



Reasons for Teachers' Alienation

Vildan ÖZGEN¹, Ali Rıza ERDEM²

Abstract

The aim of this study is to investigate the causes of alienation according to the opinions of teachers working at different school types and levels. Phenomenology, one of the qualitative research designs, was used in the study. The study group, on the other hand, consists of 7 teachers selected from different school types and grades in Aydın with the snowball sampling method, which is one of the purposeful sampling methods. A semi-structured "Reasons for teachers' alienation interview form" developed by the researchers was used to obtain the data. The analysis of the data was carried out using content analysis. As a result of the research, the reasons for teachers' alienation were gathered in three categories: factors related to work, institution and communication. According to the findings of the study, teachers; (i) reasons for alienation from work, administrative problem, loss of prestige of the profession, financial problems, program and equipment-material, working conditions, parental indifference and environmental pressures; (ii) the reasons for alienation from the institution, not being able to participate in the decision, negative attitude of the management, terms of appointment of administrators, physical conditions of the school; (iii) sees the reasons for alienation from communication as political and ideological thoughts, personal attitudes and behaviors, not sharing information and grouping. According to the findings, it can be said that in order to minimize alienation in teachers, school administrators should perform their administrative actions more carefully and diligently, be solution-oriented, act impartially, and provide support.

Key Words

Alienation
Teacher alienation
Teacher
Reasons of alienation

About Article

Sending date: 09.03.2023
Acceptance date: 17.04.2023
E-Publication date: 30.04.2023

¹ Ministry of National Education, Türkiye, vildanozge@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0630-1130>

² Aydın Adnan Menderes University, Faculty of Education, Türkiye, arerdem@adu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9704-9529>

Introduction

While alienation is generally defined as the alienation of individuals from each other, from a certain environment or situation, Marx defined alienation as the alienation of the individual from work and withdrawing himself (Saygın, 2019). According to Püsküllüoğlu (2000), alienation is when an individual becomes alienated from the environment, society, himself and others by being dominated by the products he produces (as cited in Fettahlıoğlu, 2006). Alienation can be caused by different factors such as the environment in which one lives, personality traits, and friends with whom a relationship is established (Yücel, 2006). Alienation causes the employee not to take responsibility or avoid taking responsibility in the organization, job dissatisfaction and constant complaints, not wanting to communicate with other employees, fear of innovation, and resistance to change (Bayındır, 2002). This situation prevents them from reaching the goals set by their structures and the happiness of the individuals in the organization.

The most important component of an organization are its members, individuals. Collaboration of these individuals with each other in the realization of the goals and their integration with the organization is one of the most important requirements in ensuring organizational effectiveness (Lepak and Snell, 1998). It is necessary to increase the interest and commitment to organizational goals, to harmonize individual goals with organizational goals, to express opinions and thoughts, and to develop the creativity of members (Altinkurt, 2014). Individuals who make up the organization have different individual characteristics, desires, needs, expectations and goals, which can lead to their indifference to organizational goals and their alienation from the organization (Adrien et al. 2002).

The management structure of the organization created to achieve the determined objectives, physical inadequacies, the relations of the employees with the managers and other employees, the problems they experience, the conflict of their wishes and expectations, the non-inclusion of the employees in the decision by the management, etc. individual and organizational reasons are among the factors that cause alienation (Eryılmaz, 2010). The decrease in job satisfaction and organizational commitment of the employees, the unwillingness to go to work, the desire to leave the job and the feeling of burnout, communication problems lead to the alienation of the individual to his job, the institution he works for, and this situation negatively affects the performance and productivity of the employee. Organizational alienation (Agarwal, 1993), which is the employee's not giving enough importance to his job, the minimum energy expenditure for the realization of the job, and the greater importance of external rewards for the employee (Agarwal, 1993), can occur in the form of alienation of the employees to the organization they work, to each other or to themselves (Darıyemez, 1993).

Alienation also affects educational institutions in different ways. In particular, the qualifications of the school where the teacher, who is an education employee, works, the opportunities provided to the teacher by the management, the value that the teacher attaches to his profession affect the formation of alienation. The bureaucratic and hierarchical structure of the education system prevents or limits the collective decision making and the participation of the teacher in the decision. Restriction of the teacher in educational processes such as lecturing and planning activities causes a feeling of powerlessness in the teacher and can lead to alienation (Yılmaz and Sarpkaya, 2009). Teachers find educational activities meaningless, change their thoughts towards education negatively, feel inadequate, isolate themselves from their environment and friends (Kılıç, 2009), administrative decisions are taken by the central government in order to maintain the current status quo, and teachers are not allowed to step out of their designated roles. Failure to do so brings alienation and organizational alienation (Yapıcı, 2004). In addition, the excessive course load, the intensity of the curriculum, the lack of a positive climate in the school, the crowded classes and the low achievement of the students, the lack of a participatory understanding of the administrative structure, the physical inadequacies of the school, the lack of healthy communication with other teachers can be counted among the other causes of organizational alienation (Kılıçık, 2011). The alienation of teachers from the organization may cause them not to value their professional development and to have creative thinking (Yılmaz and Sarpkaya, 2009).

The alienation of the teacher from work negatively affects the organization and work life (Elma, 2003). The alienation of the teacher from work occurs in the form of finding his work boring and meaningless, not taking pleasure, not being interested anymore, alienating from the education-teaching

process and not adding anything from himself (Eryılmaz and Burgaz, 2011). In addition, inadequate teachers' salaries, meeting the needs only at a minimum level, the decrease in the importance given to the teacher by the society and the loss of reputation are among the factors that affect the alienation of the teacher from work (Kılıç, 2009). On the other hand, the lack of a fair division of labor among teachers, disagreements and conflicts with the administrator or other teachers due to reasons such as the nature of the work, working time, excessive workload, whether the work is done with love, the attitude of the management, and the inability to interfere with the audit results (Kösterelioğlu, 2011). Among the other reasons for alienation from work are the inability to establish healthy communication, monotony (Şimşek et al., 2006). Not being able to identify successful and unsuccessful teachers effectively, not providing sufficient material support and not being appreciated by the school administration can also be counted among the reasons for alienation from work (Şirin, 2009).

The teacher spends most of his day at school. It is possible to come across different groups and formations among teachers at school. The quality of the group members at the school shapes the personal characteristics of the teacher in the group and has a decisive effect on their economic and social satisfaction (Ertürk, 2013). The teacher is the most important factor for the school to reach the determined goals and be successful (Eryılmaz, 2010). School administrators' adopting a strict and resistant to change management style, not giving importance to the views and thoughts of the teacher individually or as a group, not taking into account the personality traits and not establishing healthy communication, highlighting the individual or group differences among teachers cause alienation in communication.

There are various studies on teacher alienation. The teacher experiences alienation in different ways, changes from situation to situation and develops in the process (Brooks, Hughes and Brooks, 2008), the teacher demands more autonomy and participation in decisions from the management in order to prevent alienation (Cox and Wood, 2009), emphasizes the environment in which the teacher works (Brooks, Hughes and Brooks, 2008; Vavrus, 1987), there are studies suggesting that job satisfaction and work environment are effective on alienation (Thompson and Wendt, 2010).

Schools have an important place in the context of developing society and individuals and shaping the future (Taymaz, 2011). Any negative organizational behavior in schools does not only reveal a negative outcome for itself, but may affect the society from different aspects in the long run (Bursalıoğlu, 2010). In this context, a participatory, fair and egalitarian management approach should be established in order to minimize alienation, which has negative consequences both individually and organizationally in schools. In this study, the views of teachers working at different school types and levels on the causes of alienation were investigated.

Method

The teacher experiencing alienation has negative feelings towards his profession, the institution he works for, his environment, himself, and the world, and causes him to feel inadequate. It is important that this feeling is understandable in order to take the necessary measures to prevent this (Şimşek et al., 2012). In this study, the views of teachers working at different school types and levels on the causes of alienation were investigated. Phenomenology, one of the qualitative research designs, was used in the study. The phenomenological approach, which focuses on the phenomena that we are aware of but do not have a deep and detailed understanding of, and which means making sense of the lived experience, is preferred in order to provide a conceptual basis against methodology deficiencies and application problems, and to present general and practical information on the subject (Yıldırım and Şimşek, 2016).

Scientific studies aiming to reveal the event and perceptions in their natural environment with a holistic and realistic perspective by using different data collection techniques such as observation, interview and document analysis constitute qualitative research (Yıldırım and Şimşek, 2016). A semi-structured "Reasons for teachers' alienation interview form" developed by the researchers was used to collect the data. Semi-structured interview, as it contains a certain level of flexibility and standardization, eliminates the limitations of the questionnaires and provides comprehensive information on a specific subject (Yıldırım and Şimşek, 2016). In this study, teachers who experienced alienation were interviewed using a semi-structured interview form developed by the researchers.

Study Group

The study group of the research consists of 7 participants selected from teachers working in different school types and levels in Aydın. Snowball or chain sampling method, one of the purposeful sampling methods, was used to determine the study group. According to Patton (1987), snowball sampling is a method that provides new information to be obtained by asking who else to interview and who has the most knowledge on this subject (Yılmaz and Şimşek, 2016). In this method, as the process progresses, the names obtained continue to grow like a snowball, and after a certain period of time, certain names always come to the fore, and the number of individuals to be interviewed and the number of situations to be dealt with begins to decrease (Yıldırım and Şimşek, 2016). Demographic information about the study group is given in Table 1.

Table 1. Demographic information of the participants

		f	%
Gender	Female	4	57
	Male	3	43
Total		7	100
Type of School Worked	Kindergarten	1	14
	Primary school	2	29
	Secondary school	3	43
	High school	1	14
Total		7	100
Working Time in the Same School	2-5 years	1	14
	6-10 years	3	43
	11-15 years	2	29
	16 years and above	1	14
Total		7	100
Professional seniority	5-10 years	1	14
	11-20 years	2	29
	21-30 years	3	43
	31 years and over	1	14
Total		7	100
Age	25-35 years	1	14
	36-45 years	3	29
	46-55 years	2	43
	56 years and older	1	14
Total		7	100

When Table 1 is examined, it is seen that the study group consists of 7 participant teachers, 4 of whom are female and 3 are male. Among the participants, there is 1 person with 2-5 years working time, 3 people with 6-10 years, 2 people with 11-15 years and 1 person with 16 years and above, and 1 person with 5-10 years in terms of professional seniority, 2 people 11-20 years old, 3 people 21-30 years old and 1 person who is 31 years and above, when evaluated in terms of age, 1 person in the 25-35 age range, 3 people in the 36-45 age range, 46-55 age range There is 1 person aged 2 and 56 years and older.

Data Collection Tool

It is important to examine the data to be obtained in depth and to deliver the necessary details to the reader in an accurate, realistic and reliable manner (Yıldırım and Şimşek, 2016). In this context, data collection was carried out with a semi-structured "*The reasons for teachers' alienation interview form*" developed by the researchers. The reason for choosing a semi-structured interview form is that it is aimed to obtain the same type of information from different people, provided that they focus on similar topics (Patton, 1987). In semi-structured interviews, the researchers ask questions about the pre-decided topic and these issues, and additional questions are asked when adequate answers are not received. As

the questions are obligatory to serve the purpose of the problem, the place of the questions can be changed, omitted or their details can be entered when necessary (Yıldırım and Şimşek, 2016).

8 questions were included in the "*reasons of alienation of teachers interview form*" developed by the researchers. The questions in the semi-structured "*reasons of teachers' alienation interview form*" were created in the light of the data obtained from the literature review. The semi-structured interview form created was presented to the opinion of four field experts and was arranged according to their feedback. The pilot application of the semi-structured interview form was carried out with three teachers and its final form was given. Then the interviews were held. The data were obtained from the volunteer teachers working in different types and levels in Aydın province in the 2022-2023 academic year through interviews held at the time and place they are available. During the interviews, which lasted for an average of 40 minutes, recordings were taken, and the answers of two people who did not accept the recording were taken as notes. The obtained data were analyzed by transferring them to the text.

Data Analysis

The obtained data were analyzed by "*content analysis*". Content analysis is a method based on the analysis of quantitative and recorded data and drawing conclusions from it, with coding created by considering certain rules (Yıldırım and Şimşek, 2016). With the use of content analysis, the researcher presents the data more scientifically by making a systematic and objective interpretation (Koçak and Arun, 2006). Codes were extracted from the data obtained by examining the literature, similar expressions were determined and categorized. In addition, direct quotations are included in order to reflect the participant's views in the most accurate way.

While the use of data diversity is accepted as an important element for validity, the objective observation of the researched phenomenon as it is by the researcher also creates validity in qualitative research. Reliability, on the other hand, includes being clear and understandable in qualitative research (Yıldırım and Şimşek, 2016). According to Silverman (2006), reliability can be increased by pre-testing the interview questions, informing the interviewer, and coding the answers given to the questions (as cited in Uğurlu et al., 2012). The answers given to the questions in the semi-structured interview form were analyzed by content analysis, categories and codes were created, and the codes and categories that emerged as a result of the analysis of the data were consulted by two experts on qualitative research. The obtained data were analyzed and coded, and the consistency between the coders was calculated using the formula of Miles and Huberman (1994). As a result of this calculation, it was determined that the consistency between the encoders was 86%. The fact that the result obtained was over 80% showed that the analysis was consistent. In addition to the interview, observation and document analysis were made to eliminate the weaknesses caused by a single data collection tool and to increase its internal validity, and it was supported by the answers of the participants. The teachers in the study group were named as P1, P2, P3...P7.

Findings

The reasons for the alienation of the gathering were investigated through interviews with teachers working in different school types and levels, using the semi-interview formula obtained by the researchers, and they were analyzed and categorized with the content analysis obtained. The business obtained regarding the reasons for the alienation of the teachers took place in 3 main categories as the reasons related to the institution and communication.

Reasons for teachers' alienation from work

Teachers in the study group stated the reasons for alienation from work as administrative problems, loss of prestige of the profession, financial problems, program and equipment-material, working conditions, parental indifference and environmental pressures. The reasons for teachers' alienation from work are given in Table 2.

Table 2. Reasons for teachers' alienation from work

Category	Code	f	%	Sample Expressions
Work environment	Administrative problem	5	18	P2 'It is very easy to pass the class.'
	Losing the prestige of the profession	6	21	P5 'I don't think my job has any social or status gains, it has no prestige in society, you have no value in the eyes of students and parents'.
	Financial problems	5	18	P5 "Not satisfying economically." P2 "Salary is insufficient, we have a hard time living."
	Program and tools-equipment-material	4	14	P3 'I have difficulties in accessing educational materials, they want the teacher to provide a good education, but they do not provide enough resources.' P2 "The material is insufficient; the administration is not interested."
	Work conditions	3	11	P2 "The entrance hours are very early; we enter classes in the dark."
	Parent indifference and environmental pressures	5	18	P6 'The undisciplined behavior of the students, the carelessness of the administrators, the indifference and ignorance of the parents, and the environmental pressure, alienate everything and everyone'.
Total		28	100	

One of the participating teachers expressed his views on the reasons for alienation from work as follows: "Work is becoming ordinary now, it is only done for money, it is necessary to do the lesson routinely, not to interfere with the rest, I think the important thing is to fill the time, (P1)". The other participant teacher stated as follows: "The undisciplined behavior of the students, the indifference and ignorance of the parents and their involvement in everything alienate me from everything, especially my profession. When the procrastination of the administration, the callousness of the administrators, the inability to solve anything, the constant postponement, the failure to meet the needs and the necessary course materials, there is no love for the profession (P5)". Another participant teacher stated the reasons for alienation from work as follows: "The society's view of education is negative, we are left alone by the administration, the work we do is not seen, it is belittled, everything we do is considered obligatory by the environment and no support is given (P4)".

Reasons for teachers' alienation from the institution

The teachers in the study group stated the reasons for alienation from the institution as not being able to participate in the decision, negative attitude of the management, the conditions of appointment of the administrator, and the physical conditions of the school. The reasons for teachers' alienation from work are given in Table 3.

Table 3. Reasons for teachers' alienation from the institution

Category	Code	f	%	Sample Expressions
Institutional factors	Inability to agree with the decision	6	33	P2 'The administration takes most of the decisions on its own, we know about it later, sometimes the administration sometimes consults the group that is close to it while making the decisions, so I don't think I agree with the decisions'. P6 'I think that some decisions are left to the initiative of certain groups'
	Negative attitude of management	5	28	P6 "The rules are not applied the same for everyone, the administrators have no experience, they come with union guidance, the administrator displays an attitude towards the teachers according to his own political opinion and provides convenience". P3 'I cannot express my thoughts freely in the teachers' room, I feel pressure'.
	Terms of appointment of manager	4	22	P1 'The appointment of the managers without an exam and their lack of merit personally affect me negatively, they have no extra training or any difference from us'.
	Physical conditions of the school	3	17	P3 'It is disturbing that the school is neglected, unhealthy, physically inadequate, it is difficult to go to school'.
Total		18	100	

One of the participant teachers stated the reasons for his alienation from the institution as follows: *"The administrators exhibit arbitrary attitudes, they make things easier for people who have their own opinions, but they treat others negatively, so I want to stay away from school (P1)"*. The other participant teacher stated as follows: *"Some decisions are left to the initiative of certain groups, the rules are not applied when there is no one, the administrators are not experienced, they come with the direction of the union, the administrators behave towards the teachers according to their own political views, they make a distinction, they make it easy for them in shifts, programs and other jobs. This situation also causes different kinds of grouping (P4)"*. Another participant teacher stated the reasons for alienation from the institution as follows: *"The school is neglected, unsuitable for health, physically inadequate, students have serious behavioral problems, they behave very lowly, some of the families are very low, quarrelsome, and problematic, the canteen is inadequate, there is a serious problem in the management. there is slack (P7)."*

Reasons for teachers' alienation from communication

The teachers in the study group expressed the reasons for alienation from communication as political and ideological thoughts, personal attitudes and behaviors, not sharing information and grouping. The reasons for teachers' alienation from communication are given in Table 4.

Table 4. Reasons for teachers' alienation from communication

Category	Code	f	%	Sample Expressions
	Political and ideological considerations	8	40	<i>P1 'Teachers do not share information with each other, keep distance from each other due to union or political views, and are constantly on the phone to avoid talking'.</i>
Communication factors	Personal attitudes and behaviors	5	30	<i>P5 'There are groups in the teachers' room, sometimes on the basis of branches and sometimes in different ways, they talk among themselves, they ignore your presence or they show verbal allusions and sarcastic behaviors'.</i>
	Not sharing information	5	30	<i>P2 'There are differences of opinion between teachers, sometimes political and sometimes ideological, this can cause grouping, and then everyone is strangers to each other'.</i>
Total		20	100	

One of the participating teachers stated the reasons for his alienation from communication as follows: *"The differences in thought and union among the teachers cause such groupings that they do not even go to common activities with them, so they do not have anything in common to share (P3)"*. The other participant teacher stated the reasons for alienation from communication as follows: *"Groups become so evident that information is not shared, you cannot even get an answer to your question, they are constantly on the phone, they ignore your presence or there are sarcastic attitudes (P4)"*. Another participant teacher stated that *"The coldness is felt as soon as you enter the teachers' room, you understand that you do not belong there, they are telling (P6)"*.

Discussion, Conclusion and Suggestions

Considering and preventing the phenomenon of alienation in teachers is extremely important in terms of the effectiveness of education-teaching processes and the efficiency of educational organizations. The teacher who experiences alienation cannot act effectively in understanding students and their individual needs better, interpreting their behaviors more accurately, guiding them, setting goals and motivating them to success, and is reluctant and insufficient to create a classroom environment suitable for their emotional and cognitive needs. The failure of the teacher to establish positive relationships with colleagues and school management reduces institutional commitment, prevents the formation of a positive school climate, and decreases communication, cooperation and trust. Teachers have a great role in the realization of the determined goals of educational institutions. Achieving the

goals of the school is possible through teachers who are self-confident, participate in decisions, own their institutions, and are willing to train and develop themselves.

The professional development of the teacher is closely related to the development of a positive attitude towards the teaching profession and the adoption of the profession. Teachers are affected by many factors such as social, psychological, institutional and environmental in their professional life (Mercan, 2006). Many factors such as the qualifications of the institution where the teacher works, the management style adopted by the administrator, job satisfaction, the number of students, and the opportunities provided by the institution affect the alienation of the teacher. While the effectiveness and efficiency of a teacher who is alienated from the profession and the institution decreases in the education-teaching processes, negative behaviors towards the students also emerge (Soysal, 1997). At the same time, it prevents the teacher from being a role model by causing negative attitudes towards the society and the external environment and not being able to establish healthy communication (Kasapoğlu, 2015).

According to the findings of the study, teachers; (i) reasons for alienation from work, administrative problem, loss of prestige of the profession, financial problems, program and equipment-material, working conditions, parental indifference and environmental pressures; (ii) the reasons for alienation from the institution, not being able to participate in the decision, negative attitude of the management, terms of appointment of administrators, physical conditions of the school; (iii) sees the reasons for alienation from communication as political and ideological thoughts, personal attitudes and behaviors, not sharing information and grouping. The findings obtained in the literature and the findings of the study show similarities. A teacher's low wages, not having a positive opinion about his job, not being able to connect with his job or not reflecting himself well cause alienation (Kaya and Serçeoğlu, 2013; Şimşek et al., 2012). Likewise, research has found that there is a negative and significant relationship between the exclusion felt by the teacher at work and psychological well-being (Beydoğan et al., 2016; Yakut, 2016). In addition, it has been found in domestic and international research that there is more alienation in schools where participation in the decision is not ensured, social characteristics are weak and bureaucratic management is dominant (Gündüz, 2011; Tutar, 2010; Yeniceri, 2009; Schlichte et al., 2005; Zielinski and Hoy, 1983).

In order to minimize the alienation of the teacher, it is necessary to increase job satisfaction, ensure their participation in decisions regarding education and training processes, support performance development, reorganize the working environment and implement improvement practices (Elmas-Atay and Gerçek, 2017; Kaya and Serçeoğlu, 2013; Şimşek et al., 2012). To this end; (i) cooperation between teachers should be developed, (ii) different activities such as regular meetings, meals, excursions and picnics should be organized to ensure cohesion and harmony, (iii) teamwork and cooperation between teachers should be encouraged, (iv) teacher success should be positively reinforced, (v) teachers should be encouraged to participate in decisions and their opinions should be given importance by exchanging ideas, (vi) school management should implement mentoring programs especially for new teachers, organize various seminar programs by determining the missing areas of teachers, (vii) different motivations to increase job satisfaction and institutional commitment. tools and reward system should be used effectively and the business environment should be reorganized. It is of great importance for school administrators to act with the concept of justice and equality, to motivate teachers by taking into account their personal characteristics, to communicate effectively and to present a collaborative approach by including the teacher in decision processes.

References

- Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment, and work alienation of salespersons: A cross-national comparative study. *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490252>.
- Altinkurt, Y. (2014). The relationship between school climate and teachers' organizational silence behaviors. *Anthropologist*, 18(2), 289-297. <https://doi.org/10.1080/09720073.2014.11891546>.
- Bayındır, B. (2002). *Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme-öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi.
- Beydoğan Tangör, B. & Curun, F. (2016). Psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak bireysel farklılıklar: Özgünlük, benlik saygısı ve sürekli kaygı. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 1-13.

- Brooks, J. S., Hughes, R. M. & Brooks, M. C. (2008). Fear and trembling in the American high school: Educational reform and teacher alienation. *Educational Policy*, 22(1),45–62. <https://doi.org/10.1177/0895904807311296>.
- Cox, H. & Wood, J.R. (2009) Organizational structure and professional alienation: The case of public school teachers. *Peabody Journal of Education*, 58(1), 1-6. <https://doi.org/10.1080/01619568009538304>.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (15. Basım). Ankara: Pegem Yayınları.
- Darıyemez, K. (2010). *Örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşma sorunu ve bu sorunun çözümü açısından halkla ilişkiler çalışmalarının önemi (Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi.
- Elmas-Atay, S. & Gerçek, M. (2017). Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332.
- Eryılmaz, A. (2010). *Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Eryılmaz, A. & Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Gündüz, U. (2011). Kafka metinlerinde iletişim, iletişimsizlik ve yabancılaşma olgusu üzerine. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 7(1), 83-95.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 36(1), 311-346.
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları (Malatya örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi.
- Kılıç, H. (2009). *Sosyo-ekonomik değişkenler açısından eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi.
- Koçak, A. & Arun, Ö. (2006). İçerik analizi çalışmalarında örneklem sorunu. *Selçuk İletişim Dergisi*, 4(3), 21-28.
- Kösterelioğlu, M.A. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Lepak, D. P. & Snell, S. A. (1998). Virtual HR: Strategic human resource management in the 21st century. *Human Resource Management Review*, 8(3), 215-234. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(98\)90003-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(98)90003-1).
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, C. & Montalvan, G. P. (2002). *Organizational assessment: A framework for improving performance*. Canada: International development Research Center and USA: Inter-American Development Bank.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation?* Newbury Park, CA: Sage.
- Schlichte, J. Yssel, N. & Merbler, J. (2005) Pathways to burnout: Case studies in teacher isolation and alienation. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth*, 50 (1), 35-40. <https://doi.org/10.3200/PSFL.50.1.35-40>.
- Soysal, A. (1997). *Örgütlerde yabancılaşmaya ilişkin teorik ve uygulamalı bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Saygın, M. (2019). *İşletmelere ve girişimciliğe güncel bakış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, H., Balay, R. & Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. & Fettahoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 569-587.
- Şirin, E. F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4). 164-177.

- Taymaz, H. (2011). *Okul yönetimi* (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Thomson, W.C. & Wendt, C.J. (2010) Contribution of hardiness and school climate to alienation experienced by student Teachers. *The Journal of Educational Research*, 88(5), 269-274. <https://doi.org/10.1080/00220671.1995.9941310>.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Uğurlu, C.T., Çağlar, Ç. & Güneş, H. (2012). Ortaöğretim okullarında yıldırma (mobbing) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 718-749.
- Yakut, S. (2016). *Öğretmenlerde yabancılaşma, yalnızlık ve dindarlık ilişkisi (Polatlı örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Yapıcı, M. (2004). Eğitim ve yabancılaşma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 1(1).1-9.
- Yeniçeri, Ö. (2009). *Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma yönetimi*, (1.Baskı), İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Yıldırım A. & Şimşek H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, S. & Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yayımlanmamış yüksek lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Zielinski, A. E. & Hoy, W. K. (1983). Isolation and alienation in elementary schools. *Educational Administration Quarterly*, 19(2), 27-45. <https://doi.org/10.1177/0013161X83019002003>

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).





Öğretmenlerin Yabancılaşmasının Nedenleri

Vildan ÖZGEN¹, Ali Rıza ERDEM²

Öz

Bu çalışmanın amacı farklı okul türü ve kademelerde görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre yabancılaşmanın nedenlerini araştırmaktır. Çalışmada nitel araştırma desenlerinden biri olan fenomenoloji (olgubilim) kullanılmıştır. Çalışma grubunu ise amaçlı örneklem yöntemlerinden kartopu örneklem yöntemiyle Aydın ilinde farklı okul türleri ve kademelerinden seçilen 7 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin elde edilmesinde araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış “Öğretmenlerin yabancılaşmasının nedenleri görüşme formu” kullanılmıştır. Verilerin çözümü için içerik analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin yabancılaşmanın nedenleri işle, kurumla ve iletişimle ilgili faktörler olmak üzere üç kategoride toplanmıştır. Çalışmanın bulgularına göre öğretmenler; (i) işe yabancılaşmanın nedenlerini yönetsel sorun, mesleğin saygınlığını kaybetmesi, maddi problemler, program ve araç-gereç-materyal, çalışma şartları, veli ilgisizliği ve çevresel baskılar; (ii) kuruma yabancılaşmanın nedenlerini karara katılamama, yönetimin olumsuz tutumu, yönetici atama şartları, okulun fiziki şartları; (iii) iletişime yabancılaşmanın nedenlerini ise siyasi ve ideolojik düşünceler, kişisel tutum ve davranışlar, bilgi paylaşmama ve gruplaşma olarak görmektedir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerde yabancılaşmanın en aza indirgenmesi için okul yöneticilerinin yönetsel eylemlerini daha dikkatli ve özenli gerçekleştirmesi, çözüm odaklı olması ve tarafsız davranması, destek sağlaması gerektiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler

Yabancılaşma
Yabancılaşma nedenleri
Öğretmen
Öğretmen yabancılaşması

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 09.03.2023
Kabul Tarihi: 17.04.2023
E-Yayın Tarihi: 30.04.2023

¹ Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye, vildanozge@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0630-1130>

² Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Türkiye, arerdem@adu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9704-9529>

Giriş

Yabancılaşma genel olarak bireylerin birbirinden, belirli bir çevre ya da durumdan uzaklaşması olarak tanımlanırken, Marx yabancılaşmayı bireyin çalışmalarından uzaklaşması, kendini geri çekmesi olarak tanımlamıştır (Saygın, 2019). Püsküllüoğlu'na (2000) göre yabancılaşma, bireyin ürettiği ürünlerin egemenliği altında kalarak yaşadığı çevreye, topluma, kendine ve diğerlerine yabancı hale gelmesidir (akt. Fettahlıoğlu, 2006). Yabancılaşma yaşanılan çevre, kişilik özellikleri, ilişki kurulan arkadaşlara kadar farklı unsurlardan kaynaklanabilmektedir (Yücel, 2006). Yabancılaşma, işgörenin çalıştığı örgütte sorumluluk almama ya da almaktan kaçınma, iş memnuniyetsizliği ve sürekli yakınma, diğer işgörenlerle iletişim kurmama ya da kurmak istememe, yenilikten korkma, değişime direnme gibi sorunlara neden olmaktadır (Bayındır, 2002). Bu durum örgütlerin belirlenen hedefler ulaşmasını ve örgüt içerisinde yer alan bireylerin mutlu olmasını engellemektedir.

Bir örgütün en önemli bileşeni, o örgütü oluşturan üyelerdir, bireylerdir. Bu bireylerin birbirleriyle hedeflerin gerçekleştirilmesi konusunda iş birliği yapması ve örgütle bütünleşmesi, örgütsel etkililiğin sağlanmasında en önemli gerekliliklerden biri olmaktadır (Lepak ve Snell, 1998). Örgütsel amaçlara ilişkin ilgi ve bağlılığın artırılması, örgütsel amaçlarla birlikte bireysel amaçların uyumlaştırılması, görüş ve düşüncelerin dile getirilmesi ve üyelerin yaratıcılıklarının geliştirilmesi gerekmektedir (Altınkurt, 2014). Örgütü oluşturan bireylerin birbirinden farklı bireysel özellikler, istek, ihtiyaç, beklenti ve amaçlara sahip olması, örgütsel hedeflere ilişkin ilgisiz kalmalarına ve örgüte yabancılaşmalarına yol açabilmektedir (Adrien vd. 2002).

Belirlenen amaçları gerçekleştirmek amacıyla oluşturulmuş örgütün yönetim yapısı, fiziksel yetersizlikler, işgörenlerin yönetici ve diğer çalışanlarla ilişkileri, yaşadıkları problemler, istek ve beklentilerinin birbiriyle çelişmesi, çalışanların yönetim tarafından karara dahil edilmemesi vb. bireysel ve örgütsel sebepler yabancılaşmaya neden olan öğeler arasında yer almaktadır (Eryılmaz, 2010). İşgörenlerin iş tatmini ile kurumsal bağlılıklarının azalması, buna bağlı olarak işe gitmek istememesi, işten ayrılma isteği ve tükenmişlik hissi, iletişim problemleri bireyin işine, çalıştığı kuruma, kendine yabancılaşmasına yol açmakta ve bu durum işgörenin performans ve verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. İşgörenin işine yeteri kadar önem vermemesi, işin gerçekleşmesine yönelik minimum enerji harcaması, dışsal ödüllerin işgören için daha büyük önem arz etmesi olan örgütsel yabancılaşma (Agarwal, 1993), işgörenlerin çalıştığı örgüte, yaptığı işe, birbirine ya da kendisine yabancılaşma şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Darıyemez, 2010).

Yabancılaşma, eğitim kurumlarını da farklı yönlerden etkilemektedir. Özellikle eğitim işgöreni olan öğretmenin çalıştığı okulun nitelikleri, öğretmene yönetim tarafından sağlanan olanaklar, öğretmenin mesleğine verdiği değer yabancılaşmanın oluşumuna etki etmektedir. Eğitim sisteminin bürokratik ve hiyerarşik yapısı, kararların ortaklaşa alınmasını ve öğretmenin karara katılımını engellemekte veya sınırlandırmaktadır. Ders anlatımı ve etkinliklerin planlanması gibi eğitim öğretim süreçlerinde öğretmenin kısıtlanması, öğretilerde güçsüzlük duygusuna neden olmakta ve yabancılaşmaya yol açabilmektedir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009). Öğretmenin eğitimsel faaliyetleri anlamsız bulması, eğitime karşı düşüncelerinin olumsuz yönde değişmesi, kendisini yetersiz hissetmesi, çevresinden ve arkadaşlarından kendisini soyutlaması, (Kılıç, 2009) yönetsel kararların mevcut statükoyu devam ettirmek amacıyla, merkezi yönetim tarafından alınarak öğretmene söz hakkı tanınmaması ve belirlenmiş rollerinin dışına çıkmasına izin verilmemesi yabancılaşmayı ve örgütsel yabancılaşmayı beraberinde getirmektedir (Yapıcı, 2004). Bunun yanı sıra ders yükünün fazlalığı, müfredatın yoğunluğu, okulda olumlu bir iklimin olmayışı, sınıfların kalabalık olması ve öğrencilerin düşük başarıya sahip olması, yönetim yapısının katılımcı bir anlayışa yer vermemesi, okulun fiziksel yetersizlikleri, diğer öğretmenlerle sağlıklı iletişimin kurulamayışı örgütsel yabancılaşmanın diğer nedenleri arasında sayılabilir (Kılıç, 2011). Öğretmenlerin örgüte yabancılaşması, mesleki gelişimlerine değer vermemesine ve yaratıcı düşünceye sahip olamamasına neden olabilmektedir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009).

Öğretmenin işe yabancılaşması örgüt ve iş yaşamını olumsuz etkilemektedir (Elma, 2003). Öğretmenin işe yabancılaşması yaptığı işi sıkıcı ve anlamsız bulması, haz almaması, artık ilgi duymaması ve eğitim- öğretim sürecinden soğuması, kendinden bir şey katmaması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Ayrıca öğretmen maaşlarının yetersiz olması, ihtiyaçların

ancak asgari düzeyde karşılanması, toplumun öğretmene verdiği önemin azalması ve itibar kaybı öğretmenin işe yabancılaşmasında etkili olan unsurlar arasındadır (Kılıç, 2009). Öte yandan yapılan işin niteliği, çalışma süresi, aşırı iş yükü, işin sevilerek yapılıp yapılmaması, yönetimin tutumu, denetim sonuçlarına müdahale edememe gibi sebepler ile (Kösterelioğlu, 2011) öğretmenler arasında adaletli bir iş bölümü yapılmaması, yönetici ya da diğer öğretmenlerle yaşanan anlaşmazlıklar ve çatışmalar, sağlıklı iletişimin kurulamayışı, monotonluk işe yabancılaşmanın diğer nedenleri arasında yer almaktadır (Şimşek vd., 2006.) Okul yönetimi tarafından başarılı olan ve olmayan öğretmenin belirlenmesinin etkin olarak yapılmaması, yeterli materyal desteği sağlanmaması, takdir edilmemesi de işe yabancılaşma nedenleri arasında sayılabilmektedir (Şirin, 2009).

Öğretmen, gününün büyük çoğunluğunu okulda geçirmektedir. Okulda öğretmenler arasında farklı grup ve oluşumlara rastlamak mümkündür. Okuldaki grup üyelerinin niteliği, grupta yer alan öğretmenin kişisel özelliklerini şekillendirmekte, ekonomik ve sosyal açıdan doyumu üzerinde belirleyici etkiye sahip olmaktadır (Ertürk, 2013, s. 190). Okulun belirlenen hedeflere ulaşması ve başarılı olmasında öğretmen en önemli faktördür (Eryılmaz, 2010). Okul yöneticilerinin katı ve değişime direnen bir yönetim tarzını benimsemesi, öğretmenin bireysel ya da grup olarak görüş ve düşüncelerine önem vermemesi, kişilik özelliklerini dikkate almaması ve sağlıklı iletişim kurmaması, öğretmenler arasındaki bireysel ya da grupsal farklılıkların ön plana çıkarılması iletişimde yabancılaşmayı meydana getirmektedir.

Öğretmenin yabancılaşmasıyla ilgili çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Öğretmenin farklı şekillerde yabancılaşmayı deneyimlediği, durumdan duruma değiştiği ve süreç içinde geliştiği (Brooks, Hughes ve Brooks, 2008), öğretmenin yabancılaşmayı önlemek adına yönetimden daha fazla özerklik ve karara katılım talep ettiği (Cox ve Wood, 2009), öğretmenin çalıştığı ortama vurgu yapan (Vavrus, 1987), iş doyumu ve çalışma ortamının yabancılaşma üzerinde etkili olduğunun öne süren (Thompson ve Wendt, 2010) araştırmalar bulunmaktadır.

Toplumun ve bireylerin geliştirilmesi, geleceğin şekillendirilmesi bağlamında okullar önemli bir yere sahiptir (Taymaz, 2011). Okullarda görülecek herhangi bir olumsuz örgütsel davranış, sadece kendi için olumsuz bir çıktı ortaya koymamakta, uzun vadede toplumu farklı yönlerden etkileyebilmektedir (Bursalıoğlu, 2010). Bu çerçevede okullarda hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumsuz sonuçları olan yabancılaşmanın en aza indirgenmesine yönelik katılımcı, adil ve eşitlikçi bir yönetim anlayışının oluşturulması gerekmektedir. Bu çalışmada farklı okul türü ve kademelerinde görev yapan öğretmenlerin yabancılaşmanın nedenlerine yönelik görüşleri araştırılmıştır.

Yöntem

Yabancılaşma yaşayan öğretmen mesleğine, çalıştığı kuruma, çevresine, kendisine, dünyaya yönelik olumsuz duygular beslemekte ve kendisinde yetersizlik hissetmesine neden olmaktadır. Bunun önlenmesine yönelik gerekli önlemlerin alınması için bu duygunun anlaşılabilir olması önemlidir (Şimşek vd., 2012). Bu çalışmada, farklı okul türü ve kademelerde görev yapan öğretmenlerin yabancılaşmanın nedenlerine ilişkin görüşleri araştırılmıştır. Çalışmada nitel araştırma desenlerinden biri olan fenomenoloji (olgubilim) kullanılmıştır. Farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanan, yaşanan deneyimin anlamlandırılması anlamına gelen fenomenolojik yaklaşım, yöntembilim eksikleri ve uygulama sorunlarına karşı kavramsal bir zemin oluşturulması, konuya ilişkin genel ve pratik bilgiler sunulması amacıyla tercih edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Gözlem, görüşme ve belge çözümlemesi gibi farklı veri toplama tekniklerinin kullanılarak, olayın ve algıların bütüncül ve gerçekçi bir bakış açısıyla doğal ortamı içerisinde ortaya çıkarılmasını hedefleyen bilimsel çalışmalar nitel araştırmayı oluşturur (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Verileri toplamak için araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış “*Öğretmenlerin yabancılaşmasının nedenleri görüşme formu*” kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme, belirli düzeyde esneklik ve standartlık içerdiği için anketlerdeki sınırlılıkları ortadan kaldırır ve belirli bir konuya dair kapsamlı bilgi elde edilmesini sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu çalışmada, yabancılaşmayı deneyimlemiş öğretmenlerle araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak görüşme yapılmıştır.

Çalışma Grubu

Yapılan araştırmanın çalışma grubunu Aydın ilinde farklı okul türü ve kademelerinde görev yapmakta olan öğretmenlerden seçilen 7 katılımcı oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örneklem yöntemlerinden kartopu veya zincir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Patton'a (1987) göre kartopu örnekleme, başka kimlerle görüşülebileceği, bu konuda en çok bilgi sahibi kimlerin olduğu sorularak yeni bilgilerin elde edilmesini sağlayan bir yöntemdir. Bu yöntemde süreç ilerledikçe elde edilen isimler tıpkı bir kartopu gibi büyüyerek devam etmekte ve belli bir süre sonra belirli isimler hep öne çıkmaya başlamakta ve görüşülmesi gereken birey sayısı ve ilgilenilmesi gereken durum sayısı azalmaya başlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara ait demografik bilgiler

		f	%
Cinsiyet	Kadın	4	57
	Erkek	3	43
Toplam		7	100
Çalışılan Okul Türü	Anaokulu	1	14
	İlkokul	2	29
	Ortaokul	3	43
	Lise	1	14
Toplam		7	100
Aynı Okulda Çalışma Süresi	2-5 yıl	1	14
	6-10 yıl	3	43
	11-15 yıl	2	29
	16 ve üzeri	1	14
Toplam		7	100
Mesleki Kıdem	5-10 yıl	1	14
	11-20 yıl	2	29
	21-30 yıl	3	43
	31 ve üzeri	1	14
Toplam		7	100
Yaş	25-35 yaş	1	14
	36-45 yaş	3	29
	46-55 yaş	2	43
	56 ve üzeri	1	14
Toplam		7	100

Tablo 1 incelendiğinde, çalışma grubunun 4'ü kadın, 3'ü erkek olmak üzere 7 katılımcı öğretmenden oluştuğu görülmektedir. Katılımcılardan aynı okulda çalışma süresi 2-5 yıl olan 1 kişi, 6-10 yıl olan 3 kişi, 11-15 yıl olan 2 kişi ve 16 yıl ve üzeri olan 1 kişi olduğu, mesleki kıdeme bakıldığında, 5-10 yıl olan 1 kişi, 11-20 yıl olan 2 kişi, 21-30 yıl olan 3 kişi ve 31 yıl ve üzeri olan 1 kişi, yaş açısından değerlendirildiğinde ise, 25-35 yaş aralığında 1 kişi, 36-45 yaş aralığında 3 kişi, 46-55 yaş aralığında 2 ve 56 yaş ve üzeri olan 1 kişi görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Elde edilecek verilerin derinlemesine incelenmesi ve gerekli detayların doğru, gerçekçi ve güvenilir şekilde okuyucuya ulaştırılması önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu çerçevede verilerin toplanması, araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış “*Öğretmenlerin yabancılaşmasının nedenleri görüşme formu*” ile gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu tercih edilmesinin nedeni, birbirine benzeyen konular üzerinde durmak koşuluyla, farklı kişilerden aynı tür bilgilerin elde edilmesi amaçlanmaktadır (Patton, 1987). Yarı yapılandırılmış görüşmelerde,

araştırmacılar tarafından, önceden kararlaştırılmış konu ve bu konulara ilişkin sorular sorulur ve yeterli cevap alınmadığı zamanlarda ek sorular sorulmaktadır. Soruların problemin amacına hizmet etme zorunluluğu olmasıyla birlikte, gerektiğinde soruların yeri değiştirilebilir, atlanabilir ya da detaylarına girilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Araştırmacılar tarafından geliştirilen “*Öğretmenlerin yabancılaşmasının nedenleri görüşme formu*”nda 8 soruya yer verilmiştir. Yarı yapılandırılmış “*Öğretmenlerin yabancılaşmasının nedenleri görüşme formu*”ndaki sorular alanyazın taramasından elde edilen veriler ışığında oluşturulmuştur. Oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu dört alan uzmanın görüşüne sunulmuş, geri bildirimlere göre düzenlenmiştir. Düzenlenen yarı yapılandırılmış görüşme formunun pilot uygulaması üç öğretmenle gerçekleştirilmiş ve son şekli verilmiştir. Daha sonra asıl görüşmeler yapılmıştır. Veriler, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında, Aydın ilinde farklı tür ve kademelerde görev yapan, gönüllü öğretmenlerden, onların uygun gördüğü zaman ve mekânda gerçekleştirilen görüşmelerle elde edilmiştir. Ortalama 40 dakika süren görüşmelerde ses kaydı alınmış, ses kaydını kabul etmeyen iki kişinin ise yanıtları ise not olarak alınmıştır. Elde edilen veriler metne aktarılarak analiz edilmiştir.

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler “*içerik analizi*”yle çözümlenmiştir. İçerik analizi, belirli kurallara göz önüne alınarak oluşturulan kodlamalarla, niceliksel ve kayıtlı verilerin çözümlenmesine ve bundan sonuçlar çıkarılmasına dayanan bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). İçerik analizinin kullanımıyla araştırmacı, sistematik ve objektif yorum yaparak verileri daha bilimsel olarak ortaya koymaktadır (Koçak ve Arun, 2006). Elde edilen verilerden, alanyazın taramasıyla kodlar çıkarılmış, benzer ifadeler saptanarak kategorize edilmiştir. Ayrıca katılımcı görüşlerini en doğru şekilde yansıtmak için doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

Veri çeşitlemesinin kullanılmasının geçerlilik için önemli bir unsur kabul edilmesiyle birlikte, araştırılan olgunun araştırmacı tarafından olduğu şekliyle tarafsız bir şekilde gözlenmesi de, nitel araştırmada geçerliliği oluşturmaktadır. Güvenirlik ise, nitel bir araştırma da konunun açık ve anlaşılabilir olmasını içermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Silverman’a (2006) göre görüşme sorularının önceden test edilmesi, görüşme yapanın bilgisi, sorulara ilişkin olarak verilen cevapların kodlanması ile güvenirlilik artırılabilir (akt. Ugurlu vd., 2012). Yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorulara verilen yanıtlar içerik analiziyle çözümlenmiş, kategori ve kodlar oluşturulmuş ve verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan kodlar ve kategoriler nitel araştırma konusunda iki uzmanın görüşüne başvurulmuştur. Elde edilen veriler incelenerek kodlanmış Miles ve Huberman’ın (1994)] formülü aracılığıyla kodlayıcılar arasındaki tutarlılık hesaplanmıştır. Bu hesaplama sonucunda, kodlayıcılar arasındaki tutarlılığın %86 olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonucun %80’in üzerinde olması, yapılan analizin tutarlı olduğunu göstermiştir ayrıca görüşmenin yanı sıra gözlem ve doküman analizi yapılarak tek veri toplama aracından kaynaklanan zayıflıkların giderilmesi ve iç geçerliliğinin artırılması amaçlanmıştır ve katılımcıların yanıtlarıyla da desteklenmiştir. Çalışma grubundaki öğretmenler K1, K2, K3...K7 şeklinde isimlendirilmiştir.

Bulgular

Farklı okul türlerinde ve kademelerde görev yapan öğretmenlerle araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formuyla yapılan görüşmelerle öğretmenlerin yabancılaşmasının nedenleri araştırılmış, elde edilen veriler içerik analiziyle çözümlenmiş ve kategorize edilmiştir. Öğretmenlerin yabancılaşmasının nedenleriyle ilgili elde edilen bulgular işle, kurumla ve iletişimle ilgili nedenler olarak 3 ana kategoride sınıflandırılmıştır.

Öğretmenlerin işe yabancılaşmasının nedenleri

Çalışma grubundaki öğretmenler işe yabancılaşmanın nedenlerini yönetsel sorun, mesleğin saygınlığını kaybetmesi, maddi problemler, program ve araç-gereç-materyal, çalışma şartları, veli ilgisizliği ve çevresel baskılar olarak ifade etmiştir. Öğretmenlerin işe yabancılaşmasının nedenleri tablo 2 de yer almaktadır.

Tablo 2. Öğretmenlerin işe yabancılaşmasının nedenleri

Kategori	Kod	f	%	Örnek ifadeler
İş Ortamı	Yönetimsel sorun	5	18	K2 'Sınıf geçmek çok kolay'
	Mesleğin saygınlığını kaybetmesi	6	21	K5 'İşimin ne sosyal ne de statü açısından herhangi bir kazanımı olduğunu düşünmüyorum, toplumda bir saygınlığı yok, öğrenci ve velinin gözünde değeriniz yok'.
	Maddi problemler	5	18	K5 "Ekonomik yönden doyum sağlamıyor" K2 "Maaş yetersiz, zor geçiniyoruz"
	Program ve araç-gereç-materyal	4	14	K3 'Eğitim materyallerine erişimde sıkıntı yaşıyorum, öğretmenin iyi bir eğitim vermesini istiyorlar ancak yeterli kaynak sağlamıyorlar' K2 "Materyal yetersiz, idare ilgilenmiyor'.
	Çalışma şartları	3	11	K2 "Giriş saatleri çok erken, karanlıkta giriyoruz derslere"
	Veli ilgisizliği ve çevresel baskılar	5	18	K6 'Öğrencilerin disiplinsiz davranışları, idarecilerin vurdumduymazlığı, velilerin hem ilgisizliği hem bilgisizliği hem de çevresel baskı, soğutuyor her şeyden ve herkesten'.
Toplam		28	100	

Katılımcı öğretmenlerden biri işe yabancılaşmanın nedenlerine yönelik görüşlerini şu şekilde belirtmiştir: "İş artık sıradan hale geliyor artık, sadece para için yapıyor, rutin olarak dersini yapmak, gerisine karışmamak gerekiyor, önemli olan saatin doldurulması diye düşünüyorum, (K1)". Diğer katılımcı öğretmen ise şu şekilde belirtmiştir: "Öğrencilerin disiplinsiz davranışları, velilerin hem ilgisizliği hem bilgisizliği hem de her şeye karışmaları beni başta mesleğim olmak üzere her şeyden soğutuyor. Üzerine de idarenin erteleyici tavrı, idarecilerin vurdumduymazlığı, hiçbir şeyin çözüme kavuşturulmaması, sürekli ertelenmesi, ihtiyaçların ve gerekli ders araç gereçlerin karşılanmaması da eklenince meslek sevgisi falan kalmıyor (K5)". Bir diğer katılımcı öğretmen ise işe yabancılaşmanın nedenlerini şu şekilde belirtmiştir: "Toplumun eğitime bakışının olumsuz, yönetim tarafından da yalnız bırakılıyor, yaptığımız iş görülüyor, küçümseniyor, çevre tarafından da yaptığımız her şey zorunlu olarak değerlendiriliyor ve destek verilmiyor (K4)".

Öğretmenlerin kuruma yabancılaşmasının nedenleri

Çalışma grubundaki öğretmenler kuruma yabancılaşmanın nedenlerini karara katılmama, yönetimin olumsuz tutumu, yönetici atama şartları, okulun fiziki şartları olarak ifade etmiştir. Öğretmenlerin işe yabancılaşmasının nedenleri Tablo 3 de yer almaktadır.

Tablo 3. Öğretmenlerin kuruma yabancılaşmasının nedenleri

Kategori	Kod	f	%	Örnek ifadeler
Kurumsal Faktörler	Karara katılmama	6	33	K2 'İdare çoğu kararı kendi başına alıyor bizim bundan sonradan haberimiz oluyor, idare bazen de kararları alırken kendine yakın olan gruba danışıyor, dolayısıyla kararlara katıldığımı düşünmüyorum'. K6 'Bazı kararların belirli grupların inisiyatifine bırakıldığını düşünüyorum'
	Yönetimin olumsuz tutumu	5	28	K6 "Kurallar herkes için aynı uygulanmıyor, yöneticinin deneyimi yok ki, sendika yönlendirmeleriyle geliyorlar, idareci kendi siyasi düşüncesine göre öğretmenlere tavır sergiliyor, kolaylık sağlıyor'. K3 'Öğretmenler odasında düşüncelerimi özgürce ifade edemiyorum, baskı hissediyorum'.
	Yönetici atama şartları	4	22	K1 'Yöneticilerin sınavsız atanması, liyakatten yoksun olması şahsen beni olumsuz etkiliyor, ekstra bir eğitimleri de, bizden bir farkları da yok'.
	Okulun fiziki şartları	3	17	K3 'Okulun bakımsız, sağlığa elverişsiz, fiziki açıdan yetersiz olması rahatsız edici, okula gitmek zor geliyor'.
Toplam		18	100	

Katılımcı öğretmenlerden biri kuruma yabancılaşmasının nedenlerini şu şekilde belirtmiştir: “*Yöneticiler keyfi tavırlar sergiliyor, kendi düşüncelerine sahip kişilerin işlerine kolaylık sağlarken, diğerlerine olumsuz davranıyorlar, bu nedenle okuldan uzaklaşmak istiyorum (K1)*”. Diğer katılımcı öğretmen ise şu şekilde belirtmiştir: “*Bazı kararlar belirli grupların inisiyatifine bırakılıyor, kurallar yok olanda uygulanmıyor, yöneticiler deneyimli değiller, sendika yönlendirmesiyle geliyorlar, idareciler kendi siyasi düşüncesine göre öğretmenlere tavır sergiliyorlar, ayırım yapıyorlar, onlara nöbetlerde, programlarda ve diğer işlerde kolaylık sağlıyorlar, bu durum farklı türden gruplaşmaya da neden oluyor (K4)*”. Bir diğer katılımcı öğretmen ise kuruma yabancılaşmanın nedenlerini şu şekilde belirtmiştir: “*Okul bakımsız, sağlık için elverişsiz, fiziki açıdan da yetersiz, öğrencilerde ciddi davranış problemleri var, çok düzensiz davranıyorlar, ailelerin bazıları çok seviyesiz, kavgacı ve problemlili, kantin yetersiz, yönetimde ciddi bir gevşeklik var (K7)*”.

Öğretmenlerin iletişime yabancılaşmasının nedenleri

Çalışma grubundaki öğretmenler iletişime yabancılaşmanın nedenlerini siyasi ve ideolojik düşünceler, kişisel tutum ve davranışlar, bilgi paylaşmama ve gruplaşma olarak ifade etmektedir. Öğretmenlerin iletişime yabancılaşmasının nedenleri Tablo 4 de yer almaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin iletişime yabancılaşmasının nedenleri

Kategori	Kod	f	%	Örnek ifadeler
İletişimle ilgili faktörler	Siyasi ve ideolojik düşünceler	8	40	<i>K1 ‘Öğretmenler birbirleriyle bilgi paylaşmıyor, sendika ya da siyasi görüş nedeniyle birbirlerine mesafe koyuyor ve konuşmamak için sürekli telefonla ilgileniyorlar’.</i>
	Kişisel tutum ve davranışlar	5	30	<i>K5 ‘Öğretmenler odasında gruplaşmalar oluyor, bazen branş bazında bazen de farklı şekillerde oluyor, kendi aralarında konuşuyorlar, senin varlığını görmezden geliyorlar yada sözlü imalar, işneleyici davranışlar gösteriyorlar’.</i>
	Bilgi paylaşmama ve gruplaşma	5	30	<i>K2 ‘Öğretmenler arasında fikir farklılıkları oluyor bazen siyasi bazen ideolojik, bu durum gruplaşmaya neden olabiliyor, sonra da herkes birbirine yabancı’.</i>
Toplam		20	100	

Katılımcı öğretmenlerden biri iletişime yabancılaşmasının nedenlerini şu şekilde belirtmiştir: “*Öğretmenler arasındaki düşünce ve sendika farklılıkları, öyle gruplaşmalara neden oluyor ki, onlarla ortak etkinliklere bile gidilmiyor, haliyle paylaşılacak ortak bir şeyde kalmıyor (K3)*”. Diğer katılımcı öğretmen ise iletişime yabancılaşmanın nedenlerini şu şekilde belirtmiştir: “*Gruplaşmalar öyle belirgin hale geliyor ki, bilgi paylaşımı yapılmıyor, sorduğuna yanıt bile alamıyorsun, sürekli telefonla ilgileniyorlar, senin varlığını görmezden geliyorlar ya da işneleyici tavırlar oluyor (K4)*”. Bir diğer katılımcı öğretmen ise, “*Soğukluk öğretmenler odasına girer girmez hissediliyor, oraya ait olmadığını anlıyorsun zaten, anlatıyorlar (K6)*” şeklinde görüş belirtmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmende yabancılaşma olgusunun dikkate alınması ve önlenmesi, eğitim- öğretim süreçlerinin etkililiği ve eğitim örgütlerinin verimliliği açısından son derece önemlidir. Yabancılaşma yaşayan öğretmen, öğrencileri ve bireysel ihtiyaçlarını daha iyi anlama, davranışlarını daha doğru yorumlama, onlara rehberlik yapma, hedef oluşturmada ve başarıya motive etmede etkin davranmamakta, onların duygusal ve bilişsel ihtiyaçlarına uygun sınıf ortamı oluşturmada isteksiz ve yetersiz kalmaktadır. Öğretmenin meslektaşlarıyla ve okul yönetimiyle olumlu ilişkiler kuramaması kurumsal bağlılığı azaltmakta, olumlu bir okul ikliminin oluşmasını önlemekte ve iletişim, iş birliği ve güveni azaltmaktadır. Eğitim kurumlarının belirlenen hedefleri gerçekleştirmesinde öğretmenlerin rolü büyüktür. Okulun amaçlarına ulaşma kendine güvenen, kararlara katılan, kurumunu sahiplenen, kendini yetiştirme ve geliştirme konusunda istekli öğretmenler aracılığıyla olmaktadır.

Öğretmenin mesleki yönden kendisini geliştirmesi, öğretmenlik mesleğine yönelik olumlu tutum geliştirmesi ve mesleği benimsemesiyle yakından ilişkilidir. Öğretmen meslek hayatında toplumsal, psikolojik, kurumsal, çevresel olmak üzere birçok unsurdan etkilenmektedirler (Mercan, 2006). Öğretmenin görev yaptığı kurumun nitelikleri, yöneticinin benimsediği yönetim tarzı, iş tatmini, öğrenci sayısı, kurumun sağladığı olanaklar gibi birçok unsur öğretmenin yabancılaşması üzerinde etkili olmaktadır. Mesleğe ve kuruma yabancılaşan bir öğretmenin eğitim-öğretim süreçlerinde etkililiği ve verimliliği düşerken, öğrenciye yönelik olumsuz davranışlar da ortaya çıkmaktadır (Soysal, 1997). Aynı zamanda öğretmenin topluma ve dış çevreye karşı olumsuz tutum göstermesine ve sağlıklı iletişim kuramamasına neden olarak rol model olmasının önüne geçmektedir (Kasapoğlu, 2015).

Çalışmanın bulgularına göre öğretmenler; (i) işe yabancılaşmanın nedenlerini yönetsel sorun, mesleğin saygınlığını kaybetmesi, maddi problemler, program ve araç-gereç-materyal, çalışma şartları, veli ilgisizliği ve çevresel baskılar; (ii) kuruma yabancılaşmanın nedenlerini karara katılamama, yönetimin olumsuz tutumu, yönetici atama şartları, okulun fiziki şartları; (iii) iletişime yabancılaşmanın nedenlerini ise siyasi ve ideolojik düşünceler, kişisel tutum ve davranışlar, bilgi paylaşmama ve gruplaşma olarak görmektedir. Alanyazında elde edilen bulgular ile çalışma bulguları benzerlik göstermektedir. Öğretmenin ücretinin düşük olması, işine yönelik olumlu düşünceye sahip olmaması, işiyle bağ kuramaması ya da kendini iyi yansıtamaması yabancılaşmaya neden olmaktadır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013; Şimşek vd., 2012). Aynı şekilde öğretmenin iş yerinde hissettiği dışlanma ile psikolojik iyi oluş arasında negatif yönlü, anlamlı bir ilişkinin olduğu araştırmalarla bulgulanmıştır (Beydoğan vd., 2016; Yakut, 2016). Ayrıca karara katılımın sağlanmadığı, sosyal özelliklerin zayıf olduğu ve bürokratik yönetimin baskın olduğu okullarda yabancılaşmanın daha fazla olduğu yurt içi ve yurt dışı araştırmalarla bulgulanmıştır (Gündüz, 2011; Tutar, 2010; Yeniçeri, 2009; Schlichte vd., 2005; Zielinski ve Hoy, 1983).

Öğretmenin yabancılaşmasının en aza indirgenebilmesi için iş doyumunun artırılması, eğitim öğretim süreçlerine ilişkin kararlara katılımlarının sağlanması, performans geliştirme yönünde destek verilmesi, çalışma ortamlarının yeniden düzenlenmesi ve iyileştirme uygulamalarının yapılması gerekmektedir (Elmas-Atay ve Gerçek, 2017; Kaya ve Serçeoğlu, 2013; Şimşek vd., 2012). Bu amaçla; (i) öğretmenler arasında iş birliğinin geliştirilmesi, (ii) kaynaşmayı ve uyumu sağlayacak düzenli toplantı, yemek, gezi, piknik gibi farklı etkinlikler düzenlenmeli, (iii) ekip çalışması ve öğretmenler arası işbirliği teşvik edilmeli, (iv) öğretmen başarısı olumlu yönde pekiştirilmeli, (v) öğretmenlerin kararlara katılımı teşvik edilerek ve fikir alışverişi yapılarak düşüncelerine önem verildiği gösterilmeli, (vi) okul yönetimi özellikle yeni öğretmenlere mentorluk programları uygulamalı, öğretmenlerin eksik alanlarını belirleyerek çeşitli seminer programları düzenlemeli, (vii) iş doyumunun ve kurumsal bağlılığın artırılmasına yönelik farklı güdüleme araçları ve ödüllendirme sistemi etkin olarak kullanılmalı ve iş ortamı yeniden düzenlenmelidir. Okul yöneticilerinin adalet ve eşitlik olgusuyla hareket etmesi, öğretmenin kişisel özelliklerini göz önünde bulundurarak motive etmesi, etkili iletişim kurması ve öğretmeni karar süreçlerine dahil ederek işbirlikçi bir yaklaşım ortaya koyması öğretilen yabancılaşmanın en aza indirgenmesinde büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment, and work alienation of salespersons: A cross-national comparative study. *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490252>.
- Altinkurt, Y. (2014). The relationship between school climate and teachers' organizational silence behaviors. *Anthropologist*, 18(2), 289-297. <https://doi.org/10.1080/09720073.2014.11891546>.
- Bayındır, B. (2002). *Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretim-öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi.
- Beydoğan Tangör, B. ve Curun, F. (2016). Psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak bireysel farklılıklar: Özgünlük, benlik saygısı ve sürekli kaygı. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 1-13.
- Brooks, J. S., Hughes, R. M. & Brooks, M. C. (2008). Fear and trembling in the American high school: Educational reform and teacher alienation. *Educational Policy*, 22(1), 45-62. <https://doi.org/10.1177/0895904807311296>.

- Cox, H. & Wood, J.R. (2009) Organizational structure and professional alienation: The case of public school teachers. *Peabody Journal of Education*, 58(1), 1-6. <https://doi.org/10.1080/01619568009538304>.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (15. Basım). Ankara: Pegem Yayınları.
- Darıyemez, K. (2010). *Örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşma sorunu ve bu sorunun çözümü açısından halkla ilişkiler çalışmalarının önemi (Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi.
- Elmas-Atay, S. ve Gerçek, M. (2017). Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332.
- Eryılmaz, A. (2010). *Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Eryılmaz, A., ve Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Gündüz, U. (2011). Kafka metinlerinde iletişim, iletişimsizlik ve yabancılaşma olgusu üzerine. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 7(1), 83-95.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 36(1), 311-346.
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları (Malatya örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi.
- Kılıç, H. (2009). *Sosyo-ekonomik değişkenler açısından eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi.
- Koçak, A. ve Arun, Ö. (2006). İçerik analizi çalışmalarında örneklem sorunu. *Selçuk İletişim Dergisi*, 4(3), 21-28.
- Kösterelioğlu, M.A. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Lepak, D. P. & Snell, S. A. (1998). Virtual HR: Strategic human resource management in the 21st century. *Human Resource Management Review*, 8(3), 215-234. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(98\)90003-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(98)90003-1).
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, C. & Montalvan, G. P. (2002). *Organizational assessment: A framework for improving performance*. Canada: International development Research Center and USA: Inter-American Development Bank.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation?* Newbury Park, CA: Sage.
- Schlichte, J. Yssel, N. & Merbler, J. (2005) Pathways to burnout: Case studies in teacher isolation and alienation. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth*, 50 (1), 35-40. <https://doi.org/10.3200/PSFL.50.1.35-40>.
- Soysal, A. (1997). *Örgütlerde yabancılaşmaya ilişkin teorik ve uygulamalı bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Saygın, M. (2019). *İşletmelere ve girişimcilere güncel bakış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 569-587.
- Şirin, E. F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4). 164-177.
- Taymaz, H. (2011). *Okul yönetimi* (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

- Thomson, W.C. & Wendt, C.J. (2010) Contribution of hardiness and school climate to alienation experienced by student Teachers. *The Journal of Educational Research*, 88(5), 269-274. <https://doi.org/10.1080/00220671.1995.9941310>.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Uğurlu, C.T., Çağlar, Ç. ve Güneş, H. (2012). Ortaöğretim okullarında yıldırma (mobbing) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 718-749.
- Yakut, S. (2016). *Öğretmenlerde yabancılaşma, yalnızlık ve dindarlık ilişkisi (Polatlı örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Yapıcı, M. (2004). Eğitim ve yabancılaşma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 1(1).1-9.
- Yeniçeri, Ö. (2009). *Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma yönetimi*, (1.Baskı), İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Yıldırım A. ve Şimşek H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, S. ve Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yayımlanmamış yüksek lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Zielinski, A. E. & Hoy, W. K. (1983). Isolation and alienation in elementary schools. *Educational Administration Quarterly*, 19(2), 27-45. <https://doi.org/10.1177/0013161X83019002003>

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

