



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Programı

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ, İŞE YABANCILAŞMASI VE
ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Derya DEMİR

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye ... En İyiyeye ...



Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Programı

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ, İŞE YABANCILAŞMASI VE
ÜRETİM KARŞITI DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PSYCHOLOGICAL CONTRACT
VIOLATION, WORK ALIENATION AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR

Derya DEMİR

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼ne,

Derya Demir'in hazırladığı "ğretmenlerin Psikolojik Sözleşme İhlali, İşe Yabancılaşması ve retim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki" başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında Y¼ksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

J¼ri Başkanı	Doç. Dr. Uğur AKIN	İmza
J¼ri yesi (Danışman)	Doç. Dr. Nihan DEMİRKASIMOğLU	İmza
J¼ri yesi	Dr. Öğrt. Üyesi Yusuf BADA VAN	İmza

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisans¼st¼ Eğitim, ğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri yeleri tarafından 30 / 01 / 2023 tarihinde uygun gr¼lm¼ř ve Enstit¼ Yönetim Kurulunca / / tarihi itibarıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Selahattin GELBAL
Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼ M¼d¼r¼

Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışları düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen araştırmanın evrenini tabakalı örneklem yöntemine göre Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti ilçelerinde bulunan kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli 2829 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenden oluşan tabakaların örneklem büyüklükleri seçkisiz örneklem yoluyla belirlenerek 431 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmada, Robinson ve Morrison'un (1995) geliştirdiği; Oğul Selekler'in (2007) Türkçeye uyarladığı 'Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği'; Elma'nın (2003) oluşturduğu 'İşe Yabancılaşma Ölçeği'; Spector ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilen; Öcel (2010) tarafından Türk diline uyarlanan 'Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği' kullanılmıştır. Araştırmada üç ana değişkenin üzerinde okul türünün aracılık rolünün incelenmesi için aracılık analizinden Bootstap metodu uygulanmıştır. Elde edilen veriler "SPSS" ve "JASP" paket programları ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları ve işe yabancılaşma düzeylerinin düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları ve işe yabancılaşma düzeylerinin, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermediği; okul türü, kıdem ve okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışları sergileme düzeylerinin düşük olduğu; cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği ancak kıdem, eğitim durumu ve okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen aracılık analizi sonucunda, psikolojik sözleşmenin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu ancak üretim karşıtı iş davranışları üzerinde doğrudan etkiye sahip olmadığı; okul türünün ise bağımlı değişkenler arası ilişkilerde anlamlı bir aracı değişken olmadığı saptanmıştır.

Anahtar sözcükler: psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşma, üretim karşıtı iş davranışı, öğretmen

Abstract

The main purpose of the study is to determine the relationship between teachers' psychological contract violation, work alienation and counterproductive work behaviour. In this study, the quantitative research method was used. The population of the research consists of 2829 teachers working in public secondary schools and in private secondary schools in the districts of the Turkish Republic of Northern Cyprus according to the stratified sampling method. The sample sizes of the layers to be formed from the universe were determined by random sampling. According to the sample, it was aimed to reach 431 teachers. A total of 476 teachers were reached as a result of the data collection process. In the research, "Psychological Contract Violation Scale" developed by Robinson and Morrison (1995), adapted into Turkish by Oğul Selekler (2007); "Work Alienation Scale" developed by Elma (2003); and "Counterproductive Work Behaviours Scale" developed by Spector et al. (2006), and adapted to Turkish culture by Öcel (2010) were applied. In the study, Bootstap method from mediation analysis was applied to examine the mediating role of school type on three main variables. The obtained data were analysed with "SPSS and Jasp package programs. As a result of the research, it was determined that teachers' perceptions of psychological contract violation and job alienation levels were low. It was found that teachers' perceptions of psychological contract violation and their level of work alienation did not differ according to the variables of gender and educational status. It has been determined that there is a significant difference according to the variables of school type, seniority and working time at school. In addition, it was found that teachers had low levels of counterproductive work behavior; it was concluded that there was significant difference according to the variables of gender, but not according to the variables of seniority, education status and working time at school. As a result of the mediation analysis performed, it was found that the psychological contract had a significant and positive effect on work alienation, but did not

have a significant effect on counterproductive work behaviors; school type was not found to be significant mediator variable.

Keywords: psychological contract violation, work alienation, counterproductive work behaviour, teacher

Teşekkür

Yüksek lisans eğitimim süresince akademik bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, bu zorlu süreçte her zaman yanımda olan ve desteğini esirgemeyen, akademik duruşu ve bilgeliğiyle her zaman örnek aldığım değerli hocam, tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Nihan Demirkasımoğlu'na sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Eğitim yönetimi alanına girdiğim zamandan bu yana kendimi geliştirmemde önemli katkıları olan Sayın Prof. Dr. Şefika Şule ERÇETİN'e, Sayın Prof. Dr. Murat ÖZDEMİR'e, Sayın Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN'a Sayın Dr. Öğretim Üyesi Yusuf BADAVAN'a, Sayın Prof. Dr. Sait AKBAŞLI'ya ve bu süreçte emeği geçen tüm hocalarıma teşekkür eder, sonsuz saygılarımı sunarım. Tez savunma jürime katılan değerli jüri üyeleri Sayın Doç. Dr. Uğur AKIN ve Dr. Öğretim Üyesi Yusuf BADAVAN'a değerli katkıları ve önerileri için sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Lisansüstü eğitime başlamamda ve lisansüstü eğitim sürecimde bana destek veren değerli arkadaşım Gülşah KAHRAMAN'a teşekkürü borç bilirim. Lisansüstü eğitimim boyunca, görev aldığım okulda destekleriyle yanımda olan değerli yöneticilerime ve ismini saymadığım tüm meslektaşlarıma teşekkür ederim. Veri toplama sürecinde, KKTC'de bulunan kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan ve araştırmaya katkı sağlayan tüm öğretmenlere ve yöneticilere teşekkür ederim.

Son olarak her zorlukta yanımda olduklarını hissettiren, bugünlere gelmemde en büyük emeğe sahip olan anneme, babama, abime, erkek kardeşime ve adını saymadığım tüm geniş aileme sonsuz teşekkür ederim. Son olarak, tez yazma sürecinde aniden kaybettiğim değerli aile büyüklerime minnetlerimle.

Derya DEMİR

Ocak, 2023

İçindekiler

Kabul ve Onay	ii
Teşekkür.....	vii
Tablolar Dizini.....	x
Şekiller Dizini	xiv
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini	xv
Bölüm 1 Giriş	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi	5
Araştırma Problemi.....	6
Sayıtlılar	8
Sınırlılıklar	8
Tanımlar.....	9
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar	10
Psikolojik Sözleşme İhlali	10
İşe Yabancılaşma.....	23
Üretim Karşıtı İş Davranışı	28
Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin Genel Analizi	38
Bölüm 3	42
Yöntem	42
Araştırmanın Modeli	42
Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	42
Veri Toplama Süreci.....	45
Veri Toplama Araçları.....	45
Verilerin Analizi	61
Bölüm 4 Bulgular ve Yorumlar	64
Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Üretim Karşıtı İş Davranışlarına İlişkin Bulgular	82
Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Üretim Karşıtı İş Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşma Durumu	83

Bölüm 5 Sonuç, Tartışma ve Öneriler	93
Sonuç ve Tartışma	93
Sonuçlar	105
Öneriler	107
Kaynaklar.....	110
EK-A: Ölçeklerin Kullanılması İçin Alınan İzin Belgeleri.....	CXXI
EK-B: Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, İşe Yabancılaşma Ölçeği ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği	CXXIV
EK-C: Etik Komisyonu Onay Bildirimi.....	CXXIX
EK-E: Etik Beyanı	CXXXI
EK-C: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu	CXXXII
EK-Ç: Thesis/Dissertation Originality Report.....	CXXXIII
EK-D: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı.....	CXXXIV

Tablolar Dizini

Tablo 1.	43
<i>KKTC İlçelerine Göre Resmi Ortaöğretim Kurumlarında (Ortaokul-Lise) Görev Yapan Öğretmen ve Okul Sayıları</i>	43
Tablo 2.	44
<i>KKTC İlçelerine Göre Özel Ortaöğretim Kurumlarında (Ortaokul-Lise) Görev Yapan Öğretmen ve Okul Sayıları</i>	44
Tablo 3	49
<i>Ekstrem değerlerin atılması sonucu kullanılabilir örneklem sayıları</i>	49
Tablo 4	50
<i>Düzenleme sonrası Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçları</i>	50
Tablo 5	52
<i>Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçları</i>	52
Tablo 6	53
<i>İşe Yabancılaşma Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları (AFA)</i>	53
Tablo 7	55
<i>Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİD-Ö) AFA Analizi Sonuçları</i>	55
Tablo 8	57
<i>Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Ölçüleri</i>	57
Tablo 9	58
<i>Ölçeklere ait Cronbach α ve Birleşik Güvenirlik Katsayıları</i>	58
Tablo 10	59
<i>PSİ Ölçeği AVE Değerleri ve Faktör Korelasyonlarının Karşılaştırılması</i>	59
Tablo 11	60
<i>İşe Yabancılaşma Ölçeği AVE Değerleri ve Faktör Korelasyonlarının Karşılaştırılması</i>	60
Tablo 12	60
<i>ÜKİD Testi AVE Değerleri ve Faktör Korelasyonlarının Karşılaştırılması</i>	60
Tablo 13	65
<i>Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme İhlali Algıları ile İlgili Betimsel İstatistik Sonuçları</i>	65
Tablo 14	66
<i>PSİ Testi Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre PSİ Toplam Puan Mann-Whitney U Test Sonuçları</i>	66
Tablo 15	67
<i>PSİ Algısı Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre PSİ Toplam Puan Mann-Whitney U Testi sonuçları</i>	67

Tablo 16	67
<i>PSİ Algılarına İlişkin Puanların Kıdem Değişkenine Yönelik Betimsel Analiz Sonuçları</i>	67
Tablo 17	68
<i>Kıdem Değişkenine İlişkin PSİ Puanlarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları</i>	68
Tablo 18	68
<i>Dwass-Steel-Critchlow-Flinger Testi PSİ Puanları ile ilgili İkili Karşılaştırma Analizleri Sonuçları</i>	69
Tablo 19	70
<i>Eğitim durumuna göre psikolojik sözleşme ihlali puanları Kruskal Wallis Test sonuçları</i> ..	70
Tablo 20	70
<i>Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Betimsel Analiz Sonuçları</i>	70
Tablo 21 <i>Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre PSİ Algılama Puanları Kruskal Wallis Test Sonuçları</i>	71
Tablo 22	72
<i>Dwass-Steel-Critchlow-Flinger Testi Psikolojik Sözleşme İhlali Puanları ile ilgili İkili Karşılaştırma Analizleri Sonuçları</i>	72
Tablo 23	73
<i>Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Puanları ile ilgili Betimsel İstatistik Sonuçları</i>	73
Tablo 24	74
<i>Kamu ve Özel Ortaöğretim Okullarında Çalışma Durumuna Göre İşe Yabancılaşma Alt Test Puanları Mann-Whitney U Test Sonuçları</i>	74
Tablo 25	75
<i>Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Çalışma Durumuna Göre İşe Yabancılaşma Toplam Puan Mann-Whitney U Testi Sonuçları</i>	75
Tablo 26	76
<i>Cinsiyet Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma Toplam Puan Mann-Whitney U Test Sonuçları</i>	76
Tablo 27	77
<i>Kıdem Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma Toplam Puan Kruskal Wallis Test Sonuçları</i>	77
Tablo 28	78
<i>Dwass-Steel-Critchlow-Flinger Testi ile İşe Yabancılaşma Puanları ile İlgili İkili Karşılaştırma Analizleri Sonuçları</i>	78
Tablo 29	79

<i>Eğitim Durumu Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma Puanları Kruskal Wallis Test Sonuçları</i>	79
Tablo 30	79
<i>İşe Yabancılaşma Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Sonuçları</i>	79
Tablo 31	80
<i>Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma Puanları Kruskal Wallis Test sonuçları</i>	80
Tablo 32	81
<i>Dwass-Steel-Critchlow-Flinger testi işe yabancılaşma puanları ile ilgili ikili karşılaştırma analizleri sonuçları</i>	81
Tablo 33	82
<i>Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Üretim Karşıtı İş Davranışlarına Yönelik Görüş Puanları ile İlgili Betimsel İstatistik Sonuçları</i>	82
Tablo 34	84
<i>Kamu veya Özel Ortaöğretim Kurumlarında Çalışma Durumuna Göre Üretim Karşıtı İş Davranışlarına Yönelik Görüşler Toplam Puan Mann-Whitney U Test Sonuçları</i>	84
Tablo 35	85
<i>Cinsiyet Değişkenine Göre ÜKİD'e İlişkin Görüşler Toplam Puan Mann-Whitney U Test Sonuçları</i>	85
Tablo 36	86
<i>Kıdem Değişkenine Göre ÜKİD'e yönelik görüş puanları Kruskal Wallis Test sonuçları</i> ...	86
Tablo 37	86
<i>Dwass-Steel-Critchlow-Flinger üretim karşıtı iş davranışlarına yönelik görüş puanları ile ilgili ikili karşılaştırma analizleri sonuçları</i>	86
Tablo 38	87
<i>Eğitim durumuna göre üretim karşıtı iş davranışlarına yönelik görüş puanları Kruskal Wallis Test sonuçları</i>	87
Tablo 39	88
<i>Dwass-Steel-Critchlow-Flinger ÜKİD'e Yönelik Görüş Puanları ile İlgili İkili Karşılaştırma Analizleri Sonuçları</i>	88
Tablo 40	88
<i>ÜKİD Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Sonuçları</i>	88
Tablo 41	89
<i>Okulda Çalışma Süresine Göre ÜKİD Puanları Kruskal Wallis Test Sonuçları</i>	89
Tablo 42	90

<i>Dwass-Steel-Critchlow-Flinger Testi ÜKİD Puanları ile İlgili İkili Karşılaştırma Analizleri</i>	
<i>Sonuçları</i>	90
Tablo 43	92
<i>Aracılık Analizleri ile ilgili Hipotez Testleri Bulguları</i>	92

Şekiller Dizini

Şekil 1.....	16
Psikolojik sözleşme ihlali denklemi (Morrison ve Robinson, 1997).	16
Şekil 2.....	32
Üretim karşıtı iş davranışları tipolojisi (Robinson ve Bennett, 1995: 565)	32
Şekil 3.....	62
Test Puanlarına Bağlı Mahanalobis Uzaklıkları ve Ki- Kare Değerleri Dağılım Grafiği.....	62
Şekil 4.....	83
ÜKİD Test Puanları Dağılım Grafiği	83
Şekil 5.....	91
Arabulucu modeli (SÖZ: Psikolojik Sözleşme İhlali, OkT: Okul Türü, YAB: İşe Yabancılaşma, ÜRE: Üretim Karşıtı İş Davranışları)	91

Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

AFA: Açımlayıcı faktör analizi

Akt: Aktaran

DFA: Doğrulayıcı faktör analizi

KKTC: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

MEKB: Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı

PSİ-Ö: Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği

ÜKİD: Üretim (üretkenlik) karşıtı iş davranışı

ÜKİD-Ö: Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği

Vb.: Ve benzeri

Vd.: Ve diğerleri

Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde araştırmanın problemi, problem ifadesi, alt problemleri tanımlanmış, amaç ve önemi ortaya koyulmuş; araştırmanın sınırlılıklarına, sayıltılarına ve araştırmayla ilgili tanımlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Giderek büyüyen ve gelişen dünyada, küçük aile şirketlerinin yerini büyük merkezi örgütler almaya başlamış; ardından toplumsal, ekonomik ve kültürel anlamda değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimlerden birini ise örgütlerde çalışan ve yönetim arasında gerçekleştirilen sözleşmeler oluşturmuştur. Taraflar arasında, hukuki temel oluşturmak amacıyla "... kuruluşun karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla gerçekleştirilen işlem, bağıt, akit, mukavele, kontrat" (TDK, 2020) şeklinde tanımlanan sözleşmeler, niteliğine (yazılı, sözlü, vb.) ve süresine (kısa-uzun) göre farklı biçimlerden oluşmaktadır. Bireylerin örgüte karşı, örgütün ise çalışanlarına yönelik yükümlülüklerini içeren sözleşmelerin genellikle yazılı ve hukuki yaptırıma dayandırılması anlayışı mevcuttur. Ancak, yazılı ve hukuki sözleşmelerin temelini psikolojik sözleşmeye dayandırıldığı belirtilmektedir (Rousseau, 1998). Psikolojik sözleşme kavramı, örgüt ve bireyin karşılıklı yükümlülüklerine yönelik bireysel inançları, beklentileri içeren bir sözleşme türüdür. Çalışanların bireysel inançlarını içermesi dolayısıyla kişisel, yazılı olmayan, sözlü olarak belirtilmesi ihtiyacını içermeyen beklentilerden oluşmaktadır.

Örgüt ve çalışan taraflarından birinin yükümlülüklerini yerine getirmediğinin algılanması durumunda psikolojik sözleşme ihlali ortaya çıkmaktadır (Morrison ve Robinson, 1997; Robinson ve Rousseau, 1994). Alanyazında psikolojik sözleşmeye uymama ve psikolojik sözleşme ihlali olmak üzere iki ayrı kavramın bulunduğu ve bu kavramların birbirlerinin yerine de kullanıldığı gözlemlenmiştir. Ancak, örgüt-birey arasındaki beklenti ve inançlara saygı duyulmaması "psikolojik sözleşmeye uymama"

(breach); psikolojik sözleşmeye yönelik uyumsuzluğun algılanması durumunda oluşan öfke, hayal kırıklığı gibi güçlü duyguların meydana gelmesi ise psikolojik sözleşme ihlali (violation) olarak tanımlanmaktadır (Demirkasımoğlu, 2012). Bu araştırmada ise psikolojik sözleşme ihlali (psychological contract breach) kavramı kullanılmaktadır. Beklentilerin yerine getirilmemesi sonucu oluşan psikolojik sözleşme ihlali, bireylerde hayal kırıklığı, öfke gibi duygusal çıktılar meydana getirmektedir. Bununla birlikte, psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların gerek işe yönelik performanslarında gerekse örgüte güven duygularında azalmalara neden olduğu ve bu durumun psikolojik sözleşmeyi daha derinden etkileyebileceği öne sürülmektedir. Ayrıca, psikolojik sözleşme ihlalinin örgüt verimliliğini derinden sarsıcı daha büyük etkilerinin meydana gelme olasılığı mevcuttur. Nitekim çalışanların, yüksek düzeyde öfke ve şiddet gibi örgüte ve sosyal çevrelerine uygunsuz üretim karşıtı iş davranışları sergileyebilecekleri; dahası işten ayrılma ile sonuçlanabilecek durumlar oluşturabileceği belirtilebilir. Psikolojik sözleşme ihlali yaşanmadan önce, birey-örgüt bağlılığı ve örgütsel güvenin üst seviyede olduğu kurumlarda psikolojik sözleşme ihlali algılanma ihtimalinin daha düşük olduğu varsayılmaktadır.

Diğer yandan, toplumsal ve kültürel değerler, teknolojik gelişmeler gibi etmenler sonucu meydana gelen sosyal değişimlerle birlikte bireyler, pek çok alanda yabancılaşma duygusu yaşamaya başlamıştır. Örgütsel yaşamda ön plana çıkan yabancılaşma hususunda önem taşıyan bir olgu ise işe yabancılaşmadır. Sosyoloji alanının inceleme kapsamında yer alan yabancılaşma kavramı, “belli tarihsel şartlarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin, bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan öğelerin değişik biçimde kavranması” (TDK, 2020) şeklinde tanımlanmaktadır. Genel olarak yabancılaşma, bu değişimler sonucunda bireyin kendisini dış toplumdaki farklı algılaması ve izole etmesi şeklinde ele alınabilir. Marx’a (1963) göre işe yabancılaşma, işe yönelik rollerin doğası ile çalışan bireylerin doğası arasındaki çelişkidir (akt. Mottaz, 1981). Bu tanımdan hareketle, işe yabancılaşma çeşitli faktörlerin oluşması sonucunda çalışanların

bu durumdan olumsuz etkilenmesine neden olan örgütsel davranış şeklinde ifade edilebilir. Bu olumsuz etkilere örnek vermek gerekirse, birey ile örgüt arasında uyumsuzluk, çalışanın iş ile bütünleşememesi, işe yönelik beklentilerinin karşılanamaması gibi durumlar belirtilebilir. Genel anlamda yabancılaşma, özellikle de işe yabancılaşma sonucunda meydana gelen bireysel ve örgütsel problemler, örgütlerin ve örgütlerde çalışan bireylerin gerek kişisel gerekse örgütsel varlığını devam ettirmesini ve etkililiğini olumsuz etkilemektedir; bu bulgular araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir (Elma, 2003).

Örgüt iklimi üzerinde önemli bir etkiye sahip olan diğer bir konu ise örgüt çalışanlarının sergilediği olumsuz davranışlardır. Nitekim örgütler, çalışanların tutum ve davranışlarının bütünleşmesi ile ortaya çıkan atmosferden meydana gelmekte; böylece, örgütteki çalışanların davranışları diğer tüm iş arkadaşlarını ve dolayısıyla örgütün tamamını etkilemektedir. Bu nedenle, son yıllarda örgütsel atmosferi etkileyen, örgütün amaçları ile uyumsuzluk gösteren davranışlara yönelik araştırmalarda artış yaşanmaktadır. Bu eylemler alanyazında, iş yerinde sapkın davranış (Hollinger, 1986, Robinson ve Bennet, 1995), örgüt odaklı saldırganlık (Baron ve Neuman, 1996), duygusal istismar (Keashly, 1997) örgütsel misilleme davranışları (Skarlicki ve Folger, 1997), gibi farklı kavramlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Son yıllarda ise üretim veya üretim karşıtı iş davranışları kavramı daha sık kullanılmaya başlanmıştır. Üretim karşıtı iş davranışları (ÜKİD), çalışanların örgüte veya diğer örgüt üyelerine zarar verme amacıyla sergiledikleri kasıtlı davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda, ÜKİD davranışlarının yanlışlıkla veya tesadüfen yapılan davranışları içermediğine vurgu yapmak gerekmektedir. Nitekim bir eylemin ÜKİD sınıflandırmasında yer alması için, belirli bir kişiyi veya örgütü hedef alması, kasıtlı olarak gerçekleştirilmesi ve zarar verme amacı gütmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, ÜKİD; ufak çaplı hırsızlık ve verimsiz çalışma gibi davranışlardan alkol veya uyuşturucu kullanımı, hakaret, tartışma, işe devamsızlık, fiziksel veya cinsel tacizde bulunma gibi daha ciddi boyutlara varan eylemlerden meydana gelmektedir.

Günümüz çalışma koşulları, yönetim ve çalışanların karşılıklı beklentileri örgüte yönelik tutumların temelini oluşturmaktadır. Karşılıklı beklentilerin yerine getirilmediğinin algılanması durumu bireylerde psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesine veya işe yabancılaşma gibi olumsuz tutum ve duyguların gelişmesine neden olabilir. Çalışanların işlerine yabancılaşma yaşaması ve çalışmaya devam etmesi durumunda ise işe yönelik olumsuz tutum ve davranışların artması ve böylece ÜKİD'in ortaya çıkması olasıdır. Bu nedenle, çalışanların işe yönelik tutum ve davranışları işletme, yönetim, sağlık, turizm, psikoloji ve sosyoloji gibi birçok alanın inceleme konusu haline gelmiştir. Bu disiplinlerden birini ise eğitim alanı oluşturmaktadır. Nitekim eğitim yolu ile toplum için gerekli olan eğitimsel faaliyetler gerçekleştirilmekte; sosyal ve kültürel normlara sahip, topluma faydalı bireyler yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, eğitimsel hedefler öğrenci, öğretmen, yönetici, veliler ve yardımcı hizmetlerin eşgüdümü ile gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır.

Okullarda bireylerin yetiştirilmesi görevinin başında ise öğrencilerle birebir iletişim ve etkileşimde bulunan; dahası öğrencilere kılavuzluk eden öğretmenler bulunmaktadır. Bu doğrultuda, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma yönelik duygu, düşünce, tutum ve davranışlarının incelenmesinin önemli olduğu ifade edilebilir. Nitekim okullarda örgütsel kuralları ihlal edici nitelikte tutum ve davranışlar meydana gelebilmektedir (Demircioğlu ve Özdemir, 2014). Okullarda sergilenen ÜKİD'e örnek olarak derse geç girme, okula veya iş arkadaşlarına ait eşyaları çalma, okul araç gereçlerine zarar verme, ders performansında düşüş, okul ve öğrenci sorunlarına karşı ilgisiz davranma ve benzeri eylemler öne sürülebilir. Diğer yandan, bir öğretmenin psikolojik sözleşme ihlali ve bu doğrultuda ÜKİD sergilemesinin çevresindeki diğer öğretmenlerin işe yönelik algı ve davranışlarının değişmesine neden olabileceği belirtilmektedir (Akkaya, 2019). Bununla birlikte, Dikili (2012), psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların tutum ve davranışlarında olumsuz sonuçlar doğurduğunu, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin azalmasına neden olduğunu öne sürmüştür. Bu doğrultuda, örgütün tamamının amacından sapması ihtimali eğitim kuruluşları açısından önemli riskler içermektedir. Bu nedenle bu araştırmada,

öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışlarının arasındaki ilişkinin incelenmesi gerekli görülmüştür.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Hızla değişen ve gelişen dünyada ülkeler, örgütler ve insanlar arasındaki rekabetin artmasıyla birlikte bireylerin birbirleriyle olan iş ilişkileri ve etkileşimlerinde değişimler meydana gelmiş; bireylerin üzerindeki psikolojik baskıda artış yaşanmıştır. Nitekim çalışanlar örgütün hedeflerini gerçekleştirmede üst düzey performans sergileme çabasına girmektedir. Bu durumda, yasal yaptırımları olmayan ve karşılıklı güven temeline dayanan sözleşmeler, çalışanlar ve örgüt arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir. Ancak, çalışanın sergilediği performansın maddi veya manevi olarak karşılığını alamadığını algılaması durumunda çalışan psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini düşünmektedir. Bu durum, örgüt ile çalışan arasındaki güvenin sarsılmasına ve çalışanların örgütsel performanslarında düşüş yaşamalarına neden olmaktadır. Bununla birlikte, çalışanların işe yabancılaşma gibi tutumlar ve dahası ÜKİD ve benzeri örgüte zarar verebilecek davranışları sergilemeleri olası hâle gelmektedir.

Alanyazın incelendiğinde üretim karşıtı iş davranışı (ÜKİD) ile psikolojik sözleşme ihlali (Fettahlıoğlu, 2015; Yavuzsan, 2020,); işe yabancılaşma ve ÜKİD (Kanten ve Ülker, 2014; Uysal, 2018) üzerine araştırmaların gerçekleştirildiği gözlemlenmiştir. Ayrıca özel okullarda çalışan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali düzeyleri (Onarıcı, 2021); akademik personelin psikolojik sözleşme ihlali düzeyleri (Büyükyılmaz, 2013) üzerine de araştırmalar gerçekleştirildiği görülmüştür. Ancak yapılan çalışmaların çoğunlukla işletme ve sağlık gibi alanlarda yürütüldüğü; eğitim örgütlerinde ise sınırlı olduğu gözlemlenmiştir. İşe yabancılaşma üzerine eğitim örgütlerinde gerçekleştirilen araştırmaların ise ilkökul kademesinde yoğunlaştığı (Elma, 2003; Kılçık, 2011; Şimşek vd., 2012); ancak okul türüne göre (özel- kamu) öğretmenlerin işe yabancılaşmasına yönelik çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür (Eryılmaz ve Burgaz, 2011).

Ayrıca, eğitim alanında psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşma ve üretim karşıtı iş davranışları konularının birlikte incelendiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bir diğer taraftan, bu üç değişkenin özel veya kamu okulları olmak üzere okul türünün aracı etkisine göre bu değişkenlerin herhangi birinin birlikte veya tek olarak incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda, öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algısı, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışlarını hangi düzeyde sergilediklerinin belirlenmesinin özel ve kamu eğitim örgütlerinde yaşanan problemlere ışık tutacak bir model ortaya koyması ve sorunların çözümünde eğitim örgütlerine yol gösterici bir nitelik taşıması beklenmektedir. Bu doğrultuda bu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde okul türü (özel-kamu) aracı değişken olarak ele alınmıştır. Bununla birlikte, mevcut çalışmanın alanyazına ve gelecekteki araştırmacılara katkı sunması beklenmektedir. Bu gerekçelerle,

bu araştırmanın amacı, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti kamu ve özel ortaöğretim kurumları öğretmenlerinin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri incelemektir.

Araştırma Problemi

Bu araştırmada, “KKTC ilçelerinde bulunan kamu ve özel ortaöğretim kurumlarındaki psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşma ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiye yönelik öğretmen görüşleri nasıldır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Alt problemler

Araştırmanın problemi doğrultusunda belirtilen sorulara yanıt aranmaktadır.

1. Kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlalleri ne düzeydedir?
2. Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlaline yönelik görüşleri;

- a. Okul türü (kamu ve özel)
 - b. Cinsiyet
 - c. Kıdem
 - d. Eğitim durumu
 - e. Okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşmaları;
- a) Güçsüzlük
 - b) Anlamsızlık
 - c) Yalıtılmışlık
 - d) Kendine Yabancılaşma boyutlarında ne düzeydedir?
4. Ortaöğretim *kurumlarında* görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri;
- a. Okul türü (Kamu – Özel)
 - b. Cinsiyet
 - c. Kıdem
 - d. Eğitim durumu
 - e. Okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışları ne düzeydedir?
6. Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışlarına yönelik görüşleri;
- a. Okul türü (Kamu-Özel)

- b. Cinsiyet
 - c. Kıdem
 - d. Eğitim durumu
 - e. Okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
8. Kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali düzeyleri, işe yabancılaşma ve üretim karşıtı iş davranışlarının anlamlı birer yordayıcısı mıdır?
9. Kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışları üzerinde okul türünün anlamlı doğrudan etkileri bulunmakta mıdır?

Sayıtlılar

Araştırmaya katılan kamu ve özel eğitim kurumlarında görev alan öğretmenlerin yanıtlarının, gerçek algılarından oluşacağı varsayılmaktadır. Bununla birlikte araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışları ana değişkenlerinin ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2021-2022 öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC) kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışlarına yönelik yanıtlarıyla sınırlıdır. Bununla birlikte, araştırmada ulaşılan kaynaklardan edinilen bilgiler ile biçimlenen bu araştırmanın sonuçları ise kullanılan veri toplama araçları ile sınırlandırılmıştır.

Tanımlar

Psikolojik sözleşme. Öğretmenlerin görev aldıkları okulları veya yönetim ile karşılıklı sorumluluklarından meydana gelen, yazılı olmayan kişisel yükümlülüklerdir.

Psikolojik sözleşme ihlali. Öğretmen ve görev aldığı okul veya yönetim arasındaki beklentiler, sorumluluklar ve vaatlere taraflardan birinin uymaması durumunda dengenin bozulmasıyla ortaya çıkan olumsuz sonuçlardır.

İşe yabancılaşma. Öğretmenlerin, örgüt ve çevre koşulları nedeniyle işine yönelik gelişmeleri anlamsız bulması; kendini yetersiz hissetmesi ve örgütten soyutlamasıdır.

Üretim karşıtı iş davranışı. Örgütün bir üyesi olarak öğretmenlerin, yaşadıkları olumsuz durumların sonucunda, çalıştığı kuruma ve kurumun amaçlarına karşı kasıtlı olarak örgüt işleyişini aksatıcı ve örgüt kurallarını ihlâl edici olumsuz davranışlar sergilemesidir.

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, öncelikle psikolojik sözleşme kavramının ortaya çıkışı ve tarihsel gelişimi birlikte incelenecek; psikolojik sözleşme türlerine yer verilecektir. Ardından, psikolojik sözleşme ihlali süreci ve psikolojik sözleşme ihlalinin bireylerin tutum ve davranışları üzerindeki etkileri incelenecektir. Daha sonra, işe yabancılaşma kavramı ve boyutları ele alınacaktır. Son olarak, üretim karşıtı iş davranışı çerçevesinde ÜKİD kavramı, boyutları, ÜKİD'in nedenleri ve sonuçları incelenecektir.

Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşme ihlali başlığı altında psikolojik sözleşme kavramının tarihsel gelişimi irdelenmiş; ardından psikolojik sözleşme türlerine yer verilmiştir. Bu kapsamda psikolojik sözleşme türleri işlemsel, ilişkisel, geçişsel ve dengeli sözleşme olmak üzere dört alt başlıkta ele alınmıştır. Ardından, psikolojik sözleşme ihlali konusu irdelenmiş; psikolojik sözleşme ihlalinin bireylerin tutum ve davranışları üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Son olarak, psikolojik sözleşme ihlali eğitim örgütleri açısından irdelenmeye çalışılmıştır.

Psikolojik sözleşme kavramı

Psikolojik sözleşme (PS) kavramını irdelemeden önce sözleşme sözcüğünü incelemek gerekirse, Türk Dil Kurumu'na göre sözleşme "hukuki sonuç doğurmak amacıyla iki veya daha çok kişinin, kuruluşun karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla gerçekleşen işlem, bağıt, akit, mukavele, kontrat" şeklinde tanımlanmaktadır. Barnard (1973), sözleşmelerin istihdam ilişkilerinin dayanak noktası olduğunu ve örgüt üyeliği için temel katkılar sağladığını öne sürmüştür (akt. Rousseau, 1990). Süresi ve niteliğine göre farklı türde sözleşmeler (kısa-uzun süreli, yazılı, sözlü... vb.) bulunmakla birlikte çalışan ve yönetim arasında gerçekleştirilen sözleşmeler yasal, toplumsal ve psikolojik sözleşmeden oluşmaktadır. Maaş, çalışma saatleri ve gerçekleştirilecek iş için

gerekli bilgi, yeterlik ve işin kurallarını içeren yasal sözleşmeler, resmi olarak yazılan ve iki veya daha fazla insanın onayı ile hukuki çerçevede yürütülmekle birlikte yaptırımlara sahiptir. Toplumsal sözleşmeler, toplumsal düzenin sağlanması amacıyla yöneticiler tarafından hazırlanan anlaşmaları, bireylerin bir araya gelmesi ve onaylaması ile bağımsızlıklarının bir kısmından hukukun üstünlüğü anlayışı ile vazgeçmeleri ve sosyal ve kültürel normlara uyması anlamına gelmektedir. Psikolojik sözleşmeler ise birey ile organizasyon arasında karşılıklı yükümlülüğe dair bireysel inançlar şeklinde tanımlanmaktadır (Rousseau, 1989).

Psikolojik sözleşme, çalışan ve işveren arasında karşılıklı yükümlülüklerle ilişkin inançlar (Rousseau, 1990), karşılıklı yükümlülüklerden ortaya çıktığı varsayılan bireysel algılar ve bir değişim anlaşmasının algılanması (Argyris 1960; Rousseau 1989; Rousseau ve Tijoriwala, 1998), işveren ve iş görenler arasında gelişen sosyal değişim biçimi (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003) olarak ortaya konmuştur. Ayrıca, psikolojik sözleşmenin yazılı olmayan, üstü kapalı, algısal sözleşmeler (Rousseau, 1995), çalışanların işlerinde ne ile karşılaşacaklarına yönelik geçmiş deneyimlerinden veya gözlemlerinden oluşan beklentiler (Robinson, 1996), istihdam ilişkisini anlaşılır kılan bir çerçeve (Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008) olarak da ele alındığı gözlemlenmiştir. Bu kapsamda, sözleşmenin “psikolojik” olarak adlandırılmasının nedeni; belirsiz olması, kapalı bir biçimde anlatılmaya çalışılması, kesin bir sonuç içermemesi ve bireylerin algı ve inançlarından oluşması şeklinde ifade edilebilir.

Kavramının gelişimi incelendiğinde, “psikolojik iş sözleşmesi” terimini kullanan ilk araştırmacı olan Argyris (1959), bir grup çalışan ve ustabaşı arasındaki anlayışı incelediği araştırmasında, psikolojik sözleşmeyi örgüt ve çalışan arasında gerçekleştirilen, öznel yönü ağır basan ve yazılı olmayan sözleşmeler şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca, çalışanlarda istedik davranışların oluşmasının pasif liderlik davranışı sergileme ve gayri resmi çalışan kültür normlarını sürdürme ile gerçekleşeceği öne sürülmektedir (Argyris, 1959). Ardından, Levinson ve diğerleri (1962), psikolojik sözleşmeyi, çalışan ve işveren

arasındaki bilinçsiz güdülerden kaynaklanan beklentiler olarak tanımlamış; tarafların kendilerinin de bu beklentilerinin tamamını fark edemeyebilecekleri gibi karşı tarafın daha iyi anlaşılabilirliğini belirtmiştir. (Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008; Roehling, 1997). Schein (1965) ise psikolojik sözleşmenin, birey ve çalıştığı örgüt arasında oluşan karşılıklı beklentiler olduğunu; bu beklentilerin, resmi veya yazılı olmadığını ancak maaş ve işin içeriği ile birlikte tüm hakları, imtiyazları ve yükümlülükleri içerdiğini belirtmiştir (akt. Roehling, 1997).

Kavramsal temeli oluşturan bu çalışmalarda, psikolojik sözleşmenin çalışan ve örgüt veya yönetim arasında gelişen 'karşılıklı' beklentilerden meydana geldiğine vurgu yapılmıştır. Ancak, Rousseau (1990), psikolojik sözleşmenin bir bireyin karşılıklı yükümlülüklerle ilişkin bireysel inançlarından oluştuğunu belirtmiştir. Bu bakış açısıyla Rousseau, PS'nin çalışanların ve işverenlerin karşılıklı beklentilerine yönelik olarak, çalışanların 'bireysel' inançlarından meydana geldiğini öne sürerek psikolojik sözleşmeye farklı bir bakış açısı kazandırmıştır. Morrison ve Robinson (1997), Rousseau'nun görüşleri ile paralel olarak psikolojik sözleşmelerin bireysel düzeyde mevcut olduğunu ve yalnızca çalışanların algılarına dayandığını dile getirmiştir. Psikolojik sözleşmenin kavramsal temellerini sorgulayan ve sadece çalışanların bireysel inançları olarak ele alınmasını eleştiren Guest (1998) ise PS'nin işveren ve çalışanı kapsayan 'karşılıklı' bir sözleşme olduğunu öne sürmüştü; dahası psikolojik sözleşmenin hukuki olmadığını ve bir metafor olduğunu belirtmiştir. Guest'in çalışmasına atıfta bulunan Rousseau (1998), yazılı hukuki sözleşmelerin temelini de psikolojik sözleşmeye dayandığını ve karşılıklılıktan ziyade 'karşılıklılık algısının' psikolojik sözleşmenin kalbi olduğunu savunmuştur.

Robinson (1995), algılanan yükümlülükleri içeren psikolojik sözleşmelerin çalışanların işlerinde ne bulacaklarına dair oluşan genel inançlar olan beklentilerden farklı olduğunu ve birbirlerinden ayırt edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Yazara göre, beklentiler, geçmiş deneyimler ve sosyal normlardan etkilenmektedir. Ancak, psikolojik sözleşmeler, bireylerin işverenlerinin sunduğu vaatleri algıladıkları ve bu algılanan vaatleri elde etmeye

hakları olduğu düşüncesi temelinde oluşan inançları gerektirmektedir. Bu hususta, psikolojik sözleşmelerin bazı beklentilerin oluşmasında öncü olduğu; ancak tüm beklentilerin çalışanın algıladığı vaatlerden kaynaklanmadığı sonucuna ulaşılabilir. Nitekim Robinson'a göre (1995) beklentiler, algılanan vaatlerin veya sözleşmelerin yokluğunda da varlığını sürdürebilmektedir.

Psikolojik sözleşmenin bir bireyin iş ilanını değerlendirdiği veya iş başvurusunu gerçekleştirdiği andan itibaren oluşmaya başladığı belirtilebilir. Birey, çalışmak istediği örgütün istediği niteliklerin, beklentilerin ne olduğuna yönelik ilk izlenimi bu aşamalarda edinmektedir. Bununla birlikte, çalışmaya başlayan kişi ve örgüt arasında ilişkisel bir nitelik taşıyan ancak kişisel inançlardan meydana gelen bu sözleşmenin çalışanın işe başladıktan sonraki sosyalleşme sürecinde de temel taşlarının oturmaya devam ettiği ifade edilebilir. Nitekim işe alındıktan sonraki sosyalleşme süreci, örgüt ilişkileri ve bağlantılı sözler ile ilgili yeni bilgiler edinme süreci şeklinde değerlendirilmektedir (Rousseau, 2001). Bu tanımlar ışığında psikolojik sözleşmelerin; yazılı değil bireylerin algılarına dayalı olduğu; karşılıklı beklenti ve inançlara dayalı olarak bireyleri bağladığı; ilişkisel aynı zamanda kişilerin iç dünyasında şekillenmesi dolayısıyla kapalı olduğu belirtilebilir. Ayrıca, psikolojik sözleşmelerin zamana ve mevcut duruma göre değişken ve dinamik bir yapıda olduğu ve tarafların hangi konuda uzlaştıklarına dair hemfikir olma durumlarının değişken özellikler taşıdığı ifade edilebilir.

Psikolojik sözleşme türleri

Bireylerin karşılıklı etkileşimlerinden meydana gelen kişisel algılardan oluşan psikolojik sözleşme, alanyazında birçok araştırmada, işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme olmak üzere iki alt başlık halinde ele alınmıştır. (González, 2016; Mcneil, 1985; Rousseau, 1990, 1995; Rousseau ve Tijoriwala, 1996; Selekler, 2007; Topaloğlu ve Arastaman, 2016). Örgüt koşulları ve istihdam olanaklarının değişmesi ile birlikte Rousseau (2004), psikolojik sözleşme türlerine iki boyut daha eklemiştir. Bu kapsamda,

psikolojik sözleşme; işlemsel (transactional), ilişkisel (relational), geçişsel (transitional) ve dengeli (balanced) sözleşme boyutlarından oluşmaktadır.

İşlemsel sözleşmeler, maddi faktörlerin öne çıktığı, sınırları katı bir biçimde belirlenen, kapalı uçlu ve değişmeyen bir yapıya sahip olan kısa dönemli ve dışsal performans odaklı anlaşmalardır. Nitekim kısa süreli ve ekonomik şartlar temelinde iş arayan, çalıştığı kurumu yükselmek için bir araç olarak gören çalışanlar ile işverenleri arasında işlemsel psikolojik sözleşme temelinde bir iletişim olduğu ifade edilebilir. Rousseau (2004) işlemsel sözleşmelerde, rekabetin yüksek olduğunu ve çalışanların elde ettikleri gelirlere göre performans sergilediklerini öne sürmüştür. Bu tür bir sözleşmenin hâkim olduğu örgütlerde, koşulların değişmesi durumunda çalışanların sözleşmelerini feshetme davranışlarını sergileyebilecekleri belirtilebilir. Eğitim alanında öğretmenler açısından ele almak gerekirse, çalıştığı kurum ile arasında işlemsel psikolojik sözleşmeye dayalı ilişki bulunan öğretmenlerin, maddi faktörlere önem verdiği, elde ettikleri ile doğru orantılı olarak okula katkı sağladığı ve dolayısıyla işe bağlılık düzeylerinin daha düşük düzeyde olduğu ifade edilebilir. Nitekim, Knights ve Kennedy (2005), psikolojik sözleşmelerin işlemsel boyut kapsamında ihlal edilmesinin çalışanların örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkilediğini ileri sürmüştür.

İşlemsel sözleşmelerin aksine, ilişkisel sözleşmeler, daha çok sosyal etkileşim içeren, duygusal faktörlerin bulunduğu, değişebilen, dinamik ve daha yaygın olan; uzun dönemli ve işe bağlılık temeline dayanan özelliklerden oluşmaktadır (Rousseau, 1995). İşlemsel sözleşmelerin bulunduğu örgütlerde, çalışanların bağlılık algılarının daha fazla olduğu dolayısıyla örgütsel değişikliklerde örgütü destekleme davranışları sergilemeleri beklenmektedir. Nitekim Rousseau (2004), çalışanların ilişkisel sözleşme sunan örgütleri tercih etme eğilimlerinin daha yüksek olduğunu öne sürmüştür. Bu hususta, öğretmenliğin doğası gereği iletişim ve sosyal etkileşim yönü ağır basan bir meslek olduğu ve dolayısıyla çalıştıkları örgütle ilişkisel sözleşmeye dayalı etkileşim kuran öğretmenlerin de çalıştıkları okula bağlılığının daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Onarıcı (2021), ilişkisel psikolojik

sözleşmeye dayalı örgüt ve çalışan ilişkisinin uzun dönemli olduğunu; işe bağlılık ve aidiyet duygusu temelinde yüksek performansın ön planda tutulduğunu belirtmiştir.

Geçişsel psikolojik sözleşmeler, hızlı değişim ve geçiş dönemlerinin yaşandığı örgütlerde oluşmakta ve garantisi olmaması dolayısıyla güvensizlik ve belirsizlik içermektedir. Nitekim örgütte küçülmeler veya farklı kurumların birleştirilmesi gibi nedenlerden ötürü yaşanan örgütsel değişimlerde yönetimin çalışanın beklentilerini karşılayamaması, belirsizliklerin yaşanmasına ve ekonomik şartlarda düşüşler meydana gelmesine neden olmakta; bu durum çalışanın örgüte güveninin azalmasına sebep olmaktadır. Geçişsel sözleşmeler, temelinde ilişkisel veya işlemsel sözleşmelere dayalı olarak hızlı değişim ve geçiş dönemleri ve benzeri koşulların sonucunda sözleşmelerde yaşanan değişim süreci ile ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda, çalıştığı kurum ile arasında işlemsel sözleşme bulunan çalışanın, özellikle eğitim alanında ise öğretmenlerin kariyer ve eğitim gibi olanakların sunulması sonucu ilişkisel sözleşmeye yönelimi; örgütle arasında ilişkisel sözleşme bulunan öğretmenlerin ise örgütün vaat ettiği sözleri karşılayamaması dolayısıyla örgüt birey arasındaki ilişkisel sözleşmenin işlemsel sözleşmeye dönüşmesi bu duruma örnek olarak verilebilir.

Dengeli sözleşmeler, iki zıt uçları temsil eden işlemsel ve ilişkisel sözleşmelerin sentezi olarak, iş performansının da göz önünde bulundurulduğu uzun dönemli ilişkileri temel alan örgüt-çalışan ilişkisini kapsamaktadır. Bununla birlikte, dengeli sözleşmelerde, çalışanların üst düzeyde bağlılığı ve örgütle özdeşleşmesi gerekmektedir (Demirkasımoğlu, 2012). Bu tanımdan hareketle, dengeli sözleşmelerde, çalışanlardan, eğitim örgütleri bazında ise öğretmenlerden üst düzey dinamik performans beklendiği ifade edilebilir. Bu hususta, çalışanların nitekim öğretmenlerin kişisel gelişimi desteklenmekle birlikte çalışanlara, eğitim özelinde öğretmenlere eğitim imkânları sunulmaktadır. Bu kapsamda, dengeli psikolojik sözleşmenin işe bağlılık ve yüksek düzeyde iş performansı ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu belirtilebilir. Nitekim Rousseau'ya (2000) göre,

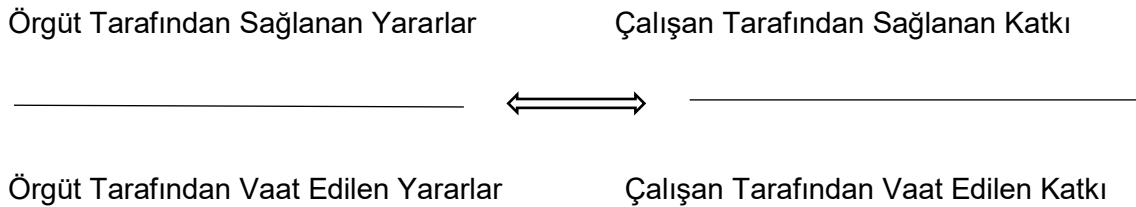
çalışanların karar alma sürecinde aktif rol alması ile örgüte güven duygusunun ve örgüte bağlılığın yüksek olduğu sözleşme türü dengeli sözleşmelerdir.

Psikolojik sözleşme ihlali

Günümüzde çalışan ve örgüt arasındaki ilişkinin temelinde yer alan psikolojik sözleşme konusuna verilen önem gittikçe artmıştır. Nitekim karşılıklı beklentilerin kişisel olarak algılanmasından meydana gelen psikolojik sözleşmeyi etkileyen ücret, terfi, eğitim ve gelişim olanakları gibi farklı faktörler bulunmaktadır. Bu kapsamda, yönetimin çalışanlardan beklediği katkılar ve çalışanın sunduğu performans arasında belirli bir uyum olması beklenmektedir. Nitekim bireyler kendilerine vaat edilenler ile elde ettiklerinin zihinsel hesaplamasını yapmaktadır (Morrison ve Robinson, 1997). Yönetim ve çalışanın psikolojik sözleşme çerçevesinde oluşan beklentilere uygun davranması, birey-örgüt ilişkisini desteklemekte ve karşılıklı güven duygusunu artırarak örgütsel verimliliği sağlamaktadır. Ancak, taraflardan birinin yükümlülüklerini yerine getirmediğinin algılanması durumunda psikolojik sözleşme ihlali (PSİ) ortaya çıkmaktadır (Morrison ve Robinson, 1997; Robinson ve Rousseau, 1994). Şekil 1’de Psikolojik sözleşme ihlali denklemi sunulmuştur.

Şekil 1

Psikolojik sözleşme ihlali denklemi (Morrison ve Robinson, 1997).



Şekil 1’de görüldüğü üzere, bir çalışan öncelikle çalıştığı kurumun kendisine sunduğu teşvikler ile vaat ettiklerini kıyaslayarak belirli bir sonuca ulaşmaktadır. Ardından, bu oran ile kendisinin örgüte taahhüt ettiği katkıları ve gerçekte sağladığının oranını

karşılaştırmaktadır. Sonuç olarak, birey, örgütün sağladıklarının vaat ettiklerine oranla az olduğuna ve eşitsizlik olduğuna inanırsa psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği sonucuna ulaşmaktadır. Bu durumda, bireylerin yükümlülüklerini gerçekleştirmeye yönelik inançlarında azalma meydana gelebilmektedir. Nitekim psikolojik sözleşme ihlali, bireyin inancının gerçek olup olmadığına bakılmaksızın davranışlarını ve tutumlarını etkileyen ihlalin meydana geldiğine dair inançlarından oluşmaktadır (Robinson, 1996).

Alanyazın incelendiğinde psikolojik sözleşme ihlali tanımlarında iki ayrı kavramın bulunduğu ve bu iki sözcük öbeğinin birbirinin yerine kullanıldığı gözlemlenmiştir. İlk olarak, psikolojik sözleşmeye uymama (psychological contract breach), bireyin psikolojik sözleşme şartlarına yönelik olumsuz duygularını ve düşüncelerini (değer vermeme, saygı göstermeme) içermektedir (Demirkasımoğlu, 2012). Diğer yandan, psikolojik sözleşme ihlali (psychological contract violation), olumsuz duygu ve düşünce durumları ile ortaya çıkan derin öfke, üzüntü ve ihanet gibi duygu ve davranışları (Morrison ve Robinson, 1997; Rousseau, 1989) kapsamaktadır. Robinson'ın (1997), psikolojik sözleşme ihlaline yönelik yalnızca örgütün eylem veya eylemsizliklerinin değil; bireyin sosyal bağlamdaki bu eylem veya eylemsizlikleri algılamasına dayanan 'öznel' bir deneyim olduğu ifadesinin bu kavramın anlaşılması açısından önem taşıdığı öne sürülebilir. Bireylerin PS'lerinin temelini oluşturan sosyal ve psikolojik faktörlerden birisi güven; özel olarak ise örgüte duyulan güvendir. Olumlu bir tutum olarak örgüte güveni yüksek olan kişilerin bağlılığı da yüksek olmaktadır (Rousseau, 2000). Böylece bireyin olası bir ihlali algılama olasılığının daha düşük olduğu veya görmezden gelme gibi davranışlar sergilemesi beklenebilir.

Diğer yandan, örgüte güveni düşük olan bir çalışanın, psikolojik sözleşme ihlalinin direkt olarak fark etme eğilimi veya bu durum meydana gelmese dahi sorgulayıcı bir yaklaşım sergilemesi olasılığı daha yüksektir. Bu kapsamda, örgütsel güvenin düşük olması ile psikolojik sözleşme ihlalinin algılanması arasında karşılıklı pozitif bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Nitekim psikolojik sözleşme ihlalinin bireylerin davranışlarında güven kaybı ve karamsarlık gibi olumsuz tutumlara neden olduğu ve örgütsel vatandaşlık, iş

memnuniyeti ve performansında azalma şeklinde sonuçlanabileceği belirtilmektedir (Robinson ve Morrison, 1995; Shapiro, 2002; Turnley vd. 2003; Turnley ve Feldman 1999). Psikolojik sözleşme ihlali algısını etkileyen diğer bir unsur olarak bireyin örgütte çalışma süresi ifade edilebilir. Nitekim bir örgütte görev alma süreci daha uzun olan bireylerin psikolojik sözleşme ihlali algısının daha düşük olduğu ifade edilmektedir (Bal ve diğerleri 2008; Motta, 2016). Bu durumun bir nedeni olarak örgütte çalışmak için geçirilen zamanın aynı zamanda örgüte bağlılık ve örgütsel güven için de harcandığı gösterilebilir.

Psikolojik sözleşme ihlallerinin nedenleri olarak; eğitim ve geliştirme, maaş ve ödüllendirme, işin niteliği, sorumluluk ve güvenlik durumu, değişimin yönetimi ve bireyler gibi faktörlerin olduğu öne sürülmüştür (Doğan ve Demiral, 2009; Robinson ve Rousseau, 1994). Bu kapsamda, çalışanların eğitim ve gelişimlerinin kurumca desteklenmemesi; taahhüt edilen ücretler ve ödüllendirmeler ile gerçekte sunulanlar arasında farklılıklar; işin niteliğine ve verilen sorumluluklara yönelik yanlış veya yetersiz bilgilendirilme yapılması; örgütsel değişimlerde çalışanlara bilgi verilmemesi veya görüşlerinin alınmaması psikolojik sözleşme ihlali oluşmasına neden olmaktadır. Ayrıca, Zuber ve Hammond (2002), işveren ve çalışan arasında çatışma ve güvensizlik, psikolojik sözleşmeyi sürdürmede isteksizlik, fazla iş yükü, özel hayata saygı duymama ve örgüt-çalışan ilişkisinin tek taraflı olmasının psikolojik sözleşme ihlalinin nedenleri arasında yer aldığını öne sürmüştür (akt. Topaloğlu ve Arastaman, 2016).

Psikolojik sözleşme ihlalinin tutum ve davranışlar üzerindeki etkileri

Psikolojik sözleşme ihlali ile ilgili yürütülen araştırmalarda; psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel güven (Yılmaz, 2012), işten ayrılma niyeti (Büyükyılmaz, 2013; İşçi 2010); üretim karşıtı iş davranışları (Özdemir ve Demircioğlu, 2015) ile pozitif ilişkide olduğu; örgütsel vatandaşlığı ise olumsuz etkilediği (Chen ve diğerleri, 2019) ortaya koyulmuştur. Diğer yandan, Dikili (2012), psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılık, örgüte güven ve iş tatmininde azalmaya; ayrıca çalışanların tutum ve davranışlarının negatif yönde değişmesine neden olduğunu öne sürmüştür. Nitekim, çalışanlar öfke, güvensizlik,

sadakatsizlik gibi tutum ve davranışlara yönelme ve iş performansında düşüş eğilimi taşıyabilmektedir. Buna karşın, örgütsel güvenin yüksek olması durumunda psikolojik sözleşme ihlali algısının hafifletilebileceği öne sürülmektedir (İşçi, 2010; Robinson, 1996). Sonuç olarak, psikolojik sözleşmeye uymama veya sözleşme ihlali, bireylerin kuruma sundukları katkılar ile örgütün kendilerine vaat ettikleri arasındaki uyumsuzluk algısı sonucu oluşmaktadır. Bu durum, çalışanların işe bağlılığında azalma, performans düşüklüğü, örgüte güvenin azalması ve işten ayrılması gibi olumsuz tutum ve davranışların meydana gelmesine sebep olmaktadır. Örgüt-birey uyumunun bozulduğu bu gibi durumların, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesini engelleyeceği; dolayısıyla örgüt yöneticilerinin önem göstermesi gereken bir olgu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eğitim Örgütlerinde Psikolojik Sözleşme İhlali

Araştırmanın konusu kapsamında eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye yönelik algılarını ele almak gerekirse öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklentileri özel okullar açısından nitelikli ücret ödeme, iş güvencesi ve gerçekleştirilen iş üzerine verimliliğe dayalı ücret artışı olarak belirtilebilir. Bununla birlikte, gerek özel okullarda gerekse kamu okullarında, öğretmenlerin çalıştıkları kurumdan beklentileri eğitim ve kendini geliştirme imkânı sunma, diğer öğretmenlerle eşit muamele görme, terfi imkânı ve sosyal sorumlulukların yerine getirilmesi şeklinde ele alınabilir. Bu doğrultuda, öğretmen ve çalıştığı okul ve yöneticileri arasında gerçekleşen psikolojik sözleşmeye yönelik beklenti ve yükümlülüklerin farklılaşması, yanlış anlaşılması veya yerine getirilmemesi sonucu öğretmenlerin psikolojik sözleşmeyi sorgulamasına ve hatta psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini algılamasına yol açmaktadır. Nitekim psikolojik sözleşmede tarafların anlaşma şartlarını karşılıklı olarak aynı şekilde algılaması önem taşımaktadır (Topaloğlu ve Arastaman, 2016).

Öğretmenlik mesleğinin adı gereği topluma faydalı bireyler yetiştirilmesi amacıyla sosyal ve etkileşimsel yönü ağır basan bir meslek olduğu belirtilebilir. Bu nedenle, eğitim öğretimin gerçekleştirilmesinin en önemli unsuru olan öğretmenlerin psikolojik

sözleşmelerinin devamlılığı ve güçlü olması bu hususta önem taşımaktadır. Nitekim, psikolojik sözleşme ihlali algılayan öğretmenlerin kuruma vaat ettiklerinde ve sorumluluklarını gerçekleştirmede motivasyonunu kaybedeceği ve dolayısıyla öğretmenin verimliliğinde düşüş yaşanacağı ileri sürülebilir. Bununla birlikte, öğretmenlerin okul iklimindeki verimliliğini arttırmanın, memnuniyetini sürdürmenin ve etkili çalışmasını sağlamanın öğretmenlerin yükümlülük ve beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmasıyla ilişkili olduğu belirtilmiştir (Onarıcı, 2021).

Psikolojik Sözleşme İhlali ile İlgili Çalışmalar

Psikolojik sözleşme kavramının uluslararası alanyazınında ilk olarak ele alınışı Argyris (1960) tarafından gerçekleştirilmiştir. Argyris işveren ile işgören arasındaki ilişkiyi ele almada ilk olarak psikolojik sözleşme kavramını kullanmıştır. "The Individual and Organization: An Empirical Test" adlı çalışmasında Argyris (1959), psikolojik sözleşmeyi işgörenler ile gerçekleştirilen sözleşmelerin öznel yönünün daha ağır bastığı yönüyle ele almış ve psikolojik sözleşmeyi yazılı olmayan, kişisel anlaşmalar şeklinde tanımlamıştır.

Psikolojik sözleşme ve psikolojik sözleşme ihlali üzerine birçok araştırma yürütmüş olan Rousseau (1989, 1990, 1998), işveren ve çalışanların yükümlülüklerinin var olduğunu; bu yükümlülüklerin işe alınma sırasında oluşmaya başladığını belirtmiştir. Ayrıca çalışan ve çalışılan kurum arasında oluşan psikolojik sözleşmeyi işlemsel ve ilişkisel olarak iki kategoride ele almış; bu kategorilere göre meydana gelen psikolojik sözleşmenin ise işverenlerin marka odaklı veya satın alma odaklı olması durumuna göre farklılaştığını ileri sürmüştür (Rousseau, 1990). Bir diğer taraftan Rousseau (1990, 1998), psikolojik sözleşmeyi oluşturan bireysel inançlar, tek başına beklentileri değil iki tarafın taahhüt ettiğine inanılan karşılıklı yükümlülükler dizisini içermekle birlikte yükümlülüklerle ilgili bireysel farklılıkların daha fazla araştırmayı hak ettiğini belirtmektedir.

Psikolojik sözleşme ile ilgili birçok araştırma yürütmüş bir diğer araştırmacı olan Robinson (1996), "trust and breach of the psychological contract" adlı araştırmasını, yeni işe alınan 125 yönetici ile iki buçuk yıllık bir dönem boyunca, yeni işe alınma, 18 ay

sonrası ve 30 ay sonrası olmak üzere üç aşamada gerçekleştirmiştir. Bu kapsamda, güven ve psikolojik sözleşme arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu; psikolojik sözleşme ihlali ile kuruma sunulan katkılar arasında güvenin aracılık yörününün de bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu hususta Robinson'ın gerçekleştirdiği bu araştırma psikolojik sözleşme ihlalinin önlenmesinde örgüte güvenin önemini ortaya koymuştur.

Turnley ve Feldman (1999), 800'den fazla yöneticiyi örneklemelerine dahil ettikleri araştırmada, psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma, kötü söz söyleme, sadakat ve ihmal edici iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiş; ayrıca yöneticilerin davranışları arasındaki ilişkilerde istihdam koşulları gibi durumsal faktörlerin aracı rolünü ele almıştır. Bu hususta, durumsal faktörlerin psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi yumuşatıcı rolünün olduğu; ancak psikolojik sözleşme ihlali ile sadakat ve ihmal arasındaki ilişkileri etkilemediğini ileri sürmüştür. Bu araştırmada ulaşılan önemli bir diğer sonuç ise, yeniden yapılanan örgütlerde işgören ve işveren arasında iş güvenliği, tazminat ve yükselme fırsatları açısından psikolojik sözleşme ihlalinin daha sık ve daha yoğun olmasıdır.

Psikolojik sözleşme ihlali ile iş tutumları arasındaki ilişkide yaş faktörünü moderator olarak ele alan Bal ve arkadaşları (2008), psikolojik sözleşmelerin oluşumu ve ihlal edilmesinde yaşlı çalışanların genç çalışanlardan farklı tepkiler ortaya koyduğunu öne sürmüştür. Bu araştırmada, yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre psikolojik sözleşme ihlalden ve meydana gelebilecek olumsuz olaylardan daha az etkilendiğini ortaya koymuştur. Nitekim, genç çalışanların iş görüşmesinden itibaren işe yönelik olarak yüksek beklentilere girdiği; yaşlı çalışanların ise deneyimlerle birlikte daha gerçekçi beklentilere sahip olduğu ifade edilebilir.

Yurtiçi alanyazını incelendiğinde, özellikle eğitim alanında psikolojik sözleşme ihlali ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda, akademik personelin psikolojik sözleşme ihlali algısının olumsuz sonuçlarında duyguların rolünü ve psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen Büyükyılmaz (2013), akademik personel

üzerinde ilişkisel psikolojik sözleşmeye yönelik unsurların bulunduğunu belirtmiştir. Ayrıca, kurumlar tarafından yerine getirilmeyen vaatlerin işten ayrılma niyetini arttırdığı; psikolojik sözleşme ihlaline yönelik negatif duygu durumları ve tepkilerin de işten ayrılma niyetini arttırdığı bu araştırmada ortaya koyulan diğer bir sonuç olarak görülmüştür.

Özel okullarda görev alan öğretmenlerin karşılaştıkları psikolojik sözleşme ihlallerini inceleyen Onarıcı (2021), öğretmenlerin okuldan beklentileri karşılandığında olumlu bir okul ortamı oluşturulduğu; ancak özel okullarda yöneticilerin öğretmenler arasında rekabeti destekleyici davranışları dolayısıyla öğretmenlerin meslektaşları ile arasındaki beklentilerinin psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesine neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Diğer yandan, öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali yaşadığı hususlardan biri ise maddi beklentilerinin karşılanmaması olarak belirlenmiş; bu durumun öğretmenlerin motivasyon ve performanslarının düşmesine neden olduğu ifade edilmiştir.

Oğul Selekler (2007) ise öğretmenlerin örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme ihlal algısı arasındaki ilişkiyi ele almış ayrıca kültürel faktörlerden güç mesafesinin bu iki değişken arasındaki ilişkiye etkisini ele almıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile güç mesafesi algıları arasında pozitif ilişki olduğu; psikolojik sözleşme ihlali algıları ile güç mesafesi algıları arasında ise negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Diğer yandan, meslek lisesi öğretmenlerinin psikolojik sözleşme ihlali algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan Yiğit (2015), bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğunu; psikolojik sözleşme ihlalinin iş tatminini negatif olarak etkilediğinitespit etmiştir.

İşçi (2010), psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde güvenin rolünü ele aldığı doktora tezinde psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyetini orta düzeyde etkilediğini; ancak örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve güven duygusunun işten ayrılma niyetini azalttığını saptamıştır. Diğer yandan, Topaloğlu ve Arastaman (2016), örgütlerde psikolojik sözleşme üzerine kuramsal olarak gerçekleştirdikleri değerlendirmede, algılanan çalışma şartlarının

resmi iş sözleşmelerinden daha kapsamlı, karmaşık ve dolayısıyla anlaşılması zor olduğunu belirtmiştir.

İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma başlığı çerçevesinde genel olarak yabancılaşma özel olarak ise işe yabancılaşma kavranımının tanımı ve tarihsel gelişimine yer verilmiştir. Bu doğrultuda, yabancılaşma boyutları beş alt başlıkta ele alınmış; ardından özel olarak işe yabancılaşma konusu üzerinde durulmuştur. İşe yabancılaşma konusunun irdelenmesinin ardından öğretmenlerin işe yabancılaşması ele alınarak okullarda yaşanan öğretmenlerin işe yabancılaşması olgusuna yer verilmesi amaçlanmıştır.

Yabancılaşma kavramı

Felsefe, sosyo-psikoloji gibi farklı bilim dallarının araştırma alanı içerisinde yer alan yabancılaşma (alienation) kavramı en genel anlamıyla kişinin kendini dışsallaştırması yani “benliğini terk etme” şeklinde tanımlanmaktadır. Yabancılaşma kavramı, ilk kez Hegel’in düşünceleri ile felsefe alanında kendine yer edinmiştir. Hegel’in tanımına göre yabancılaşma, insanın sadece çevresine karşı değil aynı zamanda kendi fiziki varlığı ile ruhani varlığı arasındaki farklılık sonucu meydana gelmektedir (Abaslı, 2018). Yabancılaşmayı ilk kez bilimsel olarak açıklayan ve kapitalizm çerçevesinde ele alan Marx, emeğin üretimdeki yerinin, çalışanları ürettikleri ürüne, birey olarak kendilerine ve sosyo-kültürel açıdan çevrelerine yabancılaştırıcı bir nitelik taşıdığını öne sürmüştür (Demir, 2018). Bu kapsamda, Marx’ın yabancılaşmayı, bireyin emeğine yabancılaşması, sosyal çevresine yabancılaşması ve kendisine yabancılaşması olarak üç boyutta ele aldığı belirtilebilir.

Yabancılaşma boyutları

Yabancılaşmayı felsefi yönü dışında sosyo-psikolojik açıdan ele alan Seeman (1959), yabancılaşmaya yönelik olarak beş alt boyut ortaya koymuştur. Seeman’a göre yabancılaşma “güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, izolasyon ve kendine yabancılaşma”

olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Elma (2013) tarafından da belirtildiği üzere ampirik çalışmalarda Seeman'ın kavramsallaştırdığı yabancılaşma boyutlarının kullanımının daha yaygındır. Bu nedenle, bu araştırmada yabancılaşma boyutları olarak Seeman tarafından ortaya konulan beş boyutlu yapı ele alınmıştır.

İlk olarak, güçsüzlük boyutunu Marx'ın görüşlerine dayandıran Seeman (1959), bireyin ayrıcalıklarının ve kararlarının toplum tarafından değersizleştirilmesi ve bu düzeyde bireyin yabancılaşması sonucu güçsüzlük oluştuğunu öne sürmüştür. Güçsüzlük, bireylerin hayatlarını etkileyen koşulları yönetememesi ya da denetim kuramaması olarak tanımlanmaktadır (Şimşek vd. 2001). Bu durumda, dışlanma duygusu hisseden bireyler, kendi hayatları ve yaşadıkları olaylar üzerindeki denetimlerini veya hâkimiyetlerini yitirmekte ve başka insanlar tarafından yönlendirilmeye açık olma eğilimi gösterdiği ifade edilebilir. Blauner (1964) ve West (1988), yabancılaşmayı kendi ürettikleri ürün ile ayrı düşen bireylerin, yönetsel ve örgütsel politikalar üzerinde etkisinin olmadığını hissetmesi; dolayısıyla kendilerini yetersiz görmeye başlaması şeklinde ele almıştır (akt. Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Bu durum, bireylerin çevrelerini kontrol etme ve kendi kararlarını alma ihtiyaçlarını gerçekleştirememeleri dolayısıyla moral ve motivasyon kaybı yaşamalarına neden olmakta; sonuç olarak bireyler, pasifleşmekte ve çevreleri tarafından yönetilmeye ihtiyaç duymaktadır. Güçsüzlük boyutuna örnek vermek gerekirse, öğretmenlerin çeşitli teknolojik yeniliklere, programlara veya materyallere yönelik bilgisinin, bunları kullanabilme düzeyinin sınırlı kalması sonucu işe yabancılaşma yaşamaları şeklinde ele alınabilir.

Bireyin, çevresinde meydana gelen olayları anlama duygusuna gönderme yapan anlamsızlık boyutu, neye inanılması hususunda kararsızlık yaşanması ve koşulların kararsızlığı giderici nitelik taşınamaması ile birlikte durumun anlamsızlaşması şeklinde tanımlanabilir. Bu boyut, davranışsal sonuçları tahmin etmede hissedilen beceriye atıfta bulunmaktadır (Seeman, 1959). Nitekim insanların neye inanacağını bilememesi, uygun seçimler yapamaması gelecekteki seçimlerinin sonuçlarına ilişkin de doğru tahminleri

yapabileceğine yönelik inançlarını, beklentilerini yitirmelerine sebep olabilmektedir. Eğitim örgütleri açısından düşünüldüğünde, öğretmenlerin örgütsel hedefler ile kendi amaçlarını gerçekleştirilmede bir uyum sağlayamaması, yaptığı işin anlamsız gelmesi bu boyuta örnek olarak verilebilir.

Kuralsızlık olarak da ele alınan normsuzluk, toplumsal veya sosyal olarak onaylanmayan davranışların belirli amaçları gerçekleştirmek için gerekli olduğuna dair yüksek beklentilere sahip olmadır (Hoy, 1972). Bu kapsamda, normsuzluk, bireylerin kendi çıkarlarını gerçekleştirmek için toplumun kurallarını, değer yargılarını göz ardı etmesi şeklinde ele alınabilir. Örneğin, öğretmenlerin toplumun ve çalıştığı kurumun beklentilerini karşılamaya yönelik çaba göstermemesi yabancılaşmanın bir göstergesidir (Arayıt, 2020).

İzolasyon (yalıtılmışlık), bireylerin fiziksel veya sosyal çevreleri tarafından istenmediklerini düşünmeleri veya kendi istekleri dolayısıyla sosyal çevreden veya toplumdaki uzaklaşmaları, kendilerini soyutlamaları şeklinde betimlenmektedir. Nitekim insanların geri çekilmesinin veya uzaklaşmasının kaynaklarının bireyin kendi psikolojik durumlarından veya çevrelerinden kaynaklanabileceği belirtilmektedir (Elma, 2003; Yılmaz ve Sarpkaya, 2009). Beşinci boyut olarak ele alınan kendine yabancılaşma boyutu ise bireyin yaptığı işe yönelik isteğinin, motivasyonunun bulunmaması dahası işin değeri vermemesidir. Başaran (1998), kendine yabancılaşmayı, insanların yaptıkları işleri geliştirilen değer, norm, ihtiyaç ve isteklerine dayanmaması ve sergiledikleri davranışlar ile bu değerlerin birbirine aykırı olması şeklinde tanımlamıştır (Arayıt, 2020; Elma, 2003). Diğer yandan, Seeman (1959), kendine yabancılaşmanın iki yönünün olduğunu belirtmiştir. Birincisi, çalışanın kendini yeterince ifade edememesi sonucu oluşmaktadır. İkincisi ise iş görenin işin içsel anlamını kavrayamamasıdır. Bu durumda, bireyler yaptıkları işten tatmin olamamakta, işin sadece ekonomik boyutuna odaklanmakta ve kendilerini boşlukta hissedebilmektedir.

İşe yabancılaşma

Yabancılaşmanın örgüt yaşamında öne çıkan biçimlerinden birini işe yabancılaşma oluşturmaktadır. Marx'a göre kapitalist üretim ilişkileri içerisinde oluşturulan işbölümü ile yabancılaşma oluşmaktadır. Nitekim örgütsel gelişme ve büyümenin bir sonucu olarak küçük aile şirketlerinin yerini büyük şirketler almaya başlamıştır. Çalışanlardan üst düzey verim alabilmek için zaman ve hareket etütleri oluşturan Taylor (1911), iş tasarımı yaklaşımı olarak iş basitleştirme kavramını ortaya atmış; bu doğrultuda işi parçalara bölerek, zaman ve hareket etütleri oluşturmuştur. Bu durumda, her çalışanın belirli bir alanda uzmanlaşması öngörülmüş ancak bireylerin psikolojik ve toplumsal yönü ihmal edilmiştir. Bu durumda, çalışanların ürünün veya emeğinin bütününe görememesi ve örgüt içi işleyişte değişim gerçekleşmemesi dolayısıyla bireyler için gerçekleştirdikleri iş sıkıcı hâl almakta böylece işe yabancılaşma meydana gelmektedir.

İşe yabancılaşmanın oluşmasında çeşitli faktörler rol oynamaktadır. Bu faktörlerin kişisel, örgütsel ve çevresel etmenler çerçevesinde sınıflandırılması mümkündür. Cinsiyet, yaş, yaşanılan yer gibi bireyin kendisinden kaynaklanan faktörler işe yabancılaşmaya neden olan kişisel etmenler içerisinde yer almaktadır (Şimşek vd. 2012). Çalışanların yaptıkları işin sonucunu görememesi ise örgütsel etkenlerden biri olarak ele alınabilir. Bununla birlikte, çalışılan kurumun yönetim şekli, merkezileşme, resmi iletişim, bireyin özerklik düzeyi, örgütün büyüklüğü, iş bölümü, çalışma koşulları, sorumluluk, monotonluk gibi durumlar işe yabancılaşmaya neden olan örgütsel etmenler olarak belirtilmektedir (Babadağ, 2018; Elma, 2003; Şimşek vd. 2012; Tanrıverdi ve Kılıç, 2016; Uysal, 2019). Ayrıca, örgütün bürokrasiye dayalı katı hiyerarşik yönetim şekli, çalışanların görüşlerine yeterince yer verilmemesi ve kararların merkezden alınması, çalışan özerkliğinin desteklenmemesi yabancılaşmaya neden olan önemli faktörler içerisinde yer almaktadır. Nitekim Isherwood ve Hoy (1973), hiyerarşik yönetimin öğretmenlerin güçsüzlük hisleri ile olumlu bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (akt. Elma, 2003). Diğer yandan, toplumsal ve kültürel yapı, politik, hukuki ve ekonomik yapı, teknolojik gelişmeler ve

kentleşme gibi durumlar işe yabancılaşmanın çevresel etmenleri olarak öne sürülmektedir (Arayıt, 2020; Tanrıverdi ve Kılıç, 2016).

Sonuç olarak bireyler kendilerini güçsüz hissetmekte, işin anlamlılığını yitirmesi dolayısıyla mesleğe duyarsızlaşmakta, yaptıkları işleri anlamsız bularak maaş odaklı olma eğilimi gösterebilmekte ve iş performansları düşmektedir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011; Şimşek vd. 2012). Nitekim işe yabancılaşma sonucu çalışanlar işten ve sosyal çevrelerinden uzaklaşmakta; çalışanların ilgisizlik, duyarsızlık, tükenmişlik, öfke ve nefret duygularında artış yaşanmakta; iş stresinde artış ve işe bağlılık düzeylerinde azalma dolayısıyla örgüte karşı istenmeyen olumsuz davranışlar ortaya çıkmakta ve çalışanların işten ayrılma niyetlerinde artış olmaktadır (Abaslı, 2018; Kurtulmuş ve Yiğit, 2016). Eğitim örgütlerinde önemli bir göreve sahip öğretmenlerin işe yabancılaşması durumunda, işlerini yapmada isteksiz olmaları, yaptıkları işi anlamsız bulmaları, kendilerini geliştirmeye yönelik çaba sarf etmemeleri, performanslarının düşmesi ve üyesi olduğu okulun sosyal ortamından kendilerini soyutlaması gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve işe yabancılaşmasının nedenlerinin tespit edilmesi ve bu problemlerin ortadan kaldırılması önem taşımaktadır.

Eğitim Örgütlerinde İşe Yabancılaşma

Alanyazın incelendiğinde eğitim örgütlerinde öğretmenlerin işe yabancılaşmasına yönelik olarak yürütülen araştırmaların psikolojik sözleşme ihlaline göre daha yaygın olduğu gözlemlenmiştir. Bu kapsamda, eğitim örgütlerinde işe yabancılaşmanın özellikle de öğretmenlerin işe yabancılaşmasının gerek bireylerinkendisini gerekse görev aldığı kurumu etkileyebilecek önemli bir sorun olduğu belirtilebilir. Nitekim, Eryılmaz ve Burgaz (2011), eğitim örgütlerinde yaşanan yabancılaşmanın eğitimin zaman içerisinde sıkıcı bir hale gelmesine neden olabileceğini belirtmiştir. Bu doğrultuda, eğitim örgütlerinin başarısında kilit noktaya sahip olan öğretmenlerin işe yabancılaşma yaşaması, eğitim öğretim sürecindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirmelerine ve okula sundukları katkılara olumsuz etkide bulunmaktadır. Öğretmenlerin işe yabancılaşma yaşamasında,

meslekleri hakkında oluşan yanlış algılar, ekonomik kısıtlamalar, duyarsızlaşma gibi nedenler rol oynamaktadır (Şimşek vd., 2012). Bu doğrultuda, öğretmenlerin görev aldığı okulun ve sosyal çevrenin koşulları dolayısıyla okula ve yaptığı işe yönelik olguları anlamsız bulması, kendini yetersiz ve güçsüz hissetmesi ve tüm okul çevresinden kendini dışlamasıyla birlikte okula ve işe karşı olumsuz tutumlara sahip olması işe yabancılaşma yaşadığının göstergesi olarak ifade edilmektedir (Ak, 2019; Elma, 2003; Kasapoğlu, 2015).

İşe Yabancılaşma ile İlgili Çalışmalar

İşe yabancılaşma konusunu ele alan yurtiçi araştırmalarının, işe yabancılaşmanın; iş yaşam kalitesi (Kösterelioğlu, 2011), üretim karşıtı iş davranışları (Uysal, 2019), psikolojik sermaye (Çalışkan ve Pekkan, 2017), okul iklimi (Ak, 2019; Avşar, 2019), örgütsel dışlanma ve örgütsel sinizm (Abaslı, 2018); öğretmenlerin öz yeterlik inançları (Kartal, 2019) konuları ile ilişkisine yönelik yürütüldüğü gözlemlenmiştir. Ayrıca, eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009); ilkökul öğretmenlerin işe yabancılaşması (Celep, 2008; Çalışır, 2006; Elma, 2003; Kılıçık, 2011); öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki (Yorulmaz vd. 2015); beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyi (Temel vd. 2013) konularına odaklanıldığı görülmüştür. Yurtdışı alanyazını incelendiğinde ise yabancılaşmanın anlamı (Seeman, 1959); işe yabancılaşmayı belirleyici faktörler (Mottaz, 1981); öğrenci yabancılaşmasının boyutları ve devlet liselerinin özellikleri (Hoy, 1972); öğretmenlerin paylaşılan karar verme ve işe yabancılaşmaya ilişkin inançları (Benson ve Malone 1987); bürokratik yapılandırılmış örgüt yapısından oluşan profesyonel yabancılaşma (Cox ve Wood, 1980) konuları üzerine çalışmalar gerçekleştirildiği gözlemlenmiştir.

Üretim Karşıtı İş Davranışı

Üretim karşıtı iş davranışları başlığı altında, kavramın tanımı ve tarihsel gelişimi irdelenmiştir. Ardından alanyazında bu konuda gerçekleştirilen araştırmalara genel

çerçevede yer verilmiştir. Diğer yandan, üretim karşıtı iş davranışları boyutları örgütsel ve bireysel ÜKİD olmak üzere iki alt başlıkta ele alınmıştır. Bir diğer taraftan, üretim karşıtı iş davranışlarının olası nedenleri ve sonuçları açıklanmaya çalışılmıştır. Son olarak, eğitim örgütlerinde ÜKİD'nin olası neden ve sonuçları açıklanmaya çalışılmıştır.

Üretim karşıtı iş davranışı kavramı

Son yıllarda farklı alanlardaki birçok araştırmaya konu olan üretim karşıtı iş davranışı (ÜKİD), bir kuruma veya örgütün diğer üyelerine zarar vermeyi amaçlayan örgütsel davranış şeklinde tanımlanmaktadır (Spector ve Fox, 2002). Alanyazın incelendiğinde bu davranışların ele alınışında farklı kavramların kullanıldığı görülmektedir. Örnek vermek gerekirse, örgütte istenmeyen bu olumsuz davranışlar, 'sapkın davranışlar' (Hollinger, 1986), 'uyumsuz davranışlar' Puffer (1987), 'örgütsel ihmal' (Hogan ve Hogan, 1989), 'iş yeri sapkınlığı' (Robinson ve Bennet, 1995), 'antisosyal davranış' (Giacalone ve Greenberg, 1997) gibi farklı kelimeler kullanılarak ifade edilmiştir (Bülbül, 2013; Güllü, 2018; Gültaş ve Erigüç, 2018). Bu araştırmada ise Fox ve Spector (2002) ile Sackett ve DeVore (2002) tarafından kullanılan 'üretim karşıtı iş davranışı' kavramı temel alınmıştır. Nitekim bu davranışlar örgütün üretken olma durumunu olumsuz olarak etkilemektedir.

Sackett ve DeVore (2001), ÜKİD'i örgüt üyesinin bilinçli bir şekilde gerçekleştirdiği ve kurumun yasal haklarına uymayan davranışlar olarak tanımlamış ve bu eylemlerin örgütsel yönüne odaklanmıştır. Robinson ve Bennett (1995) iş yeri sapkınlığı olarak nitelendirdiği ÜKİD'i, bir çalışan tarafından kasıtlı olarak örgütün normlarını ihlal eden ve sağlığını tehdit eden davranışlar şeklinde ele almıştır. Ayrıca, Robinson ve Bennett'e göre (1995), bu davranışlar bireye veya örgüte yönelik olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır. Nitekim bireyler çalıştıkları kurumdaki bir kişiyi hedef alabilir veya direkt olarak örgüte zarar vermek amacı ile olumsuz davranışlar sergileyebilir. Ancak, her iki durumda da, doğrudan veya dolaylı olarak örgütlerin olumsuz etkileneceği öne sürülebilir. Spector vd. (2005), verimsiz çalışma davranışlarının çalışılan kuruluşa veya paydaşlarına zarar veren kasıtlı eylemlerden oluştuğunu belirtmiştir. Görüldüğü üzere, ÜKİD tanımlamalarında

farklılıklar bulunmakla birlikte gerçekleştirilen tanımların ortak yönlerinin kasıtlı olması, zarar verici nitelik taşıması ve belirli normları ihlal edici eylemleri içermesi şeklinde ele alınması mümkündür.

Üretim karşıtı iş davranışlarının ele alınışında farklılıkların bulunduğu gibi ÜKİD çerçevesinde ifade edilen eylemlerin içeriğine veya kapsamına yönelik bir fikir birliğinin bulunmadığı belirtilebilir. Nitekim Robinson ve Bennet (1995), ÜKİD'i aktif- pasif ve bireysel-örgütsel olmak üzere farklı kategorilere ayırarak incelemiştir. Fox ve arkadaşları (2001) ise ÜKİD'in saldırganlık ve hırsızlık gibi 'aktif' davranışlar veya işi yanlış yapma gibi 'pasif' eylemleri içerdiğini belirtmiştir. Bu kapsamda, saldırganlık, hırsızlık, tehdit gibi davranışlar aktif veya açık davranışlar kapsamında yer almaktadır. Pasif eylemler ise karşılanması güç olan beklentiler içerisinde olma (Keashly, 1997), hedef birey ile konuşmama veya isteklerini reddetme veya düşük ilgi gösterme (Baron ve Neuman, 1996) gibi davranışlardan oluşmaktadır.

Bu hususta, önemli olan nokta ise pasif davranışların belirlenmesinde yaşanan zorluktur. Ayrıca, işi takip edememe, doğru yapamama, devamsızlık gibi davranışların bilinçsiz değil kasıtlı olarak gerçekleştirilmesi ÜKİD kapsamına alınmasında yol göstericidir. Bir işin bilgi eksikliğinden ve benzeri nedenlerden dolayı eksik veya yanlış yapılması eylemin kasten veya zarar verme amacı güderek yapıldığını göstermemekte; bu durumda bu tür davranışlar ÜKİD olarak ele alınmamaktadır. Örnek vermek gerekirse, bir öğretmenin gerekçe göstererek işe geç gelmesi veya erken çıkması ÜKİD sergilediğini göstermeyebilir. Bu gibi eylemlerin ÜKİD kapsamında ele alınması için kasıtlı ve örgüte zarar verme amacı ile gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Spector ve Fox (2002), daha açık bir şekilde; ÜKİD'in işten kaçınma, görevleri yanlış yapma, hakaret, sabotaj ve hırsızlık gibi zarar verici davranışları içerdiğini belirtmiştir. Bununla birlikte, ÜKİD; çatışma, iş yavaşlatma, işe geç kalma, devamsızlık, düşük iş kalitesi, dedikodu, ayrımcılık, misilleme, madde ve alkol kullanımı, fiziksel saldırı gibi eylemlerden oluşmaktadır (Chen ve Spector, 1992; Demirel, 2009; Doğan ve Kılıç,

2014; Gültaç ve Erigüç, 2018; Öcel, 2010; Özdemir ve Demircioğlu, 2015; Robinson ve Bennett, 1995; Spector vd. 2005; Yavuzsan, 2020). Bu durumda, ÜKİD'i oluşturan davranışların, çalışma arkadaşlarına kötü sözler sarf etme veya küçük çaplı hırsızlık ve benzeri eylemlerden fiziksel şiddet gibi daha ciddi boyutlara kadar uzanan geniş bir yelpazeyi içermesi dolayısıyla örgütler açısından önem taşıyan bir olgu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Nitekim iş yavaşlatma, devamsızlık, düşük iş kalitesi, hırsızlık, devamsızlık gibi eylemlerin örgütleri hem maddi hem de kaynak kayıplarına uğrattığı belirtilmektedir (Li ve Chen, 2018).

Üretim karşıtı iş davranışı boyutları

Üretim karşıtı iş davranışları, alanyazında farklı bakış açıları ile sınıflandırılmaktadır. Zira hangi davranış türlerinin ÜKİD kapsamında ele alınacağı hususunda bir görüş birliği olmadığı belirtilebilir. Üretim karşıtı iş davranışlarını ilk kez ele alan Hollinger ve Clark (1983), bu davranışları örgüt mallarına (mülkiyete) zarar verme ve üretimi saptırma olmak üzere iki başlık altında toplamıştır (Akkaya, 2019; Gültaç ve Erigüç, 2019; Öcel, 2010). Bu kapsamda, mülkiyete zarar verme; hırsızlık, rüşvet, örgütün mallarını tahrip etme ve kötüye kullanma gibi davranışlardan meydana gelmektedir. Düşük performans, devamsızlık, iş kurallarının ihlali, işin özensiz yapılması ve benzeri eylemlerin ise üretimi saptırma boyutunu oluşturduğu öne sürülebilir. Hollinger ve Clark (1983) tarafından oluşturulan sınıflandırmadan yola çıkarak sapkın çalışma tipolojisini oluşturan Robinson ve Bennett (1995), ÜKİD'i 'bireysel' ve 'örgütsel' olmak üzere iki kategori altında ele almıştır. ÜKİD sınıflandırması içerisinde yer alan bireysel ve örgütsel ÜKİD davranışlarının her biri ise iki ayrı alt başlıktan oluşmaktadır. Robinson ve Bennett tarafından oluşturulan sapkın çalışma davranışlarının tipolojisi Şekil 2'de sunulmuştur.

Şekil 2

Üretim karşıtı iş davranışları tipolojisi (Robinson ve Bennett, 1995: 565)



Şekil 2’de görüldüğü üzere, Robinson ve Bennett’e göre (1995) ÜKİD, bireysel (kişilerarası) ve örgütsel olarak iki alt kategoride sınıflandırılmaktadır. Çalışanların birbirleri ile ilişkileri sonucu oluşan ve kişilerarası olarak da ifade edilen bireysel ÜKİD, adam kayırma, dedikodu, iftira gibi daha hafif veya önemsiz derecede görülen ‘politik sapkınlık’ davranışlar ve sözlü veya cinsel taciz, hırsızlık veya çalışma arkadaşlarının tehlikeye atılması gibi daha ciddi boyutlarda gerçekleşebilen ‘kişisel saldırganlık’ davranışlarından oluşmaktadır. Eğitim örgütlerine yönelik örnek vermek gerekirse, öğretmenlerin diğer öğretmenlere, yönetime veya öğrencilere kaba davranması; kötü ithamlarda bulunma veya iş arkadaşlarına önemli bilgileri aktarmama gibi çeşitli olumsuz eylemlerini kişisel

saldırganlık; çalışma arkadaşlarına yönelik kötü ithamlarda bulunması ise politik sapkınlık olarak belirtmek mümkündür.

Örgüte yönelik ÜKİD ise örgütün tamamına zarar vermeyi amaçlayan eylemleri kapsamaktadır. Bunlar, olması gerektiğinden önce işten çıkma, uzun molalar verme veya bilinçli bir şekilde yavaş çalışma gibi işten kaytarmayı niteleyici davranışlar 'üretim karşı sapkınlık' olarak ifade edilmekte ve daha önemsiz görülmektedir. Diğer yandan, iş ekipmanlarını sabote etme, rüşvet, hırsızlık, yalan söyleme gibi davranışlar ise 'örgütün mülkiyetine karşı sapkın davranışlar' olarak belirtilmekte; üretimde sapkınlık davranışlarına oranla daha ciddi boyutlarda gerçekleştiği öne sürülmektedir. Bu kapsamda, öğretmenlerin örgütün tamamını hedef alan saldırgan davranışları, teknolojik araç gereçler gibi okula ait malları sabote etmesi veya çalması, önceden haber vermeden derslere geç girme, dersten erken çıkma ve benzeri devamsızlık davranışları sergilemesi gibi eylemlerinin örgütsel ÜKİD boyutunda yer aldığı belirtilebilir.

Robinson ve Bennett'in tipolojisi, ÜKİD'in direkt olarak örgüte yönelik eylemlerden oluşmadığını; bireyler arası olumsuz davranışların örgüte zarar verme potansiyeli dolayısıyla ÜKİD çerçevesinde yer aldığını ortaya koymaktadır. Nitekim bireysel veya bireyler arası ÜKİD olarak nitelendirilen eylemler, bu tür davranışlar sergilemeyen çalışanların da iş yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, bireylerin performansında düşüş gerçekleşmekte; örgütsel verimliliğin azalması ile birlikte örgütlerin amaçlarından uzaklaşacağı belirtilebilir. Bununla birlikte, ÜKİD davranışlarının zarar verme boyutuna yönelik bir derecelendirmenin mevcut olduğu öne sürülebilir. Bu doğrultuda, Robinson ve Bennett'in (1995) tipolojisinin ÜKİD boyutlarını bütünleştirmesi yönü ile önem taşımaktadır. Nitekim bu sınıflandırma birçok araştırmacı tarafından (Doğruöz ve Özdemir, 2018; Fox vd. 2001; Seçer ve Seçer, 2007; Spector, 2011) kullanılmıştır.

'Sapkın çalışan davranışlarının boyutları' isimli araştırmasında Gruys (1999), 87 farklı ÜKİD olduğunu ileri sürmüştü; bu davranışları ise 11 ana kategori içerisinde

sınıflandırmıştır. Bu temel kategoriler; hırsızlık, mülkü zarara sokma, bilgiyi kötüye kullanma, zamanı ve kaynakları yanlış veya kötüye kullanma, iş güvenliğine uygunsuz davranışlar sergileme, işe devamsızlık, düşük iş kalitesi (yavaş ve özensiz çalışma), alkol kullanımı, madde bağımlılığı, uygunsuz veya yersiz sözlü eylemler (tartışma), ve uygunsuz fiziksel eylemler şeklinde sıralanmaktadır. Bu kapsamda, eğitim örgütlerine ait malları alma, başkalarına hediye olarak verme; örgütün gider hesaplarının bireysel harcamalar için kullanılması gibi eylemler hırsızlık kategorisi altında belirtilebilir. Örgüt mallarını zarara uğratma kategorisine örnek olarak okullarda kullanılan eğitim araçlarının tahrip edilmesi derslerde uygulanması gereken müfredatı sabote etme gibi eylemleri ele almak mümkündür. İş ahlâkına uygun olmayan eylemlerden biri olan örgüte ait verilerin farklı kişilere aktarılması ise bilgilerin kötüye kullanılması olarak ifade edilebilir. Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin okul fotokopi makinalarını kişisel ihtiyaçları için kullanması; uzun molalar vererek derslere geç girmesi; ders saatleri içerisinde farklı aktivitelere yönelmesi veya hastalık iznini farklı amaçlar için kullanması zaman ve kaynakları doğru kullanmadığının ve işe devamsızlığının bir göstergesidir. Diğer yandan, alkol veya madde bağımlılığı veya satışı; çalışma arkadaşları, yönetim veya öğrencilerle tartışmaya girme veya fiziksel saldırı gibi davranışlar eğitim örgütlerinin nitelikli ve toplum ahlakına sahip bireyler yetiştirme amacını gerçekleştirilmesine engel olabilecek davranışlardır. Nitekim eğitim örgütlerinin tek amacı eğitim müfredatını uygulamak değil; aynı zamanda topluma faydalı bireyler yetiştirmektir.

Spector ve arkadaşları (2006), ÜKİD'i kötüye kullanma, üretimden sapma, hırsızlık, sabotaj ve geri çekilme olmak üzere beş boyutta incelemiştir. Başkalarına zarar verme olarak da ele alınan kötüye kullanma boyutu; çalışma arkadaşını tehdit etme, görmezden gelme, aşağılama, psikolojik veya fiziksel şiddet davranışlarını içermektedir (Yavuzsan, 2020). Üretimden sapma, çalışanların kasıtlı olarak isteksiz ve yavaş performans sergilemeleri, kuralları ihlal etmeleri şeklinde ele alınabilir. Toplumsal ihlal veya etik ihlali olarak tanımlanan hırsızlık (çalma) ise kişinin başka çalışanlara veya örgüte ait eşyalara,

paralara el koyması şeklinde ifade edilmektedir (Doğruöz ve Özdemir, 2018). Sabotaj kategorisinde yer alan örgüte ait mallara, araç gereçlere bilinçli olarak zarar verme; güçsüzlük ve adaletsizlik duyguları hissedilen durumlarda meydana gelebilmekte; örgütleri yüksek mali zararlara uğratabilmektedir. Çalışanların örgütsel eylemlere aktif olarak katılmaması geri çekilme ÜKİD sınıflandırmasında yer almaktadır. Ayrıca, Spector vd. (2006), işe geç gelme, işten erken çıkma veya uzun molalar verme gibi çalışma süresini kısaltan davranışların geri çekilme boyutu içerisinde bulunduğunu öne sürmüştür.

Üretim karşıtı iş davranışı nedenleri

ÜKİD'in ortaya çıkmasının nedenlerini kişisel veya durumsal faktörler olarak ele almak mümkündür (Seçer ve Seçer, 2007). Bu kapsamda, negatif duygu durumları, öz yeterlilik, kişilik, cinsiyet, saldırganlık, adil dünya inancı, yüksek düzeyde stres, güvensizlik gibi belirtiler bireysel (kişisel) faktörler olarak belirtilebilir. Fox ve diğerleri (2001) sürekli öfke, kaygı, kontrol odağı ve suçluluk gibi kişisel özelliklerin ÜKİD ile ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Nitekim yüksek düzeyde stresin öfke, anksiyete, depresyon gibi olumsuz duygulara neden olduğu ve ÜKİD'in ortaya çıkmasına katkıda bulunduğu öne sürülmektedir (Goh, 2006; Kanten vd. 2015; Spector, 2011; Spector vd. 2006). Diğer yandan, Öcel ve Aydın (2010), adil dünya inancı düşük çalışanlar ve erkek çalışanların adil dünya inancı yüksek olan çalışanlara ve kadınlara oranla daha fazla ÜKİD sergilediklerini ortaya koymuştur. Nitekim erkek çalışanların daha önyargılı ve agresif olmaları dolayısıyla saldırgan davranışlar sergileme eğilimlerinin görece yüksek olduğu belirtilmektedir (Martinko vd. 2002; Ng, Lam ve Feldman, 2015). Kişiliğin insanların çeşitli olaylara yönelik tutum ve düşüncelerini etkilemesi dolayısıyla ÜKİD ile ilişkili olduğu belirtilebilir. Nitekim Spector (2011) narsist kişilik özelliklerine sahip bireylerin olumsuz davranışlar sergilemeye yatkın olduklarını ifade etmiştir.

ÜKİD'e yönelik durumsal faktörler ise daha çok örgütsel koşullar ve işin niteliği gibi çalışma ortamının koşullarından meydana gelmektedir. Alanyazında çeşitli sınıflandırmalara rastlansa da durumsal belirleyicilerin örgütsel koşulları içerdiiği

belirtilebilir. Bu kapsamda, çalışanların eşit sorumluluk inancı, örgütsel adalet algıları, iş stresi, iş doyumu ve benzeri durumlar ÜKİD'i etkilemektedir. Örgütsel adalet algıları düşük olan; görev veya sorumlulukların eşit dağıtılmadığını düşünen çalışanların tepki gösterme olasılıklarının yüksek olduğunu belirtmek mümkündür. Ayrıca, örgütsel adalet algısının ÜKİD'i etkileyen faktörlerden biri olmakla birlikte öneme sahip olduğu doğrulanmıştır (Doğruöz ve Özdemir, 2018; Özdemir ve Demircioğlu, 2015). Diğer yandan, çoğu stres faktörlerinin ÜKİD'in hırsızlık ve devamsızlık boyutları ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Chen ve Spector, 1992).

Üretim karşıtı iş davranışı sonuçları

ÜKİD gerek çalışanlara gerekse örgüte yönelik olumsuz ve zararlı sonuçlar içeren eylemlerden oluşmaktadır. Nitekim ÜKİD'e maruz kalan çalışanların, moral düşüklüğü, stres gibi psikolojik problemler yaşamaları ile birlikte iş performanslarında düşüşün gerçekleşmesi kaçınılmazdır. Ayrıca, ÜKİD yaşayan çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinde ve işten ayrılma niyetlerinde artış olabileceği ileri sürülebilir. Bu gibi durumlar, örgütün üretkenliği, verimliliği ve itibarını zedelemekte; örgütün maddi ve zaman kayıplarının artmasına neden olmaktadır (Akkaya, 2019; Yavuzsan, 2020). ÜKİD'in önlenmesi için örgütsel adaletin, örgütsel etik iklimin oluşturulması; karşılıklı güvene dayalı ilişkilerin geliştirilmesi; demokratik yönetim tarzının benimsenmesi (Gültaş ve Erigüç, 2019; Kanten ve Ülker, 2014; Seçer ve Seçer, 2007) gerekmektedir. Yöneticiler ile çalışanların arasındaki güvenin psikolojik sözleşme sayesinde kurulabileceği (Seçer ve Seçer, 2007); ayrıca kişiliğin ÜKİD'e olumsuz etkisi üzerinde psikolojik sözleşme algısının düzenleyici bir role sahip olduğu ileri sürülmektedir (Kanten vd. 2015).

Eğitim Örgütlerinde Üretim Karşıtı İş Davranışları

Üretim karşıtı iş davranışlarına yönelik olarak eğitim örgütlerinde yürütülen çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Diğer yandan, eğitim örgütlerinde ÜKİD'in giderek yaygınlaştığı ifade edilmektedir (Doğruöz ve Özdemir, 2018). Bu doğrultuda, özellikle toplum için faydalı, eğitimi, kültürlü bireyler yetiştirmenin amaçlandığı eğitim örgütlerinde

üretim karşıtı iş davranışlarının tespit edilmesi ve önlenmesine yönelik araştırmaların gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir. Örgütlerde sıklıkla karşılaşılan üretim karşıtı iş davranışları bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılırken; bilgilerin kötüye kullanımı, kaynak ve zaman, yokluk, düşük kalitede çalışma, bağımlılık, sözlü şiddet, fiziksel şiddet, baskı, zorbalık ve mobbing olarak farklılık göstermektedir (Demircioğlu ve Özdemir, 2015; Seçer ve Seçer, 2007). Bu tür davranışların, eğitim örgütlerinde öğretmenler tarafından bilinçli bir şekilde gerek meslektaşlarına yönelik gerekse okulun tamamını hedef alarak gerçekleştirilmesi ise eğitim örgütlerinin verimliliğinin azalmasına, dahası eğitimin amacından sapması durumunun ortaya çıkmasına neden olabileceği öngörülmektedir.

Diğer yandan, öğrencilerin eğitim ve öğretim süreçlerinde ilk olarak iletişim ve etkileşim sağladıkları düzey öğretmenlerle aralarındaki ilişkidir. Okul ikliminde öğrencilerin sadece eğitim ve öğretim faaliyetlerini gerçekleştirmesi değil aynı zamanda düzgün bireyler olma yolunda doğru davranış biçimlerini kazanması hedeflenmektedir. Bu doğrultuda öğrencilerin öğretmenleri rol model olarak görmeleri muhtemeldir. Öğretmenlerin sergiledikleri saldırganlık, devamsızlık ve hırsızlık gibi üretim karşıtı iş davranışları bu düzeyde önem taşımakta; bu doğrultuda ÜKİD davranışlarının önlenmesi için okul yöneticilerinin önlem alması önem taşımaktadır.

Üretim Karşıtı İş Davranışları ile İlgili Çalışmalar

Alanyazın incelendiğinde, ÜKİD üzerinde kişiliğin rolü (Penney, 2003; Sezici 2015), kişiliğin ÜKİD'e etkisi (Kanten vd. 2015), ÜKİD belirleyicileri ve önlenmesi (Seçer ve Seçer, 2007), ÜKİD ile örgütsel bağlılık (Demirel 2009; Doğruöz ve Özdemir 2018), örgütsel vatandaşlık (Öcel, 2010), örgütsel etik iklim (Doğan ve Kılıç, 2014) gibi konuların incelendiği görülmüştür. Ayrıca, ÜKİD ile yönetim tarzı ve işe yabancılaşma (Kanten ve Ülker, 2014), psikolojik sözleşme (Özdemir ve Demircioğlu, 2015), psikolojik sözleşme ihlali (Yavuzsan, 2020), yabancılaşma (Üzüm ve Şenol, 2019) gibi konuların birlikte ele alındığı gözlemlenmiştir. Demircioğlu ve Özdemir (2014) ise ÜKİD ölçeğinin eğitim örgütlerinde geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yürütmüştür. Yurtdışı alanyazınında ise

ÜKİD'in tanımı, kapsamı ve boyutlarının belirlenmesine yönelik birçok çalışmanın gerçekleştirildiği (Chen ve Spector, 1992; Martinko vd. 2002; Sackett ve DeVore 2001, Robinson ve Bennett, 1995; Vardi ve Wiener, 1996); çalışan güvenirliliği (Hogan ve Hogan, 1989), işyerinde misilleme (Skarlicki ve Folger, 1997) hususlarında araştırmaların gerçekleştirildiği görülmüştür. Bununla birlikte, ÜKİD ile kişilik (Spector, 2011), duygular ve şiddet (Spector vd. 2005) ve psikolojik sözleşme ihlali (Li ve Chen, 2018) arasındaki ilişkilerin ele alındığı çalışmaların olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin Genel Analizi

Geçmişten günümüze örgütlerin verimliliği ve devamlılığının sağlanması amacıyla örgütler ve yöneticiler tarafından üst düzeyde çaba gösterilmiştir. Bu kapsamda, örgütlerin varlığını garanti altına almak amacıyla resmi sözleşmeler; sosyal normlar açısından ise toplumsal sözleşmeler oluşturulmuştur. Ancak psikolojik bir varlık olan insanın değer ve algıları 1900'lü yılların başlarında önemsenmemiştir. Nitekim, insanlar bir iş görüşmesine dahil oldukları andan itibaren iş, sorumluluk, beklenti ve yükümlülüklerle ilgili genel düşünceler oluşturmaktadır. Bu düşünceler psikolojik sözleşmenin oluşmasının başlangıcı olarak ele alınabilir. MacNeil'e göre (1980), tüm sözleşmelerin doğası gereği algısal olan ve hukuki yaptırımları olan sözleşmelerin ötesinde örtük ayrıntılar ve algılanan yükümlülüklerle ilgilenen ve eksik olmasından kaynaklanan psikolojik bir yönü mevcuttur (González, 2016). Bu doğrultuda, psikolojik sözleşmeler bireylerin işe yönelik algılarını anlama ve yorumlamada önem taşıyan bir konu olarak ifade edilebilir.

İlk iş görüşmesinin yapıldığı andan itibaren şekillenmeye başlayan psikolojik sözleşmeler doğası gereği dinamikdir; zamana ve şartlara göre değişim göstermektedir. Nitekim, örgütlerin sabit bir düzen içerisinde yaşamını sürdüremediği, çağa uyum sağlayabilmek adına değişip gelişmesi gibi psikolojik sözleşmelerin de zaman içerisinde şekillenmesi ve değişimi kaçınılmazdır. Psikolojik sözleşmelerin temelini oluşturan çeşitli normlar mevcuttur. Bunlardan ilki, psikolojik sözleşmelerin sosyal değişim teorisi veya

sosyal takas kuramı temelidir. Blau (1964) tarafından ortaya konan bu teoride kişilerarası ilişkilerde karşılıklı olarak çaba sarf edilmesi veya somut veya soyut olarak sağlanan iletişim öne sürülmüştür. Bu doğrultuda bireyler elde ettikleri ile karşı tarafa sağladıklarını karşılaştırmakta ve bu faydalar üzerine bir algı oluşturmaktadır. Bireylerin örgüte sunduğu katkının örgütü bir karşılık vermeye zorladığına dair bir algı oluşturması durumunda psikolojik sözleşme ortaya çıkmaktadır. Böylece psikolojik sözleşmelerin yapısında öncül bir olgu olan diğer bir kavram olarak karşılıklılığın önemi ortaya çıkmaktadır. Bireylerin vaatlere karşılık olarak aldıklarının bilişsel olarak hesaplanması ve iki taraf arasında eşitsizlik bulunması psikolojik sözleşme ihlali algısının oluşmasına neden olmaktadır.

Psikolojik sözleşme ihlalinin ise örgüte yönelik olumsuz çıktıları farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Eğitim örgütleri açısından ele alındığında örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde öğretmenlerin iş ve çevresiyle ilişkilerinde performansını etkileyen önemli bir faktör olan psikolojik sözleşmenin ihlali durumunda öğretmenlerin tutum ve davranışlarının okuldaki yaşam kalitelerini etkileyeceği ifade edilebilir. Bu hususta psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel vatandaşlığın azalmasına; çalışan performansının düşmesine ve daha az çaba sarf etmesine; çalışanların işten ayrılma niyetinin artmasına neden olduğu belirtilmektedir (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000; Mimaroglu, 2008; Morrison ve Robinson, 1997). Bununla birlikte, psikolojik sözleşme ihlali algısının bireylerin tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir. Örnek vermek gerekirse, psikolojik sözleşme ihlali, bireylerde özel olarak ise öğretmenlerde psikolojik sağlığın bozulması, işe devamsızlık, işe yönelik sunulan katkılarda azalma ve geri çekilme, verimsizlik ve benzeri olumsuz tutum ve davranışlarla sonuçlanmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali sonucu ortaya çıkan olumsuz tutumlardan birisi ise işe yabancılaşma olarak öne sürülmektedir (Afşar, 2016; Demirkıran vd., 2016).

İnsanların içinde yer aldığı örgüt tarafından birey olma yönünün yok sayılarak mekanik yapıda görülmesi, örgütsel rol ve beklentilere uyum sağlayamaması, olumsuz durumlarla karşılaşması sonucu bireylerde işe yabancılaşma tutumlarının oluşmasına

neden olmaktadır. İŖe yabancılaŖma olgusunun bir tutum olarak geliŖtiđi ve psikolojik szleŖme ihlali algılanmasının bu tutumların geliŖmesine neden olabileceği varsayılmaktadır. Zira, genel olarak yabancılaŖma eğitim örgütleri özeline ise öğretmenlerin iŖe yabancılaŖması geliŖmekte olan ülkelerde önem teŖkil eden eğitim sorunu olarak belirtilebilir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin iŖe yabancılaŖma yaŖamaları okul örgütündeki iŖlerini etkileyebileceği gibi tüm yaŖamını ve iŖine yönelik bakıŖ açısını etkilemekte ve deđiŖikliklere neden olmaktadır (Elma, 2003). Bu durumda, eğitim örgütlerinin eğitsel amaçlarını gerekleŖtirmesi zorlaŖmaktadır. Diğer yandan oluŖan iŖe yabancılaŖma tutumunun ardından öğretmenlerde olumsuz davranıŖların sergilenmesine neden olabileceği belirtilebilir. İŖe yabancılaŖma sonucu meydana gelebilecek olumsuz tutumlardan bir tanesi ise üretim karŖıtı iŖ davranıŖları olarak öne sürülmektedir (zm ve Ŗenol, 2019).

Diğer taraftan psikolojik szleŖme ihlali algısının bireylerde olumsuz davranıŖların geliŖmesine neden olabileceği ifade edilmektedir (Bekaroğlu, 2011; Mimarğlu, 2008; Rousseau, 1989; Schein, 1980). Nitekim, psikolojik szleŖme ihlali sonucunda oluŖan algılarla birlikte bireylerin özellikle eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin iŖlerine yönelik inanç ve bağlılıklarında azalma meydana gelmeye baŖlamakta ve bu psikolojik szleŖme ihlali algısının devam etmesi veya artarak ilerlemesi durumunda öğretmenler bu algılara örgütün amaçları aleyhinde olumsuz davranıŖlarla cevap verebilmektedir. Üretim karŖıtı iŖ davranıŖları olarak da ele alınabilen bu davranıŖlar, iŖe geç kalma ve devamsızlık, iŖe yönelik görevleri yerine getirmeme ve örgüt mallarına bilerek zarar verme gibi davranıŖlar Ŗeklinde belirtilmektedir (Deery vd, 2006 akt. Akbıyık, 2018; Demircioğlu ve zdemir, 2014; Kickul ve Lester, 2001; Spector vd., 2006; Turnley ve Feldman, 1999).

Psikolojik szleŖme ihlali, iŖe yabancılaŖma ve üretim karŖıtı iŖ davranıŖları konularının algı, tutum ve davranıŖlardan oluŖtuđu ve bu nedenle birbirleri ile iliŖkili olduğu varsayılmaktadır. Nitekim, algılar tutum ve davranıŖların oluŖmasına neden olduğu; tutumlar da belirli algılardan meydana geldiği ve bireylerde farklı davranıŖlara sebep

olduğu öne sürülebilir. Bu doğrultuda, yurtdışı alanyazınında bu konuların birlikte ele alındığı görölmüş (Li ve Chen, 2018); ancak eğitim örgütlerinde bu üç ana değişkenin birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu konuların birlikte incelenmesinin önem taşıdığı ifade edilebilir. Bu üç değişkene ek olarak araştırmaya dahil edilen özel ve kamu ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin PSİ, işe yabancılaşması ve ÜKİD davranışları arasında farklılık olup olmadığının incelenmesi amacıyla okul türünün aracı değişken olarak ele alınması uygun görölmüştür.

Bölüm 3

Yöntem

Bu ana başlık çerçevesinde araştırmanın yöntemi, çalışma grubu, veri toplama süreci, veri toplama araçları, verilerin analizine kullanılan yöntemler hakkında bilgilere yer verilecektir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, KKTC ilçeleri ortaöğretim kademesinde görev alan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışları (ÜKİD) arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda, psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşma ve üretim karşıtı iş davranışları araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturmaktadır. Bu üç ana değişken ilişkisel tarama modeli ile incelenmiştir. Diğer yandan, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu, okul türü ve okuldaki çalışma süresi ise çalışmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmada, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında KKTC ilçelerindeki kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve ÜKİD düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evreni, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC) ilçelerinde kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerden oluşmaktadır. KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı Eğitim Ortak Hizmetler Dairesi Müdürlüğü 2020-2021 İstatistik Yıllığı'na göre, KKTC ilçelerinde kamu ortaöğretim (ortaokul ve lise) kademesi öğretmenlerine ait istatistikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.

KKTC İlçelerine Göre Resmi Ortaöğretim Kurumlarında (Ortaokul-Lise) Görev Yapan Öğretmen ve Okul Sayıları

İlçeler	Okul Sayısı	Erkek Öğretmen	Kadın Öğretmen	Toplam	Genel Toplam içindeki oranı (%)	Örnekleme alınan öğretmen sayısı
Lefkoşa	21	390,0	885,0	1275,0	8,7	115
Gazimağusa	11	167,5	399,5	567,0	8,8	104
Girne	10	118,5	281,0	399,0	10,1	103
Güzelyurt	4	72,0	123,5	195,5	7,8	72
İskele	6	91,5	183,0	274,5	6,8	74
Lefke	2	45,5	72,0	117,5	3,3	33
Toplam	54	885	1944	2829	8,4	341

Tablo 1'den anlaşılacağı gibi araştırmanın birinci hedef evrenini, KKTC ilçelerindeki kamu ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 2829 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın birinci evreni olan 2829 kamu ortaöğretim öğretmenini $\alpha = .05$ anlamlılık düzeyinde ve %5 hoşgörü düzeyinde, 341 öğretmenin temsil edebileceği varsayılmıştır (Balci, 2005, 95). Balci'ya (2005) göre, tabakalı örnekleme yoluyla evrenden oluşturulan alt grupların örnekleme temsil edilmeleri garanti altına alınmaktadır; nitekim örneklemede amaç homojen alt gruplar elde etmektir. Örneklemin oluşturulmasında, her bir alt tabaka ayrı bir yansız örneklem olarak ele alınmaktadır (Balci, 2005, 85-86). Tablo 2'de özel ortaöğretim (ortaokul-lise) kurumlarında görev alan öğretmenlere yönelik istatistikler sunulmuştur.

Tablo 2.

KKTC İlçelerine Göre Özel Ortaöğretim Kurumlarında (Ortaokul-Lise) Görev Yapan Öğretmen ve Okul Sayıları

İlçeler	Okul Sayısı	Erkek Öğretmen	Kadın Öğretmen	Toplam	Genel Toplam içindeki oranı (%)	Örnekleme alınan öğretmen sayısı
Lefkoşa	5	67	201	268	7,7	80
Gazimağusa	1	16	31	47	9,2	35
Girne	4	27	80	107	8,6	59
Güzelyurt	0	0	0	0	10,7	0
İskele	0	0	0	0	11,0	0
Lefke	0	0	0	0	12,5	0
Toplam	10	110	312	422	8,2	90

Tablo 2'den anlaşılacağı üzere araştırmanın ikinci hedef evrenini, KKTC ilçelerindeki özel ortaöğretim (ortaokul – lise) okullarında görev yapmakta olan 422 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın ikinci evrenini oluşturan 422 özel ortaöğretim öğretmenini $\alpha = .05$ anlamlılık ve %5 hoşgörü düzeyinde, 90 öğretmenin temsil edebileceği varsayılmıştır (Balcı, 2005, 95). Araştırmada, evreni oluşturan her bir elemanın örnekleme temsil edilmesi gerektiği durumlarda başvurulan ve her bir elemanı eşit ve bağımsız olarak seçilme olasılığını arttıran tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda, ele alınan altı ilçe birer tabaka olarak kabul edilmiştir. Örneklemenin temel kuralı yansızlıktır. Yansızlık (eşitlik), evrendeki her bir elemanın seçilme olasılığının eşit olması anlamına gelmektedir (Kumar, 2011; s. 210). Bu nedenle, araştırmada, evrendeki tüm elemanların birbirinden fark etmeksizin; eşit olarak seçilme olasılığına sahip olduğu örneklem türü olarak tanımlanan seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Veri Toplama Süreci

Bu araştırmanın hazırlık sürecinde, ilk olarak araştırmanın konusunu oluşturan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve ÜKİD değişkenleri arasındaki ilişki ve bu ilişkinin hangi yöntemlerle test edildiğini belirlemek amacı ile alanyazın taraması gerçekleştirilmiş; ölçekleri geliştiren araştırmacılardan kullanım izni (Ek-A) mail yoluyla alınmıştır. Araştırmanın kapsamı ve örneklem büyüklüğünün tespit edilmesi sürecinde ise KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı'nın (MEKB) KKTC ilçeleri kamu ve özel ortaöğretim okullarında görev alan öğretmenler ile ilgili istatistiksel verilerden faydalanılmıştır. Veriler toplanmaya başlanmadan önce Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan ve KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı'ndan gerekli izinler (Ek-C, Ek-D) alınmıştır. KKTC ilçeleri kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve ÜKİD arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla üç ayrı ölçekten oluşan veri toplama aracı araştırmacı tarafından öğretmenlere uygulanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği (PSİ-Ö), İşe Yabancılaşma Ölçeği (İY-Ö) ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİD-Ö) kullanılmıştır.

Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği (PSİ-Ö)

Psikolojik sözleşme ihlaline yönelik algıların belirlenmesinde Robinson ve Morrison (2000) tarafından geliştirilen ve dokuz maddeden oluşan "Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçekte, "işverenimin bana karşı davranışları beni hayal kırıklığına uğrattı", "bana söz verilen her şey yerine getirilmedi", "örgüte karşı büyük bir öfke hissediyorum" gibi ifadelerden meydana gelen maddeler bulunmaktadır. Katılımcıların, 5'li Likert tipi ölçek maddelerinin kullanıldığı PSİ-Ö'nde yer alan maddelere "1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum" değerlendirme skalası üzerinden cevap vermeleri beklenmektedir. Bu

kapsamda, ölçek maddelerinin yapısı dolayısıyla yüksek puanların katılımcıların yüksek psikolojik sözleşme ihlali algısını yansıtacağı belirtilmektedir. Ölçekten alınabilecek ortalama puanların derecelendirilmesi ve yorumlanmasında, beşli derecelendirme ölçeğine uygun olacak şekilde 4.20 - 5.00 puan aralıkları kesinlikle katılıyorum; 3.40 – 4.19 puan aralıkları katılıyorum; 2.60 – 3.39 puan aralıkları kararsızım; 1.80 – 2.59 puan aralıkları katılmıyorum; 1.00 – 1.79 puan aralıkları ise kesinlikle katılmıyorum derecelendirmelerini içermektedir. Ayrıca, ölçekte yer alan birinci madde (yöneticilerimin işe alınmam sırasında verdiği sözleri tutmama başanlı olduklarını düşünüyorum.); ikinci madde (yöneticilerim, şimdiye dek bana vermiş olduğu sözleri yerine getirme konusunda oldukça başarılıdır.); ve yedinci madde (iş ortamıyla ilgili beklentilerim şimdiye dek gerçekleştirildi.) olmak üzere toplamda üç ters madde mevcuttur. Robinson ve Morrison (2000), ölçeğe ilişkin gerçekleştirdikleri güvenilirlik analizi sonucunda iç tutarlılık katsayısının 0,92 olduğu sonucuna varmıştır. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlanması Oğul Selekler (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Güvenirlik analizi sonucunda iç tutarlılık katsayısı 0,94 şeklinde belirlenmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermiştir.

İşe Yabancılaşma Ölçeği

Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, Elma (2003) tarafından geliştirilen ve doktora tezinde uygulanan işe yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Ölçek taslağı Seeman (1959) tarafından kavramsallaştırılan anlamsızlık, güçsüzlük, yalıtılmışlık boyutları ile daha sonra tekrardan düzenlenerek okula yabancılaşma boyutunun eklenmesiyle toplamda dört boyuttan ve 38 maddeden oluşturulmuştur. Ölçek beşli Likert tipi ölçek ile derecelendirilmiştir. Bu kapsamda, ölçek (5) her zaman, (4) çoğu zaman, (3) bazen, (2) nadiren, (1) hiçbir zaman seçeneklerinden oluşmaktadır. Bu doğrultuda ölçekten alınacak yüksek puanlar yüksek düzeyde işe yabancılaşmanın, düşük puanlar ise düşük düzeyde işe yabancılaşmanın göstergesidir. Ölçekten alınabilecek ortalama puanların derecelendirilmesi ve yorumlanmasında, beşli derecelendirme ölçeğine uygun olacak şekilde 4.20 - 5.00 puan aralıkları her zaman; 3.40 – 4.19 puan

aralıkları çoğu zaman; 2.60 – 3.39 puan aralıkları bazen; 1.80 – 2.59 puan aralıkları nadiren; 1.00 – 1.79 puan aralıkları ise hiçbir zaman derecelendirmelerini içermektedir. Dört boyuttan oluşan ölçeğin her bir alt faktörü için alfa iç tutarlılık katsayısı ve madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları; birinci faktörde .45 ile .75, ikinci faktörde .41 ile .69, üçüncü faktörde .34 ile .61 dördüncü faktörde ise .21 ile 42 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayıları incelendiğinde; birinci boyutun Cronbach Alfa katsayısı .86, ikinci boyutun .84; üçüncü boyutun .80 ve dördüncü boyutun .62 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu ifade edilmiştir.

Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİD-Ö)

Spector ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilen, ÜKİD-Ö, orijinal versiyonu 33 maddeden oluşan beş dereceli Likert tipi ölçektir. Ölçek maddelerini; kötüye kullanma, üretimden sapma, sabotaj etme, çalma ve geri çekilme olarak nitelendirilen beş alt boyut oluşturmaktadır. Spector ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilen bu ölçek; kötüye kullanma boyutunda 18 madde, üretimden sapma boyutunda 3 madde, sabotaj etme boyutunda 3 madde, çalma boyutunda 5 madde, geri çekilme boyutunda ise 4 madde içermektedir. Katılımcılar, ÜKİD'i betimleyen bu maddeleri beş basamaklı Likert tipi ölçek üzerinde kendileri için uygun olan seçeneği işaretleyerek doldurmakta; ölçekten alınan yüksek puan ÜKİD'in daha sık sergilendiğini ifade etmektedir. Ölçeğin Spector vd. (2006) tarafından belirlenen Cronbach Alpha güvenilirlik değerlerini her boyut ve ölçeğin tamamı içinele almak gerekirse, kötüye kullanma boyutu için .81, üretimden sapma boyutu için .61, sabotaj etme boyutu için .42, çalma boyutu için .58, geri çekilme boyutu için .63 ve ölçeğin tüm maddeleri için ise .87 olarak hesaplanmıştır.

ÜKİD ölçeğini Türk kültürüne uyarlayan Öcel (2010), kamu sektörü ve özel sektörde çalışan toplam 100 katılımcı ile araştırmasını yürütmüştür. Spector vd. (2006) tarafından geliştirilen ölçekten farklı olarak; faktör analizi sonuçları ile ölçeğin dört boyutlu bir yapıya sahip olduğu belirtilmiştir. Ölçeğin Türkçe formunda 32 madde ve geri çekilme,

sabote etme, çalma ve kötüye kullanma olmak üzere toplamda dört boyut yer almaktadır. Ölçek, (5) her zaman, (4) çoğu zaman, (3) bazen, (2) nadiren, (1) hiçbir zaman seçeneklerinden oluşan beşli Likert tipi ölçek ile derecelendirilmiştir. Ölkeden alınabilecek ortalama puanların derecelendirilmesi ve yorumlanmasında ise beşli Likert ölçeğine uygun olarak 4.20 - 5.00 puan aralıkları her zaman; 3.40 – 4.19 puan aralıkları çoğu zaman; 2.60 – 3.39 puan aralıkları bazen; 1.80 – 2.59 puan aralıkları nadiren; 1.00 – 1.79 puan aralıkları ise hiçbir zaman derecelendirmelerini içermektedir. Bu puanlama kapsamında ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek düzeyde ÜKİD'in, düşük puanlar ise düşük düzeyde ÜKİD olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenirlik düzeyini belirlemek amacıyla ele alınan iç tutarlılık katsayılarının; sabote etme boyutunda .78, geri çekilme boyutunda .75, çalma boyutunda .86 kötüye kullanma boyutunda .91, ölçeğin tamamında ise .94 olduğu ortaya koyulmuştur. Demircioğlu ve Özdemir (2014) tarafından ölçeğin eğitim örgütlerine uyarlanmasında geçerlik ve güvenirliği tekrar hesaplanmış ve ölçeğin “kötüye kullanma, çalma ve geri çekilme” olmak üzere üç boyutlu bir yapıdan meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada, eğitim örgütlerinde görev alan öğretmenlerin ÜKİD düzeylerinin ölçülmesi amaçlanmıştır; dolayısıyla Demircioğlu ve Özdemir (2014) tarafından eğitim örgütlerine uyarlanan ölçek formu kullanılmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Bu araştırmada verilerin toplanması amacıyla sırasıyla dokuz maddeden oluşan Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği (PSİ-Ö), 38 maddeden oluşan İşe Yabancılaşma Ölçeği ve 28 maddeden oluşan Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİD-Ö) kullanılmıştır. İlk olarak, kullanılan ölçeklerin toplam puanları ele alınmış ve olası uç değerler saptanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmada yer alan ölçeklerin her birinin z puanları hesaplanmış ve ± 3 değer aralığı dışında yer alan değerler uç değerler olarak kabul edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizini etkileyebileceği belirlenen çok değişkenli artık değerlerin analizinde *Mahalanobis Uzaklık* Analizleri kullanılmıştır (Kline, 2005; Stevens, 2009). Analizler çokdeğişkenli uç değerlerin hâlihazırda bulunan z değerleri ile saptanan katılımcı puanları

içerisinde olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda her test için yapılacak analizleri olumsuz etkilememesi düşüncesiyle uç değerlerin çıkarılması sonucu örneklem sayısında meydana gelen değişiklikler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Ekstrem değerlerin atılması sonucu kullanılabilir örneklem sayıları

Ölçek	Önceki <i>n</i>	Sonraki <i>n</i>
Psikolojik Sözleşme İhlali (PSİ)	476	469
İşe Yabancılaşma (İY)	476	473
Üretim Karşıtı İş Davranışları (ÜKİD)	476	468

Tablo 3'te görüldüğü üzere, Psikolojik Sözleşme İhlali, İşe Yabancılaşma ve ÜKİD ölçeklerine verilen yanıtlar doğrultusunda araştırmada $n=476$ kişiye ulaşılmıştır. Bu örneklem sayısından uç değerlerin atılması sonucu kullanılabilir örneklem sayıları Psikolojik Sözleşme İhlali ölçeği için 469; İşe Yabancılaşma Ölçeği için 473, ÜKİD ölçeği için ise 468 olarak belirlenmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmeden önce KKTC kültüründe yapı geçerliliklerinin saptanması amacıyla öncelikle Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ardından Doğrulayıcı Faktör Analizi(DFA) gerçekleştirilmiştir.

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonuçları. Psikolojik Sözleşme İhlali, İşe Yabancılaşma ve ÜKİD ölçeklerinin ilgili maddelerinin yapı geçerliğinin belirlenmesi için faktör analizi yapıp yapılamayacağını saptamak amacıyla öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi sonuçlarına bakılmıştır. Bu bağlamda, orijinal model ve tüm diğer modellerde ele alınan testlerin tümünün faktör analizi uygulamak için örneklem büyüklüklerinin yeterli olduğu kabul edilmiştir (Cerny & Kaiser, 1977).

Döndürme yöntemine karar verebilmek için ilk olarak Tabachnick and Fidell (2007) tarafından önerilen *Promax* Döndürme Yöntemi kullanılmıştır. Tüm testlerin faktör ilişki matrisindeki korelasyon katsayılarının çoğunun 0.32'den küçük olması analizlere *Varimax* Döndürme Yöntemiyle devam etmeyi gerekli kılmıştır. Döndürme sonrası elde

edilen analizler sonucu psikolojik sözleşme ihlali testinde varyansın %56.7'sini açıklayabilen 2 faktörlü, İşe Yabancılaşma testinde varyansın %39'unu açıklayan 4 faktörlü, ÜKİD'e yönelik gerçekleştirilen testte ise varyansın %64'ünü açıklayan 3 faktörlü yapıya sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte, yakın faktör yükleriyle birden çok faktörde yükü olan; faktör yükü 0.40'ın altında olan ve daha önce üzerinde çalışılmış olan kuramsal yapıya uymayan maddeler elenmiştir. Tablo 4'te ölçeklere yönelik gerçekleştirilen AFA analizi sonucu ulaşılan faktör değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 4

Düzenleme sonrası Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçları

Test	Ölçümler	Orijinal Ölçüm Değeri	Değişiklikler
			Madde 5 ve 7 yakın faktör yüklerine sahip olduğu için elenmiştir.
PSİ	KMO	0.76	0.70
	<i>p</i> değeri	.000	.000
	Faktör Sayısı	2	2
	Açıklanan Varyans	%47.1	%56.7
			Madde 2, 4, 11, 12, 13, 31 ve 32 düşük faktör yüküne sahip olduğu için, madde 21 ve 22 yakın faktör yüklerine sahip olduğu için elenmiştir.
İY	KMO	0.84	0.83
	<i>p</i> değeri	.000	.000
	Faktör Sayısı	4	4
	Açıklanan Varyans	%34.9	%39.0
			Madde 1, 2, 19, 21, 22 ve 23 düşük faktör yüküne sahip olduğu için, madde 3, 4, 5, 6, 14 kuramsal modele uymadığı için, madde 16 ve 27 yakın faktör yüklerine sahip olduğu için elenmiştir.
ÜKİD	KMO	0.84	0.80
	<i>p</i> değeri	.000	.000
	Faktör Sayısı	3	3
	Açıklanan Varyans	%50.82	%63.6

Tablo 4'te görüldüğü üzere psikolojik sözleşme ihlali ölçeği üzerine gerçekleştirilen AFA sonucunda, orijinal ölçeğin toplamda dokuz maddeden oluşan psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinden 5. ve 7. maddeler olmak üzere iki maddenin elenmesi ile birlikte 7 maddeden oluşan iki faktörlü yapıya sahip olduğu; ayrıca varyansın %56.7'sini açıkladığı belirlenmiştir. Toplamda 38 maddeden oluşan İşe Yabancılaşma ölçeğine yönelik gerçekleştirilen analizler sonucunda ölçekten toplamda dokuz maddenin (2, 4, 11, 12, 13, 31, 32, 21, 22. maddeler) elenmesi sonucu ölçeğin 30 maddeden oluştuğu ve ölçeğin varyansın %39'unu açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan, 28 maddeden oluşan ÜKİD ölçeğinden 12 maddenin elenmesi sonucu ölçeğin 16 maddeden oluştuğu ve varyansın %63.6'sını açıkladığı saptanmıştır. Ölçeklerin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ele alındığında PSİ-Ö KMO değeri 0.70; İşe Yabancılaşma ölçeğinin KMO değeri 0.83; ÜKİD-Ö KMO değeri ise 0.80 olarak hesaplanmıştır. İstatistiksel analizlerde KMO oranının 0.5'in üzerinde olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2016, s. 136). Bu doğrultuda psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşma ve ÜKİD ölçek verilerinin KMO oranlarının .50 üzerinde çıkması dolayısıyla ölçeklerin faktör analizine uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada, kullanılan ölçek KKTC örnekleminde uygulandığı için ölçeklerin orijinalinden farklı olarak belirlenen maddeler elenmiştir. Gelecek araştırmalarda, ölçeklerin orijinal ölçek formlarının kullanılması önerilmektedir.

Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği AFA Analizi Sonuçları. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeğine yönelik gerçekleştirilen AFA analizinde ölçeğin orijinali ile uyumlu olarak yönetime karşı ihlal duygusu ve örgüte karşı ihlal duygusu olmak üzere iki faktörlü yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda, ölçeğin orijinalinden farklı olarak yönetime karşı ihlal duygusu boyutunda dört madde (1, 2, 3, 4. Maddeler) ve örgüte karşı ihlal duygusu boyutunda üç madde (6, 8, 9. Maddeler) yer almaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali Algısı Ölçeğinin tamamı, alt boyutları ve madde faktör yüklerine yönelik gerçekleştirilen AFA analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5*Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçları*

Faktörler	Açıklanan Varyans	Faktör Yüğü
Faktör 1: Yönetime Karşı İhlal Duygusu		
1) Yöneticilerimin işe alınmam sırasında verdiği sözleri tutmada başarılı olduklarını düşünüyorum.	38.5	0.70
2) Yöneticilerimin, şimdiye dek bana vermiş olduğu sözleri yerine getirme konusunda oldukça başarılıdır.		0.91
3) Yöneticilerimin bana karşı tavırlarından dolayı büyük bir hayal kırıklığı yaşıyorum.		-0.42
4) Ben öğretmen olarak kendi payıma düşenleri gerçekleştirmeme rağmen, müdürümün kendisinden beklenenleri gerçekleştirdiğini düşünmüyorum.		-0.40
Faktör 2: Örgüte Karşı İhlal Duygusu		
6) Okulum karşı büyük bir öfke duyuyorum.	14.8	0.42
8) İş ortamıyla ilgili beklentilerim şimdiye dek gerçekleştirildi.		0.90
9) Kendimi okulum tarafımdan aldatılmış hissediyorum.		0.85
Toplam	53.30	

Tablo 5'te görüldüğü üzere öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının ölçülmesinde kullanılan PSİ-Ö'nün orijinal ölçekle uyumlu olarak iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Yönetime karşı ihlal duygusu olarak isimlendirilen birinci faktörün varyansı 38.5 olarak saptanmıştır. Birinci faktörde yer alan maddelerin faktör yükü 1. madde için 0.70, 2. madde için 0.91 3. madde için -0.42, 4. Madde için ise -0.40 olarak hesaplanmıştır. Örgüte karşı ihlal duygusu şeklinde isimlendirilen ikinci faktörün varyansı 14.8 oranında olduğu gözlemlenmiştir. İkinci faktörde yer alan maddelerin faktör yükleri 6. madde için 0.42, 8. madde için 0.90 9. madde için ise 0.85 şeklinde hesaplanmıştır. PSİ-Ö'de yer alan yönetime ve örgüte karşı ihlal duygusu faktörlerinin toplam varyansının 53.30 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşe Yabancılaşma Ölçeği AFA Analizi Sonuçları. İşe Yabancılaşma Ölçeğine yönelik olarak gerçekleştirilen AFA analizi sonucunda ölçeğin orijinali ile uyumlu olarak güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma olmak üzere dört faktörlü bir yapıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, Elma (2004) tarafından gerçekleştirilen

AFA sonuçlarında güçsüzlük boyutunun (10 madde) açıkladığı varyans oranı %12.6, anlamsızlık boyutunun (11 madde) %12.6, yalıtılmışlık boyutunun (10 madde) %10.7 ve okula yabancılaşma boyutunda ise %7.4 olduğu ve boyutların toplam varyanslarının %42,4 olduğu belirtilmiştir. İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin alt boyutları ve madde analizlerine yönelik olarak gerçekleştirilen AFA sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

İşe Yabancılaşma Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları (AFA)

	Açıklanan Varyans	Faktör Yüğü
Faktör 1: Güçsüzlük		
1) Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.		0.57
3) İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.		0.70
5) Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.		0.69
6) İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.	7.8	0.50
7) Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.		0.52
8) Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum.		0.52
9) Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.		0.53
10) Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.		0.57
Faktör 2: Anlamsızlık		
14) Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.		0.57
15) İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığım duygusunu yaşıyorum.		0.43
16) Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.	5.0	0.53
17) Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.		0.70
18) Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.		0.61
19) Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.		0.50
Faktör 3: Yalıtılmışlık		
22) Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.	19.9	0.53
23) Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum.		0.52

	Açıklanan Varyans	Faktör Yüğü
24) Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.		0.56
25) Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.		0.58
26) Okulda kendimi yalnız hissediyorum.		0.70
27) Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.		0.45
28) Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum.		0.60
29) Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.		0.67
30) Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.		0.58
Faktör 4: Okula Yabancılaşma		
33) Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsiyorum.		0.58
34) Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.		0.68
35) Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum.		0.78
36) Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum.	6.3	0.49
37) Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum.		0.51
38) Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum.		0.56
Toplam	39.00	

Bu araştırmada, AFA sonucu belirlenen dört faktörlü yapının varyans toplamı Elma (2004) tarafından açıklanan varyanstan farklı olarak %39 olarak belirlenmiştir. Ölçeğe ait alt boyutların varyansları incelendiğinde, güçsüzlük boyutu (10 madde) için 7.8, anlamsızlık boyutu (6 madde) için 5.0, yalıtılmışlık boyutu (9 madde) için 19.9, okula yabancılaşma boyutu (6 madde) için 6.3, ölçeğin tamamının varyans değeri ise 39 olarak hesaplanmıştır. İşe Yabancılaşma ölçeğini oluşturan dört boyutun her birinin madde faktör yükleri ele alındığında, güçsüzlük olarak adlandırılan birinci boyutta yer alan maddelerin faktör yükleri 0.50 ile 0.70 arasında değişmektedir. Anlamsızlık boyutunda yer alan maddelerin faktör yükleri 0.43 ile 0.70 arasında değişmekte; üçüncü faktör veya yalıtılmışlık içerisinde yer alan maddelerin faktör yükleri 0.52 ile 0.70 arasında

değişmektedir. Son olarak okula yabancılaşma şeklinde belirtilen dördüncü faktörde yer alan maddelerin faktör yükleri ise 0.49 ile 0.78 arasında farklılık göstermektedir.

Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİD-Ö) AFA Analizi Sonuçları. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİD-Ö) üzerinde gerçekleştirilen AFA analizi sonucunda ölçeğin eğitim örgütlerinde geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapıldığı çalışma (Demircioğlu ve Özdemir, 2014) ile uyumlu olarak üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin orijinalinde ve eğitim örgütlerine uyarlanması çalışmasında kötüye kullanma faktörü 17 maddeden oluşmakla birlikte faktör yükleri .89 ile .38 arasında değişmektedir. Ölçeğin çalma olarak adlandırılan ikinci alt boyutunda altı madde bulunmakta; faktör yükleri ise .87 ile .78 arasında değişmektedir. Son olarak üçüncü boyutta yer alan geri çekilme boyutu ise dokuz maddeden oluşan, faktör yükleri .79 ile .55 arasında değişen değerlerden oluşmaktadır. Bu doğrultuda, belirtilen faktörlerin toplam varyansa etkileri ele alındığında, kötüye kullanmanın toplam varyansın %29.43'ünü; çalma boyutunun toplam varyansın %13.88'ini; geri çekilme boyutunun ise %13.42'sini açıkladığı gözlemlenmiştir. Bu araştırmada, ÜKİD-Ö'ne yönelik olarak AFA analizi tekrarlanmış; sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİD-Ö) AFA Analizi Sonuçları

	Açıklanan Varyans	Faktör Yüğü
Faktör 1: Kötüye Kullanma		
7) İşyerindeki birini itme ya da vurma		0.68
8) İşyerine zarar verici söylentiler çıkarma		0.61
9) İşyerindeki diğer çalışanları yok sayma		0.92
10) İşyerindeki insanları itip kakarak korkutma	46.00	0.74
11) İşyerindeki biriyle dalga geçme ya da ona hakaret etme		0.77
12) İşyerindeki herhangi birini sözel olarak aşağılama		0.68
13) İşyerindeki herhangi birine kendisini kötü hissettirecek açık saçık şeyler söyleme		0.56
15) İnsanların özel hayatlarıyla alay etme		0.50
Faktör 2: Çalma		

	Açıklanan Varyans	Faktör Yüğü
17. İşverenimize ait olan bazı şeyleri yürütme	10.00	0.77
18. İşyerindeki birine ait bir şeyi izinsiz alma/yürütme		0.80
20. İzin almadan işverenimize ait parayı alma		0.82
Faktör 3: Geri çekilme		
25. Örgüt mallarına bilerek zarar verme		0.91
26. Dışarıdaki insanlara çalıştığınız yer hakkında kötü şeyler söyleme		0.56
28. Verilen yönergelere bilerek uymama	8.00	0.52
Toplam	64.0	

Tablo 7'de görüldüğü üzere bu araştırmada tekrar gerçekleştirilen AFA analizi sonucunda ÜKİD-Ö'nün üç faktörlü yapısı mevcut olmakla birlikte kötüye kullanma faktörünün varyansı %46, çalma faktörünün varyansı 10, geri çekilme faktörünün varyansı ise 8 olarak hesaplanmış; bu faktörlerin toplam varyansın %64'ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, birinci faktörde sekiz madde yer almakta bu maddelerin faktör yükü 0.50 ile 0.92 arasında değişmektedir. Çalma faktöründe üç madde yer almakta ve bu maddelerin faktör yükleri 0.77 ile 0.82 arasındadır. Son olarak geri çekilme faktöründe üç maddeye yer verilmiş; bu maddelerin faktör yüklerinin 0.52 ile 0.91 arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda, ölçeği eğitim örgütlerinde uygulayarak geçerlik ve güvenirlik analizlerini gerçekleştiren Demircioğlu ve Özdemir (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışma ile doğru orantılı olarak ölçeğin üç faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Ancak belirtilen çalışmadan farklı olarak faktörlerde yer alan bazı maddeler düşük faktör yüküne sahip olması ve bazı maddelerin iki faktörün içinde yer alması dolayısıyla elenmesi yoluna gidilmiştir. Böylece bu araştırmada gerçekleştirilen AFA analizi sonucu ÜKİD-Ö'nün 14 maddeden oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun bir nedeni olarak ÜKİD ölçeğinin Türkiye'deki eğitim örgütlerinden farklı olarak KKTC örnekleminde değişiklik gösterdiği belirtilebilir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları. Açıklayıcı faktör analizinden her test için elde edilen modeller Doğrulayıcı Faktör Analizi ile incelenmiştir. Analizler

sonucunda modellere ilişkin uyum indeksleri Tablo 8’de verilmiştir. Tablo 8’de verilen Ki-kare istatistiği gözlenen değişkenlerin kovaryans yapıları ile modelin uygunluk gösterip göstermediğine ilişkin hipotezi test etmeye yarayan bir yöntemdir (Özdamar, 2002; Stapleton, 1997). Nitekim değişken sayısı arttığı zaman Ki-kare istatistiği yükseleceğinden Ki-kare/serbestlik derecesinden yararlanması öngörülmektedir. Bu değer 5 değerinden küçük ise modelin uyum iyiliğine sahip olduğu, 3 değerinden daha küçük ise modelinyüksek bir uyuma sahip olduğu kabul edilmektedir (Byrne, 1998). Bu çalışmada, tüm modellerin Ki-kare/serbestlik derecelerinin tümünün 5 değerinden küçük çıkmasına dayalı olarak gözlenen yapıya uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi uyum iyiliği sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8

Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Ölçüleri

Uyum Ölçümleri	PSİ Testi Ölçüm Değerleri	İY Testi Ölçüm Değerleri	ÜKİD Testi Ölçüm Değerleri
χ^2	14.469	846.890	68.144
<i>p</i> değeri	.272	<.001	.670
<i>df</i>	12	371	74
χ^2/df	1.21	2.27	0.92
RMSEA	0.023	0.056	0.000
CFI	1.000	0.968	1.000
NFI	0.999	0.965	1.000

Uyum iyiliği indeksleri genellikle model tarafından açıklanan varyans ve kovaryans miktarının bir ölçümüdür. Uyum iyiliği indekslerinin değeri 1’e ne kadar yaklaşırsa modelin veriye o kadar uyumlu olduğu belirtilebilir. Uyum iyiliği indeksleri için 0.90-0.95 kabul edilebilir; 0.95 üzerinde olması ise yüksek bir uyumu gösterir (Dickey, 1996; Stapleton, 1997; Byrne, 1998). Tablo 8’deki CFI, ve NFI uyum indeksi değerlerinin 0.95 değerinden büyük olması tüm modellerin veriyle uyumlu olduğunu göstermektedir. Diğer yandan modelin hata (uyumsuzluk) indekslerinin 0.05-0.08 değerleri arasında olması beklenmektedir. Tablo 8’de görüldüğü üzere, ulaşılan değerlerin 0.05 değerinden küçük olması durumunda modelin uyum iyiliğinin olduğu belirtilebilir. Ayrıca Ortalama Karekök

Hata Tahmini (RMSEA) indeks değerinin 0.00'a yakın olması iyi uyumun olduğunu göstergesidir. RMSEA'nın 0.08'den düşük çıkması, gözlenen ve üretilen matrisler arasında minimum hata olduğunu ve mükemmel bir uyumun olduğunu gösterir (Browne & Cudeck, 1993). Çalışmadaki modeller için hesaplanan ortalama karekök hata tahmini (RMSEA) değerlerinin 0.08 ile 0.05 arasında olması modeller için gözlenen ve üretilen matrisler arasındaki hata oranının kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda, son biçimini alan tüm testlerin α güvenilirlik katsayıları Tablo 9'da verilmiştir. AFA ve DFA analizlerinin yanı sıra her ölçeğin Birleşik Güvenirlik (CR) katsayısı hesaplanmıştır. Birleşik güvenirlik katsayısı (CR), Chonbach α değerlerinden daha az yanlı bir güvenirlik tahminidir. CR değerinin 0,7 ve üzerinde olması güvenirlüğün yeterli olduğunu göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Tablo 9

Ölçeklere ait Cronbach α ve Birleşik Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Cronbach α değeri	Birleşik Güvenirlik	Madde Sayısı
Psikolojik Sözleşme İhlali (PSİ)	0.50	0.60	7
İşe Yabancılaşma (İY)	0.88	0.97	28
Üretim Karşıtı İş Davranışları (ÜKİD)	0.74	0.93	14

Tablo 9'da görüldüğü üzere toplamda yedi maddeden oluşan psikolojik sözleşme ihlalinin Cronbach's Alpha değeri 0.50; birleşik güvenirligi ise 0.60 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ikinci ölçek olan ve toplamda 28 maddeden oluşan İşe Yabancılaşma ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0.88, birleşik güvenirlik değeri ise 0.97'dir. Üçüncü ölçek olan ÜKİD-Ö'nün Cronbach's Alpha değeri 0.74 birleşik güvenirlik katsayı değeri ise 0.93 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, işe yabancılaşma Ölçeği ile ÜKİD Ölçeğinin Cronbach's Alpha değerlerinin sonucunda yüksek derecede güvenirlige sahip olduğu öne sürülebilir. Nitekim Cronbach's Alpha katsayısının .90'dan

büyük olması yüksek derecede güvenilirliğin olduğunu göstermektedir (Tavşancıl, 2006, s.29). Ancak psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin orijinalinde Cronbach Alpha değeri .80 olarak belirtilmiş; bu araştırmada ise .50 olarak saptanmıştır. Diğer yandan birleşik güvenilirlik değerinin ise .60 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik Sözleşme İhlali, İşe Yabancılaşma ve ÜKİD Ölçeklerinin Yakınsak ve Ayırt Edici Geçerlik Bulguları. Yakınsak geçerlilik değişkenlere ilişkin ifadelerin birbirleriyle ve oluşturdukları faktör ile ilişkili olduklarını; ayırt edici geçerlilik ise değişkenlerde yer alan ifadelerin ait oldukları faktör dışındaki faktörlerle buldukları faktörden daha az ilişkili olması gerektiği anlamına gelmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) değerlerinin kareköklerinin her birinin iki faktör arasındaki korelasyon katsayısından büyük olması ayırt edici geçerliğin sağlandığını göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin AVE değerleri ve alt boyutlarının korelasyon sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10

PSİ Ölçeği AVE Değerleri ve Faktör Korelasyonlarının Karşılaştırılması

Faktör - AVE	1.	2.
1. Yönetime Karşı İhlal Duygusu – 0.40 (0.56)	-	0.08
2. Kuruma Karşı İhlal Duygusu – 0.74 (0.87)	-	-

Parantez içerisindeki değerler AVE değerlerinin karekökünü göstermektedir.

Tablo 10'da görüldüğü üzere psikolojik sözleşme ihlali ölçeğine yönelik gerçekleştirilen Yakınsak ve Ayırt Edici Geçerlik analizleri sonucunda kuruma karşı ihlal duygusu boyutunun AVE değeri 0.74 olarak hesaplanmış; bu bulgu sonucunda psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin yakınsak geçerlik açısından kuruma karşı ihlal duygusu faktörünün AVE değerinin kabul edilir değerde (AVE değeri < 0.5) olduğu belirlenmiştir; ancak yönetime karşı ihlal duygusu faktörünün AVE değerinin 0.40 olması dolayısıyla bu faktör içerisinde yer alan maddelerin birbirlerine yönelik korelasyonlarının örgüte karşı ihlal

duygusu faktöründen daha az ilişkiye sahip olduğu belirtilebilir. Tablo 11’de işe yabancılaşma ölçeğine yönelik gerçekleştirilen Yakınsak ve Ayırt Edici Geçerlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 11

İşe Yabancılaşma Ölçeği AVE Değerleri ve Faktör Korelasyonlarının Karşılaştırılması

Factor - AVE	1.	2.	3.	4.
1. Güçsüzlük – 0.50 (0.71 ^a)	-			
2. Anlamsızlık – 0.63 (0.79)	0.63	-		
3. Yalıtılmışlık – 0.53 (0.73)	0.67	0.67	-	
4. Okula Yabancılaşma – 0.40 (0.63)	-0.12	-0.14	-0.09	-

^a Parantez içerisindeki değerler AVE değerlerinin karekökünü göstermektedir.

Tablo 9’da görüldüğü gibi işe yabancılaşma testi faktörlerinin yakınsak geçerlik bakımından *okula yabancılaşma* faktörü dışında uygun değerlere sahip olduğu belirtilebilir. Diğer yandan, Ortalama Varyans (AVE) değerlerinin kareköklerinin her birinin iki faktör arasındaki korelasyon katsayısından büyük olması ayırt edici geçerliğin sağlandığını göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 12’de ÜKİD ölçeğine yönelik olarak yapılan Yakınsak ve Ayırt Edici Geçerlik analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 12

ÜKİD Testi AVE Değerleri ve Faktör Korelasyonlarının Karşılaştırılması

Factor - AVE	1.	2.	3.
1. Kötüye Kullanma – 0.88 (0.94 ^a)	-		
2. Çalma – 0.79 (0.89)	0.70	-	
3. Geri Çekilme – 0.80 (0.89)	0.58	0.58	-

^a Parantez içerisindeki değerler AVE değerlerinin karekökünü göstermektedir.

Tablo 12’de görüldüğü üzere ÜKİD ölçeğinde yer alan faktörler Yakınsak Geçerlik açısından ele alındığında, kötüye kullanma, çalma ve geri çekilme faktörünün AVE değerlerinin 0.5’den büyük olduğu görülmektedir. Bulgular, ayırt edici geçerlik bakımından

incelendiğinde, AVE değerlerinin karekökleri tüm faktörler arası korelasyon katsayılarından büyük olması dolayısıyla sonuçların oldukça uygun sonuçlar verdiği ileri sürülebilir.

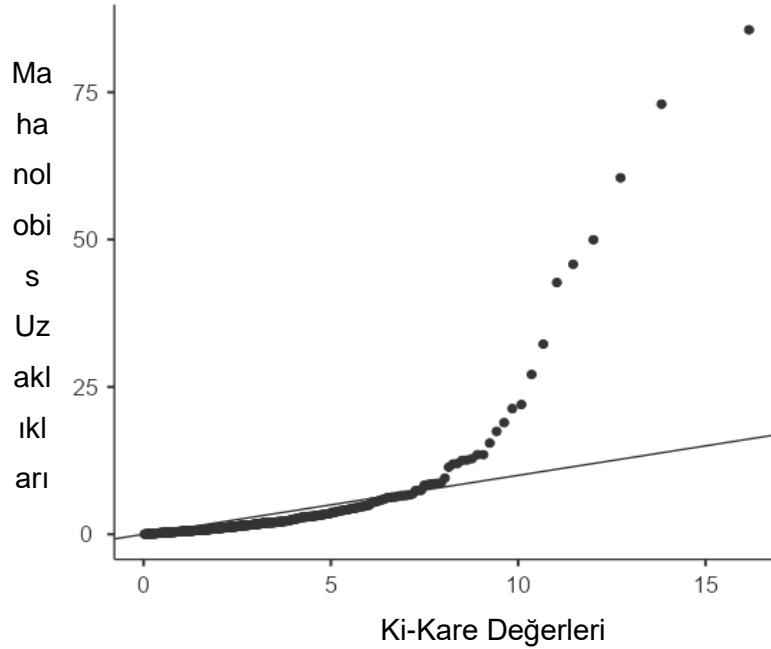
Verilerin Analizi

Araştırmada ulaşılan verilerin analiz edilmesinde “SPSS (Statistical Package Program for Social Sciences [Sosyal Bilimleri İçin İstatistik Paket Programı])” programı ve JASP istatistik yazılımı kullanılmıştır. Veriler analiz edilmeden önce, verilerin toplanma ve SPSS programına aktarılmasında meydana gelebilecek hataların önlenmesi amacıyla veriler taranmış ve veri setinde eksik verilerin olmamasına önem verilmiştir. Verilerin analiz edilmesinde ilk olarak parametrik ve parametrik olmayan analiz yöntemlerinden hangisinin bu araştırma için kullanılması gerektiğini belirlemek amacıyla normallik testleri gerçekleştirilmiştir.

Psikolojik Sözleşme İhlali, İşe Yabancılaşma ve ÜKİD Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlarla İlgili Normallik Analizi Bulguları. Bu araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını ölçmek amacıyla Shapiro Wilk Normallik Testi uygulaması yapılmıştır. Tek değişkene dayalı olarak yürütülen *Shapiro Wilk* Normallik Testi sonuçları, kullanılan ölçeklerin veya alt test puanlarının normal dağılım göstermediğini (D değerleri > 0.300 ve tüm p değerleri $< .000$) ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle, araştırmada kullanılacak analizlerin çoklu varyans bağlamında yürütülme ihtimali göz önünde bulundurularak Burdinski (2000) tarafından önerilen çok değişkenli normallik testi analizi gerçekleştirilmiştir. Kullanılan analiz bağımlı değişkenlerden üretilen Mahalanobis uzaklıkları ve χ^2 değerlerinin grafiklenmesi temelinde yürütülmektedir. Şekil 3'te araştırmada kullanılan ölçeklerle birlikte ulaşılan verilerin puanlarına bağlı Mahalanobis Uzaklıkları ve Ki- Kare Değerleri Dağılım Grafiği 'ne yer verilmiştir.

Şekil 3

Test Puanlarına Bağlı Mahanalobis Uzaklıkları ve Ki- Kare Değerleri Dağılım Grafiği



Şekil 3'te görüldüğü üzere alt test puanlarına bağlı olarak oluşturulan grafikteki dağılımın doğru parçasına yakın bir görünümde olmaması bu araştırmada elde edilen verilerin çok değişkenli normal bir dağılım olmadığını işaret etmektedir (Burdenski, 2000). Bağımsız değişkenlere dayalı ana ve alt test puanlarında olası değişimleri saptamak amacıyla *Mann-Whitney U* ve *Kruskall-Wallis* testleri kullanılmıştır. *Kruskall-Wallis* testlerinde ikili karşılaştırmaların gerekli olduğu durumlarda *Dwass-Steel-Critchlow-Flinger* testi kullanılmıştır (Hollander, Wolfe ve Chicken, 2014). Psikolojik sözleşme ihlali puanlarının ÜKİD ve işe yabancılaşma puanlarına etkisinin anlaşılması için okul türü (kamu-özel) bağımsız değişkeninin bağımlı değişkenler üzerindeki rolünün incelenmesinde *aracılık* (mediation) analizleri kullanılmıştır. Bu doğrultuda, aracılık analizi, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için JASP (0.16.4.0 versiyonu) istatistiksel yazılımı; betimsel istatistiksel analizlerin gerçekleştirilmesinde ise SPSS (20. sürümü) yazılımı kullanılmıştır.

Her bir bağımsız değişkenin açıklama gücünü görebilmek için Cohen r ($r = z / \sqrt{n}$) ve ϵ^2 etki büyüklüğü değerleri kullanılmıştır. Cohen (1988), $r = 0.2$ 'ye yakın değerleri "küçük", $r = 0.3$ 'e yakın değerleri "orta düzey" ve $r = 0.5$ 'e yakın veya daha büyük değerleri "büyük" etki büyüklükleri olarak yorumlamıştır. Cohen (1988), $d = 0.2$ 'ye yakın değerleri "küçük", $d = 0.3$ 'e yakın değerleri "orta düzey" ve $d = 0.5$ 'e yakın veya daha büyük değerleri "büyük" etki büyüklükleri olarak yorumlamıştır. Rea ve Parker (1992), $0.00 < \epsilon^2 < 0.01$ gözardı edilebilir; $0.01 < \epsilon^2 < 0.04$ 'ü zayıf; $0.04 < \epsilon^2 < 0.16$ orta düzey; $0.16 < \epsilon^2 < 0.36$ kısmen güçlü; $0.36 < \epsilon^2 < 0.64$ güçlü ve $0.64 < \epsilon^2 < 1.00$ değer aralığını çok güçlü etki değerleri olarak yorumlamaktadır. Bu doğrultuda, araştırma çerçevesinde gerçekleştirilen tüm analizlerde $.05$ ($p < .05$) anlamlılık düzeyi kullanılmıştır. Aracılık, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinde JASP (0.16.4.0 versiyonu) istatistiksel yazılımı temel istatistiksel işlemlerde ise zaman zaman SPSS yazılımının 20'inci versiyonu kullanılmıştır.

Bölüm 4

Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, KKTC ilçelerinde bulunan resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışlarına yönelik algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla uygulanan veri toplama araçları ile edinilen veri analizleri sonucunda ulaşılan bulgular ve yorumlar ele alınmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, araştırmanın alt problemlerinin sıralamasıyla uyumlu olarak yer verilmiştir. Bu doğrultuda, ilk olarak psikolojik sözleşme ihlali alt boyutları, işe yabancılaşma alt boyutları ve üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutlarına yönelik betimsel istatistikler ortaya konmuş ve yorumlanmıştır. Betimsel istatistiklerin ardından psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşma ve ÜKİD değişkenleri ve alt boyutlarının bağımsız değişkenlerle karşılaştırılması sonucunda ulaşılan bulgu ve yorumlar ele alınmıştır. Daha sonra psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşma ve ÜKİD arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik gerçekleştirilen analizlerden elde edilen bulgular ve yorumlar tablolarla birlikte gösterilmiştir. Son olarak psikolojik sözleşme ihlalinin işe yabancılaşma ve ÜKİD üzerindeki etkisine yönelik olarak kamu ve özel ortaöğretim kurumlarının aracılık etkisi ele alınmıştır.

Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme İhlali Algılarına İlişkin Bulgular

KKTC ilçelerinde bulunan kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki psikolojik sözleşme ihlali algılarına yönelik ulaşılan sonuçlar ve betimsel istatistik sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13

Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme İhlali Algıları ile İlgili Betimsel İstatistik Sonuçları

Okul Türü	N	Ort.	Mod	Med.	Min.	Mak.	ss	Çarpıklık	Çarpıklık Standart Hatası	Basıklık	Basıklık Standart Hatası
Kamu	344	16.2	15	16	7	29	5.20	0.768	0.131	0.984	0.262
Özel	125	17.8	15	17	7	35	6.02	0.925	0.217	2.25	0.430
Toplam	469	16.6	15	16	7	35	3.85	0.984	0.113	2.300	0.225

Tablo 13’de çarpıklık değerleri incelendiğinde (sağa çarpık) kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan her iki grup öğretmenin psikolojik sözleşme ihlali algılarına yönelik puanlarının ağırlıklı olarak düşük puanlarda yoğunlaştığı belirtilebilir. Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının çarpıklık değerleri incelendiğinde kamuda çalışan öğretmenlerde 0.768; özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde 0.925 ve toplamda ise 0.984 şeklinde saptanmıştır. Bu sonuçlardan hareketle kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının düşük düzeyde olduğunu göstermiştir.

Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme İhlaline İlişkin Algılarının Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşma Durumu

Bu bölümde, kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki psikolojik sözleşme ihlaline ilişkin algılarının “okul türü (kamu - özel)”, “cinsiyet”, “kıdem”, “eğitim durumu” ve “okuldaki çalışma süresi” değişkenlerine göre farklılaşma durumuna ilişkin veriler alt başlıklar halinde sunulmaktadır.

Ortaöğretim Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular

Ortaöğretim kurumlarında çalışan ve bu araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları kurumlardaki psikolojik sözleşme ihlali algılarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla bağımsız örneklem T testi kullanılmıştır. *Shapiro Wilk* normallik testleri okul türü değişkenine göre psikolojik sözleşme ihlali ölçeği toplam puanlarının kamu veya özel okullarda çalışma durumları değişkeninin normal dağılım göstermediğini işaret etmiştir. Bu sebeple bu iki grubun karşılaştırılmasında *Mann-Whitney U* testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14

PSİ Testi Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre PSİ Toplam Puan Mann-Whitney U Test Sonuçları

Grup	N	Ort.	ss	Med.	U	p	r
Kamu	344	16.2	3.43	16	17103	<.001	0.205
Özel	125	17.8	4.65	17			

Tablo 14'e göre özel ortaöğretim okullarında görev alan öğretmenler ile kamu ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali puanları arasında kamuda çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu gözlemlenmiştir ($p < .001$). Etki büyüklüğü (r) değerinin 0.3'ten küçük oluşu ($r = 0.205$) bu iki grup arasındaki farkın düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Shapiro Wilk normallik testleri cinsiyete göre psikolojik sözleşme testi toplam puanlarının kadın veya erkek olma durumlarında normal dağılım göstermediğini işaret etmiştir. Bu sebeple bu iki grubun karşılaştırılmasında *Mann-Whitney U* testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15

PSİ Algısı Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre PSİ Toplam Puan Mann-Whitney U Testi sonuçları

Grup	N	Ort.	ss	Med.	U	p	r
Kadın	327	16.6	3.88	16	23076	.917	0.006
Erkek	142	16.6	3.79	16			

Tablo 15'te görüldüğü üzere, cinsiyete yönelik olarak kadın (n=327) ve erkek (n=142) öğretmenlerin vermiş oldukları yanıtlar çerçevesinde psikolojik sözleşme ihlali algıları arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($r = 0.006, p < .05$). Bu durumda ortaöğretim kademesinde görev alan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının cinsiyete bağlı olarak bir farklılık göstermediği ifade edilebilir.

Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Shapiro Wilk normallik testleri kıdeme göre psikolojik sözleşme ihlali testi toplam puanlarının herhangi bir kıdem seviyesinde normal dağılım göstermemesi nedeniyle kıdem değişkenine ilişkin öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının analiz edilmesiaşamasında *Kruskal Wallis* testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis analizine ek olarak psikolojik sözleşme ihlali algılarına verilen yanıtlara yönelik betimsel analiz gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının kıdem değişkenine ilişkin betimsel istatistik sonuçları tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16

PSİ Algılarına İlişkin Puanların Kıdem Değişkenine Yönelik Betimsel Analiz Sonuçları

Kıdem	n	Ort.	Medyan	ss
1-5 yıl	98	15.8	15	2.22
6-10 yıl	53	17.2	16	4.59
11-15 yıl	85	17.0	16	4.50
16-20 yıl	89	16.9	17	4.00
21 yıl ve üzeri	144	16.7	16	3.87

Tablo 16’da görüldüğü gibi ortaöğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin kıdem değişkenine göre psikolojik sözleşme ihlali algı düzeylerinde farklılık mevcuttur. 1-5 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının (med.= 15) daha fazla kıdeme sahip olan öğretmenlere oranla düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda kıdem arttıkça öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarında da genel olarak artış saptanmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının kıdem değişkenine göre gerçekleştirilen *Kruskal Wallis* analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17

Kıdem Değişkenine İlişkin PSİ Puanlarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ölçek	χ^2	sd	P	ϵ^2
PSİ	37.7	4	< .01	0.081

Tablo 17’de kıdem değişkenine ilişkin psikolojik sözleşme ihlali puanlarının *Kruskal Wallis Testi* sonucu incelendiğinde, etki büyüklüğü değerine bakıldığı zaman ($\epsilon^2 = 0.081$) öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlaline yönelik algılarının kıdem değişkenine göre orta düzeyde anlamlı farklılık olduğu ileri sürülebilir ($p < .01$). Diğer yandan ortaöğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının ikili karşılaştırmasının yapılabilmesi için veriler üzerinde *Dwass-Steel-Critchlow-Flinger testi* uygulanmıştır. Gerçekleştirilen *Dwass-Steel-Critchlow-Flinger Testi* analizinin sonuçları Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18

Dwass-Steel-Critchlow-Flinger Testi PSİ Puanları ile ilgili İkili Karşılaştırma Analizleri Sonuçları

Kıdem		W	p
1-5 yıl	6-10 yıl	4.408	0.016
1-5 yıl	11-15 yıl	5.679	< .001
1-5 yıl	16-20 yıl	6.932	< .001
1-5 yıl	21 yıl ve üzeri	8.065	< .001
6-10 yıl	11-15 yıl	0.267	1.000
6-10 yıl	16-20 yıl	0.993	0.956
6-10 yıl	21 yıl ve üzeri	1.743	0.733
11-15 yıl	16-20 yıl	1.325	0.883
11-15 yıl	21 yıl ve üzeri	1.671	0.762
16-20 yıl	21 yıl ve üzeri	0.573	0.994

Tablo 18'de ikili karşılaştırmalardan görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları 1-5 yıl ve 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenler arasında 6-10 yıl grubu lehine, 1-5 ve 11-15 yıl kıdemi olanlar arasında 11-15 yıl grubu lehine; 1-5 ve 16-20 yıl kıdemi olanlar arasında 16-20 yıl grubu lehine ve 1-5 ve 20 yıl ve üzeri kıdemi olanlar arasında 20 yıl ve üzeri grubunda yer alan öğretmenlerin diğer kıdem gruplarında yer alan öğretmenlere göre daha yüksek psikolojik sözleşme ihlali puanlarının gözlemlendiği belirtilebilir.

Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Shapiro Wilk normallik testleri kıdeme göre psikolojik sözleşme ihlali testi toplam puanlarının eğitim durumu seviyesinde normal dağılım göstermediğini işaret etmiştir. Bu nedenle, eğitim durumu değişkeninin analizlerinde *Kruskal Wallis* testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19

Eğitim durumuna göre psikolojik sözleşme ihlali puanları Kruskal Wallis Test sonuçları

Değişken	χ^2	sd	P	ϵ^2
PSİ	2.16	2	0.339	0.005

Tablo 19’da kıdem değişkenine ilişkin psikolojik sözleşme ihlali puanlarının *Kruskal Wallis Testi* sonucu incelendiğinde, etki büyüklüğü değerine bakıldığı zaman ($\epsilon^2 = 0.005$) ğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlaline yönelik algılarının eğitim durumu değişkenine göre meydana gelen farklılıklarının düşük düzeyde olduğu ileri sürülebilir. Bu doğrultuda, bulgular öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarına yönelik puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini işaret etmektedir ($p=0.339$). Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının eğitim durumu değişkenine göre ele alınması amacıyla gerçekleştirilen betimsel istatistiklere yönelik sonuçlara Tablo 20’de yer verilmiştir.

Tablo 20

Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Betimsel Analiz Sonuçları

Eğitim Durumu	n	Ort.	Medyan	Ss
Lisans st	163	15.0	15	3.07
Lisans	294	16.8	16	4.00
n Lisans	12	16.5	16	3.59

Tablo 20’de görüldüğü üzere ortaöğretim kurumlarında görev alan öğretmenler eğitim durumu değişkenine göre ele alındığında araştırmaya katılan öğretmenlerin ($n=469$) büyük çoğunluğu lisans mezunu olmakla birlikte ($n = 294$), lisans mezunu olan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılama ortalamaları en yüksek değere sahiptir (Ort. = 16.8). Lisans mezunu öğretmenlerin ardından ikinci en yüksek psikolojik sözleşme ihlali algısı ortalamasına sahip öğretmenlerin ön-lisans mezunu ($n = 12$) ğretmenler

olduğu (Ort = 16.5) belirlenmiştir. Lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin (n = 163) ise psikolojik sözleşme ihlali algılama düzeyi ortalamalarının ön-lisans ve lisans mezunu öğretmenlere oranla en düşük değere sahip olduğu (Ort = 15.) ileri sürülebilir.

Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular

Shapiro Wilk normallik testleri, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre psikolojik sözleşme ihlali testi toplam puanlarının çalışma süresi seviyelerinin hiçbirinde normal dağılım göstermediğini işaret etmiştir. Bu sebeple, okuldaki çalışma süresinin analizlerinde *Kruskal Wallis* testi kullanılmıştır. Analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 21'de gösterilmiştir.

Tablo 21

Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre PSİ Algılama Puanları Kruskal Wallis Test Sonuçları

	χ^2	sd	p	ϵ^2
PSİ	11.0	4	.026	0.024

Tablo 21 incelendiğinde, bulgular öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiğini işaret etmektedir ($p < .05$). Etki büyüklüğü (r) değerinin 0.3'ten küçük oluşu ($r = 0.024$) okuldaki çalışma süresine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılama düzeyleri arasındaki farkın az olduğunu göstermektedir. Ayrıca, öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları sonuçlarının görev aldıkları okuldaki çalışma süresine göre ikili karşılaştırma yapılabilmesi amacıyla *Dwass-Steel-Critchlow-Flinger Testi* yapılmıştır. Bu doğrultuda ulaşılan sonuçlara Tablo 22'de yer verilmiştir.

Tablo 22

Dwass-Steel-Critchlow-Flinger Testi Psikolojik Sözleşme İhlali Puanları ile ilgili İkili Karşılaştırma Analizleri Sonuçları

Gruplar		W	p
Bir yıldan az (15.5) ^a	1-5 yıl (15)	0.202	1.000
Bir yıldan az (15.5)	6-10 yıl (16)	2.061	0.591
Bir yıldan az (15.5)	11-15 yıl (16)	1.657	0.768
Bir yıldan az (15.5)	16 yıl ve üzeri (17)	3.587	0.083
1-5 yıl (15)	6-10 yıl (16)	2.101	0.572
1-5 yıl (15)	11-15 yıl (16)	1.605	0.788
1-5 yıl (15)	16 yıl ve üzeri (17)	4.214	0.024
6-10 yıl (16)	11-15 yıl (16)	-0.573	0.994
6-10 yıl (16)	16 yıl ve üzeri (17)	0.796	0.980
11-15 yıl (16)	16 yıl ve üzeri (17)	1.581	0.797

^aParantez içerisindeki değerler ilgili grubun puanlarının medyan değerlerini göstermektedir.

Tablo 22'de görüldüğü gibi görev alınan okulda bir yıldan az çalışma tecrübesine sahip olan grup, 16 yıldan fazla aynı okulda çalışma tecrübesine sahip gruptan daha düşük psikolojik sözleşme ihlali puanına sahiptir. Diğer ikili karşılaştırmalar incelendiğinde okuldaki çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları düzeylerinde anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Etki büyüklüğü değeri incelendiği zaman ($\epsilon^2 = 0.024$), öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılama düzeylerinin görev aldıkları okuldaki çalışma süresi değişkenine göre belirtilen farkın düşük düzeyde olduğu öne sürülebilir.

Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarına İlişkin Bulgular

KKTC ilçelerinde bulunan kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki işe yabancılaşma algılarına yönelik ulaşılan sonuçlar ve betimsel istatistik sonuçları Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23

Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Puanları ile ilgili Betimsel İstatistik Sonuçları

Okul Türü	N	Ort.	Mod	Med.	Min.	Mak.	ss	Çarpıklık	Çarpıklık Standart Hatası	Basıklık	Basıklık Standart Hatası
Kamu	346	56.1	49	54	28	98	12.00	0.713	0.131	0.952	0.261
Özel	127	60.8	51	57	28	102	16.07	0.552	0.215	-0.514	0.427
Toplam	473	57.4	49	55	28	102	13.36	0.765	0.112	0.550	0.224

Tablo 23’de çarpıklık değerleri incelendiğinde (sağa çarpık) kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan her iki grup öğretmenin puanlarının ağırlıklı olarak düşük puanlarda yoğunlaştığı belirtilebilir. Bu durumda kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğu ileri sürülebilir.

Kamu Ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşmaya Yönelik Görüşlerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşma Durumu

Shapiro Wilk normallik testleri kamu veya özelde çalışma durumuna göre, *güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık* ve *okulda yabancılaşma* alt test puanlarının hiçbirinde normal dağılım göstermemiştir. Bu nedenle, bu aşamada her bir alt test puanındaki değişimleri gözlemlenmek amacıyla ayrı ayrı *Mann-Whitney U* testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 24’te sunulmuştur.

Tablo 24

Kamu ve Özel Ortaöğretim Okullarında Çalışma Durumuna Göre İşe Yabancılaşma Alt Test Puanları Mann-Whitney U Test Sonuçları

Alt Test	Grup	<i>n</i>	Ort.	Medyan	<i>ss</i>	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>r</i>
Güçsüzlük	Kamu	346	13.71	19	5.00	18089	0.003	0.177
	Özel	127	15.80	20	6.33			
Anlamsızlık	Kamu	346	7.56	15	2.75	20418	0.192	0.071
	Özel	127	8.76	15	4.49			
Yalıtılmışlık	Kamu	346	14.26	15	5.85	21538	0.740	0.020
	Özel	127	15.44	15	7.65			
Okula Yabancılaşma	Kamu	346	20.58	23	5.37	21815	0.906	0.007
	Özel	127	20.76	23	5.12			

Bulgular, işe yabancılaşma alt test puanlarından sadece güçsüzlük boyutunda özel okulda çalışan öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık (kamu med.= 19, özel med.=20, $p<.05$) olduğunu göstermiştir. İşe yabancılaşmaya yönelik diğer alt boyutlarına bakıldığında öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarına yönelik yanıt ortalamaları ve medyan değerlerinin birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. Anlamsızlık boyutunun ortalaması kamu için 7.56, özel okullar için 8.76 olarak; yalıtılmışlık boyutunun ortalaması kamuda 14.26, özel okullarda ise 15.44; son olarak okula yabancılaşma boyunda kamu ortaöğretim okulları ortalaması 20.58, özel okullarda ise 20.76 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin işe yabancılaşma boyutlarının en düşük düzeyde olduğu boyutun anlamsızlık boyutu olduğu ardından yalıtılmışlık boyutunun yer aldığı ancak bu iki alt boyutun kamu ve özel ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenler açısından farklılık göstermediği belirtilebilir. Anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutlarının ardından işe yabancılaşma düzeylerine yönelik verilen yanıtlarda güçsüzlük boyutunun yüksek değerlere sahip olmakla birlikte kamu ve özel okullarda çalışan öğretmen görüşlerinin farklılık gösterdiği görülmüştür. Son olarak, okula yabancılaşmaya yönelik verilen yanıtların yüksek değerlere sahip olmakla birlikte kamu ve özel ortaöğretim

okullarında çalışan öğretmenler açısından ele alındığında aradaki farkın en düşük olduğu boyutun okula yabancılaşma boyutu olduğu açıklanabilir. Cohen r etki büyüklüğü değerleri($r = z / \sqrt{n}$) incelendiğinde isekamu ve özel okullarda görev alan öğretmenler arasındaki görüş farklılığının düşük düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin İşe Yabancılaşmaya İlişkin Görüşlerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşma Durumu

Bu bölümde, kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin İşe Yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin “okul türü (kamu - özel)”, “cinsiyet”, “kıdem”, “eğitim durumu” ve “okuldaki çalışma süresi” değişkenlerine göre farklılaşma durumuna yönelik veriler alt başlıklar halinde sunulmaktadır.

Ortaöğretim Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular

Shapiro Wilk normallik testleri kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışma durumuna göre değerlendirildiğinde işe yabancılaşma testi toplam puanlarının kamuda veya özelerde çalışma değişkenine göre normal dağılım göstermediğini işaret etmiştir. Bu nedenle, belirtilen iki grubun karşılaştırılmasında *Mann-Whitney U* testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 25’te gösterilmiştir.

Tablo 25

Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Çalışma Durumuna Göre İşe Yabancılaşma Toplam Puan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Test	Grup	n	Ort.	Medyan	ss	U	p	r
İşe Yabancılaşma	Kamu	346	56.10	54	12.00	19050	0.027	0.133
	Özel	127	60.70	57	16.10			

Tablo 25’e göre, özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin kamu okullarında görev alan öğretmenlere göre işe yabancılaşma değerlerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (med=57). Kamu ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin

işe yabancılaşmaya yönelik görüşlerinin ortalaması 56.10, medyanı 54; özel ortaöğretim okullarında görev alan öğretmenlerin yanıtlarının ortalaması ise 60.70, medyanı ise 57 olarak hesaplanmıştır. Cohen r etki büyüklüğü değerlerine bakıldığı zaman, kamu ve özelde çalışanlar arasındaki farkındüşük düzeyde($r = 0.133$) olduğu öne sürülebilir. Ayrıca, öğretmenlerin işe yabancılaşmaya yönelik görüşlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.05$) sonucuna ulaşılmıştır.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Shapiro Wilk Normallik Testleri cinsiyet değişkenine göre, işe yabancılaşma ölçeği toplam puanlarının kadın veya erkek olma durumlarında normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin karşılaştırılmasında *Mann-Whitney U* testi kullanılmıştır. *Mann-Whitney U* testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 26'da gösterilmiştir.

Tablo 26

Cinsiyet Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma Toplam Puan Mann-Whitney U Test Sonuçları

Test	Grup	n	Ort.	Medyan	ss	U	p	r
İşe Yabancılaşma	Kadın	328	56.70	54	13.20	21412	0.084	0.100
	Erkek	145	58.90	56	13.60			

Tablo 26 incelendiğinde, bulgular cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin işe yabancılaşmaya yönelik görüşlerinde anlamlı farklılık olmadığını göstermiştir ($p > 0.05$). İşe yabancılaşmaya yönelik öğretmen görüşlerine göre, kamuda çalışan öğretmenlerin yanıtlarının ortalamaları 56.70 medyanı 54; özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ise vermiş olduğu yanıtların ortalaması 58.90, medyanı ise 56 olduğu görülmüştür.

Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Shapiro Wilk Normallik Testlerinin sonucunda kıdem değişkenine göre işe yabancılaşma testi toplam puanlarının kıdem seviyelerinde normal dağılım göstermediği gözlemlenmiştir. Bu nedenle, işe yabancılaşmaya yönelik öğretmen görüşlerinin kıdem değişkenine göre incelenmesi amacıyla *Kruskal Wallis* testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 27'de gösterilmiştir.

Tablo 27

Kıdem Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma Toplam Puan Kruskal Wallis Test Sonuçları

	χ^2	sd	p	ϵ^2
İşe Yabancılaşma	11.6	4	0.020	0.025

Tablo 27'de yer alan bulgular doğrultusunda işe yabancılaşma puanlarının kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini ($\chi^2=11.5$; $sd=4$; $p<.05$) işaret etmektedir. Ulaşılan sonuca yönelik olarak etki büyüklüğü değerine bakıldığında ($\epsilon^2 = 0.025$), öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olduğu ancak bu farkın düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Diğer yandan, kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri sonuçları üzerindeki kıdem değişkenine göre ikili karşılaştırma yapılabilmesi amacıyla *Dwass-Steel-Critchlow-Flinger Testi* yapılmıştır. Bu doğrultuda, ulaşılan sonuçlara Tablo 28'de yer verilmiştir.

Tablo 28

Dwass-Steel-Critchlow-Flinger Testi ile İşe Yabancılaşma Puanları ile İlgili İkili Karşılaştırma Analizleri Sonuçları

	Gruplar	W	p
1-5 yıl (51) ^a	6-10 yıl (53)	1.116	0.934
1-5 yıl (51)	11-15 yıl (59)	4.604	0.010
1-5 yıl (51)	16-20 yıl (55)	2.676	0.322
1-5 yıl (51)	21 yıl ve üzeri (55)	2.310	0.476
6-10 yıl (53)	11-15 yıl (59)	2.717	0.306
6-10 yıl (53)	16-20 yıl (55)	0.918	0.967
6-10 yıl (53)	21 yıl ve üzeri (55)	0.650	0.991
11-15 yıl (59)	16-20 yıl (55)	-2.531	0.380
11-15 yıl (59)	21 yıl ve üzeri (55)	-2.837	0.263
16-20 yıl (55)	21 yıl ve üzeri (55)	-0.127	1.000

^aParantez içerisindeki değerler ilgili grubun puanlarının medyanını göstermektedir.

Tablo 28'de görüldüğü üzere sadece 1-5 yıl ve 11-15 yıl arasında deneyimi olan iki grup arasında 11-15 yıl tecrübesi olanlar lehine işe yabancılaşma puanlarının daha yüksek ($W=4.604$; $p=0.010$) olduğu belirtilebilir. Ayrıca, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<.05$). Etki büyüklüğü değerine bakıldığı zaman ulaşılan farklılığın düşük düzeyde olduğu saptanmıştır ($\epsilon^2 = 0.025$).

Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Shapiro Wilk normallik testleri sonucunda eğitim durumuna göre işe yabancılaşma testi toplam puanlarında eğitim durumu seviyesinde normal dağılım göstermediğine ulaşılmıştır. Dolayısıyla, kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre analizinde *Kruskal Wallis* testi kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analizlere ilişkin sonuçlara Tablo 29'da yer verilmiştir.

Tablo 29

Eğitim Durumu Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma Puanları Kruskal Wallis Test Sonuçları

	χ^2	sd	p	ϵ^2
İşe Yabancılaşma	0.665	2	0.717	0.001

İşe yabancılaşmanın eğitim durumu değişkenine yönelik değerlerinin yer aldığı Tablo 29 incelendiğinde bulgular, işe yabancılaşma puanları eğitim durumu değişkenine göre 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık göstermediğini ($\chi^2= 0.665$, $sd=2$; $p=0.717$) işaret etmektedir. Ulaşılan sonuca yönelik olarak etki büyüklüğü değerine bakıldığında ($\epsilon^2 = 0.001$) düşük etki düzeyinin olduğu görülmektedir. Diğer yandan, kamu ve özel ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşmaya yönelik yanıtlarının eğitim durumuna göre farklılaşmasına yönelik betimsel istatistik verileri Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30

İşe Yabancılaşma Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Sonuçları

EğitimDurumu	N	Ort.	Med.	ss
Lisans Üstü	164	57.2	54.5	13.1
Lisans	296	57.6	55	13.5
Ön Lisans	13	54.8	54	13.7

Tablo 30'da, işe yabancılaşmaya yönelik öğretmen görüşleri eğitim durumu değişkenine göre ele alındığında en düşük işe yabancılaşma puan ortalamasına (Ort.=54.8; med.=54) sahip öğretmenlerin ön-lisans mezunu olduğu ($n=13$) görülmüştür. Lisans mezunu olan öğretmenlerin ise ($n=296$) işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin ortalaması 57.6, medyanı 55 olarak saptanmıştır. Lisansüstü eğitimi almış öğretmenlerin ($n=164$) işe yabancılaşma düzeylerinin ortalaması 57.2, medyanı 54.5 şeklinde sonuçlanmıştır.

Okuldaki Çalışma Süresine İlişkin Bulgular

Shapiro Wilk normallik testleri işe yabancılaşma testi toplam puanlarının kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin görev alıkları okuldaki çalışma sürelerine ele alındığında normal dağılım göstermemiştir. Bu nedenle, bu aşamada *Kruskal Wallis* testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 31’de gösterilmiştir.

Tablo 31

Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma Puanları Kruskal Wallis Test sonuçları

	χ^2	sd	p	ϵ^2
İşe Yabancılaşma	8.62	4	0.071	0.018

Tablo 31’den elde edilen bulgular, işe yabancılaşma puanlarının okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiğini işaret etmektedir ($\chi^2= 8.62$; $sd=4$; $p=0.071$). Ulaşılan bu sonuca ek olarak, etki büyüklüğü değeri incelendiğinde, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin görev aldıkları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olduğu ancak bu farkın etki düzeyinin düşük olduğu belirtilebilir ($\epsilon^2 = 0.018$). Kamu ve özel ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin işe yabancılaşmaya yönelik görüşlerinin okuldaki çalışma süresi değişkenine göre incelenmesinde *Kruskal Wallis Testine* ek olarak *Dwass-Steel-Critchlow-Flinger* testi uygulanmıştır. Bu teste yönelik bulgular tablo 32’de mevcuttur.

Tablo 32

Dwass-Steel-Critchlow-Flinger testi işe yabancılaşma puanları ile ilgili ikili karşılaştırma analizleri sonuçları

Gruplar		W	p
1 YILDAN AZ (53 ^a)	1-5 YIL (53)	0.297	1.000
1 YILDAN AZ (53)	6-10 YIL (57)	2.903	0.241
1 YILDAN AZ (53)	11-15 YIL (58)	2.420	0.427
1 YILDAN AZ (53)	16 YIL ve ÜZERİ (56)	1.624	0.781
1-5 YIL (53)	6-10 YIL (57)	3.205	0.156
1-5 YIL (53)	11-15 YIL (58)	2.890	0.245
1-5 YIL (53)	16 YIL ve ÜZERİ (56)	1.859	0.682
6-10 YIL (57)	11-15 YIL (58)	-0.593	0.994
6-10 YIL (57)	16 YIL ve ÜZERİ (56)	-1.494	0.829
11-15 YIL (58)	16 YIL ve ÜZERİ (56)	-1.111	0.935

^aParantez içerisinde sunulan değerler ilgili grubun puanlarının medyanını göstermektedir.

Tablo 32'de yer alan *Dwass-Steel-Critchlow-Flinger* testi işe yabancılaşma puanları ile ilgili ikili karşılaştırma analizleri sonuçları doğrultusunda, çalıştıkları kurumda 1 yıldan az deneyime sahip olan öğretmenler ile 11-15 yıl arasında deneyimi olan öğretmenler arasındaki karşılaştırmada, çalıştığı kurumda 11-15 yıl arasında deneyimi olan öğretmenler lehine işe yabancılaşma puanlarının daha yüksek olduğu ($W=2.420$; $p=0.427$) belirtilebilir. Diğer yandan, çalıştıkları okulda 1-5 yıl arasında deneyime sahip olan öğretmenler ile 6-10 yıl aralığında ve 11-15 yıl aralığında deneyime sahip olan öğretmenlerin karşılaştırmasında, 6-10 yıl ($W=3.205$; $p=0.156$)ve 11-15 yıl ($W=2.890$; $p=0.245$) arasında deneyimli olan öğretmenlerin işe yabancılaşmaya yönelik puanlarının 1-5 yıl arasında çalıştıkları kurumda görev yapan öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer ikili karşılaştırmalar gözlemlendiğinde okuldaki çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinde anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Etki büyüklüğü değerine bakıldığı zaman ulaşılan farklılığın düşük düzeyde olduğu saptanmıştır ($\epsilon^2 = 0.018$).

Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Üretim Karşıtı İş Davranışlarına İlişkin Bulgular

KKTC ilçelerinde bulunan kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki üretim karşıtı iş davranışları algılarına yönelik olarak ulaşılan sonuçlar ve betimsel istatistik sonuçları Tablo 33'te verilmiştir.

Tablo 33

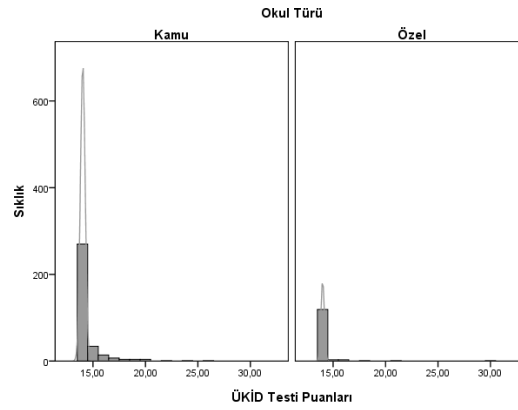
Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Üretim Karşıtı İş Davranışlarına Yönelik Görüş Puanları ile İlgili Betimsel İstatistik Sonuçları

Okul Türü	N	Ort.	Mod	Med.	Min.	Mak.	ss	Çarpıklık	Çarpıklık Standart Hatası	Basıklık	Basıklık Standart Hatası
Kamu	340	15.5	14	14	14	26	1.42	4.284	0.132	22.955	0.264
Özel	128	14.3	14	14	14	30	1.60	8.275	0.214	76.298	0.425
Toplam	468	14.5	14	14	14	30	1.47	5.617	0.113	41.584	0.225

Tablo 33'te özellikle çarpıklık değerlerine bakıldığı zaman (sağa çarpık) kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan her iki grup öğretmenin de puanlarının ağırlıklı olarak düşük puanlarda yoğunlaştığı söylenebilir. Bu durumda ÜKİD'e yönelik olarak öğretmenlerin verdiği yanıtlar doğrultusunda ÜKİD'i düşük seviyede sergiledikleri veya hiçbir zaman sergilemedikleri belirtilebilir. ÜKİD'e yönelik çarpıklığın görülmesi amacıyla ÜKİD değişkenine yönelik histogram grafiği Şekil 4'te sunulmuştur.

Şekil 4

ÜKİD Test Puanları Dağılım Grafiği



Şekil 4 incelendiğinde, üretim karşıtı iş davranışları değişkeninde görülen çarpıklığın psikolojik sözleşme ihlali ve işe yabancılaşma değişkenlerinde gözlemlenen puanların çarpıklığından daha keskin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 33 ve Şekil 4 birlikte incelendiğinde, ÜKİD ölçeğinin çarpıklık değerinin (sağa çarpık) özel ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda kamu ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu ifade edilebilir (çarpıklık= 8275). Basıklık değerleri incelendiğinde çarpıklık değerleri ile doğru orantılı bir şekilde özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ÜKİD yanıtlarının basıklık düzeyinin (basıklık=76.298) kamu ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yanıtlarına göre daha yüksek olduğu belirtilebilir.

Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Üretim Karşıtı İş Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşma Durumu

Bu bölümde, kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışlarına ilişkin görüşlerinin “okul türü (kamu - özel)”, “cinsiyet”, “kıdem”, “eğitim durumu” ve “okuldaki çalışma süresi” değişkenlerine göre farklılaşma durumuna yönelik veriler alt başlıklar halinde sunulmaktadır.

Ortaöğretim Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular

Shapiro Wilk normallik testlerinin sonucunda ortaöğretim kademesinde kamu veya özel okullarda çalışma durumuna göre üretim karşıtı iş davranışları toplam puanlarının normal dağılım göstermediği saptanmıştır. Bu nedenle kamu ve özel ortaöğretim okullarının oluşturduğu iki grubun karşılaştırılmasında *Mann-Whitney U* testi kullanılmıştır. Bu doğrultuda, gerçekleştirilen *Mann-Whitney U* testi sonucu elde edilen bulgular Tablo 34'te gösterilmiştir.

Tablo 34

Kamu veya Özel Ortaöğretim Kurumlarında Çalışma Durumuna Göre Üretim Karşıtı İş Davranışlarına Yönelik Görüşler Toplam Puan Mann-Whitney U Test Sonuçları

Grup	<i>N</i>	Med.	Ort.	ss	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>r</i>
Kamu	340	14	14.5	1.42	18863	<.001	0.133
Özel	128	14	14.3	1.60			

Tablo 34'te yer alan *Mann-Whitney U* test sonuçları göre, özel ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kamu okullarında çalışan öğretmenlere göre üretim karşıtı iş davranışlarına yönelik görüş puanlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu doğrultuda, okul türüne göre öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik görüşlerinde anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($p < .05$). Cohen *r* etki büyüklüğü değerlerine bakıldığı zaman ($r = 0.133$) kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik görüşleri arasındaki farkın düşük düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmada uygulanan *Shapiro Wilk* normallik testleri sonucunda cinsiyet değişkenine göre üretim karşıtı iş davranışlarına yönelik görüş toplam puanlarının kadın veya erkek olma durumlarına göre normal dağılım göstermediğini işaret etmiştir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin bu iki grubun karşılaştırılmasında *Mann-Whitney U* testi kullanılmıştır. Gerçekleştirilen testler sonucu elde edilen bulgulara Tablo 35'te yer verilmiştir.

Tablo 35

Cinsiyet Değişkenine Göre ÜKİD'e İlişkin Görüşler Toplam Puan Mann-Whitney U Test Sonuçları

Grup	N	Med.	Ort.	ss	U	p	r
Kadın	328	14	14.4	4.87	21351	.664	0.017
Erkek	140	14	30.9	7.79			

Tablo 35'te görüldüğü üzere, ÜKİD ölçeğinde cinsiyete göre kadın öğretmenlerin sayısı n=328, erkek öğretmenlerin sayısı ise n=140'tır. *Mann-Whitney U test sonuçları* doğrultusunda üretim karşıtı iş davranışına yönelik değerlerde cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olmadığı öne sürülebilir (Med=14; p=.664). Etki büyüklüğü değeri incelendiğinde ise ulaşılan farklılığın düşük düzeyde olduğu saptanmıştır ($\epsilon^2 = 0.017$). Bu bulgular ışığında, kadın ve erkek öğretmenlerin ÜKİD sergileme düzeylerinin düşük olduğu ifade edilebilir.

Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu araştırmada gerçekleştirilen *Shapiro Wilk* normallik testleri kıdem değişkenine göre üretim karşıtı iş davranışları testi toplam puanlarının hiçbir kıdem seviyesinde normal dağılım göstermediğini işaret etmiştir. Bu sebeple öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik görüşlerinin kıdem değişkenine göre ele alınmasında *Kruskal Wallis* testi kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 36'da gösterilmiştir.

Tablo 36

Kıdem Değişkenine Göre ÜKİD'e yönelik görüş puanları Kruskal Wallis Test sonuçları

	χ^2	sd	p	ε^2
ÜKİD	5.09	4	0.279	0.011

Tablo 36'da yer alan değerler incelendiğinde öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik görüşlerini içeren değerlerin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini işaret etmektedir ($p=0.279$). Kıdem değişkenine göre ÜKİD'e yönelik görüşlerin ikili karşılaştırılmasının yapılması amacıyla araştırmada veriler üzerinde *Dwass-Steel-Critchlow-Flinger* testi gerçekleştirilmiştir. İkili karşılaştırma analizinin sonuçları Tablo 37'de ortaya konmuştur.

Tablo 37

Dwass-Steel-Critchlow-Flinger üretim karşıtı iş davranışlarına yönelik görüş puanları ile ilgili ikili karşılaştırma analizleri sonuçları

Kıdem		W	p
1-5 yıl (14) ^a	6-10 yıl (14)	1.888	0.669
1-5 yıl (14)	11-15 yıl (14)	2.775	0.285
1-5 yıl (14)	16-20 yıl (14)	1.639	0.775
1-5 yıl (14)	21 yıl ve üzeri (14)	2.911	0.239
6-10 yıl (14)	11-15 yıl (14)	0.526	0.996
6-10 yıl (14)	16-20 yıl (14)	-0.492	0.997
6-10 yıl (14)	21 yıl ve üzeri (14)	0.392	0.999
11-15 yıl (14)	16-20 yıl (14)	-1.193	0.917
11-15 yıl (14)	21 yıl ve üzeri (14)	-0.208	1.000
16-20 yıl (14)	21 yıl ve üzeri (14)	1.120	0.993

^aParantez içerisindeki değerler ilgili grubun puanlarının medyanını göstermektedir.

Tablo 37'e göre ÜKİD'e yönelik öğretmen görüşlerinin kıdem değişkeni açısından incelendiğinde yapılan ikili karşılaştırmalarda anlamlı farklılık görülmemiştir ($p < 0.05$). Bununla birlikte, etki büyüklüğü değeri ele alındığında, ulaşılabilecek farklılığın düşük düzeyde olduğu belirtilebilir ($\epsilon^2 = 0.011$). Bu doğrultuda kamu ve özel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik vermiş oldukları yanıtların kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılığının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Shapiro Wilk normallik testleri eğitim durumuna göre üretim karşıtı iş davranışlarına yönelik görüş toplam puanlarının eğitim durumu değişkeninde normal dağılım sergilemediğini göstermiştir. Bu nedenle ÜKİD'in öğretmenlerin eğitim durumu ile ilişkisini ölçmek amacıyla *Kruskal Wallis* testi kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucuna elde edilen bulgular Tablo 38'de yer verilmiştir.

Tablo 38

Eğitim durumuna göre üretim karşıtı iş davranışlarına yönelik görüş puanları Kruskal Wallis Test sonuçları

	χ^2	sd	p	ϵ^2
ÜKİD	1.28	2	0.527	0.003

Tablo 38'e göre, ÜKİD'e yönelik görüşlerin öğretmenlerin eğitim durumuna göre değerlendirilmesi sonucunda, üretim karşıtı iş davranışlarına yönelik görüş toplam puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde değişiklik göstermediği ifade edilebilir ($p < 0.05$). *Kruskal Wallis* testinin sonuçları doğrultusunda etki büyüklüğü değerinin ise " $\epsilon^2 = 0.011$ " olduğu gözlemlenmiş; bu sonuç, ÜKİD'e yönelik yanıtların etki büyüklüğünün düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuştur ($\epsilon^2 = 0.011$). *Kruskal Wallis* testine ek olarak ÜKİD'e yönelik eğitim durumu değişkeninin incelenmesinde *Dwass-Steel-Critchlow-Flinger* testi gerçekleştirilmiş; sonuçlar Tablo 39'da sunulmuştur.

Tablo 39

Dwass-Steel-Critchlow-Flinger ÜKİD'e Yönelik Görüş Puanları ile İlgili İkili Karşılaştırma Analizleri Sonuçları

Eğitim Durumu		W	p
Ön Lisans	Lisans	-1.315	0.622
Ön Lisans	Lisans Üstü	-1.609	0.491
Lisans	Lisans Üstü	-0.691	0.877

Tablo 39'a göre öğretmenlerin ÜKİD'e ilişkin görüşlerinin eğitim durumları değişkeninde ikili karşılaştırma analizlerinde, ön-lisans mezunu öğretmenleri ile lisans mezunu öğretmenler ($p = 0.622$); yine ön-lisans mezunu öğretmenler ile bu kez lisansüstü eğitim alan öğretmenler ($p = 0.491$); son olarak lisans mezunu öğretmenler ile lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin ikili karşılaştırmasında ($p = 0.877$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin ön-lisans, lisans, lisansüstü olmak üzere eğitim durumları arasında anlamlı farklılık görülmediği ($p=0.527$) ileri sürülebilir ($p < 0.05$). ÜKİD'in araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumu ile ilişkisine yönelik olarak betimsel istatistikler de gerçekleştirilmiş; analizlere ilişkin bulgulara Tablo 40'ta yer verilmiştir.

Tablo 40

ÜKİD Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Sonuçları

Eğitim Durumu	N	Ort.	Med.	ss
Lisans Üstü	162	14.3	14	0.95
Lisans	294	14.5	14	1.56
Ön Lisans	12	15.6	14	3.55

Tablo 40'da, ÜKİD'e yönelik öğretmen görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre ele alınmasında, en düşük ÜKİD puan ortalamasına (Ort.= 14.3) sahip olan öğretmenlerin lisansüstü eğitim almış öğretmenler olduğu görülmüştür. Lisans mezunu olan öğretmenlerin ÜKİD'e ilişkin görüşlerinin ortalaması 14.5; ön-lisans mezunu öğretmenlerin ($n=12$) ÜKİD'e yönelik görüşlerinin ortalaması ise 15.6 olarak

hesaplanmıştır. Ancak, Tablo 39'da ve Tablo 40'da da görüldüğü üzere, öğretmenlerin eğitim düzeyleri ÜKİD'e yönelik görüşlerinde anlamlı farklılık göstermemektedir ($p < .05$, $med = 14$).

Okulda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular

Shapiro Wilk normallik testleri üretim karşıtı iş davranışları ölçeği toplam puanlarının çalışma süresinin hiçbir seviyesinde normal dağılım göstermediğini işaret etmiştir. Bu sebeple, öğretmenlerin görev aldıkları okulda çalışma süresi değişkenine ilişkin analizlerde *Kruskal Wallis* testi kullanılmış; kullanılan test ile elde edilen bulgular Tablo 41'de gösterilmiştir.

Tablo 41

Okulda Çalışma Süresine Göre ÜKİD Puanları Kruskal Wallis Test Sonuçları

	χ^2	sd	p	ϵ^2
ÜKİD	8.15	4	0.086	0.018

Tablo 41'den ulaşılan bulgular, üretim karşıtı iş davranışları puanlarının öğretmenlerin görev aldıkları okullarındaki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediğini işaret etmektedir ($p = 0.086$). Ayrıca, *Kruskal Wallis* test sonuçlarında etki büyüklüğü değerinin ise " $\epsilon^2 = 0.018$ " olduğu sonucuna ulaşılmış; bu değer doğrultusunda, öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik yanıtların görev aldıkları okul değişkenine göre etki büyüklüğünün düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuştur ($\epsilon^2 = 0.011$). Okuldaki çalışma süresine göre ikili karşılaştırma analizlerinin yapılması için verilere üzerinde Dwass-Steel-Critchlow-Flinger testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen testte ulaşılan veriler Tablo 42'de gösterilmiştir.

Tablo 42

Dwass-Steel-Critchlow-Flinger Testi ÜKİD Puanları ile İlgili İkili Karşılaştırma Analizleri Sonuçları

Gruplar		W	p
1 YILDAN AZ (14 ^a)	1-5 YIL (14)	2.413	0.430
1 YILDAN AZ (14)	6-10 YIL (14)	3.627	0.077
1 YILDAN AZ (14)	11-15 YIL (14)	3.468	0.102
1 YILDAN AZ (14)	16 YIL ve ÜZERİ (14)	3.024	0.204
1-5 YIL (14)	6-10 YIL (14)	2.158	0.546
1-5 YIL (14)	11-15 YIL (14)	1.746	0.731
1-5 YIL (14)	16 YIL ve ÜZERİ (14)	1.136	0.930
6-10 YIL (14)	11-15 YIL (14)	-0.607	0.993
6-10 YIL (14)	16 YIL ve ÜZERİ (14)	-1.172	0.922
11-15 YIL (14)	16 YIL ve ÜZERİ (14)	-0.670	0.990

^aParantez içerisindeki değerler ilgili grubun puanlarının medyanını göstermektedir.

Tablo 42'ye göre, ÜKİD'e yönelik öğretmen görüşlerinin okuldaki çalışma süresi değişkeni açısından incelendiğinde, yapılan ikili karşılaştırmalarda anlamlı farklılık ($p < 0.05$) görülmemiştir. Bununla birlikte, etki büyüklüğü değeri ele alındığında, ulaşılabilecek farklılığın düşük düzeyde olduğu belirtilebilir ($\epsilon^2 = 0.018$). Bu doğrultuda, kamu ve özel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik vermiş oldukları yanıtların öğretmenlerin görev aldıkları okullardaki çalışma süreleri değişkenine göre manidar bir farklılığının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

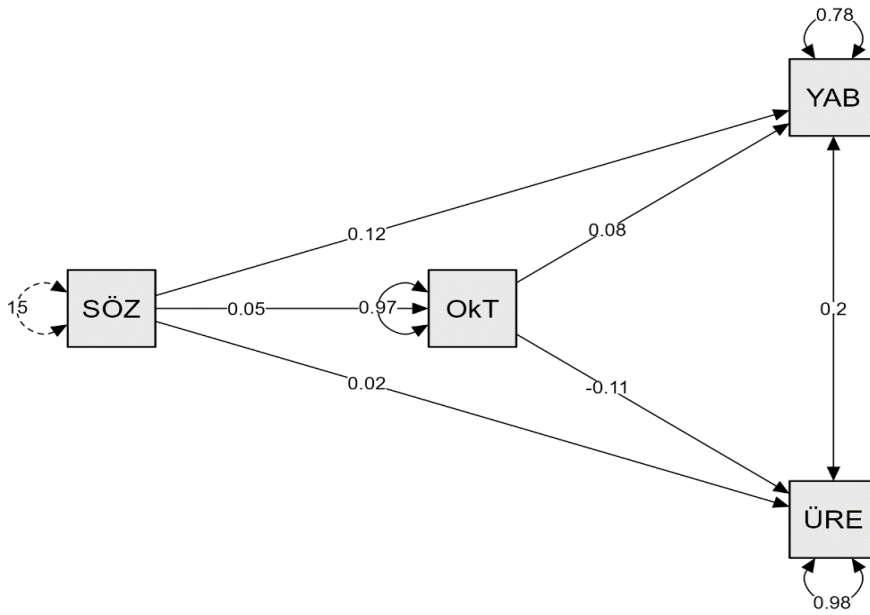
Psikolojik Sözleşme İhlalinin İşe Yabancılaşma ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Okul Türünün Aracı Rolü Analizleri

Araştırmada, psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşma ve üretim karşıtı iş davranışları araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturmaktadır. Bu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde ise okul türünün ana değişkenler arasındaki arabulucu etkisi araştırılmıştır. Bu doğrultuda, Psikolojik Sözleşme İhlali değişkeninin İşe Yabancılaşma ve Üretim Karşıtı İş Davranışları değişkenlerine etkisinde okul türü aracı

değişken olarak ele alınmıştır. Okul türünün bu üç değişken üzerindeki rolünün incelenmesinde Şekil 7’de görülen model kullanılmıştır.

Şekil 5

Arabulucu modeli (SÖZ: Psikolojik Sözleşme İhlali, OkT: Okul Türü, YAB: İşe Yabancılaşma, ÜRE: Üretim Karşıtı İş Davranışları)



Araştırma, arabulucu analizlerinde hipotezlerin test edilmesi amacıyla son dönemlerde oldukça yaygın olarak kullanılan *JASP* istatistiksel yazılım paketi kullanılmıştır. Bu bağlamda, analizler %95 güven aralığında 5000 önyükleme (bootstap metodu) örnek sayısı ile gerçekleştirilmiştir. Bu metot genellikle güven aralığı gibi istatistiklerde ve parametrik olmayan tahminleme problemlerinde kullanılan bir metottur (Efron, 1981). Kullanılan analizlere yönelik bulgular Tablo 43’te görülmektedir.

Tablo 43*Aracılık Analizleri ile ilgili Hipotez Testleri Bulguları*

Hipotezler		Etki	SH	z	p	95% Güven Aralığı	
						LLCI	ULCI
<i>Doğrudan Etki</i>							
OkulTürü	→ İY	0.085	0.041	2.040	0.041	-0.002	0.175
PSİ	→ İY	0.115	0.011	10.685	< .001	0.084	0.147
OkulTürü	→ ÜKİD	-0.106	0.047	-2.272	0.023	-0.195	-0.032
PSİ	→ ÜKİD	0.024	0.012	1.973	0.049	-0.003	0.057
PSİ	→ OkulTürü	0.045	0.012	3.807	< .001	0.019	0.068
<i>Aracı Modelin Test Edilmesi</i>							
<i>Dolaylı Etki</i>							
		Etki	SH	z	p	LLCI	ULCI
PSİ	→ Okul Türü → İY	0.004	0.002	1.798	0.072	0.0001	0.010
PSİ	→ Okul Türü → ÜKİD	0.005	0.002	-1.951	0.051	-0.010	-0.001
<i>Toplam Etki</i>							
		Etki	SH	z	p	LLCI	ULCI
PSİ	→ İY	0.119	0.011	11.158	<.001	0.088	0.151
PSİ	→ ÜKİD	0.019	0.012	1.595	0.111	-0.068	0.051

İlgili literatür incelendiği zaman aracılık analizlerinde alt ve üst güven aralıklarının sıfırı içermemesi ve anlamlılık testi sonuçlarının .05'ten küçük olması durumunda etkinin anlamlı olduğu öne sürülmektedir (Hayes, 2017). Bu bağlamda, Tablo 43'teki bulgular incelendiği zaman psikolojik sözleşme ihlali algılarının işe yabancılaşma puanları üzerinde ($\beta = 0.115$, $z = 10.685$, $p < .001$) anlamlı ve olumlu yönde etkisinin olduğu belirtilebilir. Ancak, psikolojik sözleşme ihlali ve ÜKİD arasındaki ilişki incelendiğinde psikolojik sözleşme ihlalinin ÜKİD üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin bulunmadığı ifade edilebilir ($\beta = 0.024$, $z = 1.973$, $p > .001$). Diğer yandan, okul türünün (kamu-özel), ÜKİD üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta = -0.106$, $z = -2.272$, $p = 0.023$). Bu durumda, özel okulda çalışanların ÜKİD puanlarının daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Dolaylı etki analizi bulguları incelendiğinde okul türünün anlamlı bir aracı değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (tüm $p > .05$).

Bölüm 5

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde mevcut araştırma kapsamında KKTC ilçelerinde kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışlarına ilişkin elde edilen bulgular araştırma problemlerinin sırasına göre ilgili alanyazın çerçevesinde tartışılmıştır. Ulaşılan sonuçlardan hareketle uygulayıcı ve araştırmacılara çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Sonuç ve Tartışma

Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt probleminde KKTC ilçelerindeki kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının ne düzeyde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulardan hareketle öğretmenlerin yöneticilerine ve örgüte yönelik psikolojik sözleşme ihlali algılarının düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin gerek çalıştıkları örgüte yönelik gerekse okul yönetimine yönelik olarak güçlü ve kapsamlı psikolojik sözleşmeler oluşturdukları; böylece psikolojik sözleşme ihlalinin gerçekleşmesi veya algılanması durumunun düşük düzeyde olduğu ifade edilebilir. Bu bulgunun Onarıcı (2021) tarafından gerçekleştirilen “özel okullarda çalışan öğretmenlerin karşılaştıkları psikolojik sözleşme ihlallerinin incelenmesi” konulu araştırması ile uyum gösterdiği belirlenmiştir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde, KKTC ilçelerindeki kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki psikolojik sözleşme ihlaline ilişkin algılarının “okul türü (kamu - özel)”, “cinsiyet”, “kıdem”, “eğitim durumu” ve “okuldaki çalışma süresi” değişkenlerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği ifade edilmeye çalışılmıştır.

Ortaöğretim Okul Türü Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

KKTC ilçeleri ortaöğretim kurumlarını kamu ve özel okullar olarak ayrı ayrı ele almak gerekirse, kamu ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının özel okullarda çalışan öğretmenlere kıyasla daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, özel okullarda çalışan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlaline yönelik algılarının kamu ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerden daha yüksek çıkmasının nedeni olarak özel okul öğretmenlerinin okula ve okul yönetimine veya çalışan diğer öğretmenlere yönelik oluşturdukları psikolojik sözleşmelerinin çerçevesinin daha az netlik taşıdığı belirtilebilir. Bu konuya açıklık getirmek gerekirse, özel ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin işe alındıktan sonraki koşullar doğrultusunda oluşturdukları psikolojik sözleşmelerinin karşılanmadığını düşünmesi olasıdır. Bu bulgu, Cantisano, Domínguez ve Depolo (2008) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulguları ile uyum göstermektedir. Ayrıca, Cantisano ve arkadaşlarına göre (2008), kamuda çalışan bireylerin psikolojik sözleşme ihlali algıladıktan sonra işe yabancılaşma ve işten ayrılma ve benzeri davranışlarda bulunması olasılığı da özel sektör çalışanlarından düşük düzeydedir.

Diğer yandan, özel okulların sürekli değişim içinde olmaları nedeniyle bu okullarda çalışan öğretmenlerin değişen ve gelişen sistemin içerisinde, geçiş döneminde psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini algılama ihtimalinin görece yüksek olabileceği belirtilebilir. Nitekim sürekli birbirleriyle yarış hâlinin hâkim olduğu özel okullarda öğretmenlerin de meslektaşları ile rekabet ortamına girmeleri ve dolayısıyla kendi psikolojik sözleşme algılarında yer alan okula kattıkları ve okuldan kazanımlarının ne düzeyde olduğunu karşılaştırmakla birlikte meslektaşlarının kazanımlarını karşılaştırmaları olasıdır. Bu araştırma sonucunun Onarıcı (2021) tarafından gerçekleştirilen özel okullarda çalışan öğretmenlerin karşılaştıkları psikolojik sözleşme ihlali konulu araştırma ile benzer sonuçlar içerdiği sonucuna ulaşılmıştır. Böyle bir ortamda güçlü psikolojik sözleşmelerin kurulmasının kamu ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere kıyasla özel okullarda

daha güç olduğu bu nedenle özel ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının daha hassas ve yüksek düzeyde olduğu belirtilebilir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmada, kamu ve özel ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlaline ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre herhangi bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Selekler (2007) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulguları ile uyumluluk göstermektedir. Diğer yandan, Mimaroglu (2008), psikolojik sözleşme ihlalinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmış; bu sonuç da gerçekleştirilen araştırma bulgularıyla paralellik göstermiştir. Bu doğrultuda öğretmenlerin cinsiyetlerinin psikolojik sözleşmeyi oluşturmada ve psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinde veya ihlalinin algılamasında öğretmenlerin kadın veya erkek olma durumu ile ilişkili olmadığı öne sürülebilir.

Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, KKTC'de bulunan kamu ve özel ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlaline ilişkin algılarının kıdem değişkenine göre orta düzeyde anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle, kıdemi düşük veya çalışmaya görece yeni başlamış öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılama düzeylerinin kıdemi daha yüksek olan öğretmenlere oranla daha az algıladıkları belirlenmiştir. Bu sonuç, Robinson (1996) bulgularıyla uyum göstermiştir. Bu bulgudan hareketle psikolojik sözleşmelerin yapısı gereği bir süreç içerisinde olduğu ve dinamik olması dolayısıyla zaman içerisinde değişime uğrayabileceği göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin işe alındıkları andan itibaren oluşmaya başladığı bununla birlikte zaman içerisinde geliştiği belirtilmektedir. Bu doğrultuda kıdemi düşük olan öğretmenlerin örgüte ve yöneticilerine yönelik psikolojik sözleşmelerinin şekillenmeye devam ettiği ve dolayısıyla psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesini algılamalarının daha düşük düzeyde olduğu belirtilebilir.

Mimaroğlu (2008) ise çalışanların psikolojik sözleşme ihlali ile kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ileri sürmüştür. Mimaroğlu'nun ulaştığı sonuç bu araştırma sonuçları ile değişiklik göstermektedir. Bu değişikliğin bir nedeni olarak bu araştırmanın KKTC ilçelerinde gerçekleştirilmiş olması belirtilebilir.

Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmada kamu ve özel ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerin eğitim durumlarına göre psikolojik sözleşme ihlali algılama düzeyleri arasında düşük ancak anlamlı düzeyde farklılık olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre en düşük psikolojik sözleşme ihlali algılama düzeyine sahip olan öğretmenlerin lisansüstü eğitimini tamamlamış öğretmenler olduğu görülmüştür. Lisansüstü ve ön-lisans eğitim görmüş öğretmenlere oranla lisans mezunu öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılama düzeylerinin görece fazla olduğu belirlenmiştir. Bu durumda, psikolojik sözleşme ihlalinin eğitim düzeyi arttıkça daha az meydana gelebileceği veya algılanacağı belirtilebilir.

Okuldaki alışma Süresi Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki çalışma süresine göre psikolojik sözleşme ihlali algıları incelendiğinde en düşük psikolojik sözleşme ihlali algısına sahip öğretmenlerin, çalıştıkları okulda en az deneyime sahip olan öğretmenler oldukları görülmüştür. Bu durumun bir nedeni olarak bir kurumda çalışmaya yeni başlayan bireylerin psikolojik sözleşmelerinin oluşmasının gerek örgüte gerek okul yöneticilerine yönelik karşılıklı beklenti ve sorumlulukların şekillenmeye devam etmesi ifade edilebilir. Diğer taraftan, uzun yıllar aynı okulda çalışan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılama düzeylerinin de düşük seviye olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Nitekim, alışma süresi daha yüksek olan çalışanların çalıştıkları kurumla aralarında ilişkisel sözleşmeye dayalı bir ilişki olduğu ve dolayısıyla psikolojik sözleşme ihlali algılama düzeylerinin daha düşük olduğu belirtilmektedir (Yiğit, 2015). Bu durumda, çalıştıkları kurumda yüksek

çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin, kendilerinden daha az çalışma süresine sahip öğretmenlere göre kurumdan beklentilerinin daha farklı olduğu veya bir durumu ihlal olarak algılama düzeylerinin farklılık gösterdiği veya daha gerçekçi beklentilere sahip oldukları ileri sürülebilir. De Vos ve arkadaşları (2005), bir kurumdaki daha genç ve daha az deneyime sahip çalışanların yüksek deneyime sahip olan ve yaşı büyük çalışanlara göre yüksek beklentilere sahip olduklarını ve zaman içerisinde bu beklentilerinin azaldığını belirtmiştir. Bununla birlikte, çalıştıkları kurumda yüksek kıdeme sahip çalışanların çalıştıkları kurumdan beklentilerinin daha gerçekçi temellere dayandığını ve dolayısıyla psikolojik sözleşme ihlali algılama düzeylerinin daha düşük olduğu ileri sürülmektedir (Anderson ve Schalk, 1998; De Vos vd., 2004). Bu çalışma sonuçlarının, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarındaki farklılıkları destekler nitelik taşıdığı belirtilebilir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde, KKTC ilçelerindeki kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin “güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma” boyutlarında anlamlı farklılık gösterip göstermediği ve ne düzeyde gerçekleştiği ifade edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmada, kamu ve özel ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin işe yabancılaşmasının güçsüzlük boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu hususta kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin düşük düzeyde işe yabancılaşma sergiledikleri görülmüştür. Ancak bu araştırmada öğretmenlerin işe yabancılaşmanın anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarına yönelik olarak görüşlerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bu doğrultuda, KKTC ilçelerinde kamu ve özel ortaöğretim kurumları öğretmenlerinin nadiren işe yabancılaşma sergiledikleri belirtilebilir. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin işe yabancılaşmalarının düşük düzeyde görüldüğü araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir (Çalışır, 2006; Elma,

2003). Diğer yandan, Emir (2012), "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Yabancılaşma Düzeyleri" adlı araştırmasında öğretmenlerin nadiren işe yabancılaşma sergiledikleri; güçsüzlük boyutunda nadiren düzeyinde okula yabancılaşma boyutunda ise hiçbir zaman düzeyinde yabancılaşma sergilediklerini öne sürmüştür. Bu hususta öğretmenlerin işe yabancılaşmasının görülmesi olumsuz bir sonuç iken, düzeyinin düşük seviyede olması ve anlamsızlık, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermemesi olumlu bir sonuç olarak yorumlanabilir. Nitekim öğretmenlerin işe yabancılaşmasının yüksek düzeyde görülmesi durumunda okul örgütünün tüm işleyişinin olumsuz olarak etkileneceği ifade edilebilir. Alanyazın incelendiğinde, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin yüksek olduğu araştırmaların bulunduğu görülmüştür (Erdem, 2014; Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016). Bu araştırmada ise öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin düşük olması belirtilen araştırma bulguları ile farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen araştırmaların örneklemeleri ve kültürel yapısı dolayısıyla bu farklılığın görüldüğü ifade edilebilir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde, kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin "okul türü (kamu - özel)", "cinsiyet", "kıdem", "eğitim durumu" ve "okuldaki çalışma süresi" değişkenlerine göre bir farkın olup olmadığı değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Ortaöğretim Okul Türü Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Belirtilen alt başlık çerçevesinde, KKTC ilçelerindeki ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşmasının kamu ve özel okul kapsamında ele alınmış; anlamlı farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir. Bu hususta, özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin kamu okullarında görev alan öğretmenlere göre işe yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu ile ters orantılı olarak, Eryılmaz ve Burgaz (2011), örgütsel yabancılaşma üzerine gerçekleştirdikleri araştırmada resmi ve

özel okullardaki öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasında bir fark bulunmadığını ortaya koymuştur. Bu durumun bir nedeni olarak gerçekleştirilen araştırmaların uygulanan kültürün ve örneklemin farklı olması öne sürülebilir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma bulguları, KKTC ilçelerinde kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre işe yabancılaşmaya yönelik görüşlerinde düşük düzeyde farklılık dolayısıyla yüksek düzeyde anlamlı farklılık olmadığını göstermiştir. Bu bulgu, Elma (2003) ve Atay ve Gerçek (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmaların sonuçları ile örtüşmektedir. Diğer taraftan, Çalışır (2006) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinde anlamlı farklılık olduğu; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre işe yabancılaşmalarının görece fazla olduğu ortaya konmuştur. Bu durumun bir nedeni olarak kadın öğretmenlerin çalıştıkları kuruma duygusal bağlılıklarının daha yoğun olması dolayısıyla daha az işe yabancılaşma sergiledikleri belirtilebilir.

Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olduğu ancak bu farkın düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Nitekim araştırmada, 1-5 yıl ile 6-10 yıl deneyimi olan öğretmenler ve 11-15 yıl arasında deneyimi olan öğretmenler arasında 11-15 yıl tecrübesi olan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguların, Şimşek ve diğerleri (2012) tarafından gerçekleştirilen “ilköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma” adlı çalışma ile benzer sonuçlar içerdiği gözlemlenmiştir. Ancak, Ak (2019) kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlerin okula yabancılaşmalarının kıdemi 11-20 yıl arasında olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu ifade etmiş; bu bulgu gerçekleştirilen araştırma bulguları ile farklılık göstermiştir. Bu durumun bir nedeni olarak kıdemi daha düşük olan veya mesleğe yeni

başlamış öğretmenlerin beklentilerinin ve gerçekleştirebildiklerinin farklılık göstermesi sonucu oluştuğu belirtilebilir.

Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmada, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini işaret etmektedir. Avşar (2019), okul ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisini incelediği araştırmasında, bu bulguyla doğru orantılı olarak, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında değişim göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Alanyazında, bu bulgulardan zıt olarak işe yabancılaşmanın öğretmenlerin eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği çalışmalara da rastlanmıştır. Nitekim Kartal'a (2019) göre, lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri, ön-lisans ve lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu çalışma ile mevcut araştırmadaki bulgu farklılıklarının araştırmaların gerçekleştirildiği coğrafyaların farklı olmasından kaynaklı değişiklik gösterebildiği öne sürülebilir.

Okuldaki Çalışma Süresine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin okuldaki çalışma süresine göre bazı okul kıdem düzeylerinde farklılık gösterdiği ancak bu farklılığın düşük düzeyde görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında işe yabancılaşmanın okuldaki çalışma süresine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşıldığı çalışmalar mevcuttur (Atay ve Gerçek, 2017; Kasapoğlu, 2015). Ancak bu çalışmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda, 11-15 yıl arası okulda çalışma süresi kıdemine sahip olan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri 1-5 yıl okul kıdemi olan öğretmenlerden görece yüksek çıkmıştır. Diğer yandan, Atay ve Gerçek'in (2017) araştırmasına göre, 1-3 yıl arası kurum kıdemi olan bireylerin işe yabancılaşma düzeylerinin 4-6 yıl kıdemi olanlara göre daha yüksek; 7 yıl ve üzeri kurum kıdemi olanların ise 4-6 yıl kurum kıdemi olan bireylere göre daha yüksek işe yabancılaşma

sergilemektedir. Bu durumun araştırmaların gerçekleştirildiği alanların ve coğrafyanın farklı olmasından kaynaklı meydana gelebileceği öne sürülebilir.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

KKTC ilçelerinde kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik yanıtları doğrultusunda ÜKİD'i düşük seviyede sergiledikleri veya hiçbir zaman sergilemedikleri gözlemlenmiştir. Bununla birlikte ulaşılan sonuçlar doğrultusunda kamu ve özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin ÜKİD sergileme düzeylerinin "hiçbir zaman" ve "nadiren" yanıtları üzerinde toplandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Özdemir ve Demircioğlu (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde, kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışlarına ilişkin görüşlerinin "okul türü (kamu - özel)", "cinsiyet", "kıdem", "eğitim durumu" ve "okuldaki çalışma süresi" değişkenlerine göre bir farkın olup olmadığı değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Ortaöğretim Okul Türü Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

KKTC İlçelerindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik görüşlerinin okul türü kapsamında ele alınması gerekirse, özel okullarda çalışan öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik algılarının kamu ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere kıyasla nispeten yüksek (düşük düzeyde anlamlı farklılık) olduğu belirtilmektedir. Diğer taraftan eğitim örgütlerinde öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik görüşlerinin farklı okul türlerine (kamu – özel) yönelik olarak incelendiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu araştırmanın bulgularının alana önemli katkı sunacağı ifade edilebilir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışına yönelik görüşleri cinsiyete göre yüksek düzeyde anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bu bulgular ışığında, kadın ve erkek öğretmenlerin ÜKİD sergileme düzeylerinin düşük olduğu; hatta erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre ÜKİD sergilemesinin görece fazla olduğu belirtilebilir. Diğer yandan, Yavuzsan (2020), psikolojik sözleşme ihlalinin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini incelediği araştırmasında, bireylerin ÜKİD sergileme düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Bu doğrultuda, bulgulardaki farklılıkların araştırmaya katılan bireylerin kişilik özelliklerinin farklı olmasından kaynaklı olabileceği ileri sürülebilir.

Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmada, KKTC İlçelerindeki kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik görüşlerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem bağımsız değişkenine yönelik ulaşılan bu sonuç Yavuzsan (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulguları ile uyum göstermektedir.

Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonuçları kapsamında, kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik görüşlerinin eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde değişiklik göstermediği belirtilebilir. Bu bulguyu destekleyen araştırmaların alanyazında bulunduğu görülmüştür. Örneğin, Yavuzsan (2020), çalışanların ÜKİD düzeylerinin toplam iş tecrübesine (kıdem) göre anlamlı farklılık göstermedikleri sonucuna ulaşmıştır. Bu hususta, eğitim örgütlerinde kıdem değişkeni doğrultusunda ÜKİD'e yönelik öğretmen algıları ve davranışları arasında bir farklılık görülmediği desteklenmiştir.

Okuldaki Çalışma Süresine İlişkin Sonuç ve Tartışma

KKTC İlçelerindeki kamu ve özel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik vermiş oldukları yanıtların öğretmenlerin görev aldıkları okullardaki çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı farklılığının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem değişkenine verilen yanıtlarda olduğu gibi bu bulgu Uğraş Turan (2019) ve Yavuzsan (2020) tarafından yapılan araştırmalar ile benzer sonuçlar içermektedir. Bir diğer araştırma bulgularına göre, mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Arayıt, 2020).

Yedinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma kapsamında incelenen öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması, üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar bu bölümde ele alınmıştır. İlk olarak, psikolojik sözleşme ihlali ile işe yabancılaşma arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, alanyazındaki diğer çalışmalarla uyumluluk sağlamaktadır (Demirkıran vd. 2016; Li and Chen, 2018; Shen vd. 2019). Diğer taraftan, Özdemir ve Demircioğlu (2015), psikolojik sözleşmenin bir kısmının üretim karşıtı iş davranışlarını açıklayabildiğini belirtmiştir. Ayrıca, eğitim örgütlerinde gözlenen ÜKİD'in psikolojik sözleşmenin dışındaki başka örgütsel ve psikolojik değişkenlerle birlikte incelenmesi gerektiğini gerçekleştirdikleri araştırmada öne sürmüşlerdir. Bu nedenle, bu araştırmanın psikolojik sözleşme ihlali ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi dolayısıyla önem taşıdığı ifade edilebilir. Ancak bu araştırmada, psikolojik sözleşme ihlalinin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığı, aralarındaki ilişkinin dolaylı ve düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yavuzsan'ın (2020) gerçekleştirdiği araştırma sonucuna göre, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bu durumda, öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali

algısının artmasının bireyleri ÜKİD davranışlarını sergilemeye yönelteceği sonucuna ulaşılmıştır.

Sekizinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın sekizinci alt probleminde, okul türü bağımsız değişkeninin öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamada aracı değişken olarak rolü araştırılmıştır. Bu kapsamda, öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları ile işe yabancılaşması üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda kamu ve özel ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının işe yabancılaşma tutumlarını yordayacağı belirtilebilir. Yıldırım (2018), işe yabancılaşmanın sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolünü araştırmış psikolojik sözleşmenin işe yabancılaşma ile anlamlı ve olumlu ilişkisi olduğunu saptamıştır.

Diğer yandan, okul türü (kamu-özel) değişkeninin ÜKİD üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu bu araştırmanın önemli sonuçlarından birisidir. Bu sonuçtan hareketle, özel okulda çalışanların ÜKİD puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Kamu ortaöğretim okullarında ise öğretmenlerin ÜKİD sergileme düzeylerinin özel okulda çalışan öğretmenlere göre daha düşük olduğu belirtilebilir. Özdemir ve Demircioğlu (2015), devlet liselerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, kamu ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışlarını ara sıra sergilediklerini tespit etmiştir. Dolayısıyla araştırma bulguları Özdemir ve Demircioğlu (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırma ile uyum göstermektedir. Ancak, okul türüne göre psikolojik sözleşme ihlali ve üretim karşıtı iş davranışları açısından ele alındığında okul türünün önemli bir etki göstermediği gözlemlenmiştir. Diğer yandan, özel okullarda çalışan öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarını araştıran Onarıcı (2021), psikolojik sözleşme ihlali algılayan öğretmenlerin işe ve okula olumsuz davranışlar sergileyebileceğini ifade etmiştir.

Bu kapsamda, dolaylı etki analizi bağlamında psikolojik sözleşme ihlali ile üretim karşıtı iş davranışları arasında okul türünün anlamlı bir aracı değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuçlar

1. Araştırmaya katılan kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlal algısı düzeylerinin düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
2. Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının okul türü (kamu – özel) bağımsız değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu doğrultuda kamu ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere göre psikolojik sözleşme ihlal algılarının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.
3. Kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının cinsiyet, kıdem ve eğitim durumu bağımsız değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.
4. Öğretmenlerin görev aldıkları okuldaki çalışma süresine göre psikolojik sözleşme ihlali algısının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu hususta, okuldaki çalışma süresi bir yıldan az olan öğretmenlerin 16 yıl ve üzeri aynı okulda çalışma süresine sahip olan öğretmenlere göre psikolojik sözleşme ihlali algılarının daha düşük düzeyde olduğu bulunmuştur.
5. Kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşmasının düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.
6. Kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri güçsüzlük alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin, anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma alt boyutlarında ise anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

7. Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin okul türü (kamu-özel) değişkenine göre anlamlı farklılık içerdiği sonucuna ulaşılmıştır. Nitekim özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali düzeylerinin kamuda çalışan öğretmenlere göre işe yabancılaşmasının daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur.
8. Kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık içermediği bulunmuştur.
9. Kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinde kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin kıdem düzeyleri arttıkça işe yabancılaşma düzeylerinin de arttığı görülmüştür.
10. Kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinde görev aldıkları okuldaki çalışma süresine göre işe yabancılaşma düzeylerinde anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür.
11. Kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışlarının düşük düzeyde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.
12. Öğretmenlerin ÜKİD düzeylerinin okul türü (kamu-özel) değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Kamu ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre ÜKİD'e vermiş oldukları yanıtlarda ÜKİD düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
13. Kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin ÜKİD düzeylerinin cinsiyet, kıdem, eğitim durumu ve görev alınan okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

14. Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışları düzeylerinin incelenmesinde okul türü aracı değişken olarak ele alınmıştır. Bu doğrultuda, psikolojik sözleşme ihlalinin işe yabancılaşmaya etkisinde okul türünün (kamu-özel) anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, psikolojik sözleşme ihlali üzerinde okul türünün doğrudan etkisinin bulunduğu görülmüştür.
15. Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde okul türünün anlamlı düzeyde aracı etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. Kamu – özel okul türünün ÜKİD üzerinde anlamlı ve olumsuz yönde bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu durumda özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin ÜKİD düzeylerinin daha düşük olduğu belirtilebilir.
16. Aracılık analizleri kapsamında, okul türü aracı değişkeninin dolaylı etki analizlerinde anlamlı bir aracı değişken olmadığı görülmüştür.

Öneriler

Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Bu araştırma kapsamında, öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlalinin algısının düşük düzeyde mevcut olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali düzeylerinin düşük olsa da tamamen ortadan kaldırılmadığı sürece problem teşkil edebileceği ifade edilebilir. Bu hususta, öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali sergilemelerini önleyecek tedbirler kapsamında okul yöneticilerinin öğretmenlerle daha açık iletişim kurmaları ve özellikle özel okullarda öğretmenlere sunulan imkânlar, görev ve sorumluluklar ile ilgili daha gerçekçi vaatlerde bulunmaları önerilebilir.
2. Öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini güçlendirmeye ve mesleki gelişimlerini artırmaya yönelik olarak eğitim programları oluşturulabilir.

3. Öğretmenlerin düşük düzeyde ÜKİD sergilediği bu araştırmada ulaşılan diğer bir sonuçtur. Bu kapsamda öğretmenlerin ÜKİD sergileme nedenleri ve eğitim örgütlerine etkilerinin düzeyleri gelecek araştırmalarda daha detaylı incelenebilir; bu doğrultuda okul yöneticileri ve tüm paydaşlarının bu davranışların engellenmesi için eşgüdümlü çalışmaları sağlanabilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırma KKTC ilçelerindeki kamu ve özel ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenler ile sınırlanmıştır. Bu doğrultuda, farklı coğrafyalarda veya farklı eğitim-öğretim kademelerinde bu konuların araştırılması önerilmektedir.
2. Araştırmada öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışlarına yönelik görüşleri araştırılmıştır. Bununla birlikte okul türünün bu üç değişken arasındaki aracı rolü araştırılmıştır. Gelecek araştırmacıların bu hususta psikolojik sözleşme ihlali ile üretim karşıtı iş davranışlarının daha kapsamlı incelenebilmesi için bu iki değişkenin arasındaki ilişkiye aracılık edecek farklı örgütsel değişkenlerle birlikte ele alınabileceği önerilebilir.
3. Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algı düzeyleri kamu eğitim kurumlarında daha yüksek çıkmıştır. Bu doğrultuda, kamu ve özel okullarda psikolojik sözleşme ihlali algısına yönelik araştırmalar gerçekleştirilerek nedenleri araştırılabilir.
4. Araştırmada, öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik görüşleri kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin vermiş oldukları yanıtlar ile sınırlıdır. Bu doğrultuda farklı okul türlerinde öğretmenlerin ÜKİD'e yönelik görüşlerinin incelenmesi önerilmektedir.
5. Araştırmada, özel okullarda çalışan öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışlarının kamu okullarında çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgusundan

- hareketle özel okullarda üretim karşıtı iş davranışlarının daha yüksek olmasının nedenlerine yönelik araştırmalar gerçekleştirilebilir.
6. Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları ve işe yabancılaşma düzeylerinin kıdem ve görev alınan okuldaki çalışma süresi bağımsız değişkenlerinde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, işe yabancılaşmada özel okullarda kıdem değişkenine göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda, psikolojik sözleşme ihlali ve işe yabancılaşmaya yönelik öğretmenlerin görüşlerinin kıdem ve okuldaki çalışma süresideğişkenlerine göre incelenmesi farklı okul türlerinde ve coğrafyalarda gerçekleştirilebilir.
 7. Araştırmada psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşma ve ÜKİD konuları okul türünün aracılık etkisi ile birlikte incelenmiştir. Ancak psikolojik sözleşme ihlalinin ÜKİD üzerindeki etkisi düşük düzeyde bulunmuştur. Bu hususta, gerçekleştirilecek araştırmalarda öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları ve ÜKİD arasındaki ilişkinin incelenmesinde işe yabancılaşma aracı değişken olarak ele alınabilir.
 8. Araştırmada kullanılan psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşma ve üretim karşıtı iş davranışları ölçekleri Türk kültüründen farklı olarak KKTC örnekleminde uygulandığı için ölçek maddelerinde eleme yoluna gidilmiştir. Bu hususta ölçekleri kullanacak araştırmacıların ölçeklerin orijinal formlarını kullanması önerilmektedir.

Kaynaklar

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Afşar , A. (2016). Duygusal zeka ve psikolojik sözleşme ihlalinin yabancılaşma üzerine etkisi. *Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Ak, K. (2019). *Okul iklimi ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Samsun.
- Akbıyık, B. S. Ü. (2018). *Psikolojik Ayrıcalığın Üretim Karşıtı Davranışlara Etkisi: Psikolojik Sözleşmenin İhlal Edilmesinin Aracılık Rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 10(3), 234-255.*
- Akkaya, B. (2019). *İlkokullardaki öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışının örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet ile ilişkisi*(Doktora tezi).Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arayıt, E. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*(Yüksek lisans tezi). *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*
- Argyris, C. (1960). The individual and organization: An empirical test. *Administrative Science Quarterly, 145-167.*
- Atay, S. E., & Gerçek, M. (2017). Algılanan Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi *An. Ordu üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü sosyal bilimler araştırmaları dergisi, 7(2), 321-332.*
- Avşar, D. (2019). *Okul ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisi*(Master's thesis). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Babadağ, M. (2018). İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(39), 207-240.*
- Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G., & Van Der Velde, M. E. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of vocational behavior, 72(1), 143-158.*

- Balcı, A. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 22(3), 161-173.
- Bekaroğlu, M. (2011). Kurum İçi Adaletin Şartlı Değişken Olarak Psikolojik Sözleşme İhlaline Verilen Tepkiler Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi
- Benson, N., & Malone, P. (1987). Teachers' beliefs about shared decision making and work alienation. *Education*, 107(3).
- Burdenski T. Evaluating univariate, bivariate, and multivariate normality using graphical and statistical procedures. *Multiple Linear Regression Viewpoints* 2000; 26(2):15-28
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E. K. (2020). Bilimsel araştırma yöntemleri. (28. Baskı). Ankara: Pegem.
- Büyükyılmaz, O. (2013). *Akademik Personel Açısından Psikolojik Sözleşme İhlali ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Analizi* (Doktora tezi). Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Byrne, B. M. (1998). Structural equation modeling with lisrel, prelis and simlis: Basic concepts, applications and programming. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Celep, B. (2008). *İlköğretim öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Kocaeli örneği)* (Master's thesis) Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Cerny, C.A., & Kaiser, H.F. (1977). A study of a measure of sampling adequacy for factor-analytic correlation matrices. *Multivariate Behavioral Research*, 12(1), 43-47.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of occupational and organizational psychology*, 65(3), 177-184.

- Cohen, A., & Diamant, A. (2019). *The role of justice perceptions in determining counterproductive work behaviors. The International Journal of Human Resource Management, 30(20)*, 2901-2924.
- Cox, H., & Wood, J. R. (1980). Organizational structure and professional alienation: The case of public school teachers. *Peabody Journal of Education, 58(1)*, 1-6.
- Cavanaugh, M. A., & Noe, R. A. (1999). Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 20(3)*, 323-340.
- Coyle-Shapiro, J. A. M. (2002). A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 23(8)*, 927-946.
- Coyle-Shapiro, J. A., & Parzefall, M. (2008). Psychological contracts. *The SAGE handbook of organizational behavior, 1*, 17-34.
- Çalışır, İ. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).
- Çalışkan, A., & Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi, 4(1)*, 17-33.
- Demir, Z. (2018). Karl Marx'ın bakış açısından kapitalist toplumda yabancılaşma ve sonuçları. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi, 3(5)*, 102-120.
- Demircioğlu, E., & Özdemir, M. (2014). Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Eğitim Örgütlerinde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 20(2)*, 173-190.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 8 (15)*, 115-132.
- Demirkasımoğlu, N. (2012). Kamu ve özel ilköğretim okulu sınıf öğretmenlerinin psikolojik sözleşme algıları ve iş çevresine uyum düzeyleri ile ilişkisi (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2005). Making sense of a new employment relationship: psychological contract-related information seeking and the role of

work values and locus of control. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(1), 41-52.

- Dickey, D (1996), Testing The Fit of Our Models of Psychological Dynamics Using Confirmatory Methods: An Introductory Primer. (Advances in Social Science Methodology, 4 içinde. Editör: Bruce Thompson). London: JAI press Ltd.
- Dikili, A. (2012). Psikolojik sözleşme ile iş tatmini ilişkisi: Bir örnek olay çalışması (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Doğan, S., & Demiral, Ö. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 47-80.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2014). Algılanan örgütsel etik iklim ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 269-292.
- Doğruöz, E., & Özdemir, M. (2018). Eğitim örgütlerinde üretim karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Elementary Education Online*, 17(1).
- Efron, B. (1979). Bootstrap Methods: Another Look at the Jackknife. *Ann. Statist.* 7(1): 1-26.
- Elma, C. (2003). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği) (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Emir, S. (2012). *Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri* (Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Erdem, M. (2014). İş yaşamı kalitesinin işe yabancılaşmayı yordama düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(2), 519-544.
- Eryılmaz, A., & Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161).
- Fettahlioğlu, Ö. O. (2015). 'Kurumsal İtibar Yönetiminin, Psikolojik Sözleşme İhlali ile Üretim Karşıtı Davranışlar İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 4, 132-149.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 291-309.

- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (Eds.). (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Sage Publications, Inc.
- González, L. E. Q. (2016). Psychological contract and organizational change: Assessing M&As' impact on survivors of pharmaceuticals in Puerto Rico. In *Forum Empresarial* (Vol. 21, No. 1, pp. 23-47). Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas Académicas.
- Gruys, M. L. (1999). The dimensionality of deviant employee behavior in the workplace. *Minnesota University Minneapolis Industrial Relations Center*.
- Guest, D. E. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(S1), 649-664.
- Güllü, S. (2018). Lider üye etkileşiminin çalışma yaşam kalitesi ile üretim karşıtı iş davranışları üzerine etkisinde örgüt sağlığının aracılık rolü: Spor işletmeleri örneği (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Gültaş, A. S., & Erigüç, G. (2019). Geçmişten günümüze örgütlerde üretim karşıtı iş davranışları: Kavramsal bir bakış açısı. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36).
- Hayes, A. F. (2017). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. Guilford publications.
- Hogan, J., & Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied psychology*, 74(2), 273.
- Hollander, M., Wolfe, D. A., Chicken, E. (2014), *Nonparametric Statistical Methods*. 3rd ed. New York: Wiley. 2014.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1983). Theft by employees. National Institute of Justice (NIJ).
- Hoy, W. K. (1972). Dimensions of student alienation and characteristics of public high schools. *Interchange*, 3(4), 38-52.
- Isherwood, G. B., & Hoy, W. K. (1973). Bureaucracy, powerlessness, and teacher work values. *Journal of Educational Administration*.
- İşçi, E. (2010). Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde güvenin rolü (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- İyigün, N. Ö., & Çetin, C. (2012). Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisi ve ilaç sektöründe bir araştırma-The impact of psychological contract on organizational deviance and a research in pharmaceutical sector. *Öneri Dergisi*, 10(37),15-29. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruoneri/issue/17895/187693>.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kanten P., & Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretim Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. Mugla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32,16-40.
- Kanten, P., Yeşiltaş, M., & Arslan, R. (2015). Kişiliğin karanlık yönünün üretim karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin düzenleyici rolü. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 29(2), 365-392.
- Kartal, M. (2019). Öğretmenlerin Öz-Yeterlik İnançları ile İşe Yabancılaşmaları Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya*.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Keashly, L. (1997). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of emotional abuse*, 1(1), 85-117.
- Kılçık, F. (2011). İlköğretimde okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları: Malatya ili örneği (Master's thesis). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kickul, J., & Lester, S. W. (2001). Broken promises: Equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behavior. *Journal of business and psychology*, 16(2), 191-217.
- KKTC. Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı, Eğitim Ortak Hizmetler Dairesi. (2020). 2019-2020 Öğretim Yılı Eğitim İstatistik Yıllığı. Erişim adresi:<http://eohd.mebnet.net/sites/default/files/2019-2020%20MEKB%20IstatistikYilligi.pdf>
- Kline, R.B. (2005), Principles and practice of structural equation modeling (2nd Edition ed.). New York: The Guilford Press.

- Kösterelioğlu, M. A. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki. (Doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Kumar, R. (2011). Araştırma yöntemleri. Ed: Ömay Çokluk. Çev: Ömay Çokluk, Güçlü Şekercioğlu, Hasan Atak, 3.
- Kumar, R. (2014). *Araştırma yöntemleri: yeni başlayanlar için adım adım araştırma rehberi*. (Ö. Çokluk, Çev Ed.). Ankara: Edge Akademi.
- Kurtulmuş, M., & Yiğit, B. (2016). İşe Yabancılaşmanın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 12(3).
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1273.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 36-50.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma (Basılmamış Doktora Tezi)*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Oğul Selekler, Z. (2007). Öğretmenlerde örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme ihlal algısı (Master's thesis). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Onarıcı, E. (2021). *Özel Okullarda Çalışan Öğretmenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Sözleşme İhlallerinin İncelenmesi* (Doctoral dissertation, Necmettin Erbakan University).
- Öcel, H., & Aydın, O. (2010). Adil dünya inancı ve cinsiyetin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(66), 73.
- Öcel, H. (2010). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 18.
- Özdamar, K. (2002). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi. Kaan Yayınları, 4. Baskı, Eskişehir.
- Özdemir, M. (2018). Eğitim yönetimi: Alanın temelleri ve çağdaş yönelimler. Ankara: Anı yayıncılık.

- Özdemir, M., & Demircioglu, E. (2015). The relationship between counterproductive work behaviours and psychological contracts in public high schools. *Çukurova University. Faculty of Education Journal*, 44(1), 41.
- Penney, L. M. (2003). Workplace incivility and counterproductive workplace behavior (CWB): What is the relationship and does personality play a role?(Order No. 3080002). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (288013112). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/workplace-incivility-counterproductive-behavior/docview/288013112/se-2?accountid=15309>
- Puffer, S. M. (1987). Prosocial behavior, noncompliant behavior, and work performance among commission salespeople. *Journal of applied psychology*, 72(4), 615.
- Rea, L. M., & Parker, R. A. (1992). Designing and conducting survey research. San Francisco: Jossey-Boss.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of organizational behavior*, 15(3), 245-259.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*. 41(4), 574-599.
- Roehling, M. V. (1997). The origins and early development of the psychological contract construct. *Journal of Management History*.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of organizational behavior*, 11(5), 389-400.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D. M. (2004). Psychological contracts in the workplace: Understanding the ties that motivate. *Academy of Management Perspectives*, 18(1), 120-127.
- Rousseau, D. M. (1998). The 'problem' of the psychological contract considered. *Journal of organizational behavior*, 665-671.
- Rousseau, D. M., & Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(S1), 679-695.

- Sackett, P., & DeVore, C. (2001). Counterproductive behaviour at work. Handbook of industrial work and organizational psychology. *Personal Psychology* 1, 145-164.
- Seçer, H. Ş., & Seçer, B. (2007). Örgütlerde Üretim Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi. TISK Academy/TISK Akademi, 2(4).
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American sociological review*, 783-791.
- Shen, Y., Schaubroeck, J. M., Zhao, L., & Wu, L. (2019). Work group climate and behavioral responses to psychological contract breach. *Frontiers in Psychology*, 10, 67.
- Şimşek, H., Balay, R., & Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of applied Psychology*, 82(3), 434.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human resource management review*, 12(2), 269-292.
- Spector, P. E., Fox, S., & Domagalski, T. (2006). Emotions, violence and counterproductive ,work behavior. *Handbook of workplace violence*, 29-46.
- Spector, P. E., Fox S., Penney L. M., Bruursema K., Goh A. ve Kessler S., (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.
- Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review*, 21(4), 342-352.
- Stapleton, C. D. (1997). Basic concepts and procedures of confirmatory factor analysis. Educational Research Association, Reports-Evaluative (142), Speeches / Meeting Papers (150).
- Stevens, J. P. (2009). Applied multivariate statistics for the social sciences (5th ed.). New York, NY: Routledge.
- Sulu, S., Ceylan, A., & Kaynak, R. (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*, 5(8), 27.

- Şimşek, H., Balay, R., & Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Allyn & Bacon.
- Tanrıverdi, H., & Kılıç, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18.
- TDK, (2011). Web: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 14.12.2020 tarihinde alınmıştır.
- Temel, C., Mirzeoğlu, N., & Mirzeoğlu, A. D. (2013). An investigation of physical education teachers' work alienation level according to some variables. *International Journal of Academic Research*, 5(4), 502-508.
- Topaloğlu, H., & Arastaman, G. (2016). Örgütlerde psikolojik sözleşme üzerine kuramsal bir değerlendirme. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 25-36.
- Tracy D. Dollansky (2014) The importance of the beginning teachers' psychological contract: a pathway toward flourishing in schools, *International Journal of Leadership in Education*, 17:4, 442-461, DOI: 10.1080/13603124.2013.825012
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., & Bloodgood, J. M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of management*, 29(2), 187-206.
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (1999). The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect. *Human relations*, 52(7), 895-922.
- Uğraş Turan, E. (2019). Etik liderlik, örgütsel bağlılık ve üretim karşıtı iş davranışı ilişkisi: Bir alan araştırması (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uysal, H. T. (2018). Çalışanlarda işe yabancılaşmanın üretim karşıtı iş davranışlarına etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4), 1434-1454.
- Üzüm, B., & Şenol, L. (2020). Psikolojik Dayanıklılık ve Üretim Karşıtı İş Davranışları İlişkisi: Hastane Çalışanları Örneği. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 455.
- Üzüm, B., & Şenol, L. (2019). Yabancılaşma ve Üretim Karşıtı İş Davranışları: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. *Beykoz Akademi Dergisi*, 7(2), 65-80.
- Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization science*, 7(2), 151-165.

- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46, 74-85.
- Yavuzsan, Y. Ö. (2020). *Çalışanların algıladığı psikolojik sözleşme ihlallerinin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma* (Master's thesis). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Yıldırım, F. (2018). Otel İşletmelerinde Yıldırma ve İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Davranışına Etkisinde Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Aracılık Rolü (*The Mediator Role of. Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 21, 39).
- Yılmaz, S., & Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.
- Yiğit, İ. (2015). Psikolojik sözleşme ihlal algısı ve iş tatmini ilişkisi: İstanbul Avrupa Yakası Endüstri Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Marmara University Social Sciences Institute/Öneri*, 11(43).
- Yorulmaz, Y. I., Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2015). The Relationship between Teachers' Occupational Professionalism and Organizational Alienation. *Online Submission*, 4, 31-44.

EK-A: Ölçeklerin Kullanılması İçin Alınan İzin Belgeleri

Sayın Hocam,

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans tezimi Hocam Doç. Dr. Nihan Demirkasımoğlu danışmanlığında yürütmekteyim. Yüksek lisans tez konum "Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışları" üzerinedir.

Robinson ve Morrison tarafından geliştirilen ve sizin Türkçeye uyarlamış olduğunuz "Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği"ni izniniz olursa ve bizimle paylaşırsanız kullanmak istiyoruz. Ölçeğinizin çalışmama önemli katkı sağlayacağından emin olmakla birlikte olumlu ya da olumsuz cevabınız için şimdiden teşekkür ediyorum. Bilginize arz ederim.

Saygılarımla

Derya DEMİR
Hacettepe Üniversitesi,
Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı,

Merhaba Derya,

Ben de bu aralar yine konuyla ilgili bir şeyler çalışmayı planlıyordum. Yollarımızın kesişmesi ne güzel.

Ben tezi yazalı oldukça uzun bir zaman oldu. Ölçeği bulup paylaşmaya çalışacağım.

Başarılar dilerim.



Sayın Zeynep Hocam,

Değerli katkılarınız ve desteğiniz için çok teşekkür ediyorum. Bununla birlikte, sizin de izniniz olursa gerekli referansları vermek koşuluyla "Psikolojik Sözleşme Ölçeği" maddelerinde yer alan "idareci" ifadesi yerine "yönetici" ifadesine yer vermek istiyorum. Şimdiden çok teşekkür ederim. Bilginize arz ederim.

Saygılarımla

Derya Demir
Hacettepe Üniversitesi,
Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı,
Yüksek Lisans Öğrencisi.

Sayın Hocam,

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans tezimi Hocam Doç. Dr. Nihan Demirkasımoğlu danışmanlığında yürütmekteyim. Yüksek lisans tez konum "Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışları" üzerinedir.

Geliştirmiş olduğunuz "İşe Yabancılaşma Ölçeği"ni izniniz olursa ve bizimle paylaşırsanız kullanmak istiyorum. Ölçeğinizin çalışmama önemli katkı sağlayacağından emin olmakla birlikte olumlu ya da olumsuz cevabınız için şimdiden teşekkür ediyorum. Bilginize arz ederim.

Saygılarımla

Derya DEMİR
Hacettepe Üniversitesi,
Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı,

Alıcı: ben ▼

Merhaba Derya Hanım,

Tezinizde öğretmenlere yönelik geliştirmiş olduğum "İşe Yabancılaşma Ölçeği"ni kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar....

Sayın Murat Hocam,

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans tezimi Hocam Doç. Dr. Nihan Demirkasımoğlu danışmanlığında yürütmekteyim.Yüksek lisans tez konum "Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışları" üzerinedir.

Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kessler tarafından geliştirilen; Öcel tarafından Türk kültürüne uyarlanan ve sizin Dr. Ebru Demircioğlu Doğruöz ile birlikte eğitim örgütlerine uyguladığınız "Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği"ni izniniz olursa ve bizimle paylaşırsanız kullanmak istiyoruz. Ölçeğinizin çalışmama önemli katkı sağlayacağından emin olmakla birlikte olumlu ya da olumsuz cevabınız için şimdiden teşekkür ediyorum. Bilginize arz ederim.

Saygılarımla

Derya DEMİR
Hacettepe Üniversitesi,
Eğitim Bilimleri Enstitüsü,

Derya merhaba,

Üretim Karşıtı İş Davranışları başlıklı ölçeği tez çalışmada veri toplama aracı olarak kullanabilirsin. Ölçek maddelerini ekte paylaşıyorum. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik sonuçlarını ise ilgili makalede bulabilirsin. Şimdiden başarılar dilerim.

İyi dileklerle

Prof. Dr. Murat ÖZDEMİR

Sayın Hocam,

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans tezimi Hocam Doç. Dr. Nihan Demirkasımoğlu danışmanlığında yürütmekteyim.Yüksek lisans tez konum "Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışları" üzerinedir.

Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kessler tarafından geliştirilen; Öcel tarafından Türk kültürüne uyarlanan ve sizin Prof. Dr. Murat Özdemir ile birlikte eğitim örgütlerine uyguladığınız "Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği"ni izniniz olursa ve bizimle paylaşırsanız kullanmak istiyoruz. Ölçeğinizin çalışmama önemli katkı sağlayacağından emin olmakla birlikte olumlu ya da olumsuz cevabınız için şimdiden teşekkür ediyorum. Bilginize arz ederim.

Saygılarımla

Derya DEMİR
Hacettepe Üniversitesi,

Merhabalar,

Çalışmanızda ölçeği kullanmanızdan çok memnum olurum. Ancak ölçeğin Uyarlamasını Hatice Önal hoca yapmıştır. Onunla iletişimine geçmeniz çok daha doğru olacağını düşünüyorum.

Çalışmanızda başarılar dilerim

Sevgiler

Sayın Hocam,

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans tezimi Hocam Doç. Dr. Nihan Demirkasımoğlu danışmanlığında yürütmekteyim.Yüksek lisans tez konum "Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışları" üzerinedir.

Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kessler tarafından geliştirilen, sizin tarafınızdan Türk kültürüne uyarlanan "Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği"ni izniniz olursa ve bizimle paylaşırsanız kullanmak istiyoruz. Ölçeğinizin çalışmama önemli katkı sağlayacağından emin olmakla birlikte olumlu ya da olumsuz cevabınız için şimdiden teşekkür ediyorum. Bilginize arz ederim.

Saygılarımla

Derya DEMİR
Hacettepe Üniversitesi,
Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı,

Merhaba Derya,

Ölçeği elbette kullanabilirsiniz. Ekte uygulama formunu gönderiyorum..

Kolay gelsin,

Hatem Öcel Collen

EK-B: Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, İşe Yabancılaşma Ölçeği ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği

Değerli Katılımcı,

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında danışmanlığını Doç. Dr. Nihan Demirkasımoğlu'nun yürüttüğü bu araştırmada Yüksek Lisans Tez için veri toplanması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, ortaöğretim (ortaokul/lise) öğretmenlerinin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmaktadır. Araştırma için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan ve KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı'ndan gerekli izinler alınmıştır.

Ölçek formu, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilere ilişkin sorular, ikinci bölümde psikolojik sözleşme ihlaline ilişkin ifadeler; üçüncü bölümde öğretmenlerin işe yabancılaşmasına yönelik ifadeler; dördüncü bölümde ise üretim karşıtı iş davranışlarına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Sizden beklenen, her ifadeyi dikkatle okuyarak, katılma durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği işaretlemenizdir. Araştırmaya katılım, gönüllülük esasına dayanmaktadır. Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Çalışmaya istediğiniz zaman devam etmeyebilir ya da çalışmayı yarıda bırakabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir. Ölçeklerin doldurulması yaklaşık olarak 10-15 dakika sürmektedir. Lütfen her bir ölçeğin başında verilen yönergeleri dikkatli okuyunuz.

Size verilen ölçeklerin üzerine adınızı ya da herhangi bir kimlik bilgisi yazmayınız. Anketlere verdiğiniz tüm yanıtlar gizli tutulacaktır. Veriler sadece bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Araştırma kapsamında sormak istediğiniz tüm sorular için ya da araştırma tamamlandıktan sonra ilgili sonuçlar hakkında bilgi edinmek amacıyla (deryaa.ddemir@gmail.com) e-posta adresimden bana ulaşabilirsiniz. Katılımınız ve değerli katkılarınız için teşekkür ederiz.

Derya DEMİR
Hacettepe Üniversitesi
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

I.BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

<i>Bu bölümde kişisel bilgilerinize ilişkin sorular yer almaktadır. Lütfen her bir soruyu yanıtlayınız.</i>	
1. Okul Türü:	() Kamu () Özel
2. Cinsiyetiniz:	() Kadın () Erkek
3. Yaşınız:	
4. Kıdeminiz (Yıl):	() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri
5. Eğitim Durumunuz:	() Ön-lisans () Lisans () Lisansüstü
7. Görev Aldığınız Okuldaki Çalışma Süreniz:	
8. Görev Yeri (İlçe):	

II. Bölüm: Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği

Lütfen aşağıdaki cümleleri size uygunluk derecesine göre derecelendirip sizi en iyi yansıtan seçeneği x ile işaretleyiniz. Lütfen ifadelerin tümünü işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Yöneticilerimin işe alınmam sırasında verdiği sözleri tutmada başarılı olduklarını düşünüyorum.					
2. Yöneticilerimin, şimdiye dek bana vermiş olduğu sözleri yerine getirme konusunda oldukça başarılıdırlar.					
3. Yöneticilerimin bana karşı tavırlarından dolayı büyük bir hayal kırıklığı yaşıyorum.					
4. Ben öğretmen olarak kendi payıma düşenleri gerçekleştirmeme rağmen, müdürümün kendisinden beklenenleri gerçekleştirdiğini düşünmüyorum.					
5. Kendi katkılarımın karşılığında bana okul tarafından vaat edilenlerin hepsini alamadım.					
6. Okulumla karşı büyük bir öfke duyuyorum.					
7. İş ortamıyla ilgili beklentilerim şimdiye dek gerçekleştirildi.					
8. Kendimi okulum tarafımdan aldatılmış hissediyorum.					
9. Okulumun aramızdaki sözleşmeyi ihlal ettiğini hissediyorum.					

III. Bölüm: İşe Yabancılaşma Ölçeği

Bir öğretmen olarak bu duygu ve düşünceleri ne sıklıkta yaşadığınızı, ifadelerin karşısındaki kutucuğa çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz. Lütfen ifadelerin tümünü işaretleyiniz.

		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.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
8	Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum.					
9	Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmedğini 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.					
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 dışlandığımı 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.					

		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
36	Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum.					
37	Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum.					
38	Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum.					

VI. Bölüm: Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği

Lütfen aşağıdaki cümleleri size uygunluk derecesine göre derecelendirip sizi en iyi yansıtan seçeneği x ile işaretleyiniz. Lütfen ifadelerin tümünü işaretleyiniz.

		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
1	İşyerindeki birine onu utandıracak eşek şakaları yapma					
2	İşyerindeki insanlarla tartışma çıkarma					
3	İzin almadan herhangi birinin özel eşyalarını (mektup, çekmece) karıştırma					
4	İşyerindeki birine uygunsuz el kol hareketleri yapma					
5	İşyerindeki birinin kötü duruma düşmesine yol açacak bir şeyler yapma					
6	İşyerindekileri performanslarından dolayı aşağılama					
7	İşyerindeki birini itme ya da vurma					
8	İşyerine zarar verici söylentiler çıkarma					
9	İşyerindeki diğer çalışanları yok sayma					
10	İşyerindeki insanları itip kakarak korkutma					
11	İşyerindeki biriyle dalga geçme ya da ona hakaret etme					
12	İşyerindeki herhangi birini sözel olarak aşağılama					
13	İşyerindeki herhangi birine kendisini kötü hissettirecek açık saçık şeyler söyleme					
14	Kendi yaptığınız bir hatadan dolayı bir başkasını suçlama					
15	İnsanların özel hayatlarıyla alay etme					
16	İşyerindeki insanları sözel olarak tehdit etme					
17	İşvereninize ait olan bazı şeyleri yürütme					
18	İşyerindeki birine ait bir şeyi izinsiz alma/yürütme					
19	Gerçekte çalıştığınızdan daha fazla saat için mesai ücreti almaya çalışma					
20	İzin almadan işvereninize ait parayı alma					
21	İşyerine ait bazı araç-gereçleri izin almadan eve götürme					
22	İzin almadan işe geç gitme					
23	Hasta olduğunuzu bahane ederek işe gelmeme					

		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
24	Çalışma ortamınızı bilerek kirletme					
25	Örgüt mallarına bilerek zarar verme					
26	Dışarıdaki insanlara çalıştığınız yer hakkında kötü şeyler söyleme					
27	İşvereninize ait araç/gereçleri kasıtlı bir şekilde boşa harcama					
28	Verilen yönergelere bilerek uymama					

EK-C: Etik Komisyonu Onay Bildirimi

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük



Sayı : E-35853172-300-00001599543
Konu : Derya DEMİR (Etik Komisyon İzni)

7.06.2021

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 08.04.2021 tarihli ve E-51944218-300-00001534060 sayılı yazı.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi **Derya DEMİR'in Doç. Dr. Nihan DEMİRKASIMOĞLU** danışmanlığında yürüttüğü "**Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme İhlali, İşe Yabancılaşması ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki**" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **27 Nisan 2021** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: FA25A7D6-7F65-4975-B535-546B10FBCB1C

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara

Bilgi için: Sevda TOPAL

E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik

Bilgisayar İşletmeni

Ağ: www.hacettepe.edu.tr

Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks: 0 (312) 311 9992

Telefon: 03123051008

Keş: hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr



EK-D: KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı Araştırma İzni**KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLİ EĞİTİM VE KÜLTÜR BAKANLIĞI
GENEL ORTAÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ**

Sayı : GOÖ.0.00-174/06[174/06]-21/E.5704

20 Eylül 2021

Konu : Derya Demir' in Anket Başvuru
Formu

Sayın Derya DEMİR

İlgi : 17 Eylül 2021 tarihli ve GOÖ.0.00-174/06-21/E.5601 sayılı yazınız.

Derya Demir tarafından gerçekleştirilecek "**Ortaöğretim (ortaokul/lise) Öğretmenlerinin Psikolojik Sözleşme İhlali, İşe Yabancılaşması ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki**" konulu çalışmamızdaki anket soruları incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda;

- Tüm bireyi tanıma teknikleri; gizlilik ve gönüllülük ilkelerine dayalı olarak yapılmalı ve çalışmaya katılan tüm katılımcıların kimlik bilgileri gizli tutulmalıdır. Buna bağlı olarak Ek1 Gönüllü katılım formunda yer alan adı ve soyadı ifadeleri kaldırılmalıdır.

Gerçekleştirilecek çalışma; uygulanacak okulların Müdürlüğümüz ile istişarede bulunulup, çalışmanın hangi okulda ne zaman uygulanabileceği birlikte saptanması ve yukarıda belirtilen hususların yerine getirilmesi koşulu ile uygun görülmüştür. Çalışma uygulandıktan sonra sonuçlarımızın Talim Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne ulaştırılması yasa gereğidir.

Bilgi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

 e-İmzalıdır
ALİ YAMAN
Daire Müdürü

EK-E: Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

...../...../.....

(İmza)
Ad SOYADI

EK-C: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu

24/03/2023

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

Tez Başlığı : Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme İhlali, İşe Yabancılaşması ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin**adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı	Gönderim Numarası
24/03 /2023	155	218243	28/01 /2023	%18	2045722920

Uygulanan filtreler:

- Kaynaklar hariç
- Alıntılar dâhil
- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini;aksinin tespit edileceğimuhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunubeyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Derya Demir

Öğrenci No.: N19130440

Ana Bilim Dalı: Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı

Programı: Eğitim Yönetimi

Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

İmza

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.
(Unvan, Ad Soyadı, İmza)

EK-Ç: Thesis/Dissertation Originality Report

24/03/2023

HACETTEPE UNIVERSITY
 Graduate School of Educational Sciences
 To The Department of Educational Administration

Thesis Title: Relationship Between Teachers' Psychological Contract Violation, Work Alienation and Counterproductive Work Behavior

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

Time Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defense	Similarity Index	Submission ID
24/03 /2023	155	218243	28/01/2023	%18	2045722920

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Lastname: Derya Demir
Student No.: N19130440
Department: Department of Educational Administration
Program: Educational Administration
Status: Masters Ph.D. Integrated Ph.D.

Signature

ADVISOR APPROVAL

APPROVED
 (Title, Name Lastname, Signature)

EK-D: Yayınlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangibir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesi'ne verdiğim bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikrî mülkiyet hakları mbende kalacak, tezimin tamamını ya da bir bölümünü gelecekteki çalışmalarında (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü/Fakülte yönetim kurulunun kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.⁽¹⁾
- o Enstitü/Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren... ay ertelenmiştir.⁽²⁾
- o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.⁽³⁾

...../...../.....

(imza)

Öğrencinin Adı SOYADI

"*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*"

- (1) *Madde 6.1. Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılmaması veya patent alınması sürecinde vama teslim edilmiş durumda, tezdanişmanın önerisi ve enstitüün bilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun kararı ile tezimin erişime açılmasının ertelenmesine karar verilebilir.*
- (2) *Madde 6.2. Yeni teknik, materyal ve metodların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3 şahıslara veya kurumlara haksız kazanç; imkân oluşturan bilgilerin bulgularını içeren tezler hakkında tezdanişmanın önerisi ve enstitüün bilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile ertelenmesi veya erişime açılması engellenebilir.*
- (3) *Madde 7.1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlığı vb. konularla ilgili lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir*. Kurum ve kuruluşlar tarafından birliği protokol çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlerle ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulunun kararı ile verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.*
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezlerin gizlilik süresi enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilmiş, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir

* Tezdanişmanın önerisi ve enstitüün bilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun kararı ile verilir.

