

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**RESMİ ORTAOKULLARDA ÖĞRETMENLERİN
ROL BELİRSİZLİĞİ VE ROL ÇATIŞMASI İLE
İŞE YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ**

**Derya Fatma DELİPOYRAZ
11705005**

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Erkan TABANCALI**

**İSTANBUL
2019**

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**RESMİ ORTAOKULLARDA ÖĞRETMENLERİN
ROL BELİRSİZLİĞİ VE ROL ÇATIŞMASI İLE
İŞE YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ**

**Derya Fatma DELİPOYRAZ
11705005**

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Erkan TABANCALI**

**İSTANBUL
2019**

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

RESMİ ORTAOKULLARDA ÖĞRETMENLERİN ROL
BELİRSİZLİĞİ VE ROL ÇATIŞMASI İLE İŞE
YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ

Derya Fatma DELİPOYRAZ
11705005

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:
Tezin Savunulduğu Tarih: 12/06/2019

Tez Oy birliği ile başarılı bulunmuştur.

Tez Danışmanı
Jüri Üyeleri

Unvan Ad Soyad
:Doç. Dr. Erkan TABANCAI
:Dr. Öğr. Üyesi Emre ER
:Dr. Öğr. Üyesi Muharrem KÖKLÜ

İmza



İSTANBUL
HAZİRAN, 2019

ÖZ

RESMİ ORTAOKULLARDA ÖĞRETMENLERİN ROL BELİRSİZLİĞİ VE ROL ÇATIŞMASI İLE İŞE YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ

Derya Fatma DELİPOYRAZ

Haziran, 2019

Çalışma hayatında, bireylerin rollerini tam anlamıyla bilmesi ve doğru bir biçimde yerine getirmesi başarılı bir yönetim için gereklidir. Kamu veya özel sektörde yer alan kurum ve kuruluşlarda görev yapan çalışanların kendilerine verilen görevleri ve kendilerinden beklenen rollerin gereklerini yapmaları gerekmektedir. Sağlam bir yapısı olan bir kurum ve kuruluşta roller, statüler, yetkiler ve bunlarla ilgili sorumluluklar ortaya konmuş olmalıdır. Bunun sonucunda algılanan roller ile beklenen yönetsel roller arasında uyum sağlanabilmektedir. Tam tersi durum olması halinde ise kurum içinde rol, statü ve yetki konularında çatışmalar olabilmektedir. Diğer taraftan bireylerin, rollerinin belirsizliği, çelişkili olması vd. sebeplerden dolayı kendi içerisinde de çatışma yaşayabildikleri görülmektedir. Rol çatışması ve rol belirsizliği hem yöneticilerin iş tatminsizliğine, hem de çalışanların işe yabancılaşmasına neden olabilmektedir.

Bu çalışmada, resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin yaşadıkları rol belirsizliği, rol çatışması ve işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin demografik ve mesleki özellikler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, İstanbul ili Fatih ve Zeytinburnu ilçelerinde görev yapan 384 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında bağımsız grup t testi, tek yönlü varyans analizi, faktör analizi, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizinden faydalanılmıştır. Analizler sonucunda; öğretmenlerin genel olarak rol belirsizliği, rol çatışması ve işe yabancılaşma yaşamadıkları görülmüş, rol çatışması ve rol belirsizliğinin işe yabancılaşmaya etki ettiği belirlenmiştir. Fark testleri sonucunda;

öğretmenlerin rol belirsizlik düzeyleri arasında mesleği isteyerek seçme durumuna, rol çatışması düzeyleri arasında öğretmenlik kıdemi ve mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı fark olduğu diğer değişkenlerde anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler : Rol belirsizliği, Rol Çatışması, İşe Yabancılaşma.

ABSTRACT

THE INVESTIGATION OF RELATION OF ROLE AMBIGUITY AND ROLE CONFLICT WITH WORK ALIENATION

Derya Fatma DELİPOYRAZ

June, 2019

In working life, it is necessary for a successful management to know the individuals' roles fully and to perform them correctly. Employees who work in public or private sector institutions and organizations need to fulfill the duties assigned to them and the roles expected of them. An organization that has a healthy structure should have established roles, statutes, authorities and related responsibilities. As a result, the perceived role can be aligned with the expected roles. If the opposite is the case, there can be conflicts within the role, status and authority issues within the institution. On the other hand, due to the uncertainty of the roles of the individuals, that individuals can also experience conflicts within themselves. Role conflict and role ambiguity can both cause managers' job dissatisfaction and the alienation of employees.

In this study, it is aimed to determine the level of work alienation and role ambiguity and role conflict experienced by in elementary school teachers. The relationship between demographic and occupational characteristics of role ambiguity and role conflict on work alienation has been examined. The study was carried out on 384 teachers working in the province of Fatih and Zeytinburnu in Istanbul. During the execution of hypothesis testing, correlation analysis, hierarchical regression analysis, independent group t test and one way ANOVA were utilized. As a result of the analysis, it is found that teacher does not experience role conflict, and role ambiguity generally, on the other hand it is found that role conflict and role ambiguity affects job alinieation of teachers. At the end of the difference tests, it has been found that there is meaningful difference between the levels of role ambiguity of the teachers related to their willingness to choose the profession, also there is meaningful

difference between the levels of role conflict of the teachers related to their job experience and willingness to choose the profession, but it has been found no meaningful difference for other variables.

Key Words : Role Ambiguity, Role Conflict, Work Alienation.

ÖN SÖZ

Bu araştırma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm araştırmanın problemi, amacı, alt amaçları, sınırlılıkları, sayıltıları ve tanımlarının yer aldığı giriş bölümünden oluşmaktadır. İkinci bölüm rol belirsizliği ve rol çatışması kavramlarına ilişkin kuramsal çerçeveden oluşmaktadır. Üçüncü bölüm işe yabancılaşma kavramına ilişkin kuramsal çerçeveden oluşmaktadır. Dördüncü bölümde araştırma yöntemine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Beşinci bölüm; araştırmada toplanan verilerin analizleri sonucu elde edilen bulgular ve bulgulara dayalı yorumlardan oluşmaktadır. Son bölüm ise araştırmadan elde edilen sonuçlar ve buna bağlı olarak geliştirilen önerilerden oluşmaktadır.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında katkı sağlayan; öncelikle tez çalışmasına başladığım andan itibaren bilgi ve tecrübesiyle desteğini esirgemeyen değerli danışman hocam Doç. Dr. Erkan TABANCALI'ya; yüksek lisans eğitimim süresince bana katkı sağlayan değerli hocalarıma; vakit ayırarak anketleri dolduran değerli öğretmenlere; bu süreçte bana her zaman destek olan ailem, eşim ve çocuklarıma en derin saygı ve şükranlarımı sunarım.

İstanbul; Haziran , 2019

Derya Fatma Delipoyraz

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iv
ABSTRACT	vi
ÖN SÖZ	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırma Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Sayıtlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	5
2. KURAMSAL TEMELLER.....	7
2.1. Rol ile İlgili Kavramlar	7
2.1.1. Rol Kavramı ve Davranışı	7
2.1.2. Rol Türleri	7
2.1.2.1. Temel Roller	8
2.1.2.2. Genel Roller	8
2.1.2.3. Bağımsız Roller	8
2.2. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği	9
2.2.1. Rol Çatışması Kavramı	9
2.2.1.1. Rol Çatışması Türleri	11
2.2.1.1.1. Rol Göndericinin Kendi İçinde Çatışması	11
2.2.1.1.2. Rol Göndericiler Arası Çatışma	12
2.2.1.1.3. Roller Arası Çatışma	12
2.2.1.1.4. Kişi-Rol Çatışması	13
2.2.1.1.5. Aşırı Rol Yüklenme	13
2.2.1.2. Rol Çatışmasının Nedenleri	14
2.2.1.2.1. Genel Etmenler	14
2.2.1.2.2. Kurumsal Etmenler	14
2.2.1.3. Rol Çatışmasının Sonuçları	15
2.2.1.3.1. Bireyin Engellemeye Uğraması	15
2.2.1.3.2. Stresin Artması	15
2.2.1.3.3. Moral Düşüklüğü, İş Tatmini ve Güvenin Azalması	15
2.2.1.3.4. İletişim Sorunları	16
2.2.2. Rol Belirsizliği	16
2.2.2.1. Rol Belirsizliği Türleri	17
2.2.2.2. Rol Belirsizliğinin Sebepleri	18

2.2.2.3. Rol Belirsizliğinin Sonuçları	18
2.2.3. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ile Başa Çıkma Metotları	19
2.2.4. Eğitim Kurumlarında Rol Çatışması ve Belirsizliği	20
2.2.4.1. Öğretmenlerin Rollerini	20
2.2.4.2. Öğretmenlerde Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması	22
2.3. İşe Yabancılaşma Kavramı	24
2.3.1. Yabancılaşma Kavramı ve Tanımı	24
2.3.1.1. Yabancılaşma Kavramının Tarihsel Gelişimi	25
2.3.2. İşe Yabancılaşma Kavramı	27
2.3.2.1. İşe Yabancılaşma Tanımları	27
2.3.2.2. İşe Yabancılaşmanın Boyutları	28
2.3.2.2.1. Güçsüzlük (Powerlessness)	29
2.3.2.2.2. Anlamsızlık (Meaninglessness)	29
2.3.2.2.3. Kuralsızlık (Normlessness)	30
2.3.2.2.4. Yalıtılmışlık (Isolation)	31
2.3.2.2.5. Kendine Yabancılaşma (Self-Estrangement)	31
2.3.2.3. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları	32
2.3.2.3.1. İşe Yabancılaşmanın Toplumsal ve Bireysel Sonuçları	33
2.3.2.3.2. İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Sonuçları	33
2.3.2.3.2.1. Bürokrasi ve Örgütsel Yapıda Değişimler	34
2.3.2.3.2.2. Denetim ve Kontrol	34
2.3.2.3.2.3. Monotonlaşma	35
2.3.3. Eğitim Kurumlarında İşe Yabancılaşma ve Performans Üzerine Etkisi	35
2.3.3.1. Öğretmenlerde İşe Yabancılaşma ve Sebepleri	37
2.3.3.1.1. Okulların Fiziki Durumu	38
2.3.3.1.2. Eğitim Sistemi	39
2.3.3.1.3. Olumsuz Yaşam Şartları	39
2.3.3.2. Öğretmenlerde İşe Yabancılaşmanın Etkileri	40
2.3.3.3. Öğretmenlerde İşe Yabancılaşma ile İlgili Yapılan Çalışmalar	41
3. YÖNTEM.....	48
3.1. Araştırma Modeli	48
3.2. Evren ve Örneklem	48
3.3. Veri Toplama Araçları	49
3.4. Verilerin Toplanması	52
3.5. Verilerin Analizi.....	52
3.5.1. Frekans Analizi ve Fark Testleri	52
3.5.2. Faktör Analizi	52
4. BULGULAR VE YORUMLAR	55
4.1. Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri	55
4.2. Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeyleri	59
4.2.1. Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Mesleki ve Demografik Özelliklerine Göre Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeyleri	61
4.3. Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri	69
4.3.1. Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Mesleki ve Demografik Özelliklerine Göre İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri	72

4.4. Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması ile İşe Yabancılaşma İlişkisinin İncelenmesi	85
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	88
5.1. Sonuçlar	88
5.2. Öneriler	89
5.2.1.Uygulayıcılar İçin Öneriler:	89
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler:	90
KAYNAKÇA	91
EKLER.....	103
Ek-1: Anket Formu	103
Ek-2: Ölçek Kullanım İzinleri.....	107
Ek-3: İşe Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	111
ÖZ GEÇMİŞ.....	113

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1:	Katılımcılara İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	55
Tablo 2:	Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	59
Tablo 3:	Cinsiyete Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin t-Testi Sonuçları	61
Tablo 4:	Yaş Gruplarına Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	62
Tablo 5:	Yaş Gruplarına Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 6:	Medeni Durumlarına Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin t-Testi Sonuçları	64
Tablo 7:	Öğretmenlik Kıdemlerine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	64
Tablo 8:	Öğretmenlik Kıdemlerine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	65
Tablo 9:	Haftalık Ders Saatlerine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	66
Tablo 10:	Haftalık Ders Saatlerine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 11:	Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin t-Testi Sonuçları.....	67
Tablo 12:	Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	69
Tablo 13:	Cinsiyete Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin	

	Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin t-Testi Sonuçları.....	73
Tablo 14:	Yaş Gruplarına Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	74
Tablo 15:	Yaş Gruplarına Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	75
Tablo 16:	Medeni Duruma Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin t-Testi Sonuçları	77
Tablo 17:	Öğretmenlik Kıdemine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	78
Tablo 18:	Öğretmenlik Kıdemine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 19:	Haftalık Ders Saatlerine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	81
Tablo 20:	Haftalık Ders Saatlerine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 21:	Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin t-Testi Sonuçları	84
Tablo 22:	Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol belirsizliği ve Rol Çatışması İle İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	85
Tablo 23:	Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol belirsizliği ve Rol Çatışmasının İşe Yabancılaşmayı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçlarının İncelenmesi	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:	Katılımcıların Cinsiyet Grubu Dağılımı	56
Şekil 2:	Katılımcıların Yaş Grubu Dağılımı	57
Şekil 3:	Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı	57
Şekil 4:	Katılımcıların Öğretmenlik Kıdemi Dağılımı	58
Şekil 5:	Katılımcıların Haftalık Ders Saati Dağılımı	58
Şekil 6:	Katılımcıların Mesleği İsteyerek Seçme Durumu Dağılımı	59

1. GİRİŞ

Bu bölüm içerisinde araştırma problemi tanımlanmış, araştırma amaç ve alt amaçları belirtilmiş, araştırmanın sınırlılıkları ile sayıltılar açıklanmış, son olarak da araştırma çerçevesinde önem arz eden kavramlar tanımlanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Toplum içerisinde insanlar belirli roller ve statü çerçevesinde yaşamlarına devam etmektedir. Toplumsal düzenin sağlıklı şekilde sürmesinin, insanların rollerini sağlıklı şekilde algılaması, rollerinin gerekliliklerini yapması ve diğer rol sahipleri ile yapıcı bir ilişki düzeni kurabilmesi ile mümkün olacağı söylenebilir. Bireylerin rollerini sağlıklı bir şekilde ortaya koymaları, sadece toplumun geneli için değil, toplumun küçük bir kesiti olan çalışma hayatı açısından da gayet önemlidir. Çalışanların rollerini sağlıklı şekilde ortaya koymasına engel olan iki ana neden rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır. Çalışanların kendilerinden beklenen roller hakkında belirsizlik yaşamaları ya da bu rollerin birbirleri ile çatışması çalıştıkları kurumlarıyla olan bağlarının zayıflamasına neden olmakta, bu ise onların sergiledikleri olumsuz davranışlar nedeniyle kurumların hedeflerine ulaşmasına engel olmaktadır (Kahn vd., 1964).

Örgütlerde yaşanan rol belirsizliği ve rol çatışmasının çalışanlarda olumsuz etkilere neden olduğu bilinmektedir. Bu olumsuz etkilerden biri de iş yabancılaşma durumudur. İşe yabancılaşma kavramı, çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleri heyecanı ve aidiyet duygularını kaybettiklerinin işareti olarak kabul edilebilecek bir tutumu ortaya koymaktadır (Hirschfeld, Field ve Bedeian, 2000). Blauner (1964) ise bu kavramı insanların birey olarak temel değerlerini ortaya koyan özerk olma, sorumluluk alma, sosyal anlamda etkileşim içinde bulunma, kendini gerçekleştirme, vb. hususların ve bunu sağlayacak ortamın oluşturulamaması olarak tanımlanmıştır.

Ülkelerde uygulanan eğitim sistemlerinden, o ülke için nitelikli ve dolu bireyler yetiştirmesi ve vatandaşlarına temel yurttaşlık eğitiminin verilmesi beklenmektedir (Karagözoğlu, 2003). Bu kapsamda eğitim sisteminin şüphesiz en temel yapı taşı da

öğretmenlerdir (Eskicumalı, 2004). Öğretmenlerin eğitim kurumlarında büründükleri birçok rol bulunmaktadır. Öğretme, sınıfa hakim olma, ailesel roller, değerlendirme, öğrenciler üzerinde güven sağlama, mesleki ehliyet ve liderlik bu rollere örnek olarak gösterilebilir. Öğretmenlerin rollerinin gereklerini yerine getirirken daima kendilerinden emin ve etkili bir şekilde davranmaları beklenmektedir. Aynı zamanda büründükleri rolleri etkinlikle karşılayabilmeleri için bu rollerden kaynaklanan beklentileri ve gereklilikleri de ayrıntılarıyla birlikte kavramaları gerekmektedir (Sünbül, 1996). Öğretmenlerin bu rolleri, öğrenci profilinin değişimi ve bu kapsamda ortaya çıkan ihtiyaçlarına, değişen ve gelişen teknolojiye veya toplumun sahip olduğu beklentilere göre zamanla yeni boyutlar kazanmakta ve fazlalaşabilmektedir (Beycioğlu ve Aslan, 2010).

Bütün bireylerde olduğu gibi, öğretmenlerin de rollerine bürünürken rol çatışması yaşamaları olasıdır ve bu durumda öğretmenler de rol belirsizliği içerisinde düşebilmektedirler. Bu rol çatışmaları farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Öğretmenlerin anne baba olmalarından kaynaklanan rolleri ile mesleklerinden kaynaklanan rolleri veya disiplin sağlayıcı olma rolü ile güven verme ve sırdaş olma rolleri zaman zaman çelişebilmektedir. Bu çatışmaların ve belirsizliklerin önüne geçebilmeleri için ise öğretmenlerin temel değerler sisteminin sağlam olması ve birbiriyle çelişen roller arasında gerekli dengeyi kurabilmeleri gerekmektedir (Tezcan,1985). Bireylerin rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamaları, onlarda strese sebep olmaktadır (French ve Caplan, 1973).

Eğitim kurumlarında işe yabancılaşma denildiğinde eğitim sisteminde akla gelen esas unsurun öğretmenler olduğu açıktır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Eğitim sisteminde özellikle de eğitime yönelik problemlerin artış göstermesi, öğretmenlerin başarısız olacaklarını düşünmelerine ve karşılına çıkan problemleri çözebileceklerine olan inançlarının azalmasına sebep olmaktadır (Doğan vd., 2013).

Öğretmenlerin yaşadıkları rol çatışması neticesinde yaptıkları işten aldıkları haz oldukça azalmakta ve tatminsizlik durumuna sebep olmaktadır. Bunun yanında eğitim kurumundaki idarecilerin aldıkları kararların birbirine zıt sonuçlar ortaya çıkarması da bu tatminsizlik duygusunun artmasına neden olmaktadır (Stora, 1992). Bu durum da öğretmenlerin işlerinden uzaklaşmalarına, mesleki anlamda tatminlerinin ve beklentilerinin düşmesine diğer bir ifadeyle öğretmenlerin işe yabancılaşmalarına sebep olabilmektedir. Bu kapsamda bu çalışmada, ortaokul

öğretmenlerinin yaşadıkları rol belirsizliği ve rol çatışması ile işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi, demografik ve mesleki özelliklere göre anlamlı biçimde farklılık gösterip göstermediği, rol belirsizliği ve rol çatışmasının işe yabancılaşma ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.2. Araştırma Amacı

Bu araştırmanın amacı; İstanbul ili Fatih ve Zeytinburnu ilçelerindeki resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin yaşadıkları rol belirsizliği ve rol çatışması ile işe yabancılaşma düzeylerini ve bu düzeylerin bazı kişisel değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek; rol belirsizliği ve rol çatışması ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin ortaya konmasıdır.

Bu genel amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır:

- a) Resmi ortaokul öğretmenlerinin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeyi nedir?
- b) Resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeyleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğretmenlik kıdemi, haftalık ders saati, mesleği isteyerek seçme durumu değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
- c) Resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında ne düzeydedir?
- d) Resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğretmenlik kıdemi, haftalık ders saati, mesleği isteyerek seçme durumu değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
- e) Resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeyleri ile işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Toplumsal düzenin sağlanabilmesi; toplum içerisinde belirli roller çerçevesinde yaşamlarına devam eden insanların rollerini doğru algılamaları, rollerinin

gerekliliklerini yapabilmeleri ve diğer rol sahipleri ile uyumlu bir ilişki düzeni kurabilmeleri ile mümkündür. Bireylerin rollerini sağlıklı şekilde ortaya koyması toplumu olduğu kadar çalışma hayatındaki düzeni de etkiler. Rol belirsizliği ve rol çatışması çalışanların rollerini sağlıklı bir biçimde yapmalarına engel olur ve bu durum çalışanlarda bireyin engellemeye uğraması, stresin artması, değersizlik duygusunun artması, moral düşüklüğü, iş tatmini ve güvenin azalması, iletişim sorunları ve işe yabancılaşma gibi olumsuz sonuçlara neden olur.

Ülkemizde eğitim sistemi konusunda mevcut olan sorunlardan bir tanesini de genel anlamda eğitim sisteminde yabancılaşma, özelinde ise öğretmenlerde görülen işe yabancılaşma kavramı oluşturmaktadır (Erjem, 2005). Eğitim sisteminde özellikle de eğitime yönelik problemlerin artış göstermesi, öğretmenlerin başarısız olacaklarını düşünmelerine ve karşılına çıkan problemleri çözebileceklerine olan inançlarının azalmasına neden olmaktadır (Doğan vd., 2013). Bunun sonucunda da gün geçtikçe artış gösteren ve her birisi diğerine benzeyen problemlerle yüzleşmek zorunda kalan öğretmenlerin , işlerine yönelik olarak tatmin duygularının azalması kaçınılmaz bir hale gelmektedir (Şimşek, 2012). Okullarda meydana gelen işe yabancılaşma süreci ise, öğretmenlerin temel görevleri olan öğrenme ve öğretme fonksiyonlarından uzaklaşmalarına, işlerinden soğumalarına, yaptıkları işin giderek kendilerine anlamsız hale gelmesine yol açmakta ve bu durum da okullarda işletilen eğitim ve öğretim faaliyetlerine yönelik ilginin zamanla azalması ve yapılan mesleğin gittikçe daha sıkıcı ve haz vermeyen bir hale gelmesiyle sonuçlanmaktadır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Yaptığı işten zevk almayan ve ilgisini kaybetmiş haliyle verimli olmaktan oldukça uzaklaşan öğretmenler, öğrencilerle birey bazında etkileşim ve iletişim kurmaları gerekirken bu iletişimi sağlıklı bir şekilde kuramamakta ve eğitim ve öğretime yönelik yapılması gerekenlerin yapılmadığı negatif bir sürecin yaşanmasına neden olmaktadır (Polat ve Yavaş, 2012).

Eğitim örgütlerinin işlevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmeleri için işe yabancılaşma düzeyinin ve çalışanların yaşadıkları rol belirsizliği ve rol çatışması düzeyinin en aza indirilmesi önemlidir. Yabancılaşmanın sebep olduğu sorunlar, bir örgütün amaçlarını, etkililiğini, örgüt çalışanlarının ilişkilerini ve bireyin yaşamını hem özel hem kamusal alanda olumsuz etkilemektedir. Bu sebeple işe yabancılaşma düzeylerini belirlemek, sebep ve sonuçlarını tartışmak önemlidir (Elma, 2003). Bu çalışmada işe yabancılaşmanın çeşitli değişkenlerle ve rol belirsizliği ve rol çatışması

ile ilişkisi ortaya konulup alanyazına katkı sağlamak hedeflenmektedir. Öğretmenlerin rol çatışması ve rol belirsizliği ile işe yabancılaşma düzeylerinin ortaya konulmasının, ayrıca bu sonuçların öğretmenlerle paylaşılmasının eğitim çalışmalarına da katkıda bulunacağı düşünölmektedir. Rol çatışması ve rol belirsizliği işe yabancılaşmaya sebep olan faktörlerden biri olduğu için, öğretmenlerle ilgili rol çatışması ve rol belirsizliği sonuçlarının bilinmesi öğretmenlerin işe yabancılaşmalarını azaltmak amacıyla kullanılabilir.

1.4. Sayıtlar

Bu araştırma katılımcıların ölçeklerdeki sorulara yönelik yanıtlarda gerçek görüşlerini ifade ettiği varsayımına dayanmaktadır:

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

- a) Araştırma 2017-2018 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinin Fatih ve Zeytinburnu ilçelerinde bulunan resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
- b) Bu araştırma kullanılan veri toplama araçları; bir anket(kişisel bilgi formu) ve iki ölçekle (rol belirsizliği ve rol çatışması ölçeği ve işe yabancılaşma ölçeği) sınırlıdır.
- c) Araştırmada elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Ortaokul: Dört yıl süreli ve zorunlu ilkokul eğitiminden sonra dört yıl süreli, zorunlu ve farklı programlar arasında tercihe imkan veren ortaokul ve imam hatip ortaokullarıdır(Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973, 5105). Bu çalışma İstanbul ili Fatih ve Zeytinburnu ilçelerindeki resmi ortaokulları kapsar.

Öğretmen: Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir(Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973, 5109). Bu çalışmada öğretmen İstanbul ili Fatih ve Zeytinburnu ilçelerindeki resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır.

Rol Belirsizliği: Rol belirsizliği, kişinin işine y6nelik olarak yetki ve sorumluluklarının sınırlarının belirgin olmaması, bu kişiden g6revi ile alakalı olarak beklenen tutumun net olmaması veya kişinin kendi yaptığı işle ilgili olarak amacını tam olarak anlamaması, bunun da 6tesinde yaptığı işin 6rg6tsel olarak amacını ve anlamını tam olarak kavrayamamasıdır (Jones,1993; Baltaş ve Baltaş, 2000; Stordeur vd.,2001).

Rol atışması: Bir bireyin sergilediği birden fazla rolden bir tanesine uyma durumunun diğer role uyma durumunu zora sokmasıdır (Katz - Kahn, 1977).

İşe Yabancılaşma: İnsanların birey olarak temel değerlerini ortaya koyan 6zerk olma, sorumluluk alma, sosyal anlamda etkileşim içinde bulunma, kendini gerçekleştirme, vb. hususların ve bunu sağlayacak ortamın oluşturulamamasıdır (Blauner, 1964).

2. KURAMSAL TEMELLER

2.1. Rol ile İlgili Kavramlar

Bu bölümde; rol, rol davranışı, rol türlerine ait bilgiler verilmiş olup, konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.1. Rol Kavramı ve Davranışı

Sosyal bilimler literatüründe “rol” kavramı ilk defa Ralph Linton tarafından yazılan ve okullarda ders kitabı olarak okutulan İnsan İncelemesi isimli kitapta kullanılmıştır. Linton, bu kitabında rol tanımını yaparken ilk defa rolü belirleyen faktörün kültür olduğunu belirtmiştir. Bu tanıma göre kültür rolü belirler ve rolün oynanması yalnızca belirlenen şekilde yapılır (Kasapoğlu, 1994).

Yönetim biliminde de rol kavramının farklı şekillerde tanımlaması yapılmıştır. Kılıncı (1991) rolü, kendisine özel bir işlev yüklenen bireyin göstermesinin beklendiği davranış olarak tanımlamıştır. Başka bir tanıma göre ise rol, kişilerin ait oldukları grubun aktifliği süresince sergiledikleri tutumların niteliğidir (Ruhbilim Terimleri Sözlüğü ,1974). Türk Dil Kurumu ise rolü oyuncuların karakterleri canlandırdıkları sırada büründükleri karakter gereği söylemeleri gereken sözler ve yapmaları gereken hareketlere verilen genel ad veya gerçek dışı hareket, gösteriş olarak tanımlamıştır. Linton ise rolü kişilerin toplumdaki konumları tarafından belirlenen hakları ve sorumluluklarının şekillendirdiğini savunmaktadır (Esatoğlu, Ağırbaş, Akbulut ve Çelik, 2002).

2.1.2. Rol Türleri

Rolün, belirli bir mevkiyi işgal eden veya kendisine belirli bir fonksiyon atfedilen bireyin sergilemesi beklenen tutum olarak ifade edilmesi mümkündür (Koroğlu vd., 2012). Roller sınıflandırılırken, uygulanış şekilleri ve yaygın olup olmamaları göz önüne alınır. Bu kapsamda Banton, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış dallarında yoğun olarak başvurulan bir sınıflandırma yapmış ve üç çeşit rol olduğunu, bu

rollerin; temel roller, genel roller ve bağımsız roller olmak üzere üç başlık altında incelenebileceğini belirtmiştir (Kundakçı, 2003).

2.1.2.1. Temel Roller

Asırlardan beri değişmeden süregelen ve her toplulukta yaşanabilen anne, baba, çocuk, karı ve koca gibi roller temel roller olarak adlandırılır (Kundakçı 2003). Bir erkeğin baba rolü oynaması veya bir kadınının anne rolü oynaması, temel rollere örnek teşkil edebilir. Temel roller genel kabule göre cinsiyet ve yaşa bağlı olarak toplumların bireylerden beledikleri özel davranış şekilleridir. Sosyal hayatın akışı içinde örneğin kadınların yapmasının uygun olmayacağı, başka bir ifade ile yerine getiremeyecekleri roller bulunabilir. Benzer şekilde yaşlıların da yerine getiremeyeceği roller vardır. Kısacası rollerin cinsiyetten veya yaştan kaynaklanan sergilenememe durumları meydana gelebilmektedir (Güney, 2012).

2.1.2.2. Genel Roller

Toplumun tamamının kabul ettiği, sınırları genel kabul gören tutumlara göre farklılık gösterebilen ve yapılması sonucunda grup veya toplumun tamamının etkilenebildiği rollere verilen addır. Genel rollere örnek olarak doktorluk, işçilik, yöneticilik gibi meslekle ilgili roller verilebilir. Bir öğretmenin genel rolü gereği öğrencilerine olumlu örnek oluşturacak tutum sergilemesi ve öğrencilerini iyi bireyler olarak yetiştirmesi beklenir. Davranış düzlemi değişse de genel rollerin değişmemesi beklenmektedir (Güney, 2012).

2.1.2.3. Bağımsız Roller

Bağımsız roller, bireylerin yalnızca kişisel istek ve arzularına göre yerine getirdikleri rollerdir. Bağımsız rollerin gerçekleştirilmeleri için kazanılmaları gerekmez. Örneğin iktisat alanında uzmanlaşmak tamamen kişinin isteğine kalmış bir husustur. Benzer şekilde tiyatroya gitmek de isteğe bağlıdır (Tikiz, 2005). Bağımsız rollerin gerçekleştirilmesi için cinsiyet gibi bir şart yoktur. Örneğin futbol oynamak veya doktora yapmak için kişinin erkek veya kadın olması fark etmemektedir. Kişiler rollerini gerçekleştirdiklerinde, bu rolün gerektirdiği tutumu sergilemek zorundadırlar. Bu tutumu sergilemedikleri takdirde bu durum sadece kendilerini etkilemektedir (Güney, 2012).

Toplumlar sosyal, ekonomik ve teknoloji yönünden ilerledikçe ve politikalar daha demokratik hale geldikçe, cinsiyet ayrımı ve yaşla alakalı roller giderek önemini kaybetmektedir. Bunun yerine çoğunlukla bağımsız roller önem kazanmakta ve yaygınlaşmaktadır (Tikiz, 2005).

2.2. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Birlikte incelenen rol çatışması ve rol belirsizliği kavramları bu başlık altında ayrıntılı olarak incelenmektedir.

2.2.1. Rol Çatışması Kavramı

Rol çatışması kavramı yönetim ve organizasyon literatüründe yaygın olarak 1950'li yıllardan sonra kullanılmaya başlamıştır. Bu kavramın yönetim ve örgüte bakan boyutuyla sebep-sonuç ilişkisi yönünden sistematik bir şekilde incelenmesi ilk olarak Kahn ve ekibi (1964) tarafından gerçekleştirilmiştir. Rol çatışması kavramı psikoloji, sosyoloji veya sosyo-psikoloji gibi değişik alanlarda yoğun olarak kullanılmakta ve farklı tanımları bulunmaktadır. Bu tanımlamalardan bazıları rol çatışmasını; özünde birbiriyle uyumlu olmayan farklı rollerin bir kişide bir araya gelmesi (Marshall, 1999; Kızılcılık - Erjem, 1994; Dönmezer, 1984), kişinin sergilediği rollerin birbirine tamamen zıt iki farklı durumu birden içermesi (Şencan vd., 1989) olarak ele alırken, kimi çalışmalar ise aynı rolü paylaşan birden fazla kişinin, bünyelerinde barındırdıkları rollerini tanımlama şekilleri ile bu rollerden beklentilerinin uyuşmaması durumu (Thoits, 1987) veya bir bireyin sergilediği birden fazla rolden bir tanesine uyma durumunun diğer role uyma durumunu zora sokması (Katz - Kahn, 1977) olarak tanımlamaktadır. Bunun yanında rol çatışması kavramının; bireyin ortaya koyduğu bir rolün, hayatın diğer bölümlerine de uygulama (Erdoğan, 1994), bireysel beklentiler, temel değerler ve kriterlerle mesleki gereklilikler arasındaki zıtlık (Ertekin, 1993), sergilenen rolün başka bir rol tarafından engellenmesi (Hartline - Ferrell, 1996), sergilenen rolden kaynaklanan beklentinin bu rolün gereklilikleri ile uyumlu olmaması (Sager, 1994), çalışan bireylerin zihinlerinde işin kim tarafından ne zaman yapılacağı hususlarında karmaşa meydana gelmesi ve rol kapsamında odak olan kişi ile takımın geri kalanı arasında meydana gelen uyuşmazlık şeklinde yapılan tanımları da bulunmaktadır (Griffin - Moorhead, 1989)

Kişisel temelde çatışma kavramı, kişinin davranışlarını güdüleyen birden fazla unsurun aynı anda ortaya çıkması ve bu unsurların birbiriyle uyumsuz hale gelmesi durumunda meydana gelmektedir. Bu çatışma, davranışlara sebep olan güdülerin cinsine, kuvvetine ve kişinin hâlihazırda içinde bulunduğu ortama göre değişiklik arz eder (Cüceloğlu, 1992). Diğer bir yaklaşıma göre ise rol çatışması bir kişinin aynı anda birden fazla role bürünmesi durumunda, bu rollerin birbiriyle uyumsuz olması veya çelişmesi ve kişinin sahip olduğu imkânların bu rolleri yerine getirme konusunda yeterli olmaması neticesinde meydana gelir (Baltaş ve Baltaş, 2000). Rol çatışmasının ortaya çıktığı durumda, bireyler girdikleri rollerin gerekliliklerinin birbiriyle uyumsuz olması sonucunda, hangi rolün gereksinimlerini karşılayacağı konusunda ikilem içerisine düşmektedir. Buna ilave olarak bireylerin büründükleri rollerin kendi değer yargılarıyla uyumsuz olması durumunda da rol çatışmasının meydana gelmesi olasıdır (Bumin ve Şengül, 2000).

Rol çatışmasının diğer bir yönü de örgütsel tutumların farklılaşmasına sebep olan unsurlardan birisi olmasıdır. Bu durum özellikle çağdaş teoriyi savunan örgütlenmelerde daha sık görülmektedir. Bunun nedeni Klasik Örgüt Teorisi'nin yönetim şekli bağlamında en uygun teori olarak benimsendiği ve katı bir hiyerarşi ile emir-komuta birliği prensiplerinin uygulandığı örgütlenmelerin, çağımızdaki örgütlerin ortak noktaları olan çok boyutlu ve karmaşık yapılarıyla çelişmesidir. Başka bir deyişle çağımızda örgütler katı bir hiyerarşik ortam ve emir-komuta birliği prensipleriyle kısıtlanamayacak kadar karmaşık ve çok yönlü bir iletişime ihtiyaç duymaktadırlar. Bu durum örgütsel anlamda farklı konumlarda bulunan kişilerin, bu konumların görev tanımlarına yönelik olarak büründükleri rolleri yerine getirmeleri konusunda zorluklarla karşılaşmalarına neden olabilmektedir (Kılınç, 1991).

Rol çatışması insanların sosyal çevrelerinde de sıklıkla karşılaştıkları bir durumdur. Bu yönüyle rol çatışması, bireylerin ya da grupların isteklerinin, amaçlarının, hedeflerinin veya temel dinamiklerinin birbirleriyle çelişmesi ya da uyumsuz olması olarak tanımlanabilir. Ortaya çıkan rol çatışmasının özünde bireyler veya gruplar arasındaki karşıtlık, uyuşamama, anlaşmazlık veya çelişkiler bulunmaktadır (Ertürk, 1998). Bu yönüyle rol çatışmasının bireylerin veya kurumların sürekli bir iletişim halinde bulunduğu sosyal hayatın her alanında ortaya çıkması mümkündür. Taraflardan birinin tutumunun diğerinin ihtiyaç veya talepleriyle ters düşmesi ve beklentilerini karşılamaması veya taraflarının temel değer yargılarının uyumsuz

olması durumunda çatışmanın yaşanması ortaya çıkması beklenen bir durumdur. Bu çatışmalar bireylerin kendi iç dünyalarında, bireyler arasında, grupların kendi içinde veya gruplar arasında meydana gelebilir (Çıtak, 2006).

Kurumsal veya toplumsal bir ortamda bulunan bir bireyin, yaptığı görev ya da toplumun bir ferdi olmasından kaynaklanan rolünün gereklilikleri ile kişinin kendisinin, kendi kurum veya toplumuna ait kişilerin veya başka kurum veya toplumlara ait kişilerin beklentilerinin birbiriyle uyuşmaması veya farklı olması durumunda, rol çatışmasının görülmesi kaçınılmazdır. Toplumsal anlamda meydana gelen rol çatışmasına yönelik olarak farklı tanımlamalar yapılagelmiştir. Kahn ve Katz rol çatışmasını bireylerin aynı anda büründükleri birden fazla rolün gerekliliklerinden bir tanesinin diğer gereklilikleri yerine getirmeyi zorlaştıracak şekilde meydana gelmesi olarak tanımlamışlardır. Rizzo ve ark. ise rol çatışmasını rollerin bireyler üzerinde meydana getirdiği beklentilerin birbirine uygun ya da uygun olmaması veya birbirleriyle uyumlu ya da uyumsuz olmaları olarak incelemişlerdir. Chonko ise rol çatışmasını rol ve rolü yerine getiren bireyle alakalı uyumsuz olma hali olarak tanımlamıştır. Yukarıda belirtilen tanımlara ilave olarak, rol çatışmasının aynı anda birden fazla role bürünmek durumundaki bir bireyin, büründüğü rollerden birisini diğer rollere bürünmesini zorlaştıracak şekilde daha fazla benimsemesi olarak da tanımlamak mümkündür. Bunun yanında, literatürde rol çatışmasına yönelik olarak “kişilerin kapasitelerinin çok üstünde rol üstlenmeleri veya hedefleri birbirleri ile çelişki içinde olan birden fazla gruba üye olmalarının sonucu” tanımlamalarına da rastlanmaktadır (Kılınç, 1991, ss. 21-22) .

2.2.1.1. Rol Çatışması Türleri

Rol çatışması türleri; rol göndericinin kendi içinde çatışması, rol göndericiler arası çatışma, roller arası çatışma, kişi-rol çatışması ve aşırı rol yüklenmesi olmak üzere beş başlık altında incelemek mümkündür.

2.2.1.1.1. Rol Göndericinin Kendi İçinde Çatışması

Kişilerin amirlerinin isteklerinin birbiri ile çelişmesi durumunda meydana gelen çatışmadır. Kişinin rolü sergilerken rol çatışması yaşamasının nedeni rolü gönderen üstün birbiriyle uyumlu olmayan ve çelişkili taleplerde bulunmasıdır. Kimi zaman bu taleplerden birisinin yerine getirilmesi diğer talebin yerine getirilmesini imkânsız kılabilir (Kılınç, 1985). Örnek olarak personel sayısının yeterli olmadığını

bilindiği bir kamu kurumunda idarecilerin hizmetlerin aksamasından Őikâyet etmeleri, o kurumda görev yapan personeli olumsuz etkileme ve hizmetlerin daha da aksamasına sebep olma potansiyeline sahiptir.

2.2.1.1.2. Rol Göndericiler Arası atıŐma

Bireylerin birbiri ile çelişki içinde bulunan iki veya daha fazla role bürünmek durumunda kaldıklarında ortaya çıkan çatışma türüdür. Farklı rollere ilişkin rol göndericilerin beklentilerinin çelişmesi, role bürünen bireyin rol atıŐması içinde kalmasına sebep olabilmektedir (Kılınç, 1985). Őehirlerarası taŐımacılık yapan bir otobüs firmasında, yađıŐlı bir günde yolcular Őofrden yavaş ve temkinli sürmelerini isterken, firmanın otobüsün varıŐ saatinin aksamamasını istemesi bu çatışma türüne örnek olarak verilebilir (Baysal ve Tekarслан, 1996: 298). Bu atıŐma türü iki veya daha fazla rol gndericisinin altında çalışan bireylerde sıklıkla görülebilmektedir. Zaman zaman rol göndericilerin kendi isteklerine ayrıcalık sağlanmasını beklemeleri sonucunda rolü üstlenen kişi bu çatışma içerisine düŐebilmektedir (Pehlivan, 1995: 39).

2.2.1.1.3. Roller Arası atıŐma

Kişilerin iki veya daha fazla rolü aynı anda üstlenmeleri durumunda, bu rollerin birbiriyle uyuoŐmaması veya çelişmesi sonucunda ortaya çıkan çatışma türüdür. Literatürdeki diğer adı roller arası ilişki çatışmasıdır. Roller arası çatışma genellikle bir kişiye yönelik olarak farklı konumlarda bulunan insanların beklentilerinin de farklı olmasından kaynaklanmaktadır (Erdoğan, 1996).

Kişinin ye olduğu grupların amaçlarının birbiriyle çelişmesi durumunda, bu kişinin roller arası çatışma yaşaması olasılığı oldukça yüksektir. Bu durum içinde kalan kişi gruplardan bir tanesini seçmek zorunda kalacak ve diğer grup tarafından ise dışlanma durumuyla karşı karşıya kalacaktır. Kariyer yapma ile ev hanımı olma arasında tercih yapmak zorunda kalan bir kadın veya taraftarı olduğu takımın maçını yönetmek zorunda kalan hakemin durumu roller arası çatışmaya örnek olarak verilebilir (Baysal ve Tekarслан, 1996). Bir niversiteye bağlı fakültenin yönetiminden sorumlu dekanın niversite yönetiminin beklentilerini yerine getirme(masrafları kısma) ve fakülte çalışanlarının beklentilerini yerine getirme(daha fazla araştırma desteği) durumunda kaldığında çatışma yaşaması başka bir örnek olarak verilebilir (Ertem Eray, 2017).

Kişinin üstlendiği rollerin gereklilikleri ve beklentileri birbirine ters düştüğünde veya uyumsuz olduğunda, kişinin hangi role bürüneceğini karıştırmaya ve çatışmaya düşmesi olağan bir durumdur. Uyumsuz olma durumu ve zıtlık arttıkça, kişinin içine düştüğü çatışmanın şiddeti de doğru orantılı olarak artar. Örgütsel anlamda kişilerin içine düştükleri rol çatışmasının en şiddetlisi, kişinin içinde bulunduğu grubun beklenti veya istekleri ile kendisinin üstü konumda bulunan idarecilerin beklenti veya isteklerinin çeliştiği durumda ortaya çıkan çatışmadır (Başaran, 2000).

2.2.1.1.4. Kişi-Rol Çatışması

Kişi-rol çatışması, bir kişinin üstlendiği rol gereği sergilemesi beklenen davranışların bu kişinin temel değerlerine, hayata bakışına veya genel davranışlarına zıt olması durumunda görülen rol çatışması türüdür (Hellriegel, Slocum, Woodman, 1986: 447). Kişi-rol çatışmasının diğer adı rol hoşnutsuzluğudur (Kılınç, 1991). Kişiyi biçilen rolün onun karakteriyle, temel değerleriyle ve prensipleriyle çeliştiği durumda, kişi bu role bürünüp bürünmemek konusunda çelişki yaşar. Bu nedenle herhangi bir rolün gereğini yerine getirmediğinde, rol gönderen tarafından baskı veya zorlamaya maruz kalır. Diğer durumda, yani bu rolün gereğini yerine getirdiğinde ise kendisi ile çelişkiye düşer, kendisini suçlar ve kendisine duyduğu saygıyı kaybeder. Bu zor ikilem kişiyi rol çatışmasına sürükler (Başaran, 2000: 266). Savaşa karşı olan bir mühendisin, savunma sanayisinde çalıştırılması veya geçimini temin edebilmek için bu sektörde çalışmak zorunda kalması kişi-rol çatışmasına örnek olarak verilebilir (Pehlivan, 1995: 39,40).

2.2.1.1.5. Aşırı Rol Yüklenme

Kişinin üstlendiği rolün gerekliliklerini, olması gereken zamanda ve olması gereken seviyede karşılayamaması durumunda ortaya çıkan çatışma türüdür. Böyle bir durumda kişi şartları ne kadar zorlarsa zorlasın, çoğunlukla kendisinden bekleneni karşılamaya gücü yetmeyecektir. Kişiyi rol çatışmasına iten de temelde bu gerçektir. Başka bir deyişle rol çatışmasını doğuran kişinin üstesinden gelemeyeceği kadar fazla rolle yüz yüze gelmesidir (Ergin, 1997). Kamu veya özel sektörde çalışanların kimi zaman rollerinin gereğini yerine getirmek amacıyla birçok kez fazla mesai yapmak zorunda kalmaları aşırı rol yüklenmeye örnek olarak verilebilir.

2.2.1.2 Rol Çatışmasının Nedenleri

Rol çatışmasının çok sayıda nedeni olabilmektedir. Bu nedenler genel etmenler ve kurumsal etmenler olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir.

2.2.1.2.1. Genel Etmenler

Bireylerin rol çatışmasına düşmelerine sebep olan genel etmenler aşağıda sunulmuştur (Evrin ,1972):

- Kişiler buldukları konuma bağlı olarak belirli rollere bürünürler. Bu kişiler buldukları konumda hangi role bürüneceklerini açık ve net bir şekilde bilirler.
- Kişilerin girdikleri rollerin zamanla birbirinden tutarsız hale gelmesi veya farklı rollerin birbirleriyle uyumlu hale gelmeleri de rol çatışmasına neden olabilmektedir.
- Kişilerin öznel düşüncelerine göre, üstlendikleri rollerin gerekliliklerinin çeliştiği fikrine kapılmaları da rol çatışması yaşamalarına neden olabilmektedir.

2.2.1.2.2. Kurumsal Etmenler

Kurumsal anlamda kişilerin rol çatışması yaşamalarına sebep olan ve bu çatışmaların şiddetini etkileyen etmenler üç başlık altında toplanmaktadır (Kılınç ,1998).

Kişinin üstlendiği rolün kapsamının kurumsal limitlerin dışına çıkmayı zorunlu kılması: Rolün kapsamı, bir bireyin bürünmesi beklenen rollerin toplamıdır. Bu kapsamın çok genişlemesi ve bu nedenle kişiden beklentilerin de çeşitlilik arz etmesi, kişinin rol çatışmasına düşmesine sebep olacaktır.

Rolün yenilik ve yaratıcılık içermesi: Kişinin ait olduğu örgütün gelişen ve değişen şartlardan dolayı yeniliğe açık ve yaratıcı bir rolü gerektirmesi durumunda kişinin rol çatışmasına düşme olasılığı artmaktadır.

Bireyler arası ilişkiler: Bireylerin kendi aralarında kurdukları ilişki ve iletişimin niteliği, rol çatışmasının ne kadar şiddetli yaşanacağı konusunda belirleyicidir. İlişkinin baskıcı ve otoriter bir hal alması, rol çatışmasının şiddetini arttıracaktır.

2.2.1.3. Rol Çatışmasının Sonuçları

Bireylerin içinde buldukları rol çatışmaları, hem örgütsel hem de kişisel anlamda birçok olumsuz sonuç doğurabilmektedir. Aşağıda bu olumsuz sonuçlar ele alınmıştır.

2.2.1.3.1. Bireyin Engellemeye Uğraması

Kişilerin çalıştıkları kurumların kişilerden beklentileri olduğu gibi, kişilerin de kendi kurumlarından beklentileri bulunmaktadır. Karşılıklı beklentilerin birbiriyle çelişmesi veya kişiye karşı olan beklentilerin kişinin beklentilerine ters olması durumunda kişi kendi isteklerinin engellendiği hissine kapılacaktır. Sonuç olarak kişi kendi beklentileri ile çelişmeyen ve isteklerini yerine getirecek olan yeni şartlar veya yeni kurumlar aramaya başlayacaktır. Bu haliyle kurum ya da idareci, yetiştirmek için üzerine yatırımlar yaptığı, belirli bir düzeye gelmesini sağladığı yetişmiş işgücü kaybı yaşamamak için çalışanın isteklerini yerine getirebildiği sürece onun kurumunda kalmasını sağlayabilecektir (Kılınç, 1991).

2.2.1.3.2. Stresin Artması

Kişilerin değişik nedenlerle rol çatışması içine düşmeleri beraberinde strese de neden olmaktadır. Bu durumda stres fizyolojik ve psikolojik tepkilerle ortaya çıkmaktadır. Fizyolojik tepkiler zaman zaman kalp, sindirim yolu şikâyetleri gibi rahatsızlıklar veya keyif verici ve bağımlılık yapıcı zararlı maddelerin kullanılması gibi olumsuz durumlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Zaman zaman da tepkilerin kişinin genel hal ve hareketlerine yansması durumu da yaşanabilmektedir. Sinir, anksiyete bozukluğu, unutkanlık, aşırı kaygılı olma gibi sorunlarla sıklıkla yüz yüze gelen bireylerin bu durumu onların iş hayatlarına da yansiyacak ve çalışma azimleri olumsuz etkilenecek, başarı ve tatmin seviyelerinde düşüş yaşanacaktır (Kılınç, 1991).

2.2.1.3.3. Moral Düşüklüğü, İş Tatmini ve Güvenin Azalması

Rol çatışmasının daha önce de belirtildiği gibi kişilerin ikilemde kalmalarına sebep olması, onların tutumlarında serbest olmalarını engellemektedir. Bu durumda kalan bir kişinin kendisine duyduğu güvende azalma meydana gelmesi beklenen bir durumdur. Özgüvenin azalması sonucunda ise bireyin iş hayatında mutsuz ve tatminsiz bir hale gelmesi kaçınılmazdır (Kılınç, 1991).

Bu duruma örnek vermek gerekirse, okulda yaptığı bir sınava ilişkin sonuçları kısa süre içinde internet sistemine yüklemesi gereken bir öğretmen; sınav kâğıtlarını okumaya evde devam etmek zorunda kalınca, öğretmenin aile bireyi rolünden kaynaklanan beklentiler içinde bulunan eşi ve çocuklarının beklentileriyle uyumsuz bir şekilde hareket etmiş olacaktır. Öğretmenin eşi ve çocukları doğal olarak akşam evde olduğu zamanda vaktini kendileriyle geçirmesini istemektedirler. Bu durumun öğretilerde bu iki rol arasında çatışmaya sebep olması doğaldır. Bu çatışmanın yüksek gerilimli bir hal alması ise aile içinde olumsuz durumların oluşmasına sebep olacak ve bu durum öğretilerde moral bozukluğuna ve tatminsizlik duygusuna neden olacaktır (Tikici, 2005).

2.2.1.3.4. İletişim Sorunları

Rol çatışmasının olası sonuçlarından bir diğeri de kişilerin kendi aralarında veya gruplar arasında iletişim sorunlarının ortaya çıkmasıdır. Kişiler arasında yaşanan iletişim sorunu aynı zamanda kişi üzerinde içe kapanıklık ve kendini ifade güçlüğü gibi sorunlara da yol açmaktadır. Bu durum da mutsuzluk ve tatmin eksikliği gibi sorunlara neden olabilmektedir (Kılınç, 1991).

2.2.2. Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği, kişinin işine yönelik olarak yetki ve sorumluluklarının sınırlarının belirgin olmaması, bu kişiden görevi ile alakalı olarak beklenen tutumun net olmaması veya kişinin kendi yaptığı işle ilgili olarak amacını tam olarak anlamaması, bunun da ötesinde yaptığı işin örgütsel olarak amacını ve anlamını tam olarak kavrayamaması olarak ifade edilebilir (Baltaş ve Baltaş, 2000; Jones,1993; Stordeur vd.,2001).

Rol belirsizliği, bireyin çalıştığı kurumda tarafına tevdi edilen görevler kapsamında kendisinden beklenen tempoyu yakalayabilmesi için gereken bilginin kendisinde olmamasından kaynaklanmaktadır (Ceylan ve Ulutürk, 2006). Bu kapsamda bilgi paylaşımı yapılmasının, bireylerin rollerini kavramaları yönünde oldukça olumlu bir etkisi vardır. Bireylerin yapacakları işlere yönelik olarak yaşadıkları belirsizliğin bilgi eksikliğinden kaynaklanması, kurum içi iletişimde veya iş tanımlamalarında problemlerin varlığına işaret eden uyarıcılardır.

Rol belirsizliğinin ortaya çıktığı durumda, kişinin yapacağı işle alakalı sahip olduğu bilginin hatalı veya yetersiz olduğundan söz etmek mümkündür. Diğer yandan kişinin yapacağı işin amacının belirgin olmaması veya kişinin sorumluluk ve yetki sınırlarının net olarak ortaya koyulmaması da rol belirsizliği kapsamında değerlendirilmektedir (Sığırı, 2007).

2.2.2.1. Rol Belirsizliği Türleri

Özkalp ve Kırel'e (2003) göre rol belirsizliği göreve ilişkin belirsizlik ve role ilişkin belirsizlik olarak iki ana gruba ayrılmaktadır. Bu paralelde yapılan benzer bir diğer gruplama ise görev belirsizliği ve sosyal-duygusal belirsizlik olarak yapılmıştır (Topuz, 2006).

Görev belirsizliği, adından da anlaşılacağı üzere kişinin yapması beklenen işle ilgili olan belirsizlik türüdür. Kişinin yaşayacağı rol belirsizliğinin seviyesini, içinde bulunduğu role yönelik isteklerin karşılanması, bu rolün yapılması için uygulanacak kurallara veya kişinin rolünü yerine getirme başarısının değerlendirmesinin nasıl yapılacağına dair ortaya çıkabilecek bilgi eksikliklerinin seviyesi belirlemektedir (Topuz, 2006). Başka bir yaklaşıma göre de rol belirsizliğinin derecesini kişinin yapacağı rolü ne şekilde yapacağına yönelik ortaya çıkacak bilgi eksikliğinin derecesi ortaya koyacaktır (Özkalp ve Kırel, 2003). Bireylerin rollerinin açık ve net bir şekilde tanımlanması durumunda, yaptıkları işlere yönelik olarak tatmin duygularının çok daha yüksek olacağı, bunun aksinin meydana gelmesi halinde ise yaşanacak rol belirsizliğinin uzun vadede kişileri tükenmişliğe itebileceği kabul edilmektedir (Yörükoğlu, 2008).

Sosyal duygusal belirsizlik kişinin, diğer çalışanların kendisini ne şekilde değerlendirdiği konusunda yaşanan belirsizliktir. Belirsizlik ve bunun sonucunda yaşanan tatminsizliğin kaynağı, çalışanları değerlendirme ölçütlerinin açık ve net bir şekilde ortaya koyulmaması ve diğer kişilerin bu değerlendirmeye yönelik değerlendirilen kişiye geri dönüş yapmamasıdır (Özkalp ve Kırel, 2003). Kahn ve arkadaşları (1964), sosyal duygusal belirsizlik içinde bulunan bir kişinin, ait olduğu gruba ne şekilde bir katkı sağladığını bilmediğini ve bunun sonucunda kişisel hedefine hangi ölçüde yaklaştığını kavrayamadığını ifade etmişlerdir (Bumin ve Şengül, 2000).

2.2.2.2. Rol Belirsizliğinin Sebepleri

Rol belirsizliğinin sebepleri; kurumun çok büyük ve karmaşık bir yapıya sahip olması, kurumsal gelişmelere paralel olarak örgütlenmesinin yeniden yapılması, işgörenlerin içinde buldukları çevrede meydana gelen farklılaşmalar, idarecilerin kurum içi bilgi akışını etkili bir Şekilde sağlayamamaları ve iyi ilişki içinde bulunan bireylerin yerlerinin değişmesidir (Kundakçı, 2003). Bunun yanında çalışanın karar verme makamında bulunmaması, kendisinden neyin beklendiğini veya işine yönelik değerlendirme kriterlerinin ne olduğunu bilmemesi ve bu beklenti ve kriterlere göre davranışlarını Őekillendirmesinin kendisine net bir Şekilde anlatılmaması da rol belirsizliğine sebep olabilmektedir (Topuz, 2006).

Çalışanların görevlerini yerine getirirken yetki ve sorumluluklarının sınırlarını tam olarak bilememeleri, kurumdaki rollerinin gereklerinin açık ve net olarak kendilerine anlatılmaması veya iş tanımlamalarının açık bir Şekilde ifade edilmemesi gibi durumlar rol belirsizliğinin yaşandığı durumlardır (Ceylan ve Ulutürk, 2006). Rol belirsizliğinin ortaya çıkmasının en önemli nedeni ise, söz konusu rolü yerine getirmekle sorumlu olan çalışanın, rol göndericilerin kendisinden beklediği hususları tam olarak kavrayamamasıdır. Yetki ve sorumlulukları ile kendisinden beklenenler hakkında yeterince bilgi sahibi olmayan bireylerin, bir süre sonra yaptıkları işle alakalı problemler yaşamaları kaçınılmazdır. Bu noktada çalışanların kurumlarının işleyiş Şekli nedeniyle gerekli bilgiden mahrum kalmaları, görevlerinin ve bu kapsamdaki yetki ve sorumluluklarının çerçevelerini kestirememeleri, elde ettikleri bilgileri doğru bir Şekilde yorumlayamamaları ve yaptıkları işle ilgili kendilerine geri bildirim yapılmaması, onları rol belirsizliğine sürükleyen temel unsurlardır.

2.2.2.3. Rol Belirsizliğinin Sonuçları

İdareciler tarafından rol belirsizliğinin üzerinde zen ile durulması ve gereken önemin verilmesi gerekmektedir. Çalışanların bilgisiz kalması ve yaptıkları işlere yönelik olarak yeterli geri besleme yapılmaması sonucunda rol belirsizliğine kapılmaları durumunda, aşağıdaki sonuçların ortaya çıkması beklenmektedir. (Şimşek vd., 2011);

- İş ortamında zorlanma ve tatmin olmama,
- İş gücünün etkin olmayan bir Şekilde kullanılması,
- Bireylerin kurumsal anlamda kendilerini değerersiz hissetmeleri,

- Stres.

2.2.3. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ile Başa Çıkma Metotları

Rol çatışması ile rol belirsizliğinin ortaya çıkmasının engellenebilmesi için kişisel olarak alınabilecek tedbirler aşağıda sıralanmıştır (Köktürk, 2016):

- Kişinin rolü gereği kendisinden beklenen davranışı reddederek, sergileyeceği tutumu kendisinin belirlemesi,
- Çalışanların kurumsal politikalara sıkı sıkıya bağlı kalmak suretiyle kuralların çiğnenmemesi gerektiğini belirterek kendilerinden beklenen tavrı sergilememeleri,
- Çalışanların, rol göndericinin isteklerini karşılamayarak ondan isteklerini tekrar gözden geçirmesini istemeleri,
- Rol göndericilerin istekleri arasında ikileme düştüğü durumlarda, rol yükümlüsünün göndericilerden bir tanesinin vazgeçmesini sağlayarak diğer göndericinin beklentisini karşılaması,
- Kurum içi iletişim yollarının etkili bir biçimde kullanılması ve aynı konu üzerinde çalışan diğer bireylerden, yapılacak işle ilgili daha fazla bilgi ve açıklama istenmesi (Bumin ve Şengül, 2000),
- Aynı rol göndericinin birbirine ters düşen isteklerinden kaynaklanan belirsizliklerde rol gönderici ile rol yükümlüsünün görüşerek meseleyi tartışması,
- Çalışanların aşırı yüklenmesinin önlenmesi kapsamında, en fazla faydayı sağlayacak veya yapılmaması sonucunda en yüksek yaptırım gücüne sahip olan göndericinin beklentilerinin seçilmesi ve diğerlerinin arka planda kalması, bu sayede rolden kaynaklanan yükün hafifletilmesi.

Bireyler yaşadıkları rol çatışmasını önlemek amacıyla, karşılanmadığı takdirde en fazla problem yaratacak rolü benimseyerek o rolü tercih edebilirler. Ayrıca çok fazla rol olması nedeniyle rol fazlalığı meydana geldiğinde, roller arasında önem derecesi ya da başarılması neticesinde ödül kazandırma durumuna göre sıralama yapılabilmektedir. Bunun yanında rol çatışmasının neden olduğu hoşnutsuzluğun engellenebilmesi amacıyla kendilerine en doğru gelen rolü seçmek de izlenebilecek başka bir yoldur. Kişiler arasında empati duygusunun gelişmesi ve artması da rol

çatışmasından kaynaklanacak tatsız durumların önlenmesinde etkili bir yoldur (Erkenekli, 2000).

2.2.4. Eğitim Kurumlarında Rol Çatışması ve Belirsizliği

Ülkelerde uygulanan eğitim sistemlerinden, o ülke için nitelikli ve dolu bireyler yetiştirmesi ve vatandaşlarına temel yurttaşlık eğitiminin verilmesi beklenir (Karagözoğlu, 2003). Bu kapsamda eğitim sisteminin en temel yapı taşı da öğretmenlerdir (Eskicumalı, 2004). Eğitim örgütünün işlevlerini yerine getirmeye başlayabilmesi için sahip olduğu insan gücünün hedefler doğrultusunda hareket etmesi gereklidir (Çelik ve Tabancalı, 2012). Öğretmenlerin eğitim kurumlarında büründükleri birçok rol bulunmaktadır. Öğretme, sınıfa hakim olma, ailesel roller, değerlendirme, öğrenciler üzerinde güven sağlama, mesleki ehliyet ve liderlik bu rollere örnek olarak gösterilebilir. Öğretmenlerin rollerinin gereklerini yerine getirirken daima kendilerinden emin ve etkili bir şekilde davranmaları beklenmektedir. Aynı zamanda büründükleri rolleri etkinlikle karşılayabilmeleri için bu rollerden kaynaklanan beklentileri ve gereklilikleri de ayrıntılarıyla birlikte kavramaları gerekmektedir (Sünbül, 1996).

2.2.4.1. Öğretmenlerin Roller

Öğretmenlerin sahip oldukları rollere yönelik olarak çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Bela (1969), öğretmenlerin ailenin bir ferdi olma rolü, danışmanlık rolü, patronluk rolü, öğrencileri öğrenmeye yönlendirme rolü, mesleki ehliyet rolü, hakimlik rolü, rehberlik rolü, terapistlik rolü, vb. birçok rolünün olduğunu savunmaktadır. Havighurst ve NeuGarten (1975)'e göre ise öğretmenin rolleri öğrencilerle ilişkili olmalıdır ve bunlar sadece merkezinde öğrenci olan roller olmalıdır. Bu rolleri; öğrencilerin öğrenmesini sağlama, sınıfı yönetme, aile bireyi olma, öğrencileri değerlendirme, öğrencilere güven verme, meslekte ustalaşma ve liderlik olarak sıralamışlardır. Bu kapsamda öğretmenlerin üstlenecekleri roller milletlere, kültürlere, ortaya çıkan problemlere, ülkenin insan profiline ve zamana göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin üstlendikleri rollerden bazıları aşağıda anlatılmıştır.

Öğreticilik Rolü: Öğretmenlerin yüklendikleri rollerden en önemli olanı öğreticilik rolüdür. Bu rolün gereği olarak öğretmenlerin öğrencilerine bilgi sunma, faaliyetleri

idare etme, öğrencinin öğrenme sürecinde ona rehberlik etme gibi işlevleri yerine getirmesi beklenir (Demirel, 2008).

Disiplin Sağlama Rolü: Öğretmenlerin öğrencileri ile sağlıklı ve olumlu bir disiplin çerçevesi içerisinde iletişim kurmaları beklenir. Disiplin olgusu Latince’de yardım isteme ve rehberlik yapma anlamlarına gelmektedir ve öğrencilerin yetiştirilmesinde çok önemli bir konuma sahiptir. Öğretmenler okulda açık ve şeffaf, tertipli ve disiplinli bir eğitim ortamı kurmalı, bu eğitim ortamında kurallara uyma yönlerini geliştirmeli, ders başlama ve bitiş zamanlarına riayet etmeli, öğrencilerden beklentilerini onlara açık bir şekilde anlatmalıdır (Cohn ve Rossmiller. 1987).

Aile Üyeliği Rolü: Aile üyeliği rolü özellikle de ilkökul öğretmenleri açısından ön plana çıkan bir roldür. Bu rol kapsamında öğretmen öğrencilerine sevgi göstermek, kızmak, onları övmek, kıyafetlerini giymelerine yardım etmek, beslenme alışkanlıklarını kontrol ve takip etmek gibi hareket tarzları sergiler. Erkek öğretmenlere oranla kadın öğretmenlerin aile üyeliği rolünü daha etkili ve başarılı bir şekilde yerine getirdiklerini söylemek mümkündür (Havighurst ve Neu-Garten, 1975).

Değerlendirme Rolü: Öğrencilerin daha ileri seviyelere geçmelerini sağlamak amacıyla öğretmenler onların performanslarını değerlendirir ve notlar verirler (Demirel, 2008).

Güven Verme Rolü: Öğretmenlerin, öğrencilerin ailevi problemleri, kişisel problemleri gibi çeşitli nedenlerle kendilerine danışmaları durumunda onların sorunlarını dinleme, sırlarını paylaşma ve onlara öğütler verme yoluyla güven aşılama rolleri bulunmaktadır (Tezcan, 1985).

Mesleki Ustalık Rolü: Öğretmenler genel olarak çocuk yetiştirme konusunda teknik bilgiye sahip, çocuk gelişimine bilimsel açıdan yaklaşan ve olayları bu yönüyle yorumlayarak anlayan uzmanlar olarak kabul edilmektedirler (Ottaway, 1955).

Topluluk Lideri Rolü: Öğretmenlerin liderlik özellikleri özellikle sosyo-ekonomik gelişim açısından oldukça önemlidir. Öğretmenlerden bu rollerinin gereği olarak zengin bir bilgi birikimine sahip olmaları, yenilikçiliğe ve yeni fikirlere açık ve bunun da ötesinde öncü olmaları, daima gerçeği araştırmaları ve çağdaşlaşmanın ön planda olduğu ve ailelerle okulun bu yolda birbirleriyle çalışmadan ilerleyebildikleri

bir eğitim ve öğretim ortamının şekillendirilmesinde liderlik görevi üstlenmeleri beklenir (Oğuzkan, 1989).

Öğretmenlerin yukarıda sayılan rollerine ek olarak yönetsel açıdan rolleri, sosyal çevrelerine yönelik rolleri, psikolojik danışmanlık ve rehberlik rolleri gibi rolleri de vardır. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik rollerine yönelik olarak ise bireylerin sahip oldukları potansiyeli ve bireyler arasındaki ilişkileri geliştirme rolü, bireyleri dinleme rolü, psikolojik danışmanlık ve rehberlik programını destekleme rolleri bulunmaktadır (Yüksel, 2001). Yönetsel açıdan rolleri ise memur ve amir olma rolü, direktif verme ve direktif alma rolü, iş arkadaşı olma rolü bulunmaktadır. Sosyal çevrelerine yönelik rolleri ise toplumun kalkınmasına destek olma, olaylara öncülük etme, toplumun ahlaki gelişiminin sağlanması, kültürünü artırma, yenilikçiliğe öncülük etme rolleri örnek olarak verilebilir (Tezcan, 1985).

2.2.4.2. Öğretmenlerde Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Öğretmenlerin yukarıda belirtilen rolleri, öğrenci profilinin değişimi ve bu kapsamda ortaya çıkan ihtiyaçlarına, değişen ve gelişen teknolojiye veya toplumun sahip olduğu beklentilere göre zamanla yeni boyutlar kazanmakta ve fazlalaşabilmektedir (Beycioğlu ve Aslan, 2010). Bütün bireylerde olduğu gibi, öğretmenlerin de rollerine bürünürken rol çatışması yaşamaları olasıdır ve bu durumda öğretmenler de rol belirsizliği içerisine düşebilmektedirler. Bu rol çatışmaları farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Öğretmenlerin anne baba olmalarından kaynaklanan rolleri ile mesleklerinden kaynaklanan rolleri veya disiplin sağlayıcı olma rolü ile güven verme ve sırdaş olma rolleri zaman zaman çelişebilmektedir. Bu çatışmaların ve belirsizliklerin önüne geçebilmeleri için ise öğretmenlerin temel değerler sisteminin sağlam olması ve birbiriyle çelişen roller arasında gerekli dengeyi kurabilmeleri gerekmektedir (Tezcan, 1985).

Bireylerin rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamaları, onlarda strese sebep olmaktadır (French ve Caplan, 1973). Rolün temelinde ise kişilerin ait oldukları örgüt veya toplum içerisinde buldukları konuma göre onlardan beklenen davranış şekilleri yatmaktadır (Ivancevich ve Matteson, 1990). Kişilerin üstlendikleri roller anne olma, baba olma, kulüp başkanlığı, grup liderliği, vb. birçok farklı rolü kapsayabilir. Kişiler, üstlendikleri bu roller nedeniyle birçok farklı beklenti veya isteği karşılamak durumunda kalabilmektedirler. Öğretmenlerin girdikleri roller nedeniyle

karşılaşmaları olası olan beklentiler ise okuldan veya meslekten kaynaklanan beklentiler, öğretmenleri iş arkadaşları olan diğer öğretmenlerden kaynaklanan beklentiler, öğrencilerden kaynaklanan beklentiler, öğrencilerin anne babalarından kaynaklanan beklentiler ve öğretmenlerin kendi beklentileri olarak sıralanabilir. Tıpkı diğer bireylerde olduğu gibi, öğretmenlerde de birbirinden farklılaşma potansiyeline sahip bu istek ve beklentilerin çakışması veya birbirine zıt olması durumunda, karar verme sürecinde aksamaların meydana gelmesi ve bunun sonucunda ise gereken tavrın sergilenememesi rol çatışması olarak nitelendirilebilir. Rol çatışması sonucunda ise öğretmenlerin yaptıkları işten aldıkları haz oldukça azalmakta ve tatminsizlik durumuna sebep olmaktadır. Bunun yanında eğitim kurumundaki idarecilerin aldıkları kararların birbirine zıt sonuçlar ortaya çıkarması da bu tatminsizlik duygusunun artmasına neden olmaktadır (Stora, 1992).

Eğitim kurumlarında yaşanan rol çatışmasına yönelik olarak, Dokuz Eylül Üniversitesi'nde Sabuncuoğlu (2008) tarafından rol belirsizliği ve rol çatışması ile iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisi konulu bir çalışma yapılmıştır. Bu kapsamda İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi araştırma görevlilerinden 71 kişiye yönelik araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda rol belirsizliği ve rol çatışması arttıkça, iş tatmininin ters orantılı bir şekilde azaldığı, buna karşın duygusal anlamda duyarsızlaşma ve yorgunluk yönüyle tükenmişlik halinin ise doğru orantılı bir şekilde arttığı tespit edilmiştir.

Yine bu konuya yönelik olarak Yavuz (2011) tarafından yapılan çalışmada ise eğitim kurumlarında görev yapan kadın idarecilerin bu rolleri ile toplum içerisinde sahip oldukları diğer roller arasında meydana gelen rol çatışması ve bu çatışmanın onların sosyal hayatlarına ve iş hayatlarına etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında Kocaeli ilinde eğitim kurumlarında görev yapan kadın idarecilere yönelik çalışma yapılmış ve buradaki kadın idarecilerin büyük bir kısmında rol çatışmasının yaşanmadığı ancak rol çatışması yaşayanların oranının ise kayda değer olduğu saptanmıştır. Rol çatışması içinde bulunan kadın idarecilerin çatışmayı iş hayatından ev hayatına doğru olacak şekilde yaşadıkları, ev hayatlarının iş hayatlarını etkilemediği ancak iş hayatının yoğunluğundan etkilendiği tespit edilmiştir. Rol çatışması durumunun ise çalışma saatleri ve idarecilerin yaşları ile orantılı bir şekilde azaldığı görülmüştür.

Bir başka çalışmada ise Kalkan (2015) idareci ve öğretmenlerin içinde buldukları rol çatışması ve rol belirsizliği ile tükenmişlik durumları arasındaki ilişkiyi saptamak ve toplumun özellikleri bakımından öğretmenlerin içinde buldukları rol çatışması ve rol belirsizliği ile tükenmişlik durumlarını belirlemek amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde bulunan okullara yönelik incelemeler yapmıştır. Araştırma neticesinde öğretmenlerin yaşadıkları rol belirsizliği ve rol çatışmasının orta seviyede olduğu, bunun yanında yaşadıkları tükenmişlik sendromunun ise düşük düzeyde gerçekleştiği tespit edilmiştir. Tükenmişliğin yaşanmasında rol belirsizliği ve rol çatışmasının önemli ölçüde etkili olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşadıkları rol belirsizliği ve rol çatışması seviyelerinin ise, toplumun yapısına, öğretmenlerin bu mesleği kendi isteklerine göre seçmiş olmalarına, çalışma saatlerine, kendilerine verilen işleri yerine getirirken başarılı olup olmamalarına göre değişiklik gösterdiği görülmüştür. Yaşadıkları tükenmişliğin seviyesinin ise kendilerine verilen görevlere, eğitim müfredatını kendi görevlerini yapabilme konusunda yeterli görmelerine, bu mesleği kendi isteklerine göre seçmiş olmalarına ve maaşlarına göre değiştiği ortaya çıkmıştır.

Locke ve Massengale (1978) yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin ve koçların belirli rollerde yaşamış olduğu rol çatışmalarının boyutlarını incelemeyi amaçlamışlardır. Bu amaçla ilk ve ortaöğretimde görev yapan öğretmen ve koçlara 5 alanda algıladıkları ve deneyimledikleri çatışmaları sormuşlardır. Çalışma sonucunda kadın öğretmen ve koçların erkek meslektaşları kadar çatışma yaşadıkları ifade edilmiştir. Ayrıca cinsiyet, çalışma tecrübesi, kariyer düzeyinin rol çatışmasında etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

2.3. İşe Yabancılaşma Kavramı

Bu bölümde; yabancılaşma, işe yabancılaşma kavramlarına ait bilgiler verilmiş olup, konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.3.1. Yabancılaşma Kavramı ve Tanımı

Yabancılaşma kelimesi köken olarak Latin dil ailesine uzanmaktadır. Kendi öz benliğinden ayrılma, özünden sapma, esirme anlamlarını taşıyan ve Yunanca'da allosiss sözcüğünden çıkan alienatio kelimesinden türetilmiştir (Demirer ve Özbudun,1999). Fromm (1996) ise bu kelimelerin kendi öz benliğinden ayrılmış bir

kişiyi tanımladığını ifade etmiştir.

Yabancılaşma kelimesinin Türkçe tanımlaması ise Genel Türkçe Sözlüğünde “Belli tarihsel şartlarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin, bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan öğelerin değişik biçimde kavranması” şeklinde ifade edilmiştir. Büyük Türkçe Sözlüğünde yabancılaşma kelimesi “Belli tarihsel koşullarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin (emeğin, paranın, toplumsal ilişki sonuçlarının, insanın özelliklerinin ve yeteneklerinin) bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen ya da özlerinde olduklarından değişik biçimde kavranması” olarak ifade edilmiştir. Yönetim bilimleri sözlüğünde de yabancılaşma kavramı “Bireyin çevre koşullarına aykırı düşmesi ya da kendisini başkasının gözüyle görmesi” olarak ifade edilmiştir.

Literatürde genel kabul görmüş şekliyle ise yabancılaşma kavramı, kişilerin ait oldukları kültüre, topluma ve doğal ortama karşı uyum sağlama durumunun azalması ve özellikle de kendi çevresine yönelik olarak sağladığı kontrolün etkisini kaybetmesi ve bu kontrol ile uyum sağlayamamanın gün geçtikçe kişinin yalnızlaşmasına ve çaresiz kalmasına sebep olması olarak ifade edilebilmektedir (Şimşek vd., 2003)

2.3.1.1. Yabancılaşma Kavramının Tarihsel Gelişimi

İnsanlık tarihine yönelik kimi yaklaşımlarda, yabancılaşma teriminin insanların putları Tanrı kabul etmeleriyle birlikte somut olarak ortaya çıkan bir kavram olduğu savunulmuştur. Putlar insanlar tarafından yapılmış ve yine kendileri tarafından Tanrı olarak kabul edilmişlerdir. Bu durum insanların sahip oldukları güç ve potansiyele karşı yabancılaştıkları ve kendi güçleri tarafından baskı altına alındıkları anlamına gelmektedir. Zaman içerisinde insanlar, içlerinde bulunan yaratıcılık özelliklerini putlara aktarmış ve putlar karşısında bu aktarma oranında aciz ve onların esiri haline gelmiştir (Tolan, 1996).

Günlük hayatta karşımıza çıkan haliyle yabancılaşma, kişilerin yakınları veya arkadaşlarından uzaklaşması, psikiyatri dalında ve tıpta ise kişinin normal olma halinden sapması, ruh sağlığının bozulması olarak tanımlanmıştır (Teber, 1990)

Yabancılaşma kavramı insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Bu kavram Feuerbach, Durkheim, Hegel, Weber, Marx, Fromm gibi birçok bilim adamı ve düşünür tarafından ele alınmıştır.

Hegel yabancılaşma kavramının felsefik ve dini yönünü incelemiştir. İnsanın temelini Tanrı'da (Mutlak Ruh) olduğunu savunmakta ve yabancılaşmayı ele alırken bu açıdan bakmaktadır. Hegel yabancılaşma teriminin birbirine bağlantılı olan iki açıklaması olduğunu savunmaktadır. Birincisi insanların özünde birbirinden farklı olmadığı, geçmiş hayatında birleşik ve tek olduğu şeyden koparak ayrıldığı farkında olmasıdır. Diğeri ise insanların özünde birbirinden farklı olmadığı, geçmiş hayatında birleşik ve tek olduğu şeyden kopan özünün, bu ayrıldığı şeyden kesin olarak vazgeçmesi veya bu ayrılığa teslim olmasıdır. Bir anlamda yabancılaşan kendi öz benliğini, ayrılığının temelini ortadan kaldırmak için kurban etmesidir (Demirer ve Özbudun, 1999; Tolan, 1996).

Feuerbach'a göre Hristiyanlık, ilk başlarda diğer dinler gibi insanları gerçeklerle yüzleştirerek muhalif bir duruş sergilemiştir. Ancak zamanla toplumsal şartların farklılaşmasına bağlı olarak Hristiyanlık da farklılaştırılmış ve ilk çıktığı zamanki kutsal değerleriyle çelişen anlamlara bürünmüştür. Bu bürünme ve dönüşüm ise insanları, bu dünyaya yabancılaşan ve çareyi diğer dünyada gören köleler haline sokmuştur(Fettahlıoğlu, 2006).

İnsanların içinde buldukları yabancılaşma çok farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. İnsanların çalıştıkları kurumlara yabancılaşmaları, üretim faaliyetleri sonucunda ortaya koydukları ürünlere yabancılaşmaları veya birbirlerine karşı düşmanca ilişkiler sergilemeleri birer yabancılaşma örneği olarak gösterilebilir. Bunun yanında literatürde genel kabul gören yaklaşıma göre yabancılaşma beş farklı boyutta ortaya çıkmaktadır (Büyükyılmaz, 2007):

- Bu boyutlardan ilki yabancılaşma nedeniyle, insanın yaptığı davranış sonucunda arzu ettiklerine sahip olamayacağı hissine kapılarak acizlik duygusu içinde bulunmasıdır,
- İkincisi insanın yabancılaşma nedeniyle kendisini anlamsızlık içinde bulması ve neyin doğru olduğuna karar verememesidir,
- Üçüncüsü toplumun sahip olduğu amaçlara ulaşabilmek adına yine toplumun kendisi tarafından yasak olarak kabul edilen yol ve yöntemleri kullanması sonucunda kural tanımazlık içinde bulunmasıdır,
- Dördüncüsü toplumun değer yargıları içerisinde ön sıralarda yer alan olgulara kendisi tarafından aynı önem atfedilmemesi nedeniyle kendisini dışlanmış hissetmesidir,

- Beşincisi ise bu olgular sonucunda kişinin bir süre sonra kendisinden uzaklaşması ve kendisine yabancılaşmasıdır.

Bu haliyle yabancılaşma, insanların duygusal olarak ait oldukları toplumlara uzaklaşmaları ve o toplumlardan kopmalarını, en sonunda da kendi özlerinden sapmalarını ifade etmektedir (Büyükyılmaz, 2007).

2.3.2. İşe Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma, iş hayatına yönelik olarak ise kişilerin hayatlarında önemli bir konuma sahip olan iş yaşantılarında meydana gelen hareketlenmeler ve rol değişiklikleri olarak yorumlanabilir. İnsanların hayatlarının kayda değer bir kısmının çalışmayla geçtiği göz önüne alındığında, insanların mutluluğunun toplumsal anlamda etkinliklerinin artmasına neden olduğu söylenebilir. İnsanlar yabancılaştıkça kendilerini anlamakta ve yönetmekte zorluklarla karşılaşmakta ve genellikle de kendilerini aciz olarak görmektedirler (Şimşek vd., 2012).

İşe yabancılaşma, kişinin yaptığı işin kendisinden uzaklaşması ve giderek kendisine ait olmaktan çıkması sonucunda, kişinin içinde bulunduğu kurumda sahip olduğu gücü ve aidiyet duygusunu ortaya koyduğu üründe sergileyemez hale gelmesiyle ortaya çıkmaktadır (Başaran, 2008). Diğer yandan işe yabancılaşmayı kişinin yetki ve sorumlulukları, mesleki anlamda değişim ve gelişime karşı bakışı, amirleri tarafından onaylanma ve tanınma beklentisi, vb. hususlarda içine düştüğü tatminsizlik durumu olarak ele alan yaklaşımlar da mevcuttur (Eryılmaz ve Burgaz, 2011).

2.3.2.1. İşe Yabancılaşma Tanımları

Sözlükte tanımlaması “işçinin işin bütününden ve karar alma sürecinden koparılması nedeniyle çalışma güdüsünü yitirmesi” şeklinde yapılan işe yabancılaşma olgusu, işgörenlerin yaptıkları işe karşı hissettikleri heyecanı ve aidiyet duygularını kaybettiklerinin işareti olarak kabul edilebilecek bir tutumu ortaya koymaktadır (Hirschfeld, Field ve Bedeian, 2000)

İşe yabancılaşma Blauner (1964) tarafından ise insanların birey olarak temel değerlerini ortaya koyan özerk olma, sorumluluk alma, sosyal anlamda etkileşim içinde bulunma, kendini gerçekleştirme, vb. hususların ve bunu sağlayacak ortamın oluşturulamaması olarak tanımlanmıştır.

Bir başka yaklaşımda ise işe yabancılaşma, çalışanların kendi benlikleri ile işleri gereği kendilerinden beklenen rollerin uyumsuz olması neticesinde ortaya çıkan durum olarak ele alınmaktadır (Mendoza ve de-Lara, 2007; Mottaz, 1981). Diğer bir tanımda ise işe yabancılaşma, kişilerin kariyerlerine yönelik olarak kendilerine koydukları hedeften sapma ve meslekleri gereği uymak zorunda oldukları kuralları uygulama noktasında, yaşadıkları uyumsuzluk neticesinde oluşan negatif durum olarak ifade edilmektedir (Aiken ve Hage, 1966).

İdareciler açısından ele alındığında işe yabancılaşma oldukça önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun nedeni işe yabancılaşmanın çalışanların etkinlikleri ve verimlilikleri üzerinde doğrudan olumsuz etkisinin olmasıdır. Bu nedenle idareciler ve işverenler, çalışanların işe yabancılaşma ile karşı karşıya kalmalarını istemezler. İşe yabancılaşma sonucunda çalışanlar yaptıkları mesleklerine karşı güven ve istek seviyesinde azalma hissederler ve işlerinin toplumsal hayatta bir faydası olmadığı ve onların temel değer yargılarını karşılamadığı gibi negatif fikirlere sahip olurlar. Bunun sonucunda da yaptıkları işi değiştirmeleri veya tamamen farklı bir sektörde iş aramaları gerektiğini düşünürler (Aiken ve Hage, 1966).

İşe yabancılaşma konusunda yapılan çalışmalar, bu hususun meydana gelmesinde idarecilerin çalışanlara karşı tavırlarının da etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Dönüşümcü liderlik modelinin işe yabancılaşma vakalarını azalttığı, buna karşın geleneksel liderlik modelinin ise arttırdığı tespit edilmiştir (Sarros, 2002).

2.3.2.2. İşe Yabancılaşmanın Boyutları

Daha önce de belirtildiği gibi işe yabancılaşmanın farklı boyutları mevcuttur. Literatürde en genel kabul gören sınıflandırma Seeman tarafından (1959) kaleme alınan “Yabancılaşmanın Anlamı Üzerine” isimli çalışmada yapılan sınıflandırmadır. Buna göre işe yabancılaşmanın beş farklı boyutu bulunmaktadır:

1. Güçsüzlük (Powerlessness),
2. Anlamsızlık (Meaninglessness),
3. Kuralsızlık (Normlessness),
4. Yalıtılmışlık (Isolation),
5. Kendine Yabancılaşma (Self-Estrangement).

Blauner daha sonra işe yabancılaşma kavramının boyutlarını güçsüzlük duygusu, toplumsal yalnızlık, anlamsız olduğu izlenimi, kendine karşı yabancılaşma olarak

tekrar sınıflandırmıştır. Blauner'dan sonra ise Levin ölçüt noksanlığı ile toplumsal yalnızlık kavramlarını bir arada tutarak bir sınıflandırma yapmıştır (Tolan, 1993). Middleton Seeman tarafından yapılan boyutlandırmayı temel alarak üzerine kültürel yabancılaşmayı da eklemiş ve yalnızlaşmanın altıncı boyutunu ifade etmiştir (Elma, 2003). Guttman ise yabancılaşmanın boyutlarını norm yoksunluğu, güçsüz olma, kendinden ve kültüründen uzaklaşma olarak sınıflandırmıştır (Kohn, 1976).

2.3.2.2.1 Güçsüzlük (Powerlessness)

Kişilerin karar verme süreci içerisine dahil edilmediği ve herhangi bir etkisinin bulunmadığı durum güçsüzlük olarak adlandırılmaktadır (Sulu ve Ceylan, 2010). Başka bir ifade ile güçsüzlük kişinin içinde bulunduğu ortama yönelik gerçekleşme ihtimali bulunan durumlar ve beklentilerin diğer insanlar tarafından ortaya konması ve bireyin bu durumu farklı kılmaya gücünün yetmemesidir. (Seeman, 1983). Bu ifadeden yola çıkarak Seeman'ın (1959) güçsüzlük tanımı, kişilerin ortaya koydukları çıktılar ve çalışma süresince yapılan etkinliklerde herhangi bir söz haklarının bulunmaması hali olarak ifade edilebilir (Uysaler, 2010).

Güçsüzlük kavramının ortaya çıkış nedenlerine yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda güçsüzlüğün, çalışanların iş yapma sürecinde meydana gelen problemlerine uygun çözümler bulunamaması, örgüt içinde kabul gören kuralların ve izlenen genel politikanın değişmesi, çalışanlarla idareciler arasında iletişim sorunu bulunması ve yapılacak işe yönelik olarak yeterli bilgi ve teknik becerinin bulunmaması gibi nedenlerden kaynaklandığı ortaya koyulmuştur (Uysaler, 2010).

2.3.2.2.2. Anlamsızlık (Meaninglessness)

Kişilerin inançları, tavır ve davranışları ile yaptıkları işlerin gereklilikleri birbirine uyumlu hale geldikçe, yapılan işin kişiler için ifade ettiği anlamı ve önemi de aynı ölçüde artmaktadır (Çöl, 2008). Buradan hareketle anlamsızlığın, kişilerin kendilerini olması gerektiği gibi değerlendirme yetilerinden yoksun hale gelerek, takındıkları tutumun altyapısını oluşturan temel karar verme yetkisinin başkalarında olduğuna inanmaları neticesinde ortaya çıkan uyumsuz olma hali olduğu ifade edilebilir (Tutar, 2010). Tezcan (1991) ise anlamsızlığı kişilerin içinde buldukları durumda inanç ve yönetme etkenlerinde eksiklik meydana geldiği hissi olarak tanımlamıştır. Kanungo (1982) anlamsızlığı bireylerin ait oldukları grup içinde karmaşık olarak

gördükleri temel amaçlarını ve yaptıkları faaliyetlerin kendi aralarındaki ilişkiyi kavrayamamaları olarak ifade etmiştir (Mottaz, 1981).

2.3.2.2.3. Kuralsızlık (Normlessness)

Kuralsızlık kavramı Yunanca kökenli normsuzluk sözcüğünden gelmektedir ve anomi ya da kanun tanımama manasına gelmektedir. Norm kelimesi ise psikoloji ve sosyoloji dallarında tanımlama, karar alma, değerlendirme yapma, algı süreci içinde temel doneleri kıyaslama anlamlarına gelmektedir. Ayrıca kişilerin tavırları ve tutumları için temel kriter olarak ele aldığı ve uyguladığı toplumsal anlamda kabul gören temel değerler ve bireyin kendisi için bu değerlerin ifade ettiği anlam olarak da ifade edilmektedir (Teber, 1990).

Normsuzluk ise kişilerin belirledikleri hedeflere varabilmek amacıyla toplumun kabul etmediği hareket ve tutumları benimsemesi olarak ifade edilmektedir. Bu haliyle normsuzluk toplumun değerlendirme kriterlerinin ortadan kaybolması ve kişilerin kendi çıkarlarına ve yararlarına uygun olan tavırları sergileme eğilimlerinin artması olarak kendisini göstermektedir (Seeman, 1959).

Sosyologlar tarafından yabancılaşmanın normsuzluk boyutu, kişilerin kanunlara ve kurallara uyma eğilimlerinin azalması sonucunda karışıklık, düzensizlik, kötümserlik, bilinçsizlik ve kararsızlık gibi duyguları yaşamaları anlamına gelmektedir. Kişileri normsuzluk boyutuna iten duygu, onlarda korku veya huzursuzluk, amaçsızca sürüklenme veya toplum içinde hedefi olmadan ilerleme şeklinde kendini gösterebilmektedir. Diğer yandan normsuzluğun amaçsızca hareket etme ile kişinin kendi normları ile toplumun normlarının çelişmesi şeklinde iki ayrı boyutu bulunmaktadır. Amaçsızca hareket etme, bireyin, hayatının akışını şekillendiren temel değerlerden yoksun olması olarak ifade edilmektedir. Kişinin kendi normları ile toplumun normlarının çelişmesi ise bireyin sahip olduğu rekabet hissi ile uzlaşmacı yapısının ve toplumun yapısının uyumsuz olması olarak ele alınmaktadır (Dean, 1961).

Başka bir yaklaşımla normsuzluk kavramı, kişinin yaptığı hareketleri yönetecek temel prensip ve ilkelerin bulunmaması ve belirlenen hedefe varabilmek adına toplum tarafından onaylanmamış davranışlarda bulunmak şeklinde de ifade edilebilir. Normsuzluğu doğuran temel etmen, toplum tarafından belirlenen kuralların ve temel değerlerin birey tarafından makul kabul edilmemesi, diğer bir ifade ile toplum

tarafından belirlenen normların öngördüğü hedefe varabilmek adına toplumun kabul etmediği tutumların benimsenmesi olgusudur. Normsuzluğun toplum içerisinde genel olarak kabul edilen araçlar ile amaçların elde edilmesinde karşı karşıya kalınan imkânsızlıkları da ortaya çıkarma yönü vardır (Şimşek vd., 2012).

2.3.2.2.4. Yalıtılmışlık (Isolation)

Normsuzluk neticesinde topluma yabancı kalmış, toplumun temel değerleri paralelinde belirlenen hedefleri benimseyen ancak bu hedeflerin kabul görme boyutunu dikkate almayan kişiler, normsuzluğun daha ileri boyuta taşınmasıyla sosyal uzaklaşma, yalıtılmışlık veya izolasyon duygusuyla karşı karşıya kalırlar (İsrael, 1971). Yalıtılmışlık boyutu literatürde kültürel yabancılaşma adıyla da anılmaktadır (Gutmann, 1977; Kohn, 1976).

Örgüt içerisinde yalıtılmışlık ve bunun sonucunda da yabancılaşmaktan söz edebilmek için, Zielinski ve Hoy (1983), kişilerin kendilerini örgütteki diğer bireylerden, idarecilerden, sözü geçenlerden ve mesai arkadaşlarından soyutlanmış olmalarının gerektiğini savunmaktadır.

Örgütsel anlamda karar verme sürecine dahil olamayan ya da soyutlanmış hissine kapılan kişilerin, ilk başta yabancılaşma yaşamaları daha sonra da örgütün kabul etmeyeceği olumsuz davranışlar sergilemeleri olasılığı bulunmaktadır (Yıldız ve Alphan, 2015)

2.3.2.2.5. Kendine Yabancılaşma (Self-Estrangement)

Kendine yabancılaşma duygusu Seeman (1959) tarafından kişinin yaptığı bir davranışın, geleceğe yönelik olarak sahip olduğu beklentilerle uyumsuz olması ve bunun neticesinde kişinin beklentilerine aykırı davranması olarak tanımlanmıştır. Başka bir yaklaşımda ise kendine yabancılaşma sistemsel açıdan ele alınmış ve kendine yabancılaşma duygusunun, kişinin bilincinin olmadığı düzeyde dahi gerçekleşebileceği, zaman zaman da normsuzluğun farklı çeşitleriyle kısmen terslik gösterebileceği ifade edilmiştir (Geyer, 1980; Babür, 2009). Blauner ise yabancılaşmanın sınırlarının artması durumunda, bireyin gelişiminin zayıflamasına yol açacağını ve mesleki açıdan kişinin girmesi gereken role karşı olumsuz bir etken olarak ortaya çıkabileceğini ortaya koymuştur (Ritzer ve Walczak, 1986).

2.3.2.3. İŖe Yabancılaşmanın Sonuçları

İŖe yabancılaşma kişisel açıdan kişinin işine karşı tatminsizlik yaşamasına, zihnen rahatlamakta güçlük çekmesine, iş hayatında stres yaşamasına ve depresyon gibi psikolojik birçok soruna neden olmaktadır. Örgütsel veya toplumsal açıdan ise bireylerin üretkenlik seviyelerinin düşmesine, moral bozukluğuna, ahlaki değerlerde bozulmalara, kurumda çalışanların sıklıkla değerşmesine, işten kaytarma ve uzaklaşmaya, bazı hastalıklara ve suç oranlarının artmasına, sabotaj, sağlık ve sigorta harcamalarında artmaya, grev veya iş yavaşlatma gibi yollarla sıkıştırılan bir ekonomi gibi birçok problemin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Kanungo, 1992).

Günümüzde işletmelerde işe yabancılaşma sonucunda ortaya çıkan durumlar; monotonluk, işten sıkılma, ortak tavır sergileme, kurumda benimsenen kriterlere yönelik herhangi bir değerlendirme ortaya koymadan problemlerle karşı karşıya kalma olarak sıralanabilir. Bu sonuçlar bireylerin kendi içlerinde, toplum bazında veya kurum bazında da çeşitli problemlere neden olabilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997).

İŖe yabancılaşma neticesinde çalışanlarda ortaya çıkan psikolojik sorunlar, çalışanların sürekli iş değerştirmesine, işteki verimliliklerinin azalmasına, üretim düşmesine, zihinsel anlamda bozukluklara, ruhsal çöküntü sonucu ortaya çıkan hastalıklara neden olmaktadır (Aytaç, 2005). Walton ise işe yabancılaşma üzerine yaptığı bir incelemede, yabancılaşmanın insanların işlerini sıklıkla değerştirmelerine neden olduğunu ve bu nedenle işgücü devrinin yükseldiğini ortaya koymuştur (Mahmud, 1993).

İŖe yabancılaşmanın meydana gelmesi durumunda bu problemde sadece kişiler etkilenmemekte, bu problemin işletmelere ve topluma bakan olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Serbest Ŗekilde hareket edebileceği bir iş ortamı olmayan, karar alma mekanizmasında söz sahibi olmayan ya da çok kısıtlı seviyede söz sahibi olan, kurumun politikalarında katkısı olmayan, rutin bir Ŗekilde devamlı aynı işi yapan veya sosyal çevresinden ve iş çevresinden soyutlanmış bir bireyin, yukarıda sayılan nedenlerle işe yabancılaşma yaşaması sonucunda beden sağlığı veya psikolojik açıdan sorunların ortaya çıkması kaçınılmazdır (Phillips-Arikian, 2001). İŖe yabancılaşma daha önce de belirtildiği gibi bireylerin psikolojik açıdan ağır travmalar yaşamalarına ve bunun sonucunda hayattan zevk almayan kişilere

dönüşmelerine sebep olabilirken, kurum açısından ise kişilerin işten kaytarmasına, sürekli iş değiştiren kişilerle çalışmak zorunda kalmasına, dikkatsizlik sonucu iş kazalarına neden olabilmektedir (Turan ve Parsak, 2011).

2.3.2.3.1. İşe Yabancılaşmanın Toplumsal ve Bireysel Sonuçları

Örgütsel açıdan işe yabancılaşma, kurumun etkinliğini ve buna bağlı olarak da kurum içerisinde sosyal giderleri negatif bir şekilde etkilemektedir. İşe yabancılaşma duygusu yaşayan çalışanlar ve orta kademe idareciler, kurumun ortaya koyduğu hizmet veya ürünün niteliğine duyarsız kalmakta ve daha çok içinde buldukları çalışma sürecinin negatif yönlerini dikkate almaktadırlar. Bunun sonucunda da kurum içinde çatışma ortamı meydana gelebilmektedir. Bu ve benzeri problemlerin önüne geçilebilmesi ve işletmenin kurumsal anlamda ortaya koyduğu amaç ve hedeflere ulaşabilmesi, bireylerin iş ortamlarının kalitesinin artırılması ve bu sayede işe yabancılaşmalarının azaltılabilmesi ile mümkündür (Agarwal, 1993).

İşe yabancılaşmanın sonuçlarından bir diğeri de bireylerin sahip olduğu motivasyon ile ilgilidir. İşe yabancılaşma yaşayan kişiler, tutum ve tavırlarında daha endişe içinde, mantıksız ve kendilerini gerçekleştirme konusunda ise daha gönülsüz olabilmektedirler. Bunun yanında sosyal çevrelerine yabancılaşan erkeklerin yaşantılarında daha tutarlı olma ve istikrarı yakalamayı istediklerini, kadınların ise hayatlarına anlam yükleme arayışında olduklarını ortaya koyan çalışmalar yapılmıştır (Korman vd., 1981).

İşe yabancılaşmanın bir sonucu da tükenmedir. Tükenme, kişilerin bireysel, toplumsal veya ekonomik nedenlerle yaptıkları işe yönelik tatminsizlik yaşamalarına rağmen yaptıkları işe katlanmak zoruna kalmaları sonucunda ortaya çıkan durumdur. Bu durum aslında mesleki anlamda yaşanan tükenme çeşididir. İşe yönelik olarak yaşanan tatminsizlik duygusunun işe yabancılaşmanın doğal bir sonucu olduğu dikkate alındığında, tükenme duygusunun da işe yönelik tatminsizliğin doğal bir sonucu olduğu söylenebilir. Yani tükenme, işe yabancılaşmanın sonucunda ortaya çıkan bir durumdur (Uysaler 2010).

2.3.2.3.2. İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Sonuçları

İşe yabancılaşma sonucunda çalışma ortamında bürokratik engellerin oluşması, denetim ve kontrolün artması ve monotonlaşma gibi bir takım örgütsel sonuçların

meydana geldiği görülmektedir. Bu bölümde işe yabancılaşmanın örgüt açısından sonuçları açıklanacaktır.

2.3.2.3.2.1. Bürokrasi ve Örgütsel Yapıda Değişimler

Kurumlarda uygulanan sıkı bürokratik yapılar, çalışanların baskı altında kalmalarına neden olarak bireylerin serbestçe hareket etmelerini ve düşüncelerini özgür bir şekilde ortaya koymalarını engellemektedir. Bunun sonucunda bireyler öz benliklerinden uzaklaşarak belirlenen kurallar ve normlar paralelinde davranmak zorunda kalmakta ve bu da onların çeşitli sorunlar yaşamalarına neden olabilmektedir. Böyle bir ortamda benimsenen merkeziyetçilik, sıkı olarak işletilen normlar, izlenen prosedür ve politikalar gibi katı bürokratik uygulamalar, çalışanlarda işe yabancılaşmanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Sarros, 2002).

Katı bürokratik kuralların işletildiği büyük kurumlarda merkezin kurduğu hiyerarşik otoritenin, yapılan faaliyetlerde direkt olarak söz sahibi olamayan ve söz konusu faaliyetleri değiştirme gücü bulunmayan çalışanların işe yabancılaşma yaşamaları üzerinde olumsuz katkılarının olduğunu ortaya koyan pek çok araştırma bulunmaktadır (Aiken ve Hage, 1966; Blazovsky ve Newlan, 1963; Gaziel ve Weiss, 1990; Hoy, Zeffane ve MacDonald, 1981; Sarros, 2002). Aiken ve Hage'nin (1966) sağlık sektörüne yönelik olarak on altı kuruluştaki gerçekleştirdikleri çalışmada, merkezi otoritenin ve şekilsel yaklaşımların hakim olduğu anlayışla işe yabancılaşmanın oldukça yakın ilişki içinde olduğu ortaya koyulmuştur. Çalışmada merkeziyetçilik ve şekilselliğin yüksek seviyelerde uygulanması, aynı şekilde yüksek seviyede işe yabancılaşmaya sebep olduğu ifade edilmiştir. Bunun yanında çalışanların kurumsal anlamda izlenen politika üzerinde söz sahibi olmamalarının, katı bürokratik kuralların ve sıkı otoritenin de işe yabancılaşmaya neden olduğu belirlenmiştir (Aiken ve Hage, 1966).

2.3.2.3.2.2. Denetim ve Kontrol

Kurumlarda yapılan çalışmaların kalitesinin artırılması için işletilen denetim mekanizmaları, çalışanlar üzerinde kızgınlık ve küsmelere sebep olabilmektedir. Grint ve Sabel direkt olarak yapılan denetlemenin aşırıya kaçması durumunda, yapılan faaliyette söz haklarının bulunmasına yönelik olarak ortaya çıkabilecek fırsatların engellendiği fikrine kapılan çalışanların işe yabancılaşma yaşayacaklarını savunmaktadır (Giddens, 2012).

2.3.2.3.2.3. Monotonlaşma

Aynı iş üzerinde sürekli olarak çalışan bireylerin bir süre sonra sahip oldukları yetenekleri ve üstün taraflarını ortaya koyamaz duruma gelmeleri ve yaptıkları işin alışkanlık haline gelmesi nedeniyle kişilerin yeteneklerini kaybetmeleri ve körelmeleri durumu ortaya çıkmaktadır (Sabuncuoğlu, 1984).

Foucault'a göre iş nedeniyle sosyal çevrelerinden uzunca süre ayrı kalmak zorunda kalan ve bu nedenle iş ortamını hapisane ortamına benzeten çalışanlar, kurumlarının kendilerini bilinçli olarak dış çevreden uzak tuttuğunu ve bu şekilde kendilerinin hapsedildiğini düşünmektedirler (Giddens, 2012).

Buna ilave olarak tek başına, sosyal ortamından ve aynı iş yerinde çalışan diğer bireylerden ayrı olarak çalışan kişilerin, devamlı aynı işi yapmaları, bunaltıcı ve tekdüze bir çalışma ortamlarının bulunması durumunda da çalışanlar kendilerini hapsedilmiş olarak hissedebilmektedirler. Sürekli bir rutin halinde aynı işle uğraşan kişilerin yaşadığı tatminsizlik duygusu, yaratıcı özellik gerektiren, süratli ve farklı tepki gerektiren veya birçok kişiyle bireysel ve iş anlamında ilişki kurmayı gerektiren işlerde çalıştırılanlara oranla çok daha fazla olmaktadır (Erkal, 1996). Örneğin bir fabrikada çalışan işçiler ele alındığında, sürekli aynı makineyi kullanan ya da aynı montaj işlemini yapan işçilerin, yaratıcılık yönlerini kullanmaları gereken işçilere oranla işe yabancılaşma duygusuna daha çok kapıldıkları görülmüştür (Shepard, 1971).

2.3.3. Eğitim Kurumlarında İşe Yabancılaşma ve Performans Üzerine Etkisi

Günümüzde eğitimin amacı kişilerin ruhsal ve sosyal açıdan gelişmelerini, hem kendi yararlarına hem de toplum yararına alışkanlıklar kazanmalarını sağlamak olduğu söylenebilir. Bu noktada okul bireysellikten sosyalliğe giden süreçte ilk basamağı oluşturan kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda okulun iki temel işlevi ortaya çıkmaktadır: ilki, kendi temel amacına hizmet etmesi açısından kişilerin farklı öğrenme şekillerini yerine getirme sorumluluğu, diğeri ise farklı kurumların yerini doldurma sorumluluğudur (Yavuzer, 1998).

Çağdaş sosyal yapı, işlevsel anlamda birbiriyle iç içe geçmiş kurumlardan oluşmaktadır. Bu kurumların her birisi kendi içinde çalışma prensiplerine sahiptir ve genellikle mantıksal, şekilsel, verimli ve etkili kurumsal temellere dayalı bir şekilde çalışırlar (Aytaç, 2005). Bu örgütler kurumsal anlamda belirledikleri hedeflere

ulaşabilmek için, bünyelerinde bulunan bireylerin zamanla kendi örgüt kültürlerini özümsemeleri ve kurum bazında belirlenen hedeflere ulaşabilmek üzere, belli başlı temel değerler, tutumlar ve kişilik şekilleri benimsemelerini sağlarlar. Her ne kadar bu temel değerler, tutumlar ve kişilik şekillerinin benimsenmesi kurum için olumlu bir anlam ifade etse de, kurumun temel yapıtaşı olan çalışanlar için bu durum her zaman pozitif bir etkiye sahip olmayabilir. Özellikle de büyük kurumlarda karşılaşılan fazla iş bölümü, genellikle çalışanların yaptıkları faaliyetin kurum için ne anlam ifade ettiğini fark edememesine ve temel amacını unutmasına neden olabilmektedir. Bunun sonucunda da kendi kısıtlı dünyasında hayatını devam ettirmek zorunda olan çalışan, bir süre sonra yaptığı faaliyetin anlamını kaybeder ve kuruma ve sosyal hayata yaptığı katkının neleri kapsadığını fark edemez hale gelir. Sıkı bir bürokratik ve merkezi yapılanmaya sahip kurum modeli, kurumlarda sürekli güdüleme ve kontrol edilmeye ihtiyaç duyan ve yaptığı faaliyeti kendi bünyesinde anlamlandırma yeteneğini kaybetmiş bir çalışan modelinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kurum içerisinde karar alma mekanizmasında yer almayan, sürekli başkaları tarafından belirlenen kurallar çerçevesinde özüne yabancı olan kurallara uymak zorunda kalan çalışanlar, kendilerine, kuruma ve sosyal çevreye yabancılaşmakla karşı karşıya kalmaktadırlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

Türkiye’de uygulanan eğitim sisteminin son derece merkezi bir yapıya sahip olduğu kabul edilmektedir. Aşırı derecede merkezi bir yapıyla işletilen kurumlarda, katı bürokrasinin bünyesinde barındırdığı olumsuz durumların yaşanmasının kaçınılmaz olduğu ve bunun yanında kişilerin mesleğe yönelik karar alma sürecine katılma ve işlerini yaparken karar verme imkânlarının son derece kısıtlı olduğu da açıktır. Bu noktada öğretmenlerin içinde buldukları işe yabancılaşma duygusunun boyutlarından biri olan güçsüzlüğün esas sebebinin de yukarıda belirtilen durum olduğu söylenebilir. Diğer yandan ülkemizde demokratik yönetim anlayışının genel kabul görmemesi ve öğretmenlerin mesleklerini yaparken eğitim kurumunda kısıtlı miktarda özgürlüğe sahip olmaları, ayrıca eğitim sisteminin aşırı merkezi olan yapısı, öğretmenlerin çelişki içine düşmelerine sebep olabilmektedir. Eğitim programının planlanmasında, eğitim kurumlarında görev yapacak yöneticilerin belirlenmesinde, yönetmeliklerin belirlenmesinde, ülke çapında uygulanacak eğitim politikalarının tespit edilmesinde herhangi bir katkısının olmadığı hissine kapılan eğitimcilerin, güçsüzlük duygusu yaşamaları kaçınılmazdır (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009).

Ülkemizde uygulanan eğitim sisteminin yukarıda belirtilen aşırı merkezi ve katı bürokrasinin hakim olduğu yapısı ve alt kademelerden üst kademelere doğru olan iletişimin verimli bir şekilde işletilememesi, asıl iletişimin üst kademelerden alta doğru şekillenmesine sebep olmuştur. Bilgiler bürokrasinin hiyerarşik kademeleri arasında yeterince hızlı iletilmemekte, iletildiğinde ise genellikle gerekli etkiyi gösterememektedir. Bu durum eğitim alanında faaliyet gösteren sendikaların da etkin bir şekilde faaliyet göstermesini engellemektedir. Tüm bu durumlar birlikte ele alındığında, kişilerin hayatları üzerinde etkili olan kararların alınmasında ve şartların oluşturulmasında herhangi bir etkilerinin olmaması, gelecekte kendilerini ne gibi durumların beklediğini bilememeleri, onlarda ne kadar çaba sarf ederlerse etsinler yukarıda belirtilen hususları değiştiremeyecekleri fikrine sebep olmakta ve bu durum gerek idareciler gerekse de öğretmenler açısından işe yabancılaşmaya ortam hazırlamaktadır (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009).

Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, değişen ve gelişen şartlarla uyum içinde bulunmak ve söz konusu değişim ve gelişimi pozitif yöne sevk edebilmek amacıyla, sahip oldukları eğitim sistemlerine yeni bakış açıları getirmek zorundadırlar ve bu noktada yeni uygulamaları hayata geçirmek için temel dayanak noktaları öğretmenlerdir. Eğitim politikaları ne kadar iyi hazırlanırsa hazırlansın, okulların şartları ne kadar iyileştirilirse iyileştirilsin, temel ilkesi öğrenmek ve öğretmek olan ve hayatını bu ilkeler üzerine bina etmiş öğretmenler olmadığı sürece tüm çabalar sonuçsuz kalacaktır. Eğitim modelleri, hiçbir zaman kendilerini hayata geçirecek öğretmenlerin ve idarecilerin kalitelerinin üzerine çıkamaz. Dolayısıyla eğitim kurumları ancak bünyelerinde barındırdıkları öğretmenlerin kalitesi ölçüsünde iyi olabilir (Aybek, 2007). Eğitim sisteminin fonksiyonunu yerine getirebilmesi açısından, açık bir örgütsel yapıya sahip olan okulların görevlerini yerine getirmelerinde dayanak noktası olan öğretmenlerin, işe yabancılaşma duygusuna kapılmalarının temel gerekçelerinin ve bu gerekçelerin kaynağının tespit edilmesi son derece önemlidir.

2.3.3.1. Öğretmenlerde İşe Yabancılaşma ve Sebepleri

Ülkemizde eğitim sistemi konusunda mevcut olan sorunlardan bir tanesini de genel anlamda eğitim sisteminde yabancılaşma, özelinde ise öğretmenlerde görülen işe yabancılaşma kavramı oluşturmaktadır (Erjem, 2005). Zira işe yabancılaşma

denildiğinde eğitim sisteminde akla gelen esas unsurun öğretmenler olduğu açıktır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Eğitim sisteminde özellikle de eğitime yönelik problemlerin artış göstermesi, öğretmenlerin başarısız olacaklarını düşünmelerine ve karşılıklarına çıkan problemleri çözebileceklerine olan inançlarının azalmasına neden olmaktadır (Doğan vd., 2013). Bunun sonucunda da gün geçtikçe artış gösteren ve her birisi diğerine benzeyen problemlerle yüzleşmek zorunda kalan öğretmenlerin, işlerine yönelik olarak tatmin duygularının azalması kaçınılmaz bir hale gelmektedir (Şimşek, 2012).

Öğretmenlerin yaptıkları mesleklerine yönelik olarak sahip oldukları negatif algılar, onlarda özellikle de duyarsızlık duygusunun ortaya çıkmasına sebep olmaktadır ve bunun sonucunda da işe yabancılaşma duygusu meydana gelmektedir (Doğan, 2013). Okullarda meydana gelen bu işe yabancılaşma süreci ise, öğretmenlerin temel görevleri olan öğrenme ve öğretme fonksiyonlarından uzaklaşmalarına, işlerinden soğumalarına, yaptıkları işin giderek kendilerine anlamsız hale gelmesine yol açmakta ve bu durum da okullarda işletilen eğitim ve öğretim faaliyetlerine yönelik ilginin zamanla azalması ve yapılan mesleğin gittikçe daha sıkıcı ve haz vermeyen bir hale gelmesiyle sonuçlanmaktadır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Yaptığı işten zevk almayan ve ilgisini kaybetmiş haliyle verimli olmaktan oldukça uzaklaşan öğretmenler, öğrencilerle birey bazında etkileşim ve iletişim kurmaları gerekirken bu iletişimi sağlıklı bir şekilde kuramamakta ve eğitim ve öğretime yönelik yapılması gerekenlerin yapılmadığı negatif bir sürecin yaşanmasına sebep olmaktadır (Polat ve Yavaş, 2012).

Öğretmenlerin yaptıkları işe yabancılaşmasının farklı sebepleri vardır. Bu kısımda başlıklar halinde öğretmenlerin yabancılaşma sebepleri açıklanacaktır.

2.3.3.1.1. Okulların Fiziki Durumu

Öğretmenler, eğitim kurumlarının esasını oluşturan okulların fiziki açıdan yetersiz olması, sınıfların kalabalık olması, müfredatın ders yükünü ağırlaştıracak şekilde yoğun olması, demokratik yönetim anlayışının mevcut olmaması, eğitim politikalarının üst kademelerden dikte edilmesi, öğrencilerin okuldaki başarı durumları, okulda hakim olan atmosfer, öğretmenlerin kendi aralarında kurdukları ilişkinin samimiyet durumu, vb. çeşitli nedenlerle işe yabancılaşma duygusuna kapılabilmektedirler. Bunun yanında, eğitim sisteminde öğretmenlerin mesleki

açından gelişim göstermelerinin kısıtlı olması, bu duruma yönelik rehberlik ve dış motivasyonun olmaması, eğitim sisteminde uygulanan ders müfredatında gereksiz uygulamaların bulunduğu düşüncesi ve bunun sebep olduğu anlamsız görme olgusu, eğitim kurumlarının arasında ortak çalışma duygusunun oluşturulamaması ve birbirlerine ilgisiz kalmaları, vb. nedenlerin de işe yabancılaşmanın ortaya çıkması üzerinde etkileri bulunmaktadır (Kılıç, 2009)

2.3.3.1.2. Eğitim Sistemi

Öğretmenlerin yaşadıkları işe yabancılaşmanın temel nedeninin, genel anlamda mensubu oldukları eğitim sistemi olduğu söylenebilir. Eğitim sistemi içerisinde onların işe yabancılaşma yaşamalarına sebep olabilecek katı bürokratik yapı, tükenmişliğe neden olma, katılım durumu, teknoloji, tatminsizlik, stres, mesleğin niteliği gibi birçok faktör bulunabilir (Gouhg, 2002).

Dworkin (1980) ve Duke (1990) yaptıkları çalışmalarda, öğretmenlerin okullarda başvuracakları eğitim yardımcılarının ne olacağı, öğretme esnasında hangi teknik ve usulleri uygulayacakları hakkında bile karar verme sürecine katılmadıklarını belirlediklerini vurgulamışlardır. Bu noktada öğretmenlerin kendilerini sistem tarafından kullanılan bir araç ve uygulayıcıdan öte olmayan bir unsur olarak algılamaları kaçınılmazdır.

Öğretmenler, eğitim sisteminde uygulanan programın içeriğine ve kurumları etkileyecek konulara yönelik karar alma mekanizmalarında söz sahibi olmak istemektedirler. İşe yabancılaşmanın eğitim sistemine bakan yönünün bu sayede ortadan kalkması mümkün olabilecektir (Maddox, 1975).

2.3.3.1.3. Olumsuz Yaşam Şartları

Toplum içinde sosyal hayatın devam ettirilmesi ve hayat standartlarının iyileştirilmesi için çabalayan öğretmenlerin işe yabancılaşma duygusunu yaşamaları, onların temel görevleri olan öğrenme ve öğretme faaliyetlerini negatif anlamda etkisi altına almaktadır. Bunun sonucunda eğitim sisteminin verimliliği azalmakta ve öğrencilerden beklenen olumlu davranış değişiklikleri istenilen seviyede gerçekleşmemektedir (Bayındır, 2002).

Toplumsal hayatın içerisinde öğretmenlerin toplum ve kültürün gerçeklerinden sapmaları onların yabancılaşma içerisine sürüklenmesine neden olur ve bu durumda

kalan öğretmenler kendilerini geriye çekmeye başlarlar. Bu da onların anlamsızlık, güçsüzlük, yalıtılmışlık ve kendilerine karşı yabancılaşma duygularına kapılmalarına neden olur (Seeman,1959, 1967).

2.3.3.2. Öğretmenlerde İşe Yabancılaşmanın Etkileri

Hoşgörür (1997) öğretim elemanları üzerine yaptığı bir çalışma neticesinde, işe yabancılaşmanın etkilerini şu şekilde ifade etmiştir:

- Akademik eğitim camiasında görev yapan öğretim elemanlarının ortaya yeni fikirler koymaları son derece önemli bir husustur. Öğretim elemanlarının işe yabancılaşma yaşamaları onların yaratıcılık yönlerini olumsuz yönde etkilemektedir.
- Buldukları konum itibarıyla öğretim elemanlarının hem öğrenciler üzerinde hem de toplumun diğer kesimi üzerinde rol model olma özellikleri vardır. Öğretim elemanlarının işe yabancılaşma yaşamaları onların rol model olmalarını olumsuz yönde etkilemektedir.
- Akademik kurumlar bilim üretme adına yoğun faaliyetlerin gerçekleştirildiği ve bu sayede toplumun gelişimine katkı sağlayan yerlerdir. Öğretim elemanlarının bu kurumlarda bilim üretebilmeleri ise ancak kendilerini devamlı suretle geliştirmeleri ile mümkün olabilmektedir. Öğretim elemanlarının işe yabancılaşma yaşamaları kendilerini geliştirme süreçlerini olumsuz yönde etkilemektedir.
- Akademik kurumların yukarıda sayılan özelliği, toplumun bütünsel anlamda kalkınmasını da desteklemektedir. Öğretim elemanlarının işe yabancılaşma yaşamaları bütünsel anlamda kalkınmaya yönelik görevlerini olumsuz yönde etkilemektedir.
- Öğretim elemanlarının işe yabancılaşma yaşamaları onların öğrenme ve öğretme faaliyetleri konusundaki verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir.
- Öğretim elemanlarının işe yabancılaşma yaşamaları onların temel görevleri olan öğretmeyi uygulamadaki etkinliklerini olumsuz yönde etkilemektedir,

- Öğretim elemanlarının işe yabancılaşma yaşamaları onların hem idarecilerle hem de diğer iş arkadaşlarıyla birlikte çalışabilirliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

Yılmaz ve Sarpkaya'ya (2009) göre ise öğretmenlerin işe yabancılaşma yaşamaları;

- Yaratıcılığı,
- Gerek öğrenciler üzerinde gerekse toplumun geneli üzerinde rol model olmayı,
- Öğretmenlik mesleğine yönelik bireysel gelişimi,
- Toplumun bütünsel olarak ileriye taşınmasına katkı sağlamayı,
- Öğrenme ve öğretme faaliyetlerindeki verimliliği,
- Öğretmeyi uygulama konusundaki etkililik ile idareciler ve diğer meslektaşlarıyla birlikte çalışabilirliği olumsuz anlamda etkilemektedir.

2.3.3.3. Öğretmenlerde İşe Yabancılaşma ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Rosenblum ve Firestone'a (1988) göre şehirlerde bulunan okullarda ortaya çıkan; devamsızlık yapma, okulu tamamen terk etme oranlarındaki yükseklik, başarı seviyesinin düşük olması ve öğrencilerin toplumsal ilişkilerinin zayıf olması gibi sorunların, öğretmenler ve öğrenciler arasında kuvvetli bir yabancılaşma yaşanması ile ilişkisi bulunmaktadır. Ancak eğitime yönelik yapılan çalışmalar ve belirlenen politikalar, çoğunlukla bu hususları ayrı olarak değerlendirmektedir. Yaptıkları araştırmada Rosenblum ve Firestone araştırma kapsamında 10 farklı okulda saha araştırması yapmış ve bu araştırmayı kuramsal temelle birlikte yorumlayarak öğretmenlerle öğrenciler arasında kurulan bağı anlamaya çalışmışlardır. Çalışma kapsamında açık uçlu sorularla görüşmeler yapılmış ve öğretmene yönelik bağlılık, öğrenciye yönelik bağlılık ve okulla ilgili faktörlere yönelik sorular sorulmuştur. Çalışma sonucunda öğrencilerle öğretmenlerin her ne kadar karşılıklı olarak birbirlerine bağımlı alt grupların unsurları olsalar da aralarında ne ölçüde bir çatışmanın meydana geldiği ortaya koyulmuştur. Öğrencilerle öğretmenler birbirlerine bağı olmalı ve karşılıklı saygıyı muhafaza etmelidirler. Okullarda öğrencilere yönelik yapılan çalışmalar, onlar için ilgi çekici hale getirilmelidir. Öğretmenlerin üzerlerindeki idari ve evrak işleri asgari seviyeye çekilmeli ve omuzlarındaki bu yük hafifletilmelidir. Ayrıca idarecilerin öğretmenlere destek

olmaları gerekmektedir. Öğretmenlerle öğrenciler arasındaki karşılıklı bağlılığı arttırmak için belirlenecek stratejide;

- Saygı,
- Anlamlı olma,
- Karşılıklı destek,
- Karşılıklı beklentiler,

faktörleri dikkate alınmalıdır.

Miceli (1996) ise New Jersey’de bulunan 40 okul üzerinde çalışma yaparak kamu okullarına yönelik kurumsal yapı, öğretmenlerin profesyonellik anlayışı, öğretmenlerin yaşadığı rol çatışması ve işe yabancılaşma durumlarının birbiriyle ilişkisini incelemiştir. Araştırmada ortaya koyulan hipotezlerin birbirleriyle ilişkileri test edilirken korelasyon teknikleri kullanılmıştır. Bunun yanında araştırma kapsamında belirlenen bağımsız faktörler ile bürokrasi ile ilgili olan faktörlerin öğretmenlerin içinde buldukları profesyonellik anlayışı, rol çatışması ve güçsüzlük üzerinde sahip oldukları etkiyi ortaya koymak için regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma neticesinde, hipotezlere yönelik olarak istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlara ulaşılamamıştır. Öğretmenlerin içinde buldukları profesyonellik anlayışı, rol çatışması ve güçsüzlüğün, okulun bulunduğu bölgenin bürokratik durumuyla herhangi bir ilişkisi tespit edilememiştir. Diğer yandan öğretmenleri etkileyen unsurların küresel ölçekte daha çok lokal ölçekte olduğu görülmüştür.

Shoho ve Katims (1998) ise işe yabancılaşmaya yönelik olarak özel ve genel eğitim alanlarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma tutumlarını inceleyen bir araştırma ortaya koymuşlardır. Özel eğitim alanından 185 öğretmen, genel eğitim alanından ise 395 öğretmen olmak üzere 575 öğretmen üzerinde çalışma yapılmıştır. Buna göre işe yabancılaşma duygusuna kapılan öğretmenler bu duygunun, sürekli başkaları tarafından güdülme ihtiyacı hissetme, sahip oldukları temel değerlerini sergileyememe ve güçsüzlük duygusu yaşama boyutlarıyla ortaya çıktığını ifade etmişlerdir. Yine araştırma sonucunda özel eğitim alanında görev yapan öğretmenlerin genel eğitim alanındakilere oranla işe yabancılaşma duygusunu daha fazla yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca özel eğitim alanında görev yapan öğretmenlerden; alt sınıflarda görev yapanlarla kaynak sınıflarda görev yapan öğretmenler arasında, yaşadıkları işe yabancılaşma duygusu açısından önemli bir farkın olmadığı gözlemlenmiştir. Çalışmanın sonunda elde edilen bulgular, özel

eğitim alanında faaliyet gösteren öğretmenlere yönelik yapılan benzer araştırmaların bir arada değerlendirilmesi gerektiğini ve işe yabancılaşmaya neden olan faktörlerin bütünsel anlamda dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bir başka çalışma ise Sandidge (2002) tarafından yapılmış ve özel eğitim dalında görev yapan öğretmenlerin, bu alanda çalışmayı sürdürmeye yönelik olarak yaptıkları gelecek planları ile işe yabancılaşma duygusu arasındaki bağ araştırılmıştır. Çalışma kapsamında kendi öz kaynaklarını kullanan veya ortak bir işbirliği ortamı yaratan eğitim kurumlarında çalışan, ilk ve orta ğretim düzeyinde özel eğitim veren 33 ğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. Çalışma sonucunda özel eğitim alanında görev yapmayı 5 sene içerisinde terk etmeye yatkınlık açısından; ileri düzeyde işe yabancılaşma yaşayan öğretmenlerin daha düşük düzeyde yabancılaşma yaşayanlara göre çok daha yatkın oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca işe yabancılaşma duygusunu ileri seviyede yaşayan öğretmenlerin yaşadıkları bu duygunun, yaptıkları işi ertesine de yapma planları ile uyum içinde olmadığı da tespit edilmiştir.

Bir diğer araştırma Elma (2003) tarafından ilköğretim alanında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma eğilimlerinin değişik faktörler kullanılarak kıyaslanmasına yönelik olarak yapılmıştır. İlköğretim alanında görev yapan 485 ğretmen üzerinde yapılan çalışma neticesinde öğretmenlerin düşük seviyede işe yabancılaşma içinde buldukları ortaya koyulmuştur. Bunun yanında öğretmenlerin yaşadıkları işe yabancılaşma duygusunun en fazla güçsüzlük ve kuruma karşı yabancılaşma boyutlarında gerçekleştiği görülmüştür. Ayrıca bekar olan öğretmenlerin, nispeten küçük çaplı eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve branş ğretmenlerinin işe yabancılaşma duygusuna kapılma eğilimlerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Erjem (2005) ise liselerde görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma duygusu yaşama durumlarına yönelik bir çalışma yapmıştır. Çalışma neticesinde lise ğretmenlerinin yabancılaştırmaya neden olabilecek değişik etkenlere karşın, yaşadıkları yabancılaşmanın düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan bu öğretmenlerin yaşadıkları yabancılaşma boyutunun en çok güçsüzlük olarak ortaya çıktığı ve bunun en önemli nedeninin yönetim anlayışından kaynaklandığı görülmüştür.

Çalışır (2006) yaptığı çalışmada ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma duygusuna çok seyrek olarak kapıldıkları görülmüştür. İşe yabancılaşma yaşayanların ise en çok kuruma karşı yabancılaşma boyutunu, en az ise izolasyon boyutunu yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

Başka bir çalışmada ise Celep (2008) öğretmenlerin yaşadıkları işe yabancılaşmanın en fazla kuruma karşı yabancılaşma boyutuyla ortaya çıktığını tespit etmiştir. Diğer yandan anlamsızlık boyutuyla işe yabancılaşma yaşayan öğretmenlerin daha çok düşük kıdemdeki öğretmenlerle bekar öğretmenler olduğu görülmüştür.

Endüstri meslek liselerinde verilen kültür derslerine giren öğretmenlerin, yaptıkları işe ve ait oldukları kuruma karşı yaşadıkları yabancılaşmanın seviyesinin ortaya koyulmasına yönelik araştırma Aslan (2008) tarafından yapılmıştır. Çalışmada erkek öğretmenlere göre kadın öğretmenlerin işe yabancılaşmayı çok daha ileri düzeyde yaşadıkları tespit edilmiştir. Bunun yanında fizik, matematik ve yabancı dil dallarında görev yapan öğretmenlerin diğerlerine nazaran yabancılaşma duygusunu daha fazla yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca buldukları kurumlarda 1-5 senedir görev yapan öğretmenlerle mesleki geçmişi 6-10 sene ve 11-15 sene olan öğretmenlerin, diğerlerine göre işe yabancılaşma duygusunu daha fazla yaşadıkları ortaya çıkmıştır

Yılmaz ve Sarıkaya (2009) eğitim kurumlarında yaşanan yabancılaşma olgusunu incelemek amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Bu çalışmada yöntem olarak betimlemeler yapılmış ve yabancılaşma teriminin ne olduğu toplumsal ve felsefik esaslar üzerine oturtularak açıklanmıştır. Eğitim sisteminde yaşanan yabancılaşma olgusu üzerine daha önce ortaya koyulan çalışmalardan faydalanılarak eğitim kurumlarına yönelik bulgular elde edilmeye çalışılmıştır. Bunun sonucunda yabancılaşmaya yönelik olarak genel politikaların belirlenmesi, meydana gelebilecek yabancılaşma duygusuna yönelik uyarı verecek bir erken ikaz mekanizmasının geliştirilmesi, ortaya çıkan çatışmaların uygun bir şekilde yönetilmesi, bürokratik yapıdan kaynaklanan negatif durumların düşük seviyelere indirgenmesi, rehberlik ve yol göstericiliğin artırılması, kişilerin karar alma süreçlerine katılımlarının artırılması ve belirsizliklerin ortadan kaldırılmasının gerekliliği ortaya koyulmuştur.

Gür (2009) eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin güven duyma seviyelerinin, mesleklerine karşı takındıkları tavır ile olan bağlantısını incelemiştir.

Yaptığı çalışma neticesinde öğretmenlerin yaş, dal, medeni hal, cinsiyet ve kıdeme bağlı olarak bu ilişkinin farklılaştığını ortaya koymuştur.

Temel (2010) ise farklı faktörler vasıtasıyla beden eğitimi öğretmenlerinin yaşadıkları işe yabancılaşma duygusunun seviyesinin belirlenmesi üzerine bir çalışma yapmıştır. Buna göre beden eğitimi öğretmenlerinin yaşadıkları işe yabancılaşma duygusunun en fazla güçsüzlük ve yalıtılmışlık boyutlarında yaşandığını, diğer boyutlarda ise kısıtlı ölçüde yaşandığını tespit edilmiştir. Bunun yanında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ise ortaöğretimde görev yapan öğretmenlere oranla daha düşük seviyede işe yabancılaşma ile karşı karşıya kaldıkları görülmüştür.

Kösterelioğlu (2011) ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş hayatlarının kalitesi ile yabancılaşma seviyelerinin ilişkisini, değişik faktörler açısından incelemiştir. Çalışma neticesinde bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin iş hayatlarına yönelik kalite anlayışlarının “kararsız” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaşadıkları işe yabancılaşma duygusunun ise kuruma karşı yaklaşma şeklinde “bazen”, güçsüzlük şeklinde “nadiren”, anlamsızlık ve izolasyon şeklinde ise “hiçbir zaman” seviyesinde olduğu belirlenmiştir.

Bir başka çalışma ise Kılçık (2011) tarafından yapılmış ve ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşadıkları işe yabancılaşma duygusu farklı faktörler ele alınarak incelenmiştir. Araştırma 719 öğretmen üzerinde yapılmış ve öğretmenlerin yaşadıkları işe yabancılaşma boyutları arasında en sık karşılaşılan boyutun güçsüzlük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca en sık işe yabancılaşma yaşayan öğretmenlerin büyük çaplı eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler, branş öğretmenleri, yüksek lisans yapmış olan öğretmenler ve çalışma yılı az olan öğretmenler oldukları görülmüştür.

Emir (2012) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yabancılaşma seviyelerinin saptanmasına yönelik bir çalışma yapmıştır. Bu kapsamda 484 öğretmen üzerinde inceleme yapılmış ve öğretmenlerin çok seyrek olarak işe yabancılaşma ile karşı karşıya kaldıkları görülmüştür. Yaşanan işe yabancılaşmanın ise en düşük seviyede kuruma karşı yabancılaşma boyutunda, en fazla seviyede ise normsuzluk boyutunda yaşandığı tespit edilmiştir. Bunun yanında işe yabancılaşmanın boyutlarından güçsüzlük boyutunun kadınlara nazaran erkeklerde daha fazla görüldüğü belirlenmiştir. Diğer yandan meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlere göre normsuzluk ve güçsüzlük boyutlarıyla daha fazla karşı karşıya kaldıkları ifade edilmiştir.

Açıkel (2013) tarafından ise ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sahip oldukları kurumsal kültür ile işe yabancılaşma durumları arasında bağlantı olup olmadığına yönelik bir çalışma yapılmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin işe yabancılaşma duygusu yaşamaları ile cinsiyetleri arasında anlam ifade eden bir ilişki ortaya koyulamamıştır. Bunun yanında öğretmenlerin yaşadıkları işe yabancılaşma duygusu ile medeni halleri, mesleğe başlamalarından itibaren geçen süre, dalları, mezun oldukları okul, buldukları kurumda kaç yıl görev yaptıkları ve eğitim hayatları faktörleri arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Diğer yandan devlet kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, özel okullarda görev yapanlara oranla izolasyon ve güçsüzlük boyutlarını daha fazla yaşadıkları tespit edilmiştir. Buna karşın özel okullarda görev yapan öğretmenlerin ise devlet kurumlarında görev yapanlara göre kuruma karşı yabancılaşmayı daha fazla yaşadıkları görülmüştür.

Akpolat (2014) tarafından yapılan çalışmada ilk ve orta dereceli devlet okullarında çalışan branş ve sınıf öğretmenlerinin, kurumlarına karşı takındıkları negatif tavırlarla işe yabancılaşma duyguları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni hal, atanma şekli, kıdem ve branş faktörlerine göre; kurumlarına karşı sahip oldukları olumsuz algının görev yaptıkları okula karşı uzaklaşma, okul özelinde negatif tavır sergileme, karar verme sürecinde etkili olma ve verimliliklerinin azalmasına neden olan faktörler boyutlarında, işe yabancılaşma seviyesinin ise izolasyon, güçsüz hissetme, anlamsızlık ve kuruma karşı yabancılaşma boyutlarında herhangi bir fark yaratıp yaratmadığı araştırılmıştır.

Çimen (2017) tarafından yapılan “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” araştırmasında okul öncesi öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşma düzeylerinin; haftalık çalışma saatine göre normsuzluk alt boyutunda, eğitim kurumu türü değişkenine göre ölçek geneli ile kendine yabancılaşma ve normsuzluk alt boyutlarında, mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre; ölçek geneli ile anlamsızlık duygusu ve yalıtılmışlık duygusu alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur.

Abaslı (2018) “Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri” adlı tez çalışmasında öğretmenlerin yaşadıkları işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunda “nadiren”, anlamsızlık ve yalıtılmışlık

boyutunda “hiçbir zaman” ve okula yabancılaşma boyutunda “bazen” düzeyinde olduğunu belirlemiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına, verilerin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

İstanbul ili Fatih ve Zeytinburnu ilçelerindeki resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı bu çalışmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Bu model; evren hakkında genel bir yargıya ulaşmak amacıyla evrenin tamamı ya da evrenden alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama modelidir (Karasar, 2013, 79).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, 2017-2018 eğitim öğretim yılında İstanbul ilinin Fatih ve Zeytinburnu ilçelerinde yer alan 27 ortaokulda görev yapan 1016 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Uygulama yapılacak okullarda görev yapan öğretmenlere ait veriler İstanbul Fatih ve Zeytinburnu Milli Eğitim Müdürlüğü 2017/2018 eğitim öğretim yılı istatistiklerine göre belirlenmiştir. İstanbul ilindeki bu ilçelerde görev yapan öğretmenler basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiş ve coğrafi olarak birbirine yakın ve ulaşılabilirliği kolay olduğu için bu ilçelerdeki öğretmenler seçilmiştir. Çalışma evreni yaklaşık 1000 kişiden oluşmakta olup, bu evren doğrultusunda % 95 güven aralığı ve % 5 hata payıyla örneklem sayısı için 278 kişilik bir örneklemin evreni temsil edeceği varsayılmaktadır (Altunışık vd., 2004, 125). Araştırmanın örneklem grubunu ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 384 öğretmen oluşturmaktadır.

Katılımcıların % 61,4'ü kadın, % 38,6'sı erkek katılımcılardan meydana gelmektedir. Ankete katılan 384 katılımcının %21,5'ini 20-29 yaş grubu, % 41,2'sini 30-39 yaş grubu katılımcılar oluştururken, en düşük katılım % 13,82 ile 50 yaş ve üzeri yaş grubundaki katılımcılara aittir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde

ankete katılan evli öğretmen oranının % 57,3, bekar öğretmen oranının ise % 42,7 olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlere öğretmenlik kıdemleri sorulduğunda; % 23,3'ü 0-5 yıl arası, % 27,2'si 6-10 yıl arası, % 15,8'i 11-15 yıl arası, % 13,5'i 16-20 yıl arası ve % 20,2'si 21 yıl ve üzeri şeklinde cevap vermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin haftalık ders saatine bakıldığında; en düşük oranın % 14 ile 15-20 saat arasında derse giren öğretmenlere, en büyük oranın ise % 57,3 ile 26 ile 30 saat arasında haftalık ders saati bulunan öğretmenlere ait olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleklerini isteyerek seçip seçmediği sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında; mesleğini isteyerek seçen öğretmen oranının % 87,3 olduğu, istemeyerek seçme oranının ise % 12,7 ile düşük olduğu görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler ölçek aracılığıyla toplanmıştır. Yapılan literatür taramasının ardından veri toplamada kullanılan ölçek üç bölümden oluşturulmuştur. İlk bölümde katılımcılara demografik özellikleri ve mesleki hususlara ilişkin (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğretmenlik kıdemi, haftalık ders saati, mesleği isteyerek seçme durumu) sorular sorulmuştur (Ek-1) ve araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

İkinci bölümde katılımcıların yaşadıkları rol çatışması ve rol belirsizliğini incelemek amacıyla Rizzo, House ve Lirtzman (1970) tarafından geliştirilen, Yıldırım (1996) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 14 maddelik bir ölçek yer almaktadır. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçeği; katılımcıların rol çatışması ve rol belirsizliği düzeylerinin ölçülmesine ilişkin olarak hazırlanmış 7'li likert tipi ve "kesinlikle yanlış" ile "kesinlikle doğru" (-3 ile +3) arasında puanlanmanın yapıldığı bir ölçektir. Ölçekte kesinlikle yanlış -3, yanlış -2, kısmen yanlış -1, belirsiz 0, kısmen doğru +1, doğru +2, kesinlikle doğru +3 ile değerlendirilmiştir. Ölçek içerisinde rol çatışması düzeyini belirlemeye yönelik 8 adet ve rol belirsizliği düzeyini belirlemeye yönelik 6 adet olmak üzere toplam 14 adet ifade yer almaktadır. Ölçeğin Rizzo ve Lirtzman (1970) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde; güvenilirlik (Cronbach's alpha) değeri rol çatışması için 0.75, rol belirsizliği içinse 0.85 olarak belirlenmiştir. Yıldırım (1996) ölçeğin güvenilirlik katsayıları olan Cronbach Alpha değerlerini rol çatışması için 0.81, rol belirsizliği için 0.72 olarak saptamıştır. Bu araştırma

kapsamında yapılan güvenilirlik analizi neticesinde ise güvenilirlik (Cronbach alfa) değeri; rol çatışması için 0.73 ve rol belirsizliği için 0.79 olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerini belirlemek üzere katılımcıların her birinin rol çatışması ve rol belirsizliğine yönelik cevaplarının puanları toplanıp ilgili bölümün ölçülmesini sağlayan ifadelerin sayısına bölünerek her bir katılımcı için standart puanların hesaplanması sağlanmıştır.

Ölçekte rol belirsizliğinden yüksek puan alınması düşük düzeyde rol belirsizliğini ifade etmekte, aynı şekilde rol çatışmasından yüksek puan alınması ise düşük düzeyde rol çatışmasını göstermektedir. Ölçekte yer alan tüm maddelerin aynı yönlü olabilmesi için, rol çatışmasına yönelik maddeler SPSS'e girişleri esnasında ters kodlanmış ve analizler bu doğrultuda yapılmıştır. Sonuç olarak; ortalamanın pozitif olması katılımcıda rol çatışması ve rol belirsizliği olmadığını, negatif olması ise rol çatışması ve rol belirsizliği olduğu anlamına gelmektedir. Ayrıca yüksek puana sahip olma düşük düzeyde rol belirsizliği ve rol çatışmasının olduğunu, düşük puana sahip olma ise yüksek düzeyde rol belirsizliği ve rol çatışmasının olduğunu göstermektedir.

Üçüncü kısımda ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek amacıyla Elma (2003)'nin geliştirdiği 38 maddeden oluşan "İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Ölçeği" kullanılmıştır. İşe yabancılaşma ölçeğinin alt boyutları kısaca aşağıda açıklanmıştır:

Güçsüzlük: Kişinin içinde bulunduğu ortama yönelik gerçekleşme ihtimali bulunan durumlar ve beklentilerin diğer insanlar tarafından ortaya konması ve bireyin bu durumu farklı kılmaya gücünün olmamasıdır (Seeman, 1983).

Anlamsızlık: Bireylerin ait oldukları grup içinde karmaşık olarak gördükleri temel amaçlarını ve yaptıkları faaliyetlerin kendi aralarındaki ilişkiyi kavrayamamalarıdır (Mottaz, 1981).

Yalıtılmışlık (Soyutlanma): Toplumun yüksek değer verdiği amaçlar ile inançların kişi için anlam taşımasıdır. Kişinin kendi isteği ile çevresinden kendini geri çekip uzaklaşmasını ifade etmektedir (Seeman,1959).

Okula Yabancılaşma: Bireyin kendisini ödüllendirici gerçek doyum sağlayabileceği etkinlikler bulmada yetersiz kalmasıdır (Seeman,1959).

Elma (2003) tarafından oluşturulan ölçeğin güvenilirlik çalışması sonucunda Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları; güçsüzlük boyutu için 0.86, anlamsızlık boyutu için 0.84, yalıtılmış boyutu için 0.80 ve okula yabancılaşma boyutu için ise 0.62 olarak belirlenmiştir. Bu araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise güvenilirlik (Cronbach alfa) değeri; ölçekte bulunan maddelerin bütünü için 0.916 olarak; işe yabancılaşma alt boyutları içinse güçsüzlük boyutunda 0.901, anlamsızlık boyutunda 0.895, yalıtılmışlık boyutunda 0.865 ve okula yabancılaşma boyutunda 0.671 olarak belirlenmiştir.

Ölçekte 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. sorular "güçsüzlük" boyutunu; 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21. sorular "anlamsızlık" boyutunu; 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31. sorular "yalıtılmışlık" boyutunu; 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38. sorular "okula yabancılaşma" boyutunu ölçmektedir. Ölçekte yer alan ifadeler "hiçbir zaman", "nadiren", "bazen", "çoğu zaman", "her zaman" olmak üzere beşli Likert ölçeği ile derecelendirilmiştir.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerini belirlemek üzere önce ölçeğin her bir boyutundaki ifadelerle verilen yanıtlardan elde edilen puanlar toplanmış ve elde edilen puanlar, ölçek boyutlarında yer alan ifade sayısına bölünüp ortalama değerler elde edilmiş ve analizlerde bu puanlar kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan beşli derecelendirme ölçeğine uygun olarak elde edilen ağırlıklı ortalama puanların derecelendirilmesi ve yorumlanması için 4.20 - 5.00 (her zaman); 3.40 - 4.19 (çoğu zaman); 2.60 - 3.39 (bazen); 1.80 - 2.59 (nadiren); 1.00 - 1.79 (hiçbir zaman) aralıkları kullanılmıştır.

Ölçekteki güçsüzlük, yalıtılmışlık ile anlamsızlık alt boyutlarında yüksek puana sahip olma yüksek düzeyde işe yabancılaşmayı ifade ederken, okula yabancılaşma alt boyutunda yüksek puana sahip olma düşük düzeyde işe yabancılaşmayı göstermektedir. Ölçekte yer alan tüm maddelerin aynı yönlü olabilmesi için, okula yabancılaşma alt boyutunda yer alan maddeler SPSS'e girişleri esnasında ters kodlanmış ve analizler bu doğrultuda yapılmıştır.

Sonuç olarak araştırma kapsamında yüksek puana sahip olma işe yabancılaşmanın yüksek düzeyde olduğunu, düşük puana sahip olma ise işe yabancılaşmanın düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanmasına yönelik ölçek 2017-2018 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Fatih ve Zeytinburnu ilçelerinde 27 okulda görev yapan 550 öğretmene dağıtılmış, bu ölçeklerden 397 tanesi geri toplanmıştır. Boş, eksik ve yanlış doldurma sebebiyle ölçeklerden 13 tanesi çıkartılmış, geriye kalan 384 ölçek (Fatih ilçesinden 195 ölçek, Zeytinburnu ilçesinden 189 ölçek) değerlendirmeye alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analiz ve yorumlanmasında SPSS 24.0 paket programından yararlanılmıştır.

3.5.1. Frekans Analizi ve Fark Testleri

Araştırma çerçevesinde rol belirsizliği, rol çatışması ve işe yabancılaşmaya ilişkin olarak yapılan fark testleri öncesinde parametrik ya da parametrik olmayan testlerin hangisinin kullanılacağına karar vermek üzere ölçeklere ilişkin verilerin normal dağılıma uyup uymadığı One-Sample Kolmogorov-Smirnov veya Shapiro-Wilk Testi, verilerin homojen dağılıp dağılmadıkları da Levene testi ile değerlendirilmiştir. Veri sayısının 29'dan büyük olması nedeniyle Kolmogorov-Smirnov Testi yapılmış ve p değerinin 0,05'ten büyük olması ($p=0,110$) nedeniyle verilerin normal dağılıma uyduğu görülmüştür. Levene testi ile de verilerin homejen dağıldığı görülmüştür. Bu çerçevede verilerin tamamının analizinde parametrik testlerden yararlanılmıştır.

Hangi fark testinin uygulanacağına ise grup sayılarına bakılarak karar verilmiştir. İki grubun ortalaması karşılaştırılmak istendiğinde bağımsız grup t-testi (cinsiyet ve mesleği isteyerek seçme durumu), ikiden daha fazla grup ortalaması karşılaştırılmak istendiğinde ise Tek Yönlü Varyans Analizi (yaş, medeni durum, öğretmenlik kıdemi ve haftalık ders saati) tercih edilmiştir

3.5.2. Faktör Analizi

Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan işe yabancılaşma ölçeğinde yer alan sorular “Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis (PCA))” yöntemi ve Varimax döndürme tekniği kullanılarak faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizi, aralarında ilişki olan çok sayıdaki değişkenin az sayıda, birbirinden bağımsız ve anlamlı faktörler haline getirilmesi amacıyla kullanılan çok değişkenli bir istatistik tekniğidir (Kleinbaum vd., 1998).

Faktör analizi kapsamında veri setinin faktör analizine uygunluğunun incelenmesi için KMO, değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere ise Barlett testi yapılmıştır. Faktör sayısının belirlenmesinde ise; özdeğerlerin 1'den büyük olması, açıklanan varyans oranları ile çizgi grafiği ölçütleri dikkate alınmıştır.

Faktör analizi sonucunda; özgün formu 4 boyuttan meydana gelen ölçek bu araştırmada da 4 boyutlu bir yapı göstermiş, ancak faktör analizinde faktör yükleri düşük seviyede olan veya aynı anda birden çok faktörün altında bulunan (binişik) toplam 9 adet soru belirlenmiştir. Belirtilen 9 adet soru (2, 4, 12, 13, 14, 27, 31, 32 ve 38 numaralı soru) ölçekten çıkarılmış ve sonuç olarak 29 adet ölçek ifadesi analiz kapsamına alınmıştır. Faktör gruplarını oluşturan sorulara verilen cevapların ortalamaları, elde edilen faktörlere ait faktör ağırlıkları, faktörün açıklayıcılığı ve güvenilirlik değerleri (Cronbach's Alfa değeri) EK-3'de gösterilmiştir.

Faktör analizi ile elde edilen işe yabancılaşmanın alt boyutlarında yer alan ifadelerin ortalamaları incelendiğinde (EK-3);

Güçsüzlük boyutuna ilişkin olarak; en yüksek ortalamanın 2,20 ortalama ile "nadiren" düzeyinde "Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum." ifadesine, en düşük ortalamanın 1,75 ortalama ile "hiçbir zaman" düzeyindeki "Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum." ifadesine ait olduğu, güçsüzlük boyutundaki ifadeler verilen puanların ortalamaları (2.04) bir bütün olarak ele alındığında öğretmenlerin "nadiren" düzeyinde kendilerini güçsüz hissettikleri görülmektedir.

Anlamsızlık boyutuna ilişkin olarak; en yüksek ortalamanın 1,74 ortalama ile "hiçbir zaman" düzeyinde "Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.", en düşük ortalamanın 1,13 ortalama ile "hiçbir zaman" düzeyinde "Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum." ifadesine ait olduğu, anlamsızlık boyutundaki ifadeler verilen puanların ortalamaları (1.28) bir bütün olarak ele alındığında ise öğretmenlerin yaptıkları işleri anlamsız bulmadıkları görülmüştür.

Yalıtılmışlık boyutuna ilişkin olarak; en yüksek ortalamaya sahip ifadenin 1,87 ortalama ile "Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.", en düşük ifadenin 1,19 ortalama ile "Okulda kendimi yalnız hissediyorum." ifadesine ait olduğu, yalıtılmışlık boyutundaki ifadeler verilen puanların ortalamaları (1,42) bir

bütün olarak ele alındığında öğretmenlerin yalıtılmışlık duygusu hissetmedikleri görülmüştür.

Okula Yabancılaşma boyutuna ilişkin olarak; en yüksek ortalamaya sahip ifadenin 3,33 ortalama ile “Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk almıyorum.”, en düşük ifadenin 2,41 ortalama ile “Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşamıyorum.” ifadelerine ait olduğu, okula yabancılaşma boyutundaki ifadelere verilen puanların ortalamaları (2,74) bir bütün olarak ele alındığında öğretmenlerin “bazen” düzeyinde okula yabancılaşma duygusu hissettikleri belirlenmiştir.

Son olarak öğretmenlerin yaşadıkları işe yabancılaşma üzerinde rol belirsizliği ve rol çatışması ile demografik ve mesleki bazı özelliklerin hangi düzeyde etkili oldukları hiyerarşik regresyon analizi ile belirlenmiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Resmi ortaokul öğretmenleri ile yapılan bu çalışmada; ilk olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgular açıklanmıştır. Sonrasında katılımcılara yöneltilen rol çatışması ve rol belirsizliği ile işe yabancılaşmaya ilişkin elde edilen bulgular ile bunlara ilişkin yorumlar ortaya konmuştur. Son olarak da öğretmenlerin yaşadıkları işe yabancılaşmaya rol belirsizliği ve rol çatışması ile demografik ve mesleki bazı özelliklerin hangi düzeyde etki ettiği hiyerarşik regresyon analizi ile analiz edilmiştir.

4.1. Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri

Araştırmaya katılan öğretmenlere ait; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğretmenlik kıdemi, haftalık ders saati ve mesleği isteyerek seçip seçmeme hususlarını içeren ölçeğin ilk kısmındaki sorulardan elde edilen verilerin frekans dağılımları Tablo 1.'de sunulmuştur.

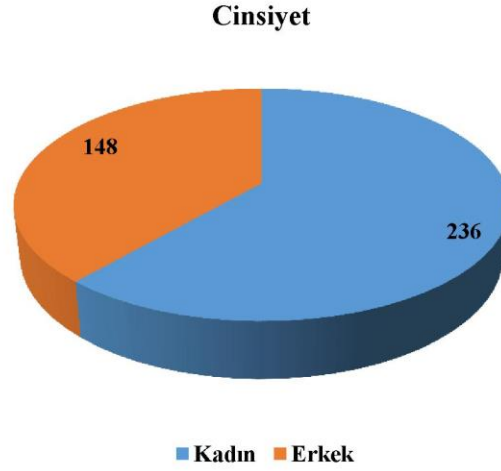
Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Betimleyici İstatistikler

Değişken	Grup	(n)	(%)
Cinsiyet	Kadın	236	61,4
	Erkek	148	38,6
Yaş	20-29 Yaş Arası	83	21,5
	30-39 Yaş Arası	158	41,2
	40-49 Yaş Arası	92	24,1
	50 Yaş ve Üzeri	51	13,2
Medeni Durum	Evli	220	57,3
	Bekar	164	42,7
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu	Evet	336	87,3
	Hayır	48	12,7

Tablo 1- devam

Değişken	Grup	(n)	(%)
Haftalık Ders Saati	15-20 Saat Arası	54	14,0
	21-25 Saat Arası	116	28,7
	26-30 Saat Arası	214	57,3
Öğretmenlik Kıdemi	0-5 Yıl Arası	90	23,3
	6-10 Yıl Arası	104	27,2
	11-15 Yıl Arası	60	15,8
	16-20 Yıl Arası	52	13,5
	20 Yıl ve Üzeri	78	20,2

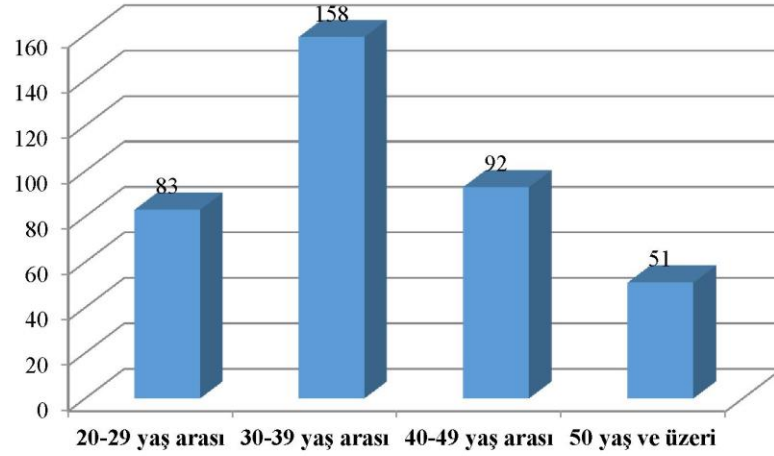
Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı Şekil 1’de olduğu gibidir. Katılımcıların %61,4’ü kadın, %38,6’sı erkek katılımcılardan meydana gelmektedir.



Şekil 1: Katılımcıların Cinsiyet Grubu Dağılımı

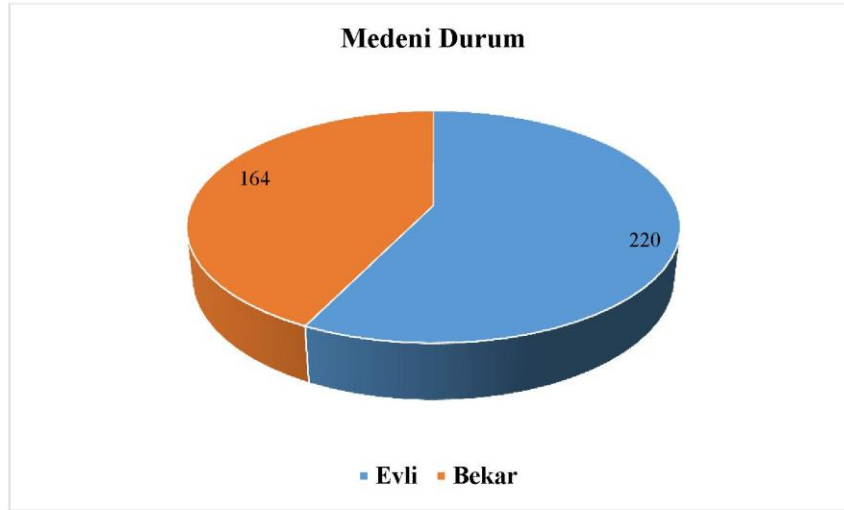
Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı Şekil 2’de olduğu gibidir. Ölçeğe katılan 384 katılımcının %21,5’ini 20-29 yaş grubu, %41,2’sini 30-39 yaş grubu katılımcılar oluştururken, en düşük katılım %13,2 ile 50 yaş ve üzeri yaş grubundaki katılımcılara aittir.

Yaş Grubu Dağılımı



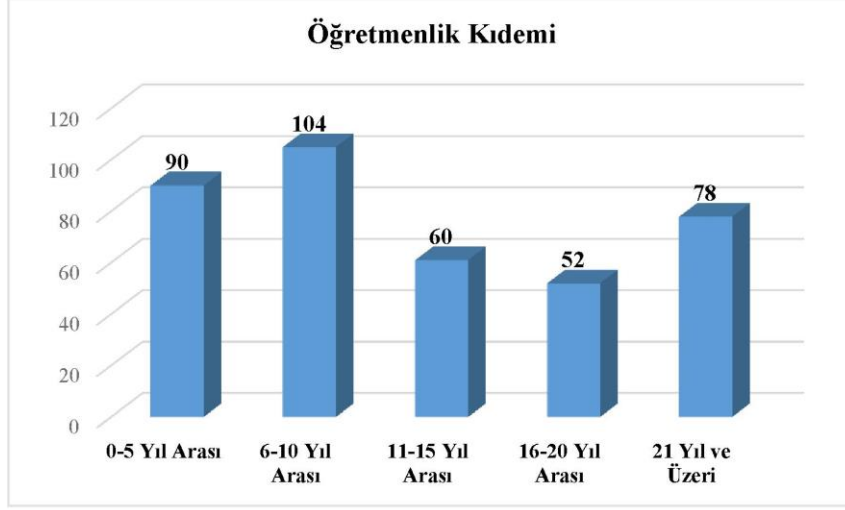
Şekil 2: Katılımcıların Yaş Grubu Dağılımı

Katılımcıların medeni durumlarına göre ayrımı Şekil 3’de olduğu gibidir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde ölçüğe katılan evli öğretmen oranının %57,3, bekar öğretmen oranının ise %42,7 olduğu belirlenmiştir.



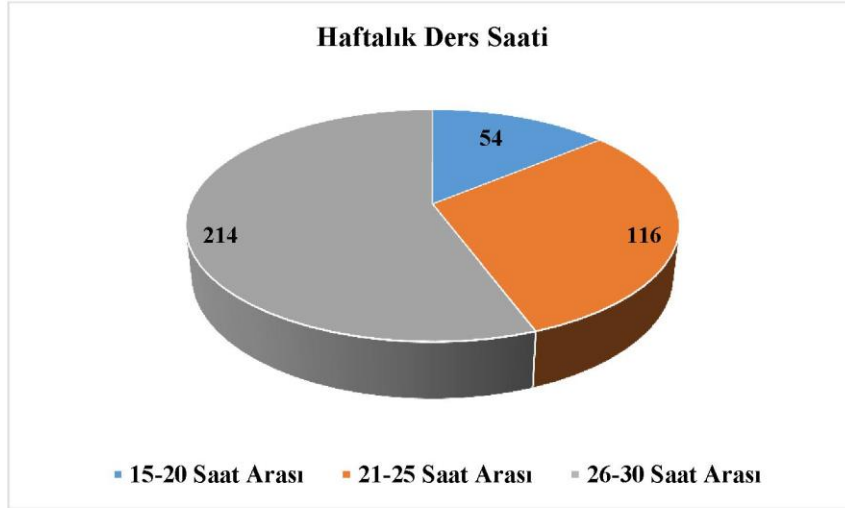
Şekil 3: Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı

Katılımcıların öğretmenlik kıdemi durumlarına göre ayrımı Şekil 4’te olduğu gibidir. Araştırmaya katılan öğretmenlere öğretmenlik kıdemleri sorulduğunda; %23,3’ü 0-5 yıl arası, %27,2’si 6-10 yıl arası, %15,8’i 11-15 yıl arası, %13,5’i 16-20 yıl arası ve %20,2’si 21 yıl ve üzeri şeklinde cevap vermişlerdir.



Şekil 4: Katılımcıların Öğretmenlik Kıdemi Dağılımı

Katılımcıların haftalık ders saatine göre ayrımı Şekil 5’te olduğu gibidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin haftalık ders saatine bakıldığında; en düşük oranın %14 ile 15-20 saat arasında giren öğretmenlere, en büyük oranın ise %57,3 ile 26 ile 30 saat arasında haftalık ders saati bulunan öğretmenlere ait olduğu görülmüştür.



Şekil 5: Katılımcıların Haftalık Ders Saati Dağılımı

Katılımcı öğretmenlerin mesleği isteyerek seçip seçmeme durumlarına göre ayrımı Şekil 6’da olduğu gibidir.



Şekil 6: Katılımcıların Mesleği İsteyerek Seçme Durumu Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleklerini isteyerek seçip seçmediği sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında; mesleğini isteyerek seçen öğretmen oranının %87,3 olduğu, istemeyerek seçme oranının ise %12,7 ile düşük olduğu görülmüştür.

4.2. Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeyleri

Bu aşamada 384 adet katılımcının ölçeğin ikinci kısmında yer alan rol belirsizliği ve rol çatışması ölçeği kapsamında toplam 14 adet soruya verdikleri cevaplara ilişkin elde edilen frekans analizi bulguları tablo halinde gösterilerek özetlenmiş, sonrasında katılımcıların demografik özelliklerine göre rol çatışması ve rol belirsizliği ortalamaları arasında anlamlı fark bulunup bulunmadığına ilişkin analizler yapılmış ve elde edilen bulgular tablolar halinde gösterilmiştir.

Katılımcıların rol belirsizliği ve rol çatışması ölçeğindeki ifadelerle verdikleri yanıtlara ilişkin istatistikî bulgular Tablo 2’de olduğu gibidir.

Tablo 2: Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

No Madde	\bar{X}	S
A1 Ne kadar yetkiye sahip olduğumu biliyorum	1,91	1,16
A2 İşimde açık, planlanmış amaçlar ve hedefler bulunmaktadır.	1,99	0,99
A3 Zamanımı uygun bir şekilde planlandığımı düşünüyorum.	2,05	0,90

Tablo 2- devam

No Madde	\bar{X}	S
A4 Sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.	2,59	0,61
A5 Benden tam olarak ne beklediğini biliyorum.	2,18	1,04
A6 Görevimle ilgili olarak ne yapılması gerektiğine ilişkin açıklamalar nettir.	1,87	1,10
Genel Ortalama (Rol Belirsizliği)		2,09 0,69
B1 Farklı şekillerde yapılması gereken işleri yerine getirmek zorunda kalıyorum.	1,00	1,52
B2 Görevlerimin bir kısmı, başkalarından yardım almaksızın yapmak zorunda olduğum işlerdir.	1,72	1,41
B3 Görevimi yapmak için bazı kural ya da politikalara karşı gelmek zorunda kalıyorum.	0,13	1,93
B4 Birbirinden farklı işlevleri olan birden fazla grupla birlikte çalışıyorum.	0,64	1,78
B5 Birden fazla kişiden birbiriyle uyuşmayan talepler alıyorum.	0,08	1,89
B6 Biri tarafından kabul edilirken, diğerlerinin onaylamadığı görevler yapıyorum.	0,31	1,89
B7 Yerine getirmek için yeterli kaynak ve malzemenin olmadığı görevlerim olur.	0,70	1,83
B8 İşimde çalışırken önemli olmayan işler yaptığım olur.	0,56	1,93
Genel Ortalama (Rol Çatışması)		0,57 1,18

Tablo 2 incelendiğinde rol belirsizliğine ilişkin ifadelerin ortalama değerleri ; genel ortalamanın ve tüm ifadelerin pozitif olduğu, en yüksek değere sahip ifadenin $\bar{X}=2,59$ ile “Sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.” ifadesi, en düşük değere sahip ifadenin ise $\bar{X}=1,87$ ile “Görevimle ilgili olarak ne yapılması gerektiğine ilişkin açıklamalar nettir.” ifadesi olduğu görülmektedir. İfadelerin ortalamalarının pozitif olması öğretmenlerin rol belirsizliği yaşamadığını göstermektedir.

Rol çatışmasına ilişkin ifadelerin ortalama değerleri incelendiğinde; genel ortalamanın ve tüm ifadelerin pozitif olduğu, en yüksek değere sahip olan ifadenin $\bar{X}=1,72$ ile “Görevlerimin bir kısmı, başkalarından yardım almaksızın yapmak zorunda olduğum işlerdir” ifadesi, en düşük değere sahip ifadenin ise $\bar{X}=0,08$ ile

“Birden fazla kişiden birbiriyle uyuşmayan talepler alıyorum” ifadesi olduğu görülmektedir. İfadelerin ortalamalarının pozitif olması öğretmenlerin rol çatışması yaşamadığını göstermektedir. Katılımcıların zihinlerinde işin kim tarafından ne zaman yapılacağı hususlarında karışıklık olmadığı ifade edilebilir.

Kalkan (2015) tarafından idareci ve öğretmenlerin içinde buldukları rol çatışması ve rol belirsizliği ile tükenmişlik durumları arasındaki ilişkiyi saptamak ve toplumun özellikleri bakımından öğretmenlerin içinde buldukları rol çatışması ve rol belirsizliği ile tükenmişlik durumlarını tespit etmek amacıyla yapılan çalışmada öğretmenlerin yaşadıkları rol belirsizliği ve rol çatışmasının orta seviyede olduğu belirlenmiştir.

4.2.1. Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Mesleki ve Demografik Özelliklerine Göre Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeyleri

Araştırmanın ikinci alt amacı; resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinde cinsiyet, yaş medeni durum, öğretmenlik kıdemi, haftalık ders saati, mesleği isteyerek seçme durumu değişkenlerine göre anlamlı fark olup olmadığını belirlemektir.

Cinsiyet değişkenine göre, resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve t-testi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Cinsiyete Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	Sd	t	P
Rol Belirsizliği	Kadın	236	2,14	0,64	382	1,15	0,11
	Erkek	148	2,02	0,76			
Rol Çatışması	Kadın	236	0,48	1,19	382	-1,623	0,10
	Erkek	148	0,69	1,15			

Tablo 3’te yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde; hem erkek hem kadın öğretmenlerin aritmetik ortalama değerleri pozitif olduğundan rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamadıkları görülmüştür.

Tablo 3'te resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Literatür incelendiğinde Yavuz (2011) tarafından yapılan çalışmada eğitim kurumlarında görev yapan kadın idarecilerin bu rolleri ile toplum içerisinde sahip oldukları diğer roller arasında meydana gelen rol çatışması ve bu çatışmanın onların sosyal hayatlarına ve iş hayatlarına etkisi incelenmiş ve buradaki kadın idarecilerin büyük bir kısmında rol çatışmasının yaşanmadığı ancak rol çatışması yaşayanların oranının ise kayda değer olduğu saptanmıştır.

Locke ve Massengale (1978) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin ve koçların belirli rollerde yaşamış olduğu rol çatışmalarının boyutları incelenmiş ve çalışma sonucunda kadın öğretmen ve koçların erkek meslektaşları kadar çatışma yaşadıkları ifade edilmiştir. Ayrıca cinsiyet, çalışma tecrübesi, kariyer düzeyinin rol çatışmasında etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Yaş grupları değişkenine göre, resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Yaş Gruplarına Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Yaş	n	\bar{X}	S
Rol Belirsizliği	20-29 yaş arası	83	2,11	0,56
	30-39 yaş arası	158	2,02	0,71
	40-49 yaş arası	92	2,17	0,74
	50 yaş ve üzeri	51	2,17	0,71
Rol Çatışması	20-29 yaş arası	83	0,43	0,90
	30-39 yaş arası	158	0,76	1,12
	40-49 yaş arası	92	0,52	1,40
	50 yaş ve üzeri	51	0,24	1,25

Tablo 4’te yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde tüm yaş gruplarındaki öğretmenlerin aritmetik ortalama değerleri pozitif bulunduğundan rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamadıkları görülmüştür.

Resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği ile hesaplanmış ve bu hesaplamalara ilişkin bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Yaş Gruplarına Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Yaş	Rol Belirsizliği	Gruplar arası	1,756	4	0,439	0,915
		Gruplar içi	181,92	380	0,480	
		Toplam	183,676			
	Rol Çatışması	Gruplar arası	15,176	4	3,794	2,764
	Gruplar içi	520,367	380	1,373	0,07	
	Toplam	535,543				

Yapılan analiz sonucunda Tablo 5’deki bulgular resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinin yaş grupları değişkenine göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır ($p>0,05$).

Yavuz (2011) tarafından yapılan eğitim kurumlarında görev yapan kadın idarecilerin bu rolleri ile toplum içerisinde sahip oldukları diğer roller arasında meydana gelen rol çatışması ve bu çatışmanın onların sosyal hayatlarına ve iş hayatlarına etkisi çalışmasında rol çatışmasının idarecilerin yaşları ile orantılı bir şekilde azaldığı görülmüştür.

Medeni durum değişkenine göre, resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve t-testi sonuçları Tablo 6’te verilmiştir.

Tablo 6: Medeni Durumlarına Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin t-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	\bar{X}	S	Sd	t	P
Rol Belirsizliği	Evli	236	2,12	0,71	382	0,700	0,48
	Bekar	148	2,07	0,66			
Rol Çatışması	Evli	236	0,54	1,24	382	-0,360	0,71
	Bekar	148	0,59	1,09			

Tablo 6’da yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde; hem evli hem bekar öğretmenlerin aritmetik ortalama değerleri pozitif bulunduğundan rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamadıkları görülmüştür.

Tablo 6’da resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Öğretmenlik kıdemi değişkenine göre, resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlik Kıdemlerine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Öğretmenlik Kıdemi	n	\bar{X}	S
Rol Belirsizliği	0-5 Yıl Arası	88	2,16	0,52
	6-10 Yıl Arası	105	1,96	0,77
	11-15 Yıl Arası	61	2,07	0,73
	16-20 Yıl Arası	52	2,10	0,75
	21 Yıl ve Üzeri	78	2,22	0,64
Rol Çatışması	0-5 Yıl Arası	90	0,28	0,98
	6-10 Yıl Arası	105	0,72	1,04
	11-15 Yıl Arası	61	0,95	1,16
	16-20 Yıl Arası	52	0,70	1,29
	21 Yıl ve Üzeri	77	0,28	1,37

Tablo 7’de yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde öğretmenlik kıdemine göre öğretmenlerin aritmetik ortalama değerleri pozitif bulunduğundan rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamadıkları görülmüştür.

Resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinin öğretmenlik kıdemine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği ile hesaplanmış ve bu hesaplamalara ilişkin bulgular Tablo 8’te verilmiştir.

Tablo 8: Öğretmenlik Kıdemlerine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Gruplar Arası Farklılıklar
Rol Belirsizliği	Gruplar arası	3,52	4	0,88	1,86	0,115	
	Gruplar içi	178,13	380	0,47			-
	Toplam	181,65					
Öğretmenlik Kıdemi	Gruplar arası	26,16	4	6,54	4,86	0,001	0-5<11-15, p=0,004
	Gruplar içi	507,86	380	1,34			21<11-15, p=0,007
	Toplam	534,02					

Tablo 8’deki bulgular resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği düzeylerinin öğretmenlik kıdemi değişkenine göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır ($p>0,05$). Rol çatışmasının öğretmenlik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$)

Bu farklılık resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin öğretmenlik kıdemlerinin rol çatışması düzeylerini etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek için yapılan post-hoc Tukey testi yapılmış ve rol çatışması algıları bakımından 11-15 yıl arasında öğretmenlik kıdemine sahip öğretmenler ile 0-5 yıl arası ve 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması arasında anlamlı fark bulunduğu görülmüştür. Ortalamalara bakıldığında söz konusu farkın 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin rol çatışması ortalamasının 0-5 yıl arası ve 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir. Grup ortalamaları incelendiğinde; rol çatışması yaşamamakla birlikte; rol çatışması düzeyi en düşük olan grubun 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki

kıdemlerine göre rol çatışması düzeyleri normal dağılım göstermektedir. Mesleki tecrübe düzeylerinin üst seviyede olması yanında, mesleğin ilk yıllarında yaşanan tecrübesizlik ve son dönemlerinde yaşanan yorgunluğun olmamasından hareketle en düşük rol çatışmasına sahip öğretmen grubunun 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler olması beklenen bir husus olarak değerlendirilmiştir.

Köktürk (2016) tez çalışmasında mesleki kıdem süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin rol belirsizliğinin daha fazla olduğunu belirlemiştir. “Rol Çatışması Ve Rol Belirsizliği İle Değişime Direnme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri” adlı çalışmasında kıdem süresi arttıkça rol belirsizliğinin azaldığı görülmektedir. Öğretmenlerin kıdemlerinin artmasıyla birlikte edindikleri iş tecrübesinin artmasının sağladığı bilgi ve becerinin etkisiyle yaşadıkları rol belirsizliğinin azaldığını belirtmiştir. Kara (2010) ilaç sektöründeki çalışanlarla yaptığı çalışmada kıdem yılının çalışanların rol belirsizliği düzeylerini farklılaştırmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Haftalık ders saati değişkenine göre, resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Haftalık Ders Saatlerine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Haftalık Ders Saati	n	\bar{X}	S
Rol Belirsizliği	15-20 Saat Arası	54	2,06	0,91
	21-25 Saat Arası	116	2,10	0,56
	26-30 Saat Arası	213	2,10	0,69
Rol Çatışması	15-20 Saat Arası	54	0,58	1,31
	21-25 Saat Arası	116	0,49	1,09
	26-30 Saat Arası	214	0,60	1,19

Tablo 9’da yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde haftalık ders saati değişkenine göre öğretmenlerin aritmetik ortalama değerleri pozitif bulunduğundan rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamadıkları görülmüştür.

Resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinin haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği ile hesaplanmış ve bu hesaplamalara ilişkin bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Haftalık Ders Saatlerine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Ders saati	Gruplar arası	0,156	4	0,039	0,081	0,92
	Gruplar içi	182,678	380	0,482		
	Toplam	183,834				
Ders saati	Gruplar arası	1,82	4	0,455	0,324	0,72
	Gruplar içi	531,737	380	1,403		
	Toplam	533,557				

Yapılan analiz sonucunda Tablo 10'daki bulgular resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinin haftalık ders saati değişkenine göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır ($p>0,05$).

Yavuz (2011) tarafından yapılan eğitim kurumlarında görev yapan kadın idarecilerin bu rolleri ile toplum içerisinde sahip oldukları diğer roller arasında meydana gelen rol çatışması ve bu çatışmanın onların sosyal hayatlarına ve iş hayatlarına etkisi çalışmasında ise rol çatışmasının çalışma saatleri ile orantılı bir şekilde azaldığı görülmüştür.

Mesleği isteyerek seçme değişkenine göre, resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve t-testi sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin t-Testi Sonuçları

	Meslek Seçimi	n	\bar{X}	S	Sd	t	P
Rol Belirsizliği	isteyerek	336	2,15	0,65	382	3,873	0,00*
	istemeyerek	48	1,74	0,81			
Rol Çatışması	isteyerek	336	0,51	1,19	382	-2,456	0,01*
	istemeyerek	48	0,95	1,01			

* $p<0,05$

Tablo 11'de yer alan sonuçlar incelendiğinde; resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeyleri mesleği isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Ortalamalara bakıldığında rol belirsizliğine ilişkin farkın; mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin ($\bar{X}=2,15$) ortalamalarının istemeyerek seçen öğretmenlere ($\bar{X}=1,74$) kıyasla daha fazla olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Öğretmenlerin rol belirsizliği yaşamamaları ile birlikte, mesleği istemeyerek seçen öğretmenlerin rol belirsizlik düzeylerinin mesleği isteyerek seçen öğretmenlere kıyasla daha yüksektir. Mesleklerini istemeyerek seçen öğretmenlerin; üstlenilen roller, görevler ve sorumluluklar gibi mesleki gereklerin yerine getirilmesinde daha düşük düzeyde başarılı olması, dolayısıyla mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin daha yüksek rol belirsizlik düzeyine sahip olması beklenen bir durum olarak değerlendirilmiştir.

Ortalamalar incelendiğinde; rol çatışması algıları bakımından ise mesleği istemeyerek seçen öğretmenlerin ($\bar{X}=0,95$) ortalamalarının isteyerek seçen öğretmenlere ($\bar{X}=0,51$) kıyasla daha fazla olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Öğretmenler rol çatışması yaşamamakla birlikte mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin rol çatışması düzeyleri mesleği istemeyerek seçen öğretmenlere kıyasla daha yüksektir. Bu sonuç beklenen bir sonuç olmayıp örneklem grubundan kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular literatürde yer alan çalışmalarla kıyaslandığında; Köktürk (2016) tarafından ortaokul öğretmenlerinde rol çatışması ve rol belirsizliği düzeyleri ile değişime direnme düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik çalışmada ulaşılan öğretmenlerde rol belirsizliği ve rol çatışması olmadığı sonucu ile uyumlu olduğu, Yörükoğlu (2008) tarafından sağlık sektörü çalışanlarına yönelik rol belirsizliği, rol çatışması ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine dair çalışmada ulaşılan katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, mesleği isteyerek seçme durumu ile mesleki kıdemlerine göre rol belirsizliği ve rol çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucu ile büyük ölçüde örtüştüğü, Atay ve Gerçekler (2017) tarafından çalışanların algıladığı rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada ulaşılan çalışanların demografik özelliklerine göre (cinsiyet, medeni durum, yaş, kurum kıdemi) rol belirsizliğinin anlamlı farklılıklar göstermediği sonucu ile bütünüyle örtüştüğü, Kalkan (2015) tarafından anaokulu, ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerle yürüttüğü çalışmada öğretmenlerin düşük düzeyde rol belirsizliği ve orta düzeyde rol çatışması yaşadığı sonucu ile farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

4.3. Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri

Katılımcıların İşe Yabancılaşma ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlara ilişkin istatistik bulgular Tablo 12’de olduğu gibidir.

Tablo 12: Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

ALT BOYUT/ MADDE	\bar{X}	S
Güçsüzlük	1,93	1,115
Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.	2,12	1,052
Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.	1,46	0,879
İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.	2,15	1,104
Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.	1,54	0,992
Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.	1,75	1,082
İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.	2,12	1,108
Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.	1,86	1,268
Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum.	2,06	1,146
Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmedini düşünüyorum.	2,20	1,320
Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.	2,11	1,207
Anlamsızlık	1,34	0,988
Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum.	1,51	1,125
Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum.	1,39	0,966

Tablo 12 - devam

ALT BOYUT/ MADDE	\bar{X}	S
Anlamsızlık		
Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.	1,56	1,034
Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.	1,31	1,000
Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.	1,31	1,000
İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığım duygusunu yaşıyorum.	1,14	0,897
Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.	1,10	0,994
Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.	1,13	0,820
Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.	1,23	0,918
Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.	1,16	0,945
Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum.	1,47	1,065
Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.	1,74	1,112
Yalıtılmışlık	1,51	1,080
Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.	1,35	1,072
Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum.	1,37	0,782
Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.	1,23	1,068
Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.	1,87	1,228
Okulda kendimi yalnız hissediyorum.	1,19	0,933
Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.	1,80	1,192
Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum.	1,61	1,194
Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum.	1,36	0,992
Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.	1,35	0,976
Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.	2,04	1,372

Tablo 12 - devam

ALT BOYUT/ MADDE	\bar{X}	S
Okula Yabancılaşma	2,64	1,24
Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymiş gibi hissetmiyorum.	1,42	1,070
Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsemiyorum.	2,57	1,326
Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünmüyorum.	2,93	1,370
Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk almıyorum.	3,33	1,178
Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşamıyorum.	2,41	1,312
Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutmuyorum.	2,46	1,266
Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissetmiyorum.	3,39	1,158
Ölçek Geneli	1,76	0,54

Tablo 12’de yer alan işe yabancılaşmaya ilişkin ifadelerin ortalama değerleri incelendiğinde; öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ($\bar{X}=1,76$) “Hiçbir zaman($\bar{X}=1,00-1,79$)” düzeyindedir, dolayısıyla öğretmenler genel olarak işe yabancılaşma yaşamamaktadır. Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri güçsüzlük boyutunda ($\bar{X}=1,93$) “Nadiren($\bar{X}=1,80-2,59$)” düzeyindedir. Öğretmenler okulda sorunlarla baş etme konusunda kendilerini nadiren güçsüz hissetmektedirler. Öğretmenlerin güçsüzlük hissetmelerinde; kendilerini kurallar ile kararların uygulayıcıları olarak görmeleri ve bunları değiştirebilme noktasında etki sahibi olmadıklarını düşünmeleri, doğru fikirlerin savunulmasının fayda sağlamayacağı düşüncesinin etkisi olabilir.

Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri anlamsızlık ($\bar{X}=1,34$) ile yalıtılmışlık ($\bar{X}=1,51$) boyutlarında “Hiçbir Zaman($\bar{X}=1,00-1,79$)” düzeyindedir. Öğretmenler üstlendikleri öğretme eylemi sorumluluğunun farkında olup yaptıkları işi anlamlı bulmaktadırlar. Ayrıca kendilerini çalıştıkları ortamın bir parçası olarak görmekte, meslektaşları ile ilişkiler kurup onlarla etkileşime geçmekte ve kendilerini yalıtılmış hissetmemektedirler.

Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri okula yabancılaşma ($\bar{X}=2,64$) boyutunda ise “Bazen($\bar{X}=2,60-3,39$)” düzeyindedir. Öğretmenler zaman zaman sorumluluklarını yerine getirirken keyif almamakta, öğretmenlik mesleğini yapılabilecek en iyi meslek olarak görmemekte ve meslektaşlarınınca takdir edilmeyi önemsememekte, dolayısıyla bazen okula yabancılaşma yaşamaktadırlar.

En yüksek değere sahip olan ifadenin($\bar{X}=3,39$) “Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissetmiyorum.”, En düşük değere sahip ifadenin($\bar{X}=1,10$) ise “Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum” ifadesi olduğu belirlenmiştir.

Literatürdeki çalışmalar incelenip öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarına bakıldığında; bu çalışma ile bütünüyle örtüşen şekilde Abaslı (2018) “Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri” adlı tez çalışmasında öğretmenlerin yaşadıkları işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunda “nadiren”, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutunda “hiçbir zaman” ve okula yabancılaşma boyutunda “bazen” düzeyinde olduğunu belirlemiştir. Yıldız (2016) ise öğretmenlerin yaşadıkları işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunda “bazen”, anlamsızlık boyutunda “hiçbir zaman”, yalıtılmışlık boyutunda “nadiren” ve okula yabancılaşma boyutunda “bazen” düzeyinde olduğunu belirlemiştir.

4.3.1. Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Mesleki ve Demografik Özelliklerine Göre İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri

Araştırmanın dördüncü alt amacı; resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinde cinsiyet, yaş medeni durum, öğretmenlik kıdemi, haftalık ders saati, mesleği isteyerek seçme durumu değişkenlerine göre anlamlı fark olup olmadığını belirlemektir.

Cinsiyet değişkenine göre, resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve t-testi sonuçları Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13: Cinsiyete Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	Sd	t	P
Güçsüzlük	Kadın	236	1,99	0,87	382	-1,203	0,38
	Erkek	148	2,17	0,91			
	Toplam	384	2,10	0,69			
Anlamsızlık	Kadın	236	1,17	0,72	382	-1,401	0,08
	Erkek	148	1,31	0,79			
	Toplam	384	1,25	0,75			
Yalıtılmışlık	Kadın	236	1,28	0,74	382	-2,494	0,00*
	Erkek	148	1,50	0,81			
	Toplam	384	1,41	0,69			
Okula Yabancılaşma	Kadın	236	2,74	0,81	382	-0,376	0,59
	Erkek	148	2,78	0,90			
	Toplam	384	2,75	0,85			

*p<0,05

Tablo 13'te yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde; cinsiyete göre katılımcıların işe yabancılaşma düzeyleri arasında istatistiksel olarak “Güçsüzlük”(p>,05), “Anlamsızlık”(p>,05) ve “Okula Yabancılaşma”(p>,05) boyutlarına ilişkin olarak anlamlı bir fark olmadığı, “Yalıtılmışlık”(p<,05) boyutuna ilişkin olarak ise anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür. Gerek kadın gerekse erkek öğretmenlerin yalıtılmışlık boyutunda işe yabancılaşma düzeylerinin, “Hiçbir Zaman” düzeyinde olmakla birlikte, erkek öğretmenlerin (\bar{X} =1,50) kadın öğretmenlere (\bar{X} =1,28) göre yalıtılmışlık hissini daha fazla yaşadıkları belirlenmiştir.

Yalıtılmışlık, kişinin genel anlamda içerisinde yer aldığı fiziki çevre veya öteki insanlar ile ilişki kurmaktan kaçınmasını veya ilişkisini asgari düzeye indirmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Erkek öğretmenlerin benzer görüşe sahip olmadığı insanlardan uzak kalma, okulda öğretmenlerin birbirleri ile kaynaşma yaşadıkları öğretmenler odası gibi alanlardan uzak bulunma, okuldaki öğretmenlerle ilişkilerini içten bulmama, onlarla bir arada bulunmama ve okul dışı ortamlarda sosyal hayatı paylaşmama eğilimlerinin daha fazla olduğunu ifade etmek mümkündür.

Literatürdeki çalışmalarda öğretmenlerin cinsiyetine göre işe yabancılaşma algılarına bakıldığında; bu çalışma ile bütünüyle örtüşen şekilde Şirin (2010) güçsüzlük, anlamsızlık ve okula yabancılaşma boyutları bakımından farklılık olmadığını, yalıtılmışlık boyutunda ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla daha fazla işe yabancılaşma yaşadıklarını ifade etmiştir. Boz ve Garipoğlu (2016) güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutlarında farklılık olmadığını, okul yabancılaşma boyutunda ise erkek öğretmenlerin daha fazla işe yabancılaşma algısına sahip olduklarını bildirmiştir. Akpolat ve Oğuz (2015), öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarında güçsüzlük ve anlamsızlık boyutlarında farklılık olmadığını, buna karşın yalıtılmışlık boyutunda erkek öğretmenlerin okula yabancılaşma boyutunda ise kadın öğretmenlerin daha fazla yabancılaşma yaşadıklarını tespit etmiştir. Elma (2003) ve Kasapoğlu (2015) ise çalışmalarında öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarında hiçbir boyutta farklılık olmadığını açıklamıştır.

Yaş grupları değişkenine göre, resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14: Yaş Gruplarına Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyut	Yaş	n	\bar{X}	S
Güçsüzlük	20-29 yaş arası	83	1,76	0,82
	30-39 yaş arası	158	2,23	0,92
	40-49 yaş arası	92	2,03	0,91
	50 yaş ve üzeri	51	1,73	0,69
	Toplam	384	2,01	0,87
Anlamsızlık	20-29 yaş arası	83	1,17	0,65
	30-39 yaş arası	158	1,40	0,82
	40-49 yaş arası	92	1,18	0,74
	50 yaş ve üzeri	51	1,13	0,57
	Toplam	384	1,26	0,73
Yalıtılmışlık	20-29 yaş arası	83	1,31	0,69
	30-39 yaş arası	158	1,42	0,83
	40-49 yaş arası	92	1,39	0,81
	50 yaş ve üzeri	51	1,28	0,66
	Toplam	384	1,37	0,77
Okula Yabancılaşma	20-29 yaş arası	83	2,84	0,87
	30-39 yaş arası	158	2,68	0,83
	40-49 yaş arası	92	2,79	0,89
	50 yaş ve üzeri	51	2,78	0,77
	Toplam	384	2,75	0,85

Tablo 15 incelendiğinde 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri işe yabancılaşma alt boyutlarında; güçsüzlük ($\bar{X}=1,76$), anlamsızlık ($\bar{X}=1,17$), yalıtılmışlık ($\bar{X}=1,31$) boyutlarında “hiçbir zaman ($\bar{X}=1,00-1,79$) ” düzeyinde, okula yabancılaşma ($\bar{X}=2,84$) boyutunda ise “bazen ($\bar{X}=2,60-3,39$) ” düzeyinde çıkmıştır. 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri işe yabancılaşma alt boyutlarında; güçsüzlük ($\bar{X}=2,23$), okula yabancılaşma ($\bar{X}=2,68$) boyutlarında “bazen($\bar{X}=2,60-3,39$)” düzeyinde; anlamsızlık($\bar{X}=1,40$), yalıtılmışlık ($\bar{X}=1,42$) boyutlarında ise “hiçbir zaman ($\bar{X}=1,00-1,79$)” düzeyinde çıkmıştır. 40-49 yaş grubundaki öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri işe yabancılaşma alt boyutlarında; güçsüzlük ($\bar{X}=2,03$) boyutunda “nadiren ($\bar{X}=1,80-2,59$) ” düzeyinde, okula yabancılaşma ($\bar{X}=2,79$) boyutunda “bazen ($\bar{X}=2,60-3,39$) ” düzeyinde; anlamsızlık ($\bar{X}=1,18$), yalıtılmışlık ($\bar{X}=1,39$) boyutlarında ise “hiçbir zaman ($\bar{X}=1,00-1,79$) ” düzeyinde çıkmıştır. 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri işe yabancılaşma alt boyutlarında; güçsüzlük ($\bar{X}=1,73$), anlamsızlık ($\bar{X}=1,13$), yalıtılmışlık ($\bar{X}=1,28$) boyutlarında “hiçbir zaman($\bar{X}=1,00-1,79$)” düzeyinde, okula yabancılaşma ($\bar{X}=2,78$) boyutunda ise “bazen($\bar{X}=2,60-3,39$)” düzeyinde çıkmıştır.

Resmî ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarının yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile hesaplanmış ve bulgular Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15: Yaş Gruplarına Göre Resmî Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Alt Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Gruplar Arası Farklılıklar
		Gruplar arası	18,076	4	4,519	5,940	0,00	50<30-39, p=0,000
Yaş	Güçsüzlük	Gruplar içi	288,419	380	0,761			
		Toplam	306,495					

Tablo 15- devamı

Değişken	Alt Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Gruplar Arası Farklılıklar
	Anlamsızlık	Gruplar arası	9,16	4	2,290	4,157	0,00	50<30-39, p=0,014
		Gruplar içi	208,829	380	0,551			
		Toplam	217,989					
Yaş	Yalıtılmışlık	Gruplar arası	2,16	4	0,540	0,888	0,47	
		Gruplar içi	230,432	380	0,608			-
		Toplam	232,592					
	Okula Yabancılaşma	Gruplar arası	1,92	4	0,480	0,710	0,55	
		Gruplar içi	274,775	380	0,725			
		Toplam	276,695					

Yapılan analiz sonucunda Tablo 15'teki bulgular resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin yaş grupları değişkenine göre "yalıtılmışlık" ve "okula yabancılaşma" boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ($p>,05$), "güçsüzlük" ve "anlamsızlık" boyutlarına ilişkin olarak ise anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür ($p<,05$). Yaş gruplarına göre işe yabancılaşma düzeyleri arasında Yapılan Post Hoc testi sonucunda; "güçsüzlük" ve "anlamsızlık" boyutlarında 50 yaş ve üzeri öğretmenler ile 30-39 yaş grubu öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları arasında fark bulunduğu; söz konusu boyutlarda 30-39 yaş grubu öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının genel ortalamaya göre daha yüksek, 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının ise genel ortalamaya göre düşük olduğu belirlenmiştir.

Yaşları itibariyle edindikleri mesleki tecrübelerinin daha fazla olmasından dolayı, 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin mesleklerinin taşıdığı anlamın farkında olduğu ve eğitim yolu ile ülke geleceğinin şekillendirilmesinde üstlenmiş oldukları görevleri anlamlı buldukları söylenebilir. 30-39 yaş grubu öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin yüksek olmasının ise; mesleklerinde belirli bir kıdem sahibi olmalarına karşın beklentilerini karşılayamamış olmalarından dolayı giderek ideallerini kaybetmesinden kaynaklanabileceği değerlendirilmiştir.

Literatürdeki çalışmalarda; Kasapoğlu (2015) 46 yaş ve üstü öğretmenlerin güçsüzlük boyutunda işe yabancılaşma algılarının farklılık gösterdiğini, bununla birlikte anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında işe yabancılaşma düzeylerinde farklılık olmadığını bildirmiştir. Boz ve Garipoğlu (2016) yalıtılmışlık boyutunda öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları arasında farklılık olduğunu, 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin daha genç öğretmenlere kıyasla daha fazla işe yabancılaşma yaşadıklarını belirtmiştir. Şirin (2010) ise hiçbir boyutta öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarında farklılık olmadığını ifade etmiştir.

Medeni durum değişkenine göre, resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve t-testi sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16: Medeni Duruma Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin t-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Değişkenler	n	\bar{X}	S	Sd	t	P
Güçsüzlük	Evli	220	2,03	0,85	382	0,044	0,81
	Bekar	164	2,00	0,95			
	Toplam	384	2,02	0,89			
Anlamsızlık	Evli	220	1,18	0,74	382	-1,028	0,17
	Bekar	164	1,29	0,76			
	Toplam	384	1,23	0,75			
Yalıtılmışlık	Evli	220	1,31	0,75	382	-1,635	0,13
	Bekar	164	1,43	0,81			
	Toplam	384	1,36	0,78			
Okula Yabancılaşma	Evli	220	2,76	0,83	382	0,155	0,82
	Bekar	164	2,74	0,87			
	Toplam	384	2,75	0,85			

Tablo 16'da yer alan sonuçlar incelendiğinde; medeni duruma göre katılımcıların işe yabancılaşma düzeyleri arasında Güçsüzlük, Anlamsızlık Yalıtılmışlık ve Okula Yabancılaşma boyutlarına ilişkin olarak istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür($p>,05$).

Literatürdeki çalışmalarda öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları medeni duruma göre incelendiğinde; bu çalışmada ulaşılan sonuçla paralel biçimde Kasapoğlu

(2015), Boz ve Garipoğlu (2016), Kesik ve Cömert (2014) ile Şirin (2010) çalışmalarında öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının hiçbir boyutta farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Elma (2003) ise güçsüzlük ve yalıtılmışlık boyutlarında öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları arasında farklılık olmadığını, anlamsızlık ve okula yabancılaşma boyutlarında ise bekar öğretmenlerin evlilere kıyasla daha fazla işe yabancılaşma yaşadıklarını bildirmiştir. Güner (2018) ise güçsüzlük, anlamsızlık ve okula yabancılaşma boyutlarında öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları arasında farklılık olmadığını, yalıtılmışlık boyutunda ise bekar öğretmenlerin evlilere kıyasla daha fazla işe yabancılaşma yaşadıklarını bildirmiştir.

Öğretmenlik kıdemi değişkenine göre, resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: Öğretmenlik Kıdemine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyut	Öğretmenlik Kıdemi	n	\bar{X}	S
Güçsüzlük	0-5 Yıl Arası	90	1,70	0,83
	6-10 Yıl Arası	104	2,25	0,95
	11-15 Yıl Arası	60	2,24	0,89
	16-20 Yıl Arası	52	2,08	0,88
	21 Yıl ve Üzeri	78	1,86	0,76
	Toplam	384	2,02	0,86
Anlamsızlık	0-5 Yıl Arası	90	1,21	0,60
	6-10 Yıl Arası	104	1,60	0,86
	11-15 Yıl Arası	60	1,53	0,71
	16-20 Yıl Arası	52	1,43	0,87
	21 Yıl ve Üzeri	78	1,37	0,58
	Toplam	384	1,41	0,72
Yalıtılmışlık	0-5 Yıl Arası	90	1,23	0,69
	6-10 Yıl Arası	104	1,38	0,79
	11-15 Yıl Arası	60	1,61	0,84
	16-20 Yıl Arası	52	1,33	0,79
	21 Yıl ve Üzeri	78	1,34	0,76
	Toplam	384	1,37	0,77

Tablo 17- devamı

Alt Boyut	Öğretmenlik Kıdemi	n	\bar{X}	S
Okula Yabancılaşma	0-5 Yıl Arası	90	2,86	0,94
	6-10 Yıl Arası	104	2,68	0,79
	11-15 Yıl Arası	60	2,64	0,76
	16-20 Yıl Arası	52	2,64	0,91
	21 Yıl ve Üzeri	78	2,90	0,80
	Toplam	384	2,75	0,84

Tablo 17 incelendiğinde 0-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri işe yabancılaşma alt boyutlarında; güçsüzlük ($\bar{X}=1,70$), anlamsızlık ($\bar{X}=1,21$), yalıtılmışlık ($\bar{X}=1,23$) boyutlarında “hiçbir zaman ($\bar{X}=1,00-1,79$)” düzeyinde, okula yabancılaşma ($\bar{X}=2,86$) boyutunda ise “bazen ($\bar{X}=2,60-3,39$)” düzeyinde çıkmıştır. 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri işe yabancılaşma alt boyutlarında; güçsüzlük ($\bar{X}=2,25$), okula yabancılaşma ($\bar{X}=2,68$) boyutlarında “bazen($\bar{X}=2,60-3,39$)” düzeyinde; anlamsızlık ($\bar{X}=1,60$), yalıtılmışlık ($\bar{X}=1,38$) boyutlarında ise “hiçbir zaman($1,00-1,79$)” düzeyinde çıkmıştır. 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri işe yabancılaşma alt boyutlarında; güçsüzlük ($\bar{X}=2,24$) boyutunda “nadiren ($\bar{X}=1,80-2,59$)” düzeyinde, okula yabancılaşma ($\bar{X}=2,64$) boyutunda “bazen($\bar{X}=2,60-3,39$)” düzeyinde; anlamsızlık ($\bar{X}=1,53$), yalıtılmışlık ($\bar{X}=1,61$) boyutlarında ise “hiçbir zaman($\bar{X}=1,00-1,79$)” düzeyinde çıkmıştır. 16-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri işe yabancılaşma alt boyutlarında; güçsüzlük ($\bar{X}=2,08$) boyutunda “nadiren($\bar{X}=1,80-2,59$)” düzeyinde, okula yabancılaşma ($\bar{X}=2,64$) boyutunda “bazen($\bar{X}=2,60-3,39$)” düzeyinde; anlamsızlık ($\bar{X}=1,43$), yalıtılmışlık ($\bar{X}=1,33$) boyutlarında ise “hiçbir zaman($\bar{X}=1,00-1,79$)” düzeyinde çıkmıştır. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri işe yabancılaşma alt boyutlarında; güçsüzlük ($\bar{X}=1,86$) boyutunda “nadiren($\bar{X}=1,80-2,59$)” düzeyinde, anlamsızlık ($\bar{X}=1,37$) ve yalıtılmışlık ($\bar{X}=1,34$) boyutlarında “hiçbir zaman($\bar{X}=1,00-1,79$)” düzeyinde, okula yabancılaşma ($\bar{X}=2,90$) boyutunda ise “bazen($\bar{X}=2,60-3,39$)” düzeyinde çıkmıştır.

Resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarının öğretmenlik kıdemine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile hesaplanmış ve bulgular Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18: Öğretmenlik Kıdemine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Alt Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Gruplar Arası Farklılıklar
Kıdem	Güçsüzlük	Gruplar arası	19,784	5	4,946	6,539	0,00	0-5<6-10, p=0,000
		Gruplar içi	286,524	379	0,756			0-5<11-15, p=0,000
		Toplam	306,308					0-5<16-20, p=0,005 0-5<21, p=0,003
	Anlamsızlık	Gruplar arası	12,344	5	3,086	5,687	0,00	0-5<6-10, p=0,000
		Gruplar içi	205,797	379	0,543			0-5<11-15, p=0,002
		Toplam	218,141					0-5<16-20, p=0,023 0-5<21, p=0,016
	Yalıtılmışlık	Gruplar arası	5,4	5	1,350	2,250	0,06	
		Gruplar içi	227,4	379	0,600			-
		Toplam	232,80					
	Okula Yabancılaşma	Gruplar arası	4,60	5	1,150	1,602	0,17	
		Gruplar içi	272,122	379	0,718			-
		Toplam	276,722					

Tablo 18’de yer alan sonuçlar incelendiğinde; resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin öğretmenlik kıdemlerine göre işe yabancılaşma düzeyleri arasında “yalıtılmışlık” ve “okula yabancılaşma” boyutlarına ilişkin olarak istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$), “güçsüzlük” ve “anlamsızlık” boyutuna ilişkin olarak ise anlamlı farklılık ($p<0,05$) bulunduğu görülmüştür. Yapılan Post Hoc testi sonucunda; işe yabancılaşma düzeyleri bakımından “güçsüzlük” ve “anlamsızlık” boyutunda 0-5 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler ile diğer öğretmenlerin ortalamaları arasında fark bulunduğu, söz konusu farkın 0-5 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamalarının genel ortalamaya göre daha düşük olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Bundan hareketle “güçsüzlük” ve “anlamsızlık” boyutunda 0-5 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin diğer gruplara kıyasla işe yabancılaşma düzeylerinin daha düşük olduğu değerlendirilmiştir.

Öğretmenlik mesleğine yeni başlamış olan veya mesleklerinde ilk dönemleri yaşayan 0-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin güçsüzlük ve

anlamsızlık boyutunda daha düşük olmasının; ilk defa karşılaşmaları nedeniyle sorunların üstesinden gelebilme hususunda kendilerine daha fazla güvenmeleri, yüksek ideal ve beklentilerle mesleğe başlamaları, toplum içerisinde sahibi olunan manevi statü, kendilerini ifade edebilecek bir iş bulmaları gibi faktörlerden kaynaklanabileceği değerlendirilmiştir.

Literatürdeki çalışmalarda öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları mesleki kıdemlerine göre incelendiğinde; bu çalışmada ulaşılan sonuçlarla paralel biçimde Kasapoğlu (2015) güçsüzlük ve anlamsızlık boyutlarında öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları arasında mesleki kıdemlerindeki artma ya da azalmadan bağımsız biçimde farklılık bulunduğunu, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında ise farklılık olmadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte pek çok araştırmacı tarafından farklı sonuçlar elde edildiği de görülmüştür. Elma (2003)'ya göre güçsüzlük, anlamsızlık ve okula yabancılaşma boyutlarında öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları farklılık göstermektedir. Şimşek (2012) öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinde anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutlarında farklılık bulunduğunu açıklamıştır. Şirin (2010) ise çalışmasında öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarında hiçbir boyutta farklılık olmadığını açıklamıştır. Akpolat ve Oğuz (2015) öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarında güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutlarında fark olduğunu, okula yabancılaşma boyutunda ise farklılık bulunmadığını ifade etmiştir.

Haftalık ders saati değişkenine göre, resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve t-testi sonuçları Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19: Haftalık Ders Saatlerine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Haftalık Ders Saati	n	\bar{X}	S
Güçsüzlük	15-20 Saat Arası	54	2,06	,82
	21-25 Saat Arası	116	2,09	,87
	26-30 Saat Arası	214	1,97	,92
	Toplam	384	2,02	,89

Tablo 19- devamı

	Haftalık Ders Saati	n	\bar{X}	S
Anlamsızlık	15-20 Saat Arası	54	1,20	,74
	21-25 Saat Arası	116	1,41	,67
	26-30 Saat Arası	214	1,44	,79
	Toplam	384	1,40	,75
Yalıtılmışlık	15-20 Saat Arası	54	1,45	,86
	21-25 Saat Arası	116	1,26	,68
	26-30 Saat Arası	214	1,40	,80
	Toplam	384	1,36	,77
Okula Yabancılaşma	15-20 Saat Arası	54	2,85	,87
	21-25 Saat Arası	116	2,66	,81
	26-30 Saat Arası	214	2,78	,86
	Toplam	384	2,75	,85

Tablo 19 incelendiğinde 15-20 haftalık ders saatine sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri işe yabancılaşma alt boyutlarında; güçsüzlük (2,06) boyutunda “nadiren ($\bar{X}=1,80-2,59$)” düzeyinde, anlamsızlık ($\bar{X}=1,20$) ve yalıtılmışlık ($\bar{X}=1,45$) boyutlarında “hiçbir zaman ($\bar{X}=1,00-1,79$)” düzeyinde, okula yabancılaşma ($\bar{X}=2,85$) boyutunda “bazen ($\bar{X}=1,80-2,59$)” düzeyinde çıkmıştır. 21-25 haftalık ders saatine sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri işe yabancılaşma alt boyutlarında; güçsüzlük ($\bar{X}=2,09$) boyutunda “nadiren($\bar{X}=1,80-2,59$)” düzeyinde, anlamsızlık ($\bar{X}=1,41$) ve yalıtılmışlık ($\bar{X}=1,26$) boyutlarında “hiçbir zaman ($\bar{X}=1,00-1,79$)” düzeyinde, okula yabancılaşma ($\bar{X}=2,66$) boyutunda “bazen ($\bar{X}=1,80-2,59$)” düzeyinde çıkmıştır. 26-30 haftalık ders saatine sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri işe yabancılaşma alt boyutlarında; güçsüzlük ($\bar{X}=1,97$) boyutunda “nadiren ($\bar{X}=1,80-2,59$)” düzeyinde, anlamsızlık ($\bar{X}=1,44$) ve yalıtılmışlık ($\bar{X}=1,40$) boyutlarında “hiçbir zaman ($\bar{X}=1,00-1,79$)” düzeyinde, okula yabancılaşma ($\bar{X}=2,78$) boyutunda “bazen ($\bar{X}=1,80-2,59$)” düzeyinde çıkmıştır.

Resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarının haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile hesaplanmış ve bulgular Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20: Haftalık Ders Saatlerine Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Alt Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Ders Saati	Güçsüzlük	Gruplar arası	2,396	3	0,599	0,748	0,47
		Gruplar içi	303,579	381	0,801		
		Toplam	305,975				
	Anlamsızlık	Gruplar arası	0,256	3	0,064	0,113	0,89
		Gruplar içi	216,788	381	0,572		
		Toplam	217,044				
	Yalıtılmışlık	Gruplar arası	3,66	3	0,915	1,510	0,19
		Gruplar içi	229,674	381	0,606		
		Toplam	233,334				
	Okula Yabancılaşma	Gruplar arası	3,332	3	0,833	1,153	0,31
		Gruplar içi	273,638	381	0,722		
		Toplam	276,97				

Tablo 20’de yer alan sonuçlar incelendiğinde; haftalık ders saatine göre katılımcıların işe yabancılaşma düzeyleri arasında “Güçsüzlük”, “Anlamsızlık” “Yalıtılmışlık” ve “Okula Yabancılaşma” alt boyutlarına ilişkin olarak istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Literatürdeki çalışmalarda öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları haftalık ders saatlerine göre incelendiğinde; Çimen (2017) de çalışmasında bu araştırma ile paralel şekilde öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının haftalık ders saatlerine göre farklılık göstermediğini ifade etmiştir. Halaçoğlu (2008)’e göre güçsüzlük boyutunda 6-10 saat arasında haftalık derse giren akademisyenlerin 21 saat ve üzerinde derse giren akademisyenlere kıyasla daha fazla işe yabancılaşma yaşamaktadır. Kılıç (2009) ise çalışmasında, güçsüzlük ve anlamsızlık boyutlarında 27 saatten daha çok derse giren öğretmenlerin daha az ders saatine sahip öğretmenlere göre daha düşük düzeyde işe yabancılaşma yaşadıklarını belirtmiştir.

Mesleği isteyerek seçme değişkenine göre, resmi ortaokullarda görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve t-testi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21: Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin t-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Meslek Seçimi	n	\bar{X}	S	Sd	t	P
Güçsüzlük	İsteyerek	336	1,93	0,87	382	-5,101	0,00*
	İstemeyerek	48	2,57	0,82			
	Toplam	384	2,01	0,86			
Anlamsızlık	İsteyerek	336	1,14	0,67	382	-5,097	0,00*
	İstemeyerek	48	1,86	0,94			
	Toplam	384	1,23	0,70			
Yalıtılmışlık	İsteyerek	336	1,32	0,73	382	-3,544	0,00*
	İstemeyerek	48	1,69	0,96			
	Toplam	384	1,37	0,76			
Okula Yabancılaşma	İsteyerek	336	2,08	0,86	382	-3,427	0,00*
	İstemeyerek	48	2,40	0,66			
	Toplam	384	2,12	0,83			

* p<0,05

Tablo 21’de yer alan sonuçlar incelendiğinde; mesleği isteyerek seçme durumuna göre katılımcıların işe yabancılaşma düzeyleri arasında “Güçsüzlük”, “Anlamsızlık” “Yalıtılmışlık” ve “Okula Yabancılaşma” boyutlarına ilişkin olarak istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu(p<,05) görülmüştür. Mesleği istemeyerek seçen öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları; güçsüzlük, anlamsızlık ve okula yabancılaşma boyutlarında “Nadiren” ve yalıtılmışlık boyutunda ise “Hiçbir Zaman” düzeyinde olmakla birlikte, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlere göre daha yüksektir.

Bu sonuç araştırma kapsamında beklenen bir sonuçtur. Çünkü herhangi bir mesleği istemeyerek seçen bireylerin mesleklerini sevmemeleri nedeniyle; o meslekle ilgili karşılaştığı sorunlarla baş etme, yaptıkları işi anlamlı görme, çalışma ortamlarına uyum sağlayıp birlikte görev yaptığı öğretmenlerle etkileşime geçme ve kendini bütünün bir parçası olarak hissetme, gerek okuldaki kurallara uyma ve mesleklerinin

gerektirdiği sorumlulukları üstlenme gerekse öğrenciler için sağlanan katkıyı önemseme gibi konu başlıklarında sorunlar yaşaması yabancılaşıma üzerinde etkili olmuştur.

Literatürdeki çalışmalarda öğretmenlerin işe yabancılaşıma algıları mesleği isteyerek seçme durumuna göre ele alındığında; bu araştırmada ulaşılan sonuca benzer şekilde Kılıç (2009) ve Hoşgörür (1997) tarafından da mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin işe yabancılaşıma algılarının daha düşük olduğu ifade edilmiştir.

4.4. Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması ile İşe Yabancılaşıma İlişkisinin İncelenmesi

Bu aşamada öğretmenlerin yaşadıkları işe yabancılaşıma üzerinde rol belirsizliği ve rol çatışmasının hangi düzeyde etki ettiği hiyerarşik regresyon tekniği ile çoklu regresyon analizi gerçekleştirilerek incelenmiştir. Çoklu regresyon analizi, bir bağımlı değişkenin açıklanması amacı ile birden çok bağımsız değişkenin kullanıldığı modellerin test edilmesi maksadıyla kullanılmaktadır (Durmuş vd. 2013, s.154). Çoklu regresyon modeli kapsamında bağımsız değişkenlerin her birinin modele sağladığı katkıyı sıra ile incelemek için hiyerarşik regresyon tekniğinden faydalanılmıştır. Çoklu regresyon modeline bağımsız değişkenlerin hangi sıra ile ilave edileceğine yapılacak korelasyon testinden sonra elde edilecek korelasyon sayılarına bakılarak karar verilmiş ve bağımlı değişkenle en fazla ilişkili olan bağımsız değişkenden başlamak üzere her defasında bir değişkeni ilave edilerek hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Rol belirsizliği, rol çatışması ve işe yabancılaşıma arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi aracılığıyla belirlenmiştir. Bu analizine ilişkin sonuçlar Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22: Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol belirsizliği ve Rol Çatışması İle İşe Yabancılaşıma Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		Rol Belirsizliği	Rol Çatışması	İşe Yabancılaşıma
Rol Belirsizliği	r	1		
	p	-		
Rol Çatışması	r	-,152**	1	
	p	,003		

Tablo 22- devamı

Değişkenler		Rol Belirsizliği	Rol Çatışması	İşe Yabancılaşma
İşe Yabancılaşma	r	,324**	,382**	1
	p	,000	,000	-

**0,01 anlamlılık düzeyinde korelasyon

* 0,05 anlamlılık düzeyinde korelasyon

Tablo 22’de görüldüğü gibi rol belirsizliği ile işe yabancılaşma arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r=0,324$, $p<0,01$), rol çatışması ile işe yabancılaşma arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r=0,382$, $p<0,01$) olduğu belirlenmiştir.

Korelasyon analizi sonucunda elde edilen korelasyon katsayılarına bakıldığında bağımsız değişkenlerin çoklu regresyon modeline; rol çatışması ve rol belirsizliği sırasıyla ilave edilmesine karar verilmiştir. İki adet bağımsız değişkenin bulunması nedeniyle iki hiyerarşik regresyon testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 23’te bulunan VIF ve tolerans değerleri incelendiğinde; VIF değerlerinin 10’un altında ve bütün değişkenlere ait tolerans değerlerinin 0,500’den yüksek olması nedeniyle modelde bağlantı sorununun olmadığı belirlenmiştir (Hair et al, 2010, p.200).

Modellerin özeti ve bağımsız değişken katsayıları Tablo 23’te sunulmuştur.

Tablo 23: Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol belirsizliği ve Rol Çatışmasının İşe Yabancılaşmayı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçlarının İncelenmesi

Model	Değişkenler	Standart Hata B	T	P	VIF	R ²	Kısmi R	F
1	Rol Çatışması	,382	8,009	,00	1,000	,144	,146	64,147
2	Rol Çatışması	,342	7,411	,00	1,022	,216	,074	35,710
	Rol Belirsizliği	,276	-5,976	,00	1,022			

Tablo 23 incelendiğinde; bağımsız değişkenlerden rol çatışması ve rol belirsizliği değişkenlerinin her ikisinin de model üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu

görülmüştür. Tabloda bulunan ve bağımlı değişkenin yüzde kaçının modele katılan bağımsız değişkenlerce açıklandığını gösteren belirlilik katsayısı R^2 değerlerine bakıldığında, 2 numaralı modelde işe yabancılaşma değişkeninin %21,6'lık kısmının bağımsız değişkenlerle (rol belirsizliği ve rol çatışması) açıklandığı görülmüştür.

Hiyerarşik regresyon tekniği kullanılarak yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda rol çatışması ve rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerinde %21,6'lık bir açıklayıcılığı olduğu, dolayısıyla rol belirsizliği ve rol çatışmasının işe yabancılaşmanın öncülleri arasında yer aldığı, bu sonucun da literatürde yer alan çalışmalarla (Michaels vd., 1988; Arslan, 2016; Atay ve Gerçekler, 2017) örtüştüğü görülmüştür. Ayrıca benzer şekilde Koustelios vd.(2004)'nin çalışmasında rol belirsizliği ve rol çatışmasının öğretmenlerin iş tatmininin; Richard ve Iwanicki (1981)'nin çalışmasında da rol belirsizliği ve rol çatışmasının öğretmenlerdeki tükenmişliğin öncülleri arasında olduğu sonucu bulunmuştur.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamında belirlenen amaçlar doğrultusunda bulgulara dayanan sonuçlar ve öneriler aşağıda belirtilmiştir.

5.1. Sonuçlar

1. Öğretmenlerin genel olarak rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamadıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin rol çatışması düzeylerinin rol belirsizliği düzeylerine göre bir miktar daha fazla olduğu görülmüştür.
2. Öğretmenlerin rol belirsizliği düzeyleri arasında cinsiyet, yaş, medeni durum, öğretmenlik kıdemi, haftalık ders saati değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmamıştır. Mesleği isteyerek seçme durumu değişkenine göre ise; mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin rol belirsizliği düzeylerinin isteyerek seçen öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
3. Öğretmenlerin rol çatışması düzeyleri; cinsiyet, yaş, medeni durum ve haftalık ders saati değişkenleri gibi özelliklere göre anlamlı fark göstermemektedir. Mesleği isteyerek seçme durumu değişkenine göre ise; mesleği istemeyerek seçen öğretmenlerin isteyerek seçen öğretmenlere göre rol çatışması düzeyleri daha düşük bulunmuştur.
4. Öğretmenlik kıdemi değişkenine göre; 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre rol çatışması düzeyleri daha düşük olarak belirlenmiştir.
5. Öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının “Hiçbir zaman” düzeyinde olduğu, dolayısıyla işe yabancılaşma yaşamadıkları belirlenmiştir. Öğretmenlerin anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutlarında işe yabancılaşma yaşamadıkları, buna karşın okula yabancılaşma boyutunda “bazen” ve güçsüzlük boyutunda ise “nadiren” düzeyinde işe yabancılaşma yaşadıkları belirlenmiştir.
6. Medeni durum ve haftalık ders saati değişkenlerine göre; öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinde ölçek boyutlarında farklılık bulunmamıştır.

7. Cinsiyet değişkenine göre; yalıtılmışlık boyutunda erkek öğretmenlerde işe yabancılaşmanın kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

8. Yaş değişkenine göre; güçsüzlük ve anlamsızlık boyutunda diğer gruptaki öğretmenlere kıyasla 30-39 yaş grubu öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri daha yüksek, 60 yaş ve üzeri öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ise daha düşüktür.

9. Öğretmenlik kıdemi değişkenine göre; 0-5 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri güçsüzlük ve anlamsızlık boyutunda diğer gruplara kıyasla daha düşük olarak belirlenmiştir.

10. Mesleği isteyerek seçme durumu değişkenine göre; mesleği istemeyerek seçen öğretmenlerde işe yabancılaşma güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında isteyerek seçen öğretmenlere kıyasla daha yüksek olarak belirlenmiştir.

11. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yaşadıkları işe yabancılaşmaya rol çatışması ve rol belirsizliğinin % 21,6 oranında etki ettiği belirlenmiştir. Bu sonuca bakarak rol belirsizliği ve rol çatışmasının işe yabancılaşmanın öncülleri arasında yer aldığı söylenebilir.

5.2. Öneriler

Araştırmada ulaşılan sonuçlar ışığında gelecek dönemde yapılacak çalışmalara ilişkin geliştirilen öneriler şunlardır:

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler:

Öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamadıkları görülmekle birlikte mesleği istemeyerek seçen öğretmenlerin rol belirsizliği düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumun önüne geçebilmek için öğrencilerin eğitim hayatlarının başından itibaren yetenek ve eğilimlerinin olduğu alanlarda eğitim almaları için yönlendirilmeleri ve öğretmenlerinin öğrenciyle ilgili görüşlerini içeren dosyaların oluşturulması ve üniversite giriş sınavlarında sadece öğrencilerin sınav puanlarına dayalı değil öğrencinin dosyasındaki verilerinde değerlendirmeye alınarak mesleğe yerleştirme yapılması öğretmenlik mesleğini istemeyerek seçen öğretmen sayısının azalmasında etkili olacaktır.

Öğretmenlerin işe yabancılaşma yaşamadıkları görülmekle birlikte okula yabancılaşma ve güçsüzlük boyutlarında düşük düzeyde işe yabancılaşma yaşadıkları görülmektedir. Hem öğrenciler hem de toplumun diğer kesimleri üzerinde rol model olma özelliği taşıyan öğretmenlerin güçsüzlük boyutunda işe yabancılaşmalarını azaltmak için öğretmenlerin okul ile ilgili kararların alınmasında, programların belirlenmesinde, yönetmeliklerin yapılmasında, okul yöneticilerinin seçiminde, ülkenin eğitim politikalarının geliştirilmesinde aktif katılımları sağlanmalıdır. Öğretmenlerin okula yabancılaşma boyutundaki işe yabancılaşmayı azaltmak için sınıf mevcutlarının azaltılarak öğretmenlerin rahat ve etkili çalışmaları için ortam sağlanmalıdır. Ayrıca öğretmenlerin birbirleriyle okul dışında da zaman geçirmelerini sağlayacak ve kurum kültürü haline getirilebilecek organizasyonlar (örneğin aylık kahvaltı ya da piknik organizasyonları) düzenlenmelidir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler:

Araştırmanın sonuçları örnekleme meydana getiren öğretmenlerle kısıtlı olduğundan, ulaşılan neticelerin genellenebilmesi amacıyla farklı coğrafyalarda, farklı okul türlerinde ve farklı demografik özelliklere sahip katılımcılar üzerinde işe yabancılaşma ile rol belirsizliği ve rol çatışması ilişkisini ele alan araştırmalar yapılabilir.

Resmi ortaokullar ile özel ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kıyaslandığı bir araştırma gerçekleştirilebilir.

Öğretmenlerin işe yabancılaşma yaşamalarına sebep olabilecek tüm faktörlerin ortadan kaldırılabilmesi amacıyla, okullarda rol belirsizliği ve rol çatışması haricinde işe yabancılaşmaya etki eden hususları belirlemek üzere daha derinlemesine araştırmalar yapılabilir.

Katılımcıların eğitim fakültesi mezunu olup olmadıkları ve katılımcıların öğrenim durumları(lisans, yüksek lisans, doktora vb.) değişkenleri de araştırmaya eklenebilir.

KAYNAKÇA

- Abaslı, Könül. 2018. Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Açıkel, Saadet. 2013. İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Kültürleri ile İşe Yabancılaşmaları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Agarwal, Sanjeev. 1993. Influence of Formalization On Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Salespersons: A Cross-National Comparative Study. **Journal of International Business Studies**, c.24(4), s.715-739.
- Aiken, Michael, Hage Jared. 1966. Organizational Alienation: A Comparative Analysis. **American Sociological Review**, s.497-507.
- Altunışık, Remzi, Coşkun Recai, Yıldırım Engin. 2004. **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı, Geliştirilmiş 3. Baskı**. Sakarya Kitabevi.
- Akpolat, Tuba. 2014. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi (Samsun İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akpolat, Tuba., Oğuz ,Ebru. 2015. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi. **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, c.11(3).s.947-971
- Andersson, Lynee M, Bateman Thomas. 1997. Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects. **Journal of Organizational Behavior**, c.18, s.449-469.
- Arslan, Serdar. 2016. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Alanya Belediyesi'nde Bir Uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aslan, Hüseyin. 2008. Endüstri Meslek Liselerindeki Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe Ve Kuruma Yabancılaşma Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Atay, Sevgi Elmas, Gerçek Merve. 2017. Algılanan Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi. **Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**.c.7(2).ss.321-332.

- Aybek, Birsal. 2007. Eleştirel Düşünmenin Öğretiminde Öğretmenin Rolü, **Eğitim ve Düşünce Dergisi**, c.7(2), s.1-12.
- Aytaç, Ömer. 2005. Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu. **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, c.15 (2), s.319-348.
- Babür, Serpil. 2009. Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baltaş, Acar, Baltaş Zuhal. 2000. **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Başaran, İbrahim Ethem. 2008. **Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü**, Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Bayındır, Birkan. 2002. Ortaöğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşmaları ile Öğretme-Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Baysal, A. Can, Tekarslan Erdal. 1996. **İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Davranış Bilimleri Anabilim Dalı, 2. Baskı, İstanbul.
- Bela, H. Benathy. 1968. **Instructional Systems**. California: Fearon Publishers.
- Beycioğlu Kadir, Aslan Mahire. 2010. Okul Gelişiminde Temel Dinamik Olarak Değişim ve Yenileşme: Okul Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Rollerini. **Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, c.7(1). s.153-173.
- Blauner, Robert. 1964. **Alienation and Freedom; The Factory Worker and His Industry**. Chicago, ABD: University of Chicago Press.
- Boz, Mehmet, Garipağaoğlu Burçak Çağla. 2016. Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Öfke İlişkisi (Şişli Teknik ve EML). **International Journal of Human Sciences**, c.13(1), s.261-276.
- Bumin, Birol, Şengül Arzu. 2000. İnsan Kaynaklarının Değerliliği ve Organizasyonlarda Role Dayalı Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma. **Sekizinci Ulusal Yönetim Organizasyonu Kongresi-Bildiriler Kitabı**, Nevşehir:Erciyes Üniversitesi:571-579
- Büyükyılmaz, Ozan. 2007. İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyopsikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama.Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Celep, Banu. 2008. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Kocaeli İli Örneği)". Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ceylan, Adnan, Ulutürk Yıldırım Hüseyin. 2006. Rol Belirsizlik, Rol Çatışması, Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. **Doğu Üniversitesi Dergisi**, c.7(1). s.48-58.
- Cohn, Elchanan, Rossmiller Richard. A.1987. Research On Effective Schools: Implications For Less Developed Countries. **Comparative Education Review**, c.31(3). s.377-399.
- Cüceloğlu, Doğan.1992. **İnsan ve Davranışı**, 3. Baskı.İstanbul: Remzi Kitapevi,
- Çalışır, İrfan. 2006. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Bolu İli Örneği).Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, Kazım, Tabanlı Erkan. (2012). **Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş/Çalışma Yaşam Kalitesi**. Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, 6(11), 31-38
- Çıtak, Ebru Akgün. 2006. Çatışma Çözümü Eğitiminin Hemşirelerin Çatışma Çözüm Becerisi, Yönetimi ve Tükenmişlik Düzeyine Etkisinin İncelenmesi. Doktora Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiçeklioğlu, Hüseyin. 2017. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkileri: Bir Alan Araştırması. **1. Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi**, 11-14 Mayıs 2017, Gaziantep.
- Çimen K.,Latife. 2017. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi**, 8(2).
- Çöl, Güner. 2008. Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, c.9 (1). s.35-46.
- Dean, Dwight G. 1961. Alienation: Its Meaning and Measurement. **American Sociological Review**. c.26(5), s. 753-758.
- Demirel, Özcan. 2008. **Öğretim İlke ve Yöntemleri Öğretme Sanatı**. 3.Baskı. Ankara:Pegem Yayıncılık.
- Demirer, Temel, Özbudun Sibel. 1999. **Yabancılaşma**. 2.Basım. Ankara: Öteki Matbaası.
- Doğan, Soner, Uğurlu, Celal Teyyar, Karahan Esmâ, Kaya Hicret. 2013.Okullarda Yabancılaşma ve Bağlanma Davranışlarının Nedenleri Üzerine Nitel Bir Çalışma. **5. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi Bildiri**, 6-9 Haziran 2013. Çanakkale:18 Mart Üniversitesi.
- Dönmezer, Sulhi.1984. **Sosyoloji**, Genişletilmiş 9. Baskı. Ankara: Savaş Yayınları.
- Duke, Daniel Linden.1990. **Teaching An Introduction**. Newyork: McGraw-Hill.

- Dworkin, Anthony Gary. 1980. The Changing Demography of Public School Teachers: Some Implications For Faculty Turnover In Urban Areas. **Sociology of Education**, c.53(2). s.65-73.
- Elma, Cevat. 2003. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği).Doktora Tezi.Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Emir, Songül. 2012. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Yabancılaşma Düzeyleri (Aydın İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi.Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eray Ertem, Tuğçe. 2017. Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: İletişim Fakültesi Dekanları Üzerine Bir Uygulama. **Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi** c.27.s.201-213
- Erdoğan, İlhan. 1994. **İşletmelerde Davranış**. 4.Basım.İstanbul: Beta Basım Dağıtım.
- , 1996. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul:Avcıoğlu Basım Yayım.
- Eren, Erol. 2004. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergin, Canan, 1997. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. **Türk Psikoloji Bülteni**.c.3(6) s.38-39.
- Erjem, Yaşar. 2005. Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**. c.3(4).s.395-417
- Erkal, Mustafa. 1996. **Sosyoloji (Toplumbilim)**. İstanbul: DER Yayınları.
- Erkenekli, Mehmet. 2000. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İş Gören Tatmini Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi:Bilişim Sektöründe Uygulamalı Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ertekin, Yücel. 1993. **Stres ve Yönetim**. Ankara:TODAİE Yayınları.
- Ertürk, Müjdat. 1998. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eryılmaz, Arzu, Burgaz Berrin. 2011. Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. **Türk Eğitim Derneği Eğitim ve Bilim Dergisi**. c.36(161), s.271-286.
- Esatoğlu, Afsun Ezel, Ağırbaş İsmail, Akbulut Yasemin, Çelik Yusuf. 2002. Hastanelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği: Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Bir Uygulama. 5.Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Osman Gazi Üniversitesi:56-65.

- Eskicumalı, Ahmet. 2004. **Eğitim, Öğretim ve Öğretmenlik Mesleği**. Ed. Özden, Y. Öğretmenlik Mesleğine Giriş (2-31). Ankara:Pegem Yayıncılık: 2-27
- Evrin, Selmin.1972. **Şahsiyet Alanında Psikososyolojik Bir Kavram Olarak Rol Sorununa Giriş**. İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınevi, s.86.
- Fettahlıoğlu, Tamara. 2006. Örgütlerde YabancılaşmanınYönetimi, Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma.Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- French, John , Caplan Robbert Dennis. 1973. Organizational stress and individual strain. In: A.J. Marrow (ed.). **The Failure Of Success**. Newyork: AMACOM.
- Fromm,Erich. 1996. **Sağlıklı Toplum**.Ed.:Y.Salman, Z.Tanrısever.İstanbul Paye Yay.
- Gaziel, Haim H., Weiss, Isaac. 1990. School Bureaucratic Structure, Locus of Control and Alienation Among Primary School Teachers. **Research in Education**, c.44, s.55-66.
- Geyer, R. Felix. 1980. **Alienation Theories: A General Systems Approach**. Oxford: Pergamon Press.
- Giddens, Anthony. 2012. **Sosyoloji**. 1.Baskı. İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Gough, Noel. 2002. **Moral Outrage in Education**. Wiley Periodicals, Inc.
- Griffin, Ricky.W., Moorhead Gerrard. 1989. **Organizational Behavior**. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Gutmann, David. 1977. The Cross-Cultural Perspective: Notes Toward a Comparative Psychology of Aging. **Handbook of the Psychology of Aging**. New York: Van Nostrand Reinhold
- Güner, Burak. 2018. Öğretmenlerin Damgalama Ve İntikam Eğilimlerinin İşe Yabancılaşmalarına Etkisinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Güney, Salih.2012.**Örgütsel Davranış**. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gür, Murat. 2009. Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Okullarındaki Güven Düzeylerinin İşe Karşı Tutumları İle İlişkisinin Araştırılması.Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Halaçoğlu, B. 2008. Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hair, Joseph F. Jr., Black, William C., Babin, Barry J., Anderson, Rolph E. 2010. **Multivariate Data Analysis**, 7.Edition, Pearson Education, New Jersey

- Hartline, Michael D.1996.The Management of Customer-Contact Service Employees: An Empirical Investigation. **Journal of Marketing**.c.60(4).s.52-71.
- Havighurst, Robert., Neugarten, Bernice. 1975. **Society and Education**.4. Baskı.Boston: Allyn and Bacon.
- Hellriegel, Don., Slocum, John. W., Woodman, Richard. 1986.**Organizational Behavior**. St. Paul:West.
- Hirschfeld, Robert, Feild Hulbert. S., Bedeian, Arthur. 2000. Work Alienation As An Individual- Difference Construct For Predicting Workplace Adjustment: A Test in Two Samples. **Journal of Applied Social Psychology**. c.30(9), s.1880-1902.
- Hoşgörür, Vural.1997.Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları (Samsun İli Merkez Ortaöğretim Okulları Örneği).Doktora Tezi.Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hoy, Wayne. K., Blazovsky, Richard, Newland, Wayne. 1983. Bureaucracy and Alienation: A Comparative Analysis. **Journal of Educational Administration**.c.21(2).s.109-120.
- Israel, Joachim.1971. **Alienation:From Marx To Modern Sociology: A Macrosociological Analysis**. New York: Allyn and Bacon.
- Ivancevich, John.M. Matteson, Michael.T.1990.**Organizational Behavior and Management**. 2.Basım.MA. Irwin.
- Jefferson, Alfred.L.1979. Teacher Alienation and Influence over School Matters. Yüksek Lisans Tezi. University of Alberta.
- Jones, Martha L. 1993. Role Conflict: Cause of Burnout or Energizer?. **Social Work**, c.38(2), s.136-141.
- Kara, Nilüfer. (2010). Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisinin Araştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, Niyazi. 2013. Bilimsel Araştırma Yöntemi.25.bs. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık
- Kahn, Robert L., Wolfe, Donald M.,Quinn, Robert P.,Snoeck, J. D., Rosenthal, Robert A. 1964.**Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity**.New York:Wiley.
- Kalaycı, Şeref. 2010. **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**. Ankara, Asil Yayınları.
- Kalkan, Burçin. 2015. Öğretmenlerde Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Tükenmişliğe Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kanungo R.N. 1992. Alienation And Empowerment: Some Ethical Imperatives In Business.**Journal Of Business Ethics**. c.11(5-6).s.413-423.
- Kanungo, Rabindra. N.1982. **Work Alienation: An Integrative Approach**. New York: Praeger.
- Karagözoğlu, Galip.2003. Eğitim Sistemimizde Öğretmen Yetiştirme Politikamıza Genel Bir Bakış. Eğitimde Yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu. Cumhuriyet Üniversitesi:10-12.
- Kasaopoğlu, Aytül .1994. Aile ve Kadın Araştırmaları İçin Yedi Temel Rol ve Statü. **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi**,c.15, s.217–233.
- Kasapoğlu, S. 2015. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Katz, Daniel., Kahn Robert L. 1978. **Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi**. çev. Halil Can. Ankara:TODAİE Yayınları.
- Kılıçık, Fatma. 2011. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Algıları (Malatya İli Örneği).Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Kılıç, H. 2009. Sosyo-ekonomik Değişkenler Açısından Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılınç, Tanıl. 1985. Örgütlerde Çatışma: Mahiyeti ve Nedenleri. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, İstanbul, c.14(10).s.103-124.
- .1991. Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Faktörler ve Satış Elemanlarına Yönelik Bir Araştırma, **İstanbul İşletme Fakültesi Dergisi**, c.20.s.19-34.
- .1998. Hemşirelerde Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Etmenler Üzerine Sektörel Bir Araştırma. **Modern Hastane Yönetimi**.c.2(4).s.25-30.
- Kızılcelik,Sezgin,Erjem,Yaşar.1994. **Açıklamalı Sosyoloji Terimler Sözlüğü**. Ankara: Atilla Kitabevi.
- Kleinbaum David, Kupper Lawrance, Muller Keith. and Nizam Azhar.1998. **Applied Regression Analysis and Other Multivariable Methods**, 3.Baskı Duzbury Press, Pacific Grover.
- Kohn, Melvin. 1976.Occupational Structure and Alienation. **American Journal of Sociology**.c.82(1).s.111-130
- Korman, Abraham, K., Berman,Witting., Ursula. 1981. Career Success and Personal Failure: Alienation in Professionals and Managers.**The Academy of Management Journal**. c.24(2).s.342-360.

- Koustelios, A., Theodorakis, N., and Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Educational Management*, 18(2), 87-92.
- Köktürk, Ayten. 2016. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği İle Değişime Direnme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Koroğlu, Özlem, Koroğlu Ahmet, Alper, Bilge. 2012. Doğaya Dayalı Gerçekleştirilen Turizm Faaliyetleri İçerisinde Turist Rehberlerinin Rollerini Üzerine Bir İnceleme. **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**.c.14(22).s.131-139.
- Kösterelioğlu, Meltem Akın 2011. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle İşe Yabancılaşması Arasındaki İlişki. Doktora Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kundakçı, Hasan. 2003. Ankara Numune ve Araştırma Hastanesi Hekimlerinin Ve Hemşirelerinin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Locke, Lawrence. F., Massengale, John. D.1978. Role Conflict In Teacher/Coaches. *Research Quarterly*. **American Alliance for Health, Physical Education and Recreation**, c.49(2).s.162-174.
- Maddox, Gloria Geraldine. Hester 1975. Factors Affecting Teacher Turnover and Retention. Doktora Tezi. University of Colorado.
- Mahmud, Zahratul Kamar.1993. Work Alienation and Training: A Study of Florida Correctional Officers and Correctional Officer Sergeants. Doktora Tezi. The Florida State University. College Of Education
- Marshall, George.1999. **Sosyoloji Sözlüğü**. İstanbul: Bilim ve Sanat Yayınevi.
- Matteson, Michael. T., Ivancevich, John. M.1990. Merger and acquisition stress: Fear and Uncertainty at Mid-career. **Prevention in Human Services**, c.8(1).s.139-158.
- Mendoza, Maria. Jesus., Zoghbi-Manrique-de-Lara, Pablo. 2007. The Impact Of Work Alienation On Organizational Citizenship Behavior in The Canary Islands. **International Journal of Organizational Analysis**. c.15(1).s.56-76.
- Miceli, Joseph Alex. 1996. Organizational Structure, Teacher Professionalism, Role Conflict And Alienation In Public School Systems. **Dissertation Abstract International** c.56(Mart).s.9.
- Michaels, Ronald. E.1988. Influence of Formalization on the Organizational Commitment and Work Alienation of Salespeople and Industrial Buyers. **Journal Of Marketing Research**.c.25(4).ss.376-383.
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1739 S.K.), 1973 **Resmi Gazete**. 14574, Haziran

- Mottaz, Clifford. J. 1981. Some Determinants of Work Alienation. **The Sociological Quarterly**.c.22(4).s.515-529.
- Oguzkan, Ferhan. 1989. **Orta Dereceli Okullarda Öğretim (Amaç., İlke, Yöntem ve Teknikler)**. Ankara: Emel Matbaacılık.
- Ottaway, A. K. C. 1955. The Educational Sociology of Emile Durkheim. **British Journal of Sociology**, c.6.s.213-227.
- Özkalp, Enver., Kırel Çiğdem. 2003. **Örgütsel Davranış**. Ed.Enver. Özkalp. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.s.134
- Pehlivan,İnayet. 1995. **Yönetimde Stres Kaynakları**. Ankara: Pegem Yayınları, No:16.
- Phillips-Arikian, V. L. 2001. **A Model of Alienation From Nursing Work**. Virginia Commonwealth University.
- Polat, Murat, Yavaş, Tuba. 2012. Yabancılaşma, Kurumsal Değerler Ve Duygu Yönetimi Denklemi. **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**.c.1.s.2
- Ritzer, George ve Walczak, David. 1986. **Working, Conflict and Change**. New Jersey: Prentice Hall.
- Rizzo, John R., House, R. J. and Lirtzman, Sidney. I. 1970. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. **Administrative Science Quarterly**, s.150-163.
- Rosenblum, Sheila. ve Firestonne, William. A. 1988. Alienation and Commitment of High School Students and Teachers. **Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association** Washington, DC.
- Sabuncuoğlu, Ebru Tolay 2008. Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**.c.1.s.35-49
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. 1984. **Çalışma Psikolojisi**. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat, Tüz, M.V.2003. **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Furkan Ofset.
- Sager, Jeffrey K. 1994.A Structural Model Depicting Salespeople's Job Stress. **Journal of the Academy of Marketing Science**.c.22(1).s.74-84.
- Sandidge, William V. 2002. Teacher Alienation and Plans To Stay. Doktora Tezi. The Faculty of The Curry School of Education University of Virginia
- Sarros, James C. 2002. Work Alienation and Organizational Leadership. **British Journal of Management**.c.(4).s.285-304.
- Schuler, Randall. S., Aldag, Ramon. J., and Brief, Arthur. P. 1977. Role Conflict and Ambiguity: A Scale Analysis. **Organizational Behavior and Human Performance**, c.20(1).ss.111-128.

- Schwab, R. L., and Iwanicki, E. F. (1981). The Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Perceived Levels of Teacher Burnout.
- Seeman, Melvin 1959. On the Meaning of Alienation. **American Sociological Review**. c.24(6).s.783-791.
- Shepard, Jon M. 1971. **Automation and Alienation: A Study of Office and Factory Workers**. Massachusetts: The MIT Press.
- Shoho, Alan, Katims, David 1998. Perceptions of Alienation Among Special and General Education Teachers. **Paper Presented at The Annual Meeting of The American Educational Research Association**. SanDiego.
- Stora, Jean Benjamin. 1992. **Stres**. çev: A. Kalın. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Stordeur, Sabine, William.D'Hoore, Christian Vandenberghe.2001. Leadership, Organizational Stress, and Emotional Exhaustion Among Hospital Nursing Staff. **Journal of Advanced Nursing**.c.35(4).s.533-542.
- Sulu, Seyfettin, Ceylan, Adnan ve Kaynak, Ramazan. 2010. Work Alienation as a Mediator of the Relationship Between Organizational Injustice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals. **International Journal of Business and Management**.c.5(8).s.27.
- Sünbül, Ali Murat. M.1996. Öğretmen Niteliği ve Öğretimdeki Roller. **Eğitim Yönetimi Dergisi**.c.2(1).s.597-607.
- Şimşek, Hüseyin. 2012. İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma.**Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi**.c.2(1).s.53-72
- Şimşek, Hüseyin, Balay, Refik, Şimşek, A. Salih. 2012. İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma. **Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi**.c.2(1).s.53-72.
- Şirin, E. F. 2009. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. **CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, c.4(4), s.164-177.
- Teber, Serol.1990. **Politik-Psikoloji Notları**.İstanbul: Ara Yayıncılık.
- Tekarslan, Erdal., Baysal, Can, Şencan.1989.**Sosyal Psikoloji**. İstanbul:Filiz Kitapevi.
- Temel,Cenk. 2010.Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.Doktora Tezi.Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Tezcan, Mahmut.1985. **Eğitim Sosyolojisi**. 4. Baskı. Ankara Üniversitesi Basımevi.
- ,1991. **Gençlik Sosyolojisi Yazıları**. İstanbul: Gündoğan Yayınları.

- Thoits, Paul A. 1987. Negotiating Roles.Ed.Crosby, F. J. **Spouse, Parent, Worker: On Gender and Multiple Roles**.Yale University Press, New Haven
- Tikici, Mehmet. 2005.**Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler**.1.Baskı. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım. Basım
- Tolan, Barlas.1993. **Sosyoloji**. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Tolan, Barlas.1996. **Toplum Bilimlerine Giriş**, 4. Baskı. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Topuz, Ayşe. 2006. Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği İş Stresi ve Aralarındaki ilişkinin Belirlenmesi.Yüksek Lisans Tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Turan, Mehmet, Parsak, Gülşah.2011.Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**.c.20(2).s.1-20.
- Tutar, Hasan. 2010. İş Gören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık ilişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**.c.65(1).s.175-204.
- Uysaler, Alper. L. 2010. Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuz, Neriman. 2011. Eğitim Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticilerin Rol Çatışması (Kocaeli İli Örnekleme). Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yavuzer, Haluk.1998. **Ana-Baba ve Çocuk**.İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Yıldız, Erdal. 2016. Öğretmenlerin Meslek Etiklerine Uygun Davranma Algılarının İşe Yabancılaşma-Yaşam Doyumu Ve Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldız, Bora, Alphan, Lütfihak. 2015. A Theoretical Model on The Proposed Predictors of Destructive Deviant Workplace Behaviors and The Mediator Role of Alienation. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**.c.210.s.330-338.
- Yılmaz, Sadi, Sarpkaya, Pınar. 2009. Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**.c.6(2).s.314- 333.
- Yörükoğlu, Sema. 2008. Özel Bir Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi.Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul Haliç Üniversitesi.
- Yüksel, Galip. 2001. Öğretmenlerin Sahip Olmaları Gereken Davranış Olarak Sosyal Beceri. **Milli Eğitim Dergisi** 150.

- Zeffane, Rachid, MacDonald, David. 1981. Uncertainty, Participation and Alienation: Lessons for Workplace Restructuring. **International Journal of Sociology and Social Policy**.c.13(5/6).s.22-52.
- Zielinski, Arlene E., Hoy, Wayne. K.1983. Isolation and Alienation in Elementary Schools. **Educational Administration Quarterly**.c.19(2).s.27-45.

EKLER

Ek-1: Anket Formu

ROL BELİRSİZLİĞİ, ROL ÇATIŞMASI VE İŞE YABANCILAŞMA ANKETİ

Değerli Öğretmen Arkadaşlarım,

Bu anket ortaokul öğretmenlerinin rol belirsizliği ve rol çatışmasının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anketin birinci bölümü kişisel bilgileri, ikinci bölümünde rol belirsizliği ve rol çatışması anketi, üçüncü bölümde işe yabancılaşma anketi yer almaktadır. Görüşlerinizi mevcut çalıştığınız kurumu dikkate alarak belirtmeniz beklenmektedir. Toplanan veriler başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacak, sadece araştırma kapsamında ve ortak değerlendirilecektir. Lütfen ankete ad, soyad yazmayınız ve ilgili yönergeleri okuduktan sonra anketi doldurunuz. Anketi içtenlikle yanıtlayacağınızı umar, katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Derya F. DELİPOYRAZ
Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi
[Tel:05053114641](tel:05053114641)
e-mail:deryadelipoyraz@gmail.com

1. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

- 1.Cinsiyetiniz: Kadın Erkek
- 2.Yaşınız: 20-29 Yaş Arası 30-39 Yaş Arası 40-49 Yaş Arası
 50-59 Yaş Arası 60 Yaş ve Üzeri
- 3.Medeni Durumunuz: Evli Bekar
- 4.Öğretmenlik Kıdeminiz: 0-5 Yıl Arası 6-10 Yıl Arası 11-15 Yıl Arası
 16-20 Yıl Arası 21 Yıl ve Üzeri
5. Haftalık Ders Saati: 15-20 Ders Saati 21-25 Ders Saati 26-30 Ders Saati
- 6.Mesleğinizi İsteyerek Seçme Durumunuz : Evet Hayır

EK-1: Anket Formu (Devam)**2. BÖLÜM: ROL BELİRSİZLİĞİ VE ROL ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ**

Lütfen aşağıdaki ifadeleri belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu (X) işaretleyiniz.

No	Madde	Kesinlikle Yanlış	Yanlış	Kısmen Yanlış	Belirsiz	Kısmen Doğru	Doğru	Kesinlikle Doğru
A1	Ne kadar yetkiye sahip olduğumu biliyorum							
A2	İşimde açık, planlanmış amaçlar ve hedefler bulunmaktadır.							
A3	Zamanımı uygun bir şekilde planlandığımı düşünüyorum.							
A4	Sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.							
A5	Benden tam olarak ne beklendiğini biliyorum.							
A6	Görevimle ilgili olarak ne yapılması gerektiğine ilişkin açıklamalar nettir.							
B1	Farklı şekillerde yapılması gereken işleri yerine getirmek zorunda kalıyorum.							
B2	Görevlerimin bir kısmı, başkalarından yardım almaksızın yapmak zorunda olduğum işlerdir.							
B3	Görevimi yapmak için bazı kural ya da politikalara karşı gelmek zorunda kalıyorum.							
B4	Birbirinden farklı işlevleri olan birden fazla grupla birlikte çalışıyorum.							
B5	Birden fazla kişiden birbiriyle uyumsuz talepler alıyorum.							
B6	Biri tarafından kabul edilirken, diğerlerinin onaylamadığı görevler yapıyorum.							
B7	Yerine getirmek için yeterli kaynak ve malzemenin olmadığı görevlerim olur.							
B8	İşimde çalışırken önemli olmayan işler yaptığım olur.							

EK-1: Anket Formu (Devam)**3. BÖLÜM: İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ**

İfadeleri dikkatlice okuyarak ölçekte size en uygun gelen kutucuğu işaretleyiniz.

NU	MADDELER	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.					
2	Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.					
3	İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.					
4	Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.					
5	Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.					
6	İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.					
7	Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.					
8	Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum.					
9	Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.					
10	Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.					
11	Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum.					
12	Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum.					
13	Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.					
14	Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.					
15	İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığım duygusunu yaşıyorum.					
16	Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.					
17	Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.					
18	Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.					
19	Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.					

Ek-1: Anket Formu (Devam)

NU	MADDELER	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
20	Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum.					
21	Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.					
22	Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.					
23	Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum.					
24	Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.					
25	Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.					
26	Okulda kendimi yalnız hissediyorum.					
27	Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.					
28	Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum.					
29	Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum.					
30	Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.					
31	Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.					
32	Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum.					
33	Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsiyorum.					
34	Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.					
35	Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum.					
36	Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum.					
37	Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum.					
38	Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum.					

Ek-2: Ölçek Kullanım İzinleri

Yüksek Lisans Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Ölçek İzni

Gelen kutusu



ben

Sayın Doç. DR. Fatma YILDIRIM, Öncelikle rahatsız ettiği...



Fatma Yildirim

alıcı: ben

[Ayrıntıları gizle](#)

Kimden Fatma Yildirim yildirifatma@yahoo.com

Alıcı deryadelipoyraz deryadelipoyraz@gmail.com

Tarih 8 Şub 2018 23:10

Güvenlik Standart şifreleme (TLS) [Daha fazla bilgi](#)

Merhaba,

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçeğini
çalışmanızda elbette kullanabilirsiniz.

Kolay gelsin

iyi çalışmalar

Fatma Yıldırım

Ek-2: Ölçek Kullanım İzinleri (Devam)



CEVAT ELMA

alıcı: ben

[Ayrıntıları gizle](#)

Kimden CEVAT ELMA cevatelma@gmail.com

Alıcı [deryadelipoyraz](mailto:deryadelipoyraz@gmail.com) deryadelipoyraz@gmail.com

Tarih 29 Oca 2018 13:01

Güvenlik Standart şifreleme (TLS) [Daha fazla bilgi](#)

Merhaba Derya Hanım,


Çalışmanızda, Doktora tezim için geliştirmiş olduğum "İşe Yabancılaşma Ölçeği"ni kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar...

29 Ocak 2018 11:06 tarihinde [deryadelipoyraz](mailto:deryadelipoyraz@gmail.com) <deryadelipoyraz@gmail.com> yazdı:

...

Ek-2: Ölçek Kullanım İzinleri (Devam)



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.4161306
Konu: Anket Araştırma İzni

27.02.2018

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi: a) 01.02.2018 tarih ve 18010267 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 26.02.2018 tarih ve 4019763 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi **Derya Fatma DELİPOYRAZ'ın "Resmî Ortaokul Öğretmenlerinin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi"** konulu tezi hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Postası: sgb34@meh.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.kocagi.meh.gov.tr> adresinden Zafo-50ba-3578-97e8-0906 kodu ile teyit edilebilir.

EK-2: Ölçek Kullanım İzinleri (Devam)



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.4019763

26/02/2018

Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: a) Yıldız Teknik Üniversitesinin 01.02.2018 tarih ve 18010267 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/2017/25 No'lu Gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 22.02.2018 tarihli tutanağı.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Derya Fatma DELİPOYRAZ'ın "Resmî Ortaokul Öğretmenlerinin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi" konulu tezi kapsamında, ilimiz Fatih ve Zeytinburnu ilçelerinde bulunan ortaokullarda görev yapan öğretmenlere; kişisel bilgi formu ve anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarınıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
26/02/2018

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İnanan Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212) 455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden 9e81-d9b5-3d85-8017-70bf kodu ile teyit edilebilir.

Ek-3: İşe Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Anket Soruları	Aritmetik Ort.	Faktör Ağırlığı	Faktör Açık. (%)	C. Alfa	Fak. Art. Ort.	Fak. St. Sap.
Güçsüzlük	İY1. Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.	2,12	0,738	17,683	0,901	2,42	0,89
	İY3. İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.	2,15	0,725				
	İY10. Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.	2,11	0,697				
	İY6. İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.	2,12	0,696				
	İY9. Okulda doğruları savunmamın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.	2,20	0,693				
	İY5. Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.	1,75	0,681				
	İY7. İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.	1,86	0,663				
	İY8. Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.	2,06	0,614				
Anlamsızlık	İY18. Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.	1,23	0,755	17,243	0,895	1,63	0,75
	İY19. Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.	1,16	0,735				
	İY17. Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.	1,13	0,709				
	İY20. Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.	1,47	0,697				
	İY15. İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığım duygusunu yaşıyorum.	1,14	0,683				
	İY21. Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.	1,74	0,642				
	İY16. Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.	1,10	0,578				
Yalıtılmışlık	İY28. Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum.	1,61	0,749	15,413	0,865	1,77	0,78
	İY25. Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.	1,87	0,734				
	İY24. Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.	1,23	0,730				
	İY26. Okulda kendimi yalnız hissediyorum.	1,19	0,694				
	İY23. Okulda dışlandığımı duygusunu yaşıyorum.	1,36	0,657				
	İY22. Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.	1,35	0,656				
	İY29. Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum.	1,36	0,614				

Ek-3: İŖe YabancılaŖma leği Faktör Analizi Sonuçları (Devam)

Faktör Adı	Anket Soruları	Aritmetik Ort.	Faktör Ağırlığı	Faktör Açık. (%)	C. Alfa	Fak. Art. Ort.	Fak. St. Sap.
Okula YabancılaŖma	İY36. Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaŖamıyorum.	2,41	0,663	7,940	0,671	3,16	0,85
	İY33. MeslektaŖlarım tarafından takdir edilmeyi nemsemiyorum.	2,57	0,655				
	İY37. Öğrencilerimin baŖarı ya da baŖarsızlıđından kendimi sorumlu tutmuyorum.	2,46	0,652				
	İY34. Öğretmenliğin yapılabilir en iyi meslek olduğunu dŖünmüyorum.	2,93	0,623				
	İY35. Okulda iŖim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk almıyorum.	3,33	0,613				

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

DERYA FATMA DELİPOYRAZ

16.07.1983

İSTANBUL

Mevlanakapı mah. Mevlanakapı Cad. No:24/8

Fatih/İstanbul

deryadelipoyraz@gmail.com

Eğitim:

1997-2001 Şehremini Süper Lisesi

2001-2006 Boğaziçi Üniversitesi-Eğitim Fakültesi- İlköğretim Fen Bilgisi Öğretmenliği

Deneyim:

2006-2008 Özel Ders Öğretmenliği ve Öğrenci Danışmanlığı

2008-2013 Esenler Fatih İlköğretim Okulu (MEB)- Öğretmen

2013-2018 Çapa Atatürk Ortaokulu (MEB)- Öğretmen

Ulusal Bilimsel Toplantılarda Sunulan Bildiriler:

Tabancalı, E., Delipoyraz, D.F. (2018, Ekim). Resmi Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması ile İşe Yabancılaşma İlişkisi. 5. Uluslararası Eğitim Bilimleri Sempozyumu. İstanbul, Türkiye.