

ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

Doç. Dr. Semih ÇAYAK
Nazlı Nazar ANADOL



ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

Doç. Dr. Semih ÇAYAK¹

Nazlı Nazar ANADOL²

¹Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul-Türkiye, ORCID: 0000-0003-4360-4288, e-posta: semihcayak@gmail.com

²Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, İstanbul-Türkiye, e-posta: nazaranadol@gmail.com



Öğretmenlerde Örgütsel Yabancılaşma
Doç. Dr. Semih ÇAYAK, Nazlı Nazar ANADOL

Genel Yayın Yönetmeni: Berkan Balpetek

Kapak ve Sayfa Tasarımı: Duvar Design

Baskı: Eylül 2025

Yayıncı Sertifika No: 49837

ISBN: 978-625-5698-37-7

© Duvar Yayınları

853 Sokak No:13 P.10 Kemeraltı-Konak/İzmir

Tel: 0 232 484 88 68

www.duvar yayinlari.com

duvarkitabevi@gmail.com

ÖNSÖZ

Yabancılaşma kavramı hayatın her alanında olduğu gibi eğitim sürecinde de yaşanmaktadır. İş yaşamındaki birçok örgütte sıkça karşılaşılan yabancılaşma durumu hakkında eğitim örgütlerinde fazla araştırma yapılmamış olması bu alanda da yabancılaşma kavramının incelenmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda bu kitabın içerisinde öncelikle yabancılaşma kavramı ve bu kavramla alakalı olan diğer kavramsal çerçeve detaylı bir şekilde sunulmuş, sonrasında insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı ve insanın yaşamının temel yapı taşlarından birini oluşturan eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerde görülen yabancılaşma düzeyinin çeşitli demografik değişkenlere (cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem, çalışma süresi) göre incelendiği bir araştırmaya ve bu araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular, lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum öğretmenlerin bulundukları kuruma kendilerini ait hissettiklerini ve yabancılaşma durumunu az hissettiklerini ortaya koymaktadır. İstatistiksel bulgular lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin alt boyutu olan kuralsızlık boyutunun en yüksek, anlamsızlık boyutunun ise en düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarında ortaya konan anlamsızlık boyutu, bireyin yaptığı işin anlaşılır olmaması ve işi ile bağlantı kuramamasını ifade etmektedir. Öğretmenlik mesleğinde bireylerin işleri ile bağ kurmaları yüksektir ve sınıf ve öğrencileri ile gönülden bağ kurabildikleri için anlamsızlık boyutuna ilişkin yabancılaşma düzeyi düşüktür. Kuralsızlık boyutu ise bireyin hedefleri ve gerçekleştirebildikleri arasındaki uçurumdur. Öğretmenlerin hedeflerini gerçekleştirme aşamasında önlerine çıkan fiziksel ve merkezden dayatılan kurallar sebebi ile kendilerini gerçekleştirememeleri kuralsızlık boyutunda yaşanan yabancılaşmayı yüksek düzeyde ortaya çıkarmıştır. Elde edilen

bulgular neticesinde öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin en aza indirgenmesi için araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

Kitabın eğitim yönetimi alanına ve okurlarına faydalı olması dileğiyle...

Doç. Dr. Semih ÇAYAK

Nazlı Nazar ANADOL

Kadıköy, 2025

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	3
GİRİŞ.....	7
Yabancılaşma Kavramı	9
Friedrich Hegel'e Göre Yabancılaşma	11
Durkheim'e Göre Yabancılaşma	11
Karl Marx'a Göre Yabancılaşma	12
Mills'e Göre Yabancılaşma.....	14
Eric Fromm'a Göre Yabancılaşma.....	14
Seeman'a Göre Yabancılaşma	15
Örgütsel Yabancılaşma	19
Örgütsel Nedenler	22
Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları	24
Eğitimde Örgütlerinde Örgütsel Yabancılaşma	25
Öğretmen Yabancılaşması	26
Öğretmenlerin Örgüte Yabancılaşmasının Sonuçları.....	28
ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÜZERİNE	
BİR ARAŞTIRMA.....	30
Problem Durumu	30
Araştırmanın Amacı	31
Araştırmanın Önemi.....	32
Araştırmanın Varsayımları	33
Yöntem.....	33
Araştırmanın Modeli	33
Evren ve Örneklem	34
Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	34
Veri Toplama Aracı.....	36
Verilerin Toplanması.....	38
Verilerin Analizi.....	38

Madde İstatistiği ve Güvenirliği Dair Bulgular	39
Bulgular ve Yorum	41
Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyinin İncelenmesi	41
Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Demografik Değişkenlere İlişkin İncelenmesi.....	43
Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular	44
Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular	51
SONUÇ VE TARTIŞMA	54
Öneriler.....	57
Uygulayıcıya Yönelik Öneriler	57
Araştırmacılara Yönelik Öneriler	58
KAYNAKÇA.....	59

GİRİŞ

İnsan var olduğu andan itibaren asla yalnız olamayan, sürekli bir topluluğun, bir örgütün parçası olan sosyal bir varlıktır. Bu nedenle bireyler birbirleri ile devamlı iletişim ve etkileşim halindedir. Bu sürekli iletişim hali yaşamın her alanında belirli örgütler meydana getirmiştir. Oğurer (2021) örgütü önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda toplumsal ve bireysel ihtiyaçları gidermek üzere güçlerini kullanan çalışanların oluşturduğu toplumsal açık bir sistem olarak ifade etmektedir. Bursalıoğlu (2010) ise örgütleri, içerisinde var olan bireylerin oluşturduğu bir koalisyon olarak betimlemektedir. Örgütleri oluşturan bireyler oraya ait olma, o yapının bir parçası olma isteği taşımaktadır. Eğitim örgütlerinin dinamik bir işgöreni olarak öğretmenler de kendilerini içinde bulundukları eğitim kurumlarına ait hissetmek istemektedir. Ancak zaman zaman farklı sebeplerden dolayı bireyler bulundukları örgütlerinden duygusal olarak uzaklaşabilmekte ve oraya yabancılaşabilmektedir.

Yabancılaşma, hayatın her alanıyla iç içe olan bir kavramdır. Bu sebepledir ki kendisine bilimin çoğu alanında yer bulmuştur. Nitekim Köse (2018) yabancılaşmanın farklı disiplinlerce incelenen ve birçok alana etki eden önemli bir olgu olduğunu vurgulamıştır. İlk önceleri teolojik olarak ele alınan bu kavram sonrasında felsefe, sosyoloji, eğitim gibi alanlarında içerisinde varlığını göstermiştir. Teolojik olarak bakıldığında insanın tanrıdan kopuşuyla veya tanrıyı arayışı sırasında kendi öznelliğini kaybetmesi ile ele alınmıştır. Roma İmparatorluğu zamanında Pagan inanışın yerine Hristiyanlığın gelmesi ile “tanrıdan ayrılış” yaşanmıştır (Oğurer, 2021 s.6). Bu durum yabancılaşmanın dini olarak yansımaları göstermektedir. Felsefi olarak ise yabancılaşma, öz ile bireyin içsel çalkantılarının savaşıması olarak tanımlanabilir. Bireyin özden uzaklaşması yabancılaşma durumunu meydana getirmektedir. Özüne yabancılaşan birey kendini gerçekleştirilmekten uzaklaşmaktadır ve bu durum yabancılaşma olgusunu meydana getirmektedir.

Örgütler, yapısal olarak yabancılaşma yaşanmasına açık kurumlardır. İçerisinde çeşitli bireyleri barındırması ve örgütün kendi yapısal farklılıklarının olması örgütsel yabancılaşma olgusunu açığa çıkarmaktadır. Aiken ve Hage (1966) örgütsel yabancılaşma kavramını inceleyerek bu kavramın merkezîyetçi ve bürokratik örgüt yapılarında ortaya daha kolay bir şekilde çıktığını savunmuştur. Aynı zamanda bireylerin örgütün kararlarına katılamadığı ve ellerine fazla imkân verilmediği durumlarda da örgütsel yabancılaşmayı hissettiklerini vurgulamıştır.

Bireylerin, kendilerini geliştirme isteği ve örgütün bir parçası olarak aidiyet duygusu hissetme çabası kaçınılmaz bir durumdur. Eryılmaz (2010) örgütsel yabancılaşma kavramını örgüt içerisindeki kişilerin mesleki gelişim ve değişim sürecinin yansımaları, üslerince önemsenmemeleri ve yetki alamamaları gibi durumlar sebebiyle yaşanan doyumsuzluk durumu olarak tanımlamaktadır. Örgüt içinde ortaya çıkan yabancılaşma birey kaynaklı olduğu gibi örgüt yapısı kaynaklı da olabilmektedir. Örgütler hayatın sağlık, siyasal, bürokratik ve eğitim gibi her alanında varlığını sürdürmekte olan kurumlardır, dolayısıyla bu kurumlarda yabancılaşma yaşanması kaçınılmazdır.

Eğitim alanında yabancılaşma kavramı ele alındığında ise özellikle öğretmenlerin yabancılaşması durumu ön plana çıkmaktadır. Öğretmen yabancılaşması öncelikli olarak öğretmenin çalıştığı kuruma, iş arkadaşlarına, mesleğine ve sonunda kendisine yabancılaşması olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin yaşadıkları yabancılaşma onların yaratıcılıklarını engellediği gibi öğretmenlerin mesleki gelişimine de kısıtlamaktadır. Öğretmenlerin yaşadığı bu yabancılaşma durumu yalnızca onların gelişiminin kısıtlamakla kalmaz ayrıca öğretmenler, öğrencilerin ve toplumun gelişimine katkı sağladığı için dolaylı olarak onların gelişimi de engellenmiş olmaktadır (Dhillon, 2019).

Mesleğinde kendisini ifade edemeyen, bulunduğu kurumda kendisini kısıtlanmış hisseden, çağın getirdiği yeni gelişmelere ayak uyduramayan ya

da kurumsal imkanların kısıtlı olmasından dolayı öğretmenler örgütsel yabancılaşma yaşamaktadır. İş çevresinin yapısal değişkenleri kadar memnuniyetsizlik, tükenmişlik, engellenmişlik ve yalıtılmışlık da öğretmenlerin insani taraflarını olumsuz olarak etkilemektedir (Soza, 2015). Bütün bu faktörler bir araya geldiğinde öğretmenlerin içerisinde bulundukları örgüte ve mesleklerine yabancılaşmasına yol açmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmasına sebep olan diğer faktörler de öğretim deneyimleri, işin doğası ve öğretmenin kurum içerisindeki hiyerarşik rolüdür (Dar, 2023).

Öğretmenlerin içerisinde bulundukları kuruma ait hissetmelerinin sağlanması kurumun pozitif yönde gelişim göstermesini sağlamakla beraber, kurumun en önemli çıktısı olan öğrencilerin de gelişimlerine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Bu durumun yanı sıra öğretmenlerin çalışma motivasyonu, kişisel gelişimi ve yaratıcılığı kendilerini örgütlerine ait hissettikçe olumlu yönde etkilenmektedir. Öğretmenlerin örgütlerine yabancılaşmasını önlemek amacıyla öncelikle onların ne düzeyde ve hangi alanlarda örgütlerine yabancılaştıklarının tespitinin yapılması önem taşımaktadır.

Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kavramı yüzyıllardır süregelen bir kavramdır. Derinlemesine incelendiğinde bu kavramın tarihsel süreçte farklı disiplinler içerisinde yer aldığı görülmektedir. Kimi zaman sosyolojik, kimi zaman dini kimi zaman da psikolojik açıdan ele alınan bu kavram hala insanlık üzerinde etkisini sürdürmektedir. Yabancılaşma kavramını kısaca tanımlamak gerekirse öznenin ötekileşmesi anlamı taşımaktadır. Bani-ata & Saleem (2013)'ye göre yabancılaşma, en basit haliyle köksüzlüktür. Bireyin kendisini ve bulunduğu çevreyi dışsallaştırması bu kavramın ortaya çıkışına sebep olmaktadır. Bu dışsallaştırma süreci bireyi her şeyden ve herkesten kopartmaktadır. Bu kopukluk ve izolasyon yabancılaşmayı oluşturan yapı taşlarıdır. Tarih boyunca yabancılaşma bu iki kavram üzerinden doğmuştur. Ghaleb (2024) yabancılaşmayı, bireyin kültüründen ve sosyal

çevresinden kopuşu sebebiyle yaşadığı üzüntü ve yalnızlık hali olarak tanımlamıştır.

Yabancılaşma kavramı tarihsel gelişimine göre iki ana kategoriye ayrılabilir. İlk yabancılaşmanın henüz metafizik bir olgu olarak algılandığı Antikite'deki karşılığıdır. Diğer ise 18.yüzyılda sanayi devriminin etkisi ile artık kavramın metafizikten ayrılıp somut bir olgu olarak ele alındığı dönemdir (Fettahlıoğlu, 2006).

19. ve 20.yüzyılda yabancılaşma, insanların hayatında daha belirgin bir yere yerleşmiştir. Daha önceleri felsefi ve dini gibi soyut alanlarda ele alınan bu kavram gelişen teknoloji ve sanayi atılımları ile daha somut bir anlam kazanmıştır. İki döneme ayrılan bu süreçlerin ilkinde yabancılaşma kavramı daha çok felsefi ve dini açıdan ele alınmaktadır. Bu dönemde Hegel, Feuerbach ve Fromm gibi düşünürler bu kavramı detaylı bir şekilde teolojik ve felsefi olarak incelemişlerdir. Sonraki dönemde ise maddeciliğin ön plana çıkması ile birlikte yabancılaşma kavramı daha çok sosyolojik ve iş hayatı içerisinde incelenmiştir. Bu dönemin öne çıkan düşünürleri yabancılaşma kavramı üzerinde araştırma yapan Karl Marx (2000), Durkheim (2006), Seeman (1959), Mills (2007) ve Marcuse (1964) gibi kişilerdir.

Dinin etkisinde tanımlanan yabancılaşma kavramının çıkış noktası bireyin putlara tapması ile ilişkilendirilmektedir. Feuerbach'a göre Tanrı, kendisini nesneleştirip yabancılaşmış bir insandan ortaya çıkmış bir kavramdır (Oğurer, 2021 s. 9). Kişilerin tapındığı putlarla yabancılaşma olgusu ortaya çıkmıştır. Fromm (1972)'a göre ise puta tapan kişi, kendi elleriyle yaptığı şeyin önünde eğilir ve put, onun yaşam güçlerini yabancılaşmış bir biçimde gösterir. Teolojik olarak ortaya çıkan bu kavramı felsefi olarak inceleyen ilk kişi olarak Hegel görülmektedir. Kişinin varlığı artık varlığı dışında bir nesnedir. Hegel'in ortaya koyduğu tin ve töz kavramları bulunmaktadır. Bu kavramlar ışığında yabancılaşma tin ve töz'ün birbirinden ayrılması olarak görülmektedir.

Birey, özü ve felsefi bilinci ile ilgilenecek yabancılaşmayı tanımlamaya çalışan bu dönemden sonra sanayileşme devrimin de etkisi ile ortaya çıkan

maddecilik kavramı ile birlikte yabancılaşma kavramı daha toplumsal ve sosyolojik bir hal almıştır. Yabancılaşma kavramını kapitalizm ve materyalizmin baskın etkisi altında inceleyen kişilerin başında Karl Marx gelmektedir. Üretime kendisini ve emeğini süren bireyler, giderek kendilerinden ve ürettikleri ürünlerden uzaklaşmaktadır. Kendisi ürettiği ürüne ulaşamayan birey giderek bu sistemin içerisinde köleleşmektedir. Marx (2000)’in “işçi ne kadar üretirse sefaleti o kadar büyür” sözü yabancılaşma kavramının kapitalizm etkisi altındaki temelini ortaya koymaktadır. İş görenler, üretimin küçük bir safhasında yer aldıkça çıkardıkları son ürüne şaşırılmışlardır. Aynı zamanda kendi ürettikleri ürünü para ile satın almaya başlayınca işgörenler ürünlerine ve dolayısıyla da yaptıkları işe yabancılaşmışlardır. Yabancılaşmanın sosyal hayattaki yansımaları Mills (2007) ve Durkheim (2006) tarafından incelenmiştir. Mills (2007) yabancılaşmanın yalnızca iş ortamıyla sınırlı kalmadığını kapitalizmin etkileri sebebi ile insanların gündelik hayatında da var olduğunu savunmuştur

Friedrich Hegel’e Göre Yabancılaşma

Yabancılaşma tarihte ilk olarak Hegel (1999)’in “Tin’in Görüngü Bilimi” adlı eserinde incelenmiştir. Burada yabancılaşmayı insanın kendi ruhuna yabancılaşması olarak ele alınmıştır. Ruh kendisinin dış dünyadan bağımsız olarak var olduğuna inanmaktadır. Ancak idrakı gelişen ruh dış dünyanın da kendisi ile birlikte var olduğunu kavradıkça kendisine yabancılaşmaktadır. Hegel (1999), bu düşüncelerle yabancılaşmayı dini bir kavram olarak incelemekten vazgeçerek onu felsefi bir kavram olarak incelemiştir. Hegel (1999)’in yabancılaşma anlayışında tin yabancılaşarak ‘kendilik bilincine’ ulaşır. Kendilik bilincine ulaşan tin yabancılaşma kavramının alt basamaklarından olan kendine yabancılaşma kavramını ortaya çıkartmaktadır.

Durkheim’e Göre Yabancılaşma

Durkheim (2006) yabancılaşma kavramını “anomi” olgusunun bir sonucu olarak ortaya koymaktadır. Anomi kavramının işbölümü ve uzmanlaşma olguları etkisinde

meydana geldiği görülmektedir. İşbölümü ile bireyler toplumun tamamı ile bütünleşirken, uzmanlaşma ile kendi kişilikleri ile bütünleşmektedirler. Alanında uzmanlaşan bireyler toplumdaki ortak inançlar ve değerler bütününe kaybederek toplumdan yabancılaşmaktadır (Büyükyılmaz ve Ofluoğlu, 2008 s. 120-121).

Diğer bir kaynakta ise Durkheim (2006), anomi kavramının kuralsızlıktan kaynaklandığını savunmaktadır. Her bireyin farklı amaçları ve arzuları bulunduğu ve bunun bir sınırı olmadığı için toplum kurallarıyla bireylerin bu farklı amaçları ve arzularını kısıtlamaktadır. Kısıtlanan bireyler toplumun kurallarını tanımamaya ve kendi hedeflerine ulaşmaya çabaladıkça toplumun koyduğu kurallar zayıflar; bu durum kuralsızlığı, sonucunda da yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır (Büyükyılmaz ve Ofluoğlu, 2008). Belirtilen bu kavram yabancılaşmanın alt boyutlarından biri olan kuralsızlık alt boyutunu destekler niteliktedir. Toplumsal ve kültürel normları ve kuralları yavaş yavaş kaybeden bireyler kendilerine, kültürlerine ve toplumlarına giderek yabancılaşmaktadır.

Karl Marx’a Göre Yabancılaşma

Marx (2000) yabancılaşmayı daha çok kapitalizm ve maddeciliğin çevresinde incelemiştir. Marx (2000)’a göre bireyin yaptığı iş “kişinin kendi bilincini özgür olarak kullandığı var olma biçimidir”. “İşçi ancak çalışmadığı zaman kendi varlığını hissedebilir, çalıştığı zaman ise kendisini kendisi dışında hisseder.” (Marx, 2000). Buradan da çalışmanın insan doğasına uygun olmadığı anlaşılmaktadır. İnsan, doğa ile iç içedir ve doğayı şekillendirme isteğine sahiptir. Ancak kapitalizmin etkisi ile doğadan uzaklaşıp çalışma ortamına giren bireyler oradaki kısıtlı ortamda bu özelliklerini yitirmektedirler. Marx (2000)’a göre yabancılaşmanın dört temel unsuru bulunmaktadır;

1. Üretici etkinliklerine yabancılaşma
2. Ürüne yabancılaşma
3. Beraber çalıştıkları bireylere yabancılaşma
4. Kendisine yabancılaşma

Üretici etkinliklerine yabancılaşma; bireylerin örgüt içerisinde ürettikleri ürünler kapitalist düzenin de etkisiyle yalnızca işverenlere aittir. Bu nedenle üretilen üründe söz sahibi olmayan ve ürünü kendisi için üretmeyen bireyler üretim sürecine yabancılaşırlar. Süreç yaratıcı bir etkinlik olmak yerine gerçekte olan tek önemli hedefi gerçekleştirmenin sıkıcılığına dönüşmektedir (Marx, 2000). Üretim sürecindeki rolünün anlamını yitiren bireyler o sürece de giderek yabancılaşmaktadırlar.

Ürüne yabancılaşma; üretim sürecine yabancılaşan birey, zamanla kendi emeği olan ürüne de yabancılaşmaktadır. Sistemin bir getirisi olarak sonuçta ortaya çıkarttığı ürünü alabilecek gücü olmayan işgörenler giderek kendi üretimini sağladıkları ürüne yabancılaşmaktadır. Kapitalizmin getirdiği etkiyle ürünün sadece bir parçasından sorumlu olan birey, son çıktıdaki ürünün ne olduğu hakkında fikir sahibi değildir. Bu nedenle de ürüne yabancılaşmaktadır. Chaplin'in “ Modern Zamanlar” filminde bu konuya çok ince bir şekilde değinilmektedir. Üretim bandında görevi sadece ürünün vidalarını sıkamak olan işgören, son ürün çıktısını gördüğü zaman ne olduğunu bilememektedir. Bu da işçinin ne kadar ürüne yabancılaştığını gözler önüne sermektedir.

Beraber çalıştıkları bireylere yabancılaşma; ürüne ve üretim sürecine yabancılaşan bireyler, o ürünü üretirken içerisinde bulundukları örgütteki diğer bireylere de giderek yabancılaşırlar. Gün geçtikçe yapay ortamlarda başkalarının hedefleri için bir arada çalışmaya itelenen bireyler doğal olmayan bu işbirliği nedeniyle birbirlerine karşı da yabancılaşmaya başlarlar. Ayrıca kapitalizm, bireylere rekabet duygusu aşıladığı için bireyler, birlikte çalıştıkları kişileri düşman olarak belirlerler (Marx, 2000). Giderek hayatının da kontrolünün başka bir sistemin etkisi altında olduğunu fark eden bireyler giderek içerisinde çalıştıkları ortamında kendilerine ait olmadığını, sürekli olarak başka bir otorite tarafından kontrol edildiğini bilirler. Bu durum onların içerisinde çalıştıkları örgüte yabancılaşmalarına sebep olur.

Kendine yabancılaşma; hedefini, rolünün amacını ve emeğinin anlamını yitiren ve bunlara yabancılaşan birey, uğruna emek verdiği ürünün üretiminde

giderek yalnızca bir araca dönüşmektedir. Böylece doğayla ve kendi emeğiyle yabancılaşan birey giderek yıkıma uğrayacaktır (Marx, 2000). Birey sürece kendi yaratıcılığını katamadığı için kendisine yabancılaşmaktadır. Marx (2000), sanayileşme geliştikçe artan kapitalist düzen sebebiyle yabancılaşmanın kaçınılmaz bir olgu olarak hayata gireceğini savunmuştur. Kapitalist düzenin getirdiği uzun çalışma saatleri ve ekonomik dönüşüm, bireyleri yabancılaşmaya sevk etmektedir. Bireylerin artan çalışma saatlerinden dolayı sosyal yaşama dahil olamaması çevresi ile olan bağı azaltmakta, ekonomik olarak yaşadığı güçsüzlük ise onu hayallerinden uzaklaştırarak kendisine yabancılaştırmaktadır.

Mills'e Göre Yabancılaşma

Yabancılaşma bireyin emeğinden ve hayatından uzaklaşması ve bunların kontrolünün kapitalizm girdabının elinde olması yabancılaşmayı oluşturmaktadır (Goka vd., 1990). Bu kapitalizm girdabında Mills (2007) tarafından birey umutlarını ve çalışmalarını pozisyonuna uygun olarak biçimlendirmekte, bu pozisyonundan kurtulmakta kullanabileceği hiçbir çıkış yolu geliştiremeyerek elindeki şartlara mahkum olarak yaşamaktadır. İş yerinde başlayan yabancılaşma iş ortamı ile sınırlı kalmamış, kapitalizmin bir etkisi olarak bireyin boş zamanlarını da etkilemiştir. Mills (2007) bireyin özel yaşantısının dahi belli kurallara göre bir düzen içerisinde sürmekte olduğunu savunmaktadır. İnsan bu rasyonellik eğilimi nedeniyle elinden geleni yapmakla yetinmemekte ve çalışma saatleri dışında vaktini nerede ve nasıl geçireceğini dahi rasyonelize etmeye çalışmaktadır. Birey sadece bu kurallar doğrultusunda boş zamanlarını değerlendirmektedir. Dışarıdan kontrol olduğu için bireyin yabancılaşmasını da sosyal boyuta taşımaktadır.

Eric Fromm'a Göre Yabancılaşma

Teolojik açıdan yabancılaşma kavramı ele alındığında bu konudaki çalışmalara Fromm'un öncülük ettiği görülmektedir. Fromm'a göre bireylerin kendi var ettikleri nesnelere tapınma durumu görülmektedir. Puta tapan kişi kendi

elleriyle yaptığı şeyin önünde eğilir ve put onun yaşam güçlerini yabancılaşmış bir biçimde gösterir. Kendi elleri ile ürettiği bir şeye taptığı, saygı gösterdiği için de putlara karşı yabancılaşan bireyler zamanla kendine de yabancılaşmıştır (Fromm, 1972).

From, yabancılaşmayı özgürlük açısından da incelemiştir. Ona göre iş yerinde sürekli olarak çalışan işgörenler özgür değildir. Suni özgürlüğe sahip olan modern dönemdeki insanlar ve 19.yüzyılın kapitalist anlayışı, insanı “biriktirme”, “sahip olma”, “tüketimden kaçınma” ve “otoriteye saygı” gibi unsurları yerine getirmekten haz duyacak şekilde biçimlendirirken; 20.yüzyıl kapitalist toplum yapısı bireyi “tüketimi bir tutku”olarak algılayacak şekilde tanımlamaktadır (Fromm, 1972). İşgörenler bu döngünün içinde aslında gerçek kişiliklerine, gerçekte yapmak istediklerine de uzaklaşıp yabancılaşmışlardır. Bireyler kapitalist toplumda ekonomik etkinliğin amacı değil aracı konumundadır. Asıl amaç ortadan kalkmış bireyler neyi ne için yaptıklarını unutarak sadece kapitalist döngünün içerisinde onlara biçilen rolleri oynamaktadırlar (Develioğlu ve Tekin, 2013). Hem teolojik olarak yabancılaşan hem de kapitalizmin kölesi haline geldiği için kendisine ve çevresine yabancılaşan birey kendisini dünyasının merkezi ve eylemlerinin yaratıcısı olarak görmez; tersine eylemleri ve eylemlerinin sonuçları onun boyun eğdiği, daha da ileri giderek taptığı efendileri haline gelmiştir. Bununla birlikte insanoğlu kendisini adeta bir putpereste dönüştüren yabancılaşma halinden ancak ve mutlak suretle sevgi ile kurtulacaktır (Fromm, 1972).

Seeman’a Göre Yabancılaşma

Seeman (1959) yabancılaşma kavramının modern endüstriyel yaşamın bir sonucunda kaçınılmaz bir olgu olarak ortaya çıktığını savunmaktadır. Ona göre yabancılaşma kavramının yalnızca bireyi değil tüm toplumu ilgilendiren bir kavram olarak görmektedir. Bu nedenle yabancılaşma kavramını “On the meaning of Alienation” adlı çalışmasında sosyo-psikolojik olarak ele almıştır.

Bireylerin iş hayatında yaşayıp sosyal hayatlarına taşıdıkları yabancılaşma olgusunu Seeman (1959) beş alt boyutta geniş çaplı olarak incelemiştir. Bu alt boyutlar; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, Sosyal tecrit ve kendine yabancılaşmadır. Bu kavramları kısaca tanımlamak gerekirse, güçsüzlük, bireyin yaşamını etkileyen koşullar üzerinde etkin olmaması; anlamsızlık, bireylerin eylemlerinin kendileri için anlaşılır olmaması ve genel amaçlarla eylemler arasında bağlantı kuramaması; kuralsızlık, amaçlara ulaşmada kuralların anlamını yitirmesi; yalıtılma, örgütün ve toplumun değer verdiği amaç veya inançların birey için anlamını yitirmesi; kendinden uzaklaşma ise bireylerin eylemlerinin doyum sağlamaması ve bireyin bu amaç uğruna bir araç konumuna gelmesi durumudur (Seeman, 1959 s. 784).

Güçsüzlük; bireylerin beklentilerini ve inandıkları olasılıkları kendi belirleyememesi ve bu durumlar üzerinde söz sahibi olamamasından bu kavram doğmuştur. Yaşantısı üzerindeki bu güç kaybı da kişileri içerisinde bulundukları yaşantıya yabancılaştırmaktadır. Bu kavram Marx (2000)'ın kontrol eksikliği düşüncesinden doğmuştur. Bireyin beklentilerini kontrol etme durumu ile istediği kontrol düzeyi arasındaki uyumsuzluğun bireyde yarattığı duygudur (Seeman, 1959, s. 784). Hedeflerini yönetememe sonucunda meydana gelen moral ve istek eksikliği de güçsüzlük kavramını doğurmaktadır. (Erjem, 2005). Başka bir deyişle insanın geleceğinin ve emeğinin dış etkenlerin ve kurumların etkisinde kalması ve yönlendirilmesi durumudur (Tükel, 2012). Bu da ortaya koymaktadır ki dış etkenlerin de etkisinin olduğu güçsüzlük kavramı aslında bireysel olmanın yanı sıra sosyolojik de bir olgudur. Bireylerin yaşamını etkileyen koşullar üzerinde etkin olup bu koşulları denetleyememesinden kaynaklanan durum, bireyin güçsüzlük halidir (Balay, Şimşek ve Şimşek, 2012 s. 55).

Anlamsızlık kavramı hem iş yaşamı hem de bireylerin özel yaşamı üzerinde etkili olan bir kavramdır. Anlamsızlık bireyin yaptıklarını mantıklı bulamama ve üstlendiği rollerle kendi arasında bir ilişki kurmama halidir (Mercan, 2006). Birey, bir amacı yalnızca başkasının isteği için gerçekleştirme ve bu amaçtaki rolünü ve amacın ne ifade ettiğini tamamen yitirmektedir. Birey ürettiği ürünün

hangi parçasında olduğunu görememekte ve o üründeki önemini fark edememektedir. Birey ile yaptığı iş arasına giren bu mekanikleşme olgusu bireyi anlamsızlık durumuna sürüklemektedir. Hayallerini gerçekleştiremeyeceğini düşünen birey için hem işi hem de zamanla hayatı anlamını yitirmektedir. Birey güçsüzlük ve anlamsızlık hissederse işine daha az katkıda bulunur ve işten ayrılmaya yatkın olur (Tummers vd., 2014).

Kuralsızlık; bu kavramı Seeman (1959), Durkheim (2006)'in “anomi” kavramından yola çıkarak ortaya koymuştur. Toplumun bireylere biçtiği roller, bireyin başarabileceğinden daha üst seviyede ise birey bu hedeflere ulaşabilmek için toplumsal kuralları hiçe saymaya başlamaktadır. Aynı zamanda bireye verilen başarı hedeflerinin ulaşılmasının zorluğu nedeniyle, bireyin toplumsal kuralların etkisizliğine ve gerçekçi olmamasına inanma durumudur (Ahlgren ve Mackey, 1977 s. 221). Kuralsızlık bireyin beklentileri ve bu beklentileri yerine getirebilme olasılığı arasındaki uçurumdur (Mackey ve Ahlgren, 1977 s. 221).

Kuralsızlığın bir başka tanımlaması ise Dean (1961) tarafından yapılmıştır. Dean (1961)'e göre kuralsızlık iki alt grupta incelenebilir. İlk grup olan amaçsızlık, hayata amaç ve yön veren değerlerden yoksunluk, içselleştirilmiş ve sosyalleştirilmiş değerlerin kaybı ve yolunu kaybetmişlerin güvensizliği olarak ifade edilmiştir. İkinci grup, kuralların çatışması olarak isimlendirilmiş ve kişinin uyması gerektiği toplumsal, dini, örgütsel vb. kurallar ile değerlerin birbiri ile olan çelişkileri üzerinden örneklendirilmiştir (Dean, 1961, s. 754-755). Bireysel olarak bakıldığında kuralsızlık, toplum tarafından belirlenen amaçlara ulaşmada toplumun hoş görmediği yöntemleri kullanmaktır (Büyükyılmaz ve Ofluoğlu, 2008). Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde ise çalışma hayatında normların net bir şekilde belirlenmemesi, liderin kural koyamaması veya bunu uygulayamaması ve bireylerin hedeflerine ulaşamamalarından dolayı ortaya çıkan boşluk, yetersizlik ve amaçsızlık hisleri hedeflere ulaşmak için örgüt içerisinde tüm kuralsızlıkları yaratmakta ve yabancılaşılmaya sebep olmaktadır (Merton, 1968).

Sosyal tecrit; sosyal tecrit kavramı, literatürde izolasyon ve yalıtılma anlamları ile de yer almaktadır. Bireyler toplumun kuralları sebebiyle bütün bir toplumdan ve kültürden uzaklaşarak tüm bu normları yok saymaktadır. Birey bu tutumu sergileyerek kendi izolasyonunu sağlarken aynı zamanda toplumdan da dışlanmaktadır. Toplumdan uzaklaşan yalnızlaşan bireyler bütün kurallardan da uzaklaşmış olur. Bu durum bireyde sorumluluk ve aidiyet duygusunu azaltır ve birey sosyal yaşama katılmayı minimize eder. Bu kavramı kuralsızlıktan ayıran temel özellik, toplum tarafından koyulan kuralların tamamen reddedilmesidir. Oysa kuralsızlıkta bu kurallara karşı durularak diğer kurallar çürütülmeye çalışılmaktadır (Zengin, 2023).

Kendine yabancılaşma veya kendinden uzaklaşma kavramı bireyin kendi hedefleri için çalışmamasından dolayı kendi özünden, isteklerinden, beklentileri ve değerlerinden kopması durumudur. İşgörenin çalışırken kendini ifade edecek, geliştirecek ve gerçekleştirecek ortamı bulamayıp sadece aldığı maaşla tatmin olması, kendisine yabancılaşmanın en önemli göstergelerindendir. Birey kendi isteğine doğru çabalasa da bunu gerçekleştirememesi, bu uğurda yaptığı davranışların kendisine bile bir mana oluşturmaması durumudur. Yaptığı iş kendisine mana uyandırmadığı için kendine yabancılaşma başlar. Kendine yabancılaşan kişi; kaygı, umutsuzluk, öfke, yalnızlık, boşluk, amaçsızlık, kimlik kaybı, kırgınlık, tiksime, üzüntü ya da bunların birleşiminden olan duyguları gösterir (Barakat, 1969).

Feuerbach’a Göre Yabancılaşma

Feuerbach’a göre yabancılaşma kavramı dini açıdan ele alınmıştır. Aynı zamanda Alman kapitaliziminin de etkisinde kalmıştır. Feuerbach’ın ele aldığı yabancılaşma kavramındaki ağırlıklı tanım kendine yabancılaşmadır (Ertoyl ve Yıldırım 2018). Feuerbach’ın düşüncelerinde Tanrı kavramını insan yarattıktan sonra giderek kendi “öz”ünden uzaklaşmıştır. Bu “öz” den kopuş durumu da yabancılaşmayı beraberinde getirmektedir. Aynı zamanda materyalist bir açıdan

da yabancılaşma kavramını inceleyen Feuerbach, bu kavramın insanın ruhu ile ayrı düşerek kendine yabancılaştığını söylemektedir.

Marcuse Göre Yabancılaşma

Marcuse (1964), yabancılaşma kavramını kapitalizmin etkisi altında ele almıştır. Marcuse (1964)'a göre bireyler ancak kendilerini geliştirdikleri, farklılaşabildikleri sürece yabancılaşmaktan kaçınabilirler. Özgürleşemeyen, kendi fikrini açıkça ortaya koyamayan işçi sınıfı, örgüt içerisinde bulunduğu konuma kendisini katamadığı için parçası olduğu sürece karşı yabancılaşmaktadır. Bu durumda neredeyse örgüt içerisinde hiçbir etkisi kalmayan işçi sınıfı, kendisini yok olmuş hissetmektedir. Birey bu üretim sürecinin bir parçası olmaktan çok ona dayatılanı yapmak zorunda kalan bir köle halindedir. Bu durum bireyin sürecin parçası olmasını engellemekte ve kendisini parçası olarak göremediği bu sürece karşı yabancılaşmaktadır.

Örgütsel Yabancılaşma

Örgütler, bireylerin hayatının her aşamasında içerisinde bulundukları yapılardır. Özellikle yetişkin yaşantılarında bireyler zamanlarının büyük çoğunluğunu çalıştıkları örgütte geçirmektedir. Bireylerin içerisinde bulundukları örgütlerle kurdukları bağ büyük önem taşımaktadır. Hem bireyin hem de örgütün gelişebilmesi için örgüt içerisindeki bireylerin bulundukları örgüte ait hissetmeleri önemlidir. Aidiyetin hissedilmediği, bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak göremediği yapıdaki örgütlerde yabancılaşma olgusunun yaşanması kaçınılmazdır.

Örgütsel yabancılaşma, iş görenin örgütten soğuması, ruhsal olarak uzaklaşması, giderek işine uzak hale gelmesi sonucu kişinin duygu ve düşüncelerini üreteceği ürününe yansıtamaması durumudur (Başaran, 2000). Elde edilen ürüne ulaşamamak, ürünün çok küçük bir parçasında katkıda bulunmuş olmak aynı zamanda bu katkıda söz sahibi olmamak, yalnızca kendisine verilen görevi yerine getirmekle mükellef olmak ve kendisini tam

olarak bu sürecin bir parçası olarak görememek örgüt içerisinde bireyin yabancılaşmasına yol açmaktadır.

İş arkadaşları arasında oluşan huzursuzluk, çatışma ortamı ve her adımın örgüt tarafından kontrol altında tutulması da örgütsel yabancılaşmayı oluşturan etmenlerdendir. Parçası oldukları örgütlerin idarecileri tarafından desteklenmemek, hatta başarıları arttıkça engellenmeye çalışılması durumu da önemli örgütsel yabancılaşma nedenlerindendir. Örgütler içerisinde yaşanan tüm bu yabancılaşma süreci, örgütlerin ilerlemesini ve gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sebeple kimi zaman örgütler belirledikleri hedeflere ulaşmakta büyük zorluklar çekmektedirler.

Örgütsel yabancılaşma, bir kişinin çalıştığı bir organizasyona ait psikolojik entegrasyonun derecesidir (Aslan ve Doğan, 2022) ve bireylerin içerisinde bulundukları örgütte iş doyumunu yaşayamama, takdir görememe, kendisini işin hangi parçasına ait olduğunu bilememe vb. sebeplerden dolayı ortaya çıkmaktadır. Örgütsel yabancılaşmanın temel yapı taşlarından birisi bu aidiyet hissini yitirme durumudur.

Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri

Örgütsel yabancılaşma örgüt içerisinde çalışanların ilerlemesini engelleyen bir kavramdır ve nedenlerinin kesin bir şekilde belirlenmesi zordur (Khavedi, Zanjireh ve Talebi, 2023). Ancak bu nedenler genel olarak çevresel nedenler, ekonomik nedenler ve örgütsel nedenler olarak sınıflandırılabilir.

Ekonomik Nedenler

Sanayileşmenin gelişimiyle iş gören ile ürettiği ürün arasında bir kopukluk oluşmaya başlamıştır. İş görenler yalnızca kendilerini ilgilendiren alanlarda görev aldıkları için örgüt içi iletişimde de uzaklaşmalar başlamıştır. Nitekim sanayileşme ile örgütlerdeki çalışma şartları değiştikçe sosyal, siyasi ve ekonomik mücadeleler başlamış, patron ile işveren arasındaki mesafe artmıştır. Böylece örgüt içerisindeki dayanışma hali yerini çatışmaya bırakmıştır

(Fettahlıoğlu, 2006). Öte yandan sanayileşme ile örgütün iç yapısı da değişmektedir. Daha ticari bir anlayışa yönelen örgütler çalışanlarını birer makine olarak varsaymaya başlamıştır. Bu nedenle rekabetçi ortam ve iş görene değer gösterilmemesi, iş görenlerin üzerindeki baskıyı arttırmakta bu da örgütsel yabancılaşmaya sebep olmaktadır. Zira genellikle iş görenler kendi emeklerini ortaya çıkan üründe görememektedir. Kendi emeğinin sonucunu göremeyen ve ona erişemeyen iş gören giderek üretimini yaptığı ürüne de yabancılaşmaktadır.

Çevresel Nedenler

Örgütler içerisinde bulundukları çevre ile etkileşim halindedir. Hızla gelişen teknoloji ve sanayi sistemi içerisinde toplum da bir dönüşüme uğramıştır. Bireyler, iş hayatında daha çok vakit geçirir hale gelmiştir. Aile hayatı ise gelişen teknolojinin esiri olmaktadır. Bu sebeple git gide iletişim azalmaya başlamıştır. Bu da çalışanların sosyal hayatını etkilemektedir. Sosyal hayatında yalnızlaşan bireyler örgüt hayatındaki iletişimde de kopukluklar yaşamaktadır. Bu da örgüt içerisinde verimin düşmesine bireylerin birbirine yabancılaşmasına sebep olmaktadır. Bireyler giderek çalışmalarının manasını yitirdiğini fark etmektedir bu da kişileri yalnızlığa ve yabancılaşmaya itmektedir (Erkılıç, 2012). Bütün bu anlamsızlaşma, iletişim sorunları ve ortak kültürel yapının kaybıyla birlikte örgüt içerisindeki uyum kaybolmaktadır. Örgüt, içerisinde bulunduğu çevre ile uyumunu kaybetmeye başladığı zaman yabancılaşma son hızla ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan örgüt organik bir yapı olarak sürekli olarak çevresi ile etkileşim halinde kalmalı ve dönüşüme devam etmelidir. Dönüşüm döngüsünü devam ettiremeyen, toplumsal, çevresel değişimleri yakalayamayan ve uyum gösteremeyen örgütler yabancılaşmadan kaçınamazlar.

Teknolojik Nedenler

Teknolojik yabancılaşmanın temeli sanayi devrimini temel almakta ve fabrikalardaki makineleşme süreci sebebiyle yabancılaşmanın olduğu ortaya çıkmaktadır. Fabrikalardaki makineleşme, tek düze çalışma düzenini oluşturarak

iş görenin işine ve örgütüne yabancılaşmasına sebep olmaktadır. Marx (2000)'ın üretici etkinliğine ve üretim sürecine yabancılaşma kavramlarında savunduğu bireyin hem sürece hem de ürüne yabancılaşması teknolojinin sanayileşme ile topluma dahil olmasında görülmektedir. Teknolojik ilerlemeler yalnızca üretim modellerini değiştirmekle kalmaz aynı zamanda aile yapısını ve toplumun kültürel değerlerini değiştirmektedir (Zengin, 2023). İlerleyen teknoloji, günümüzde tablet ve telefonlarla bireylerin tüm zamanını ele geçirmiştir. Yeniçeri (1987)'ye göre teknolojik yabancılaşma; teknolojinin oluşturduğu hızın, dakikliğin ve devamlılığın sentezinin bireylerin kendini tanıma ve anlama yeteneklerini körleştirmesidir. Bu tanımlar göstermektedir ki teknolojik gelişmeler, yalnızca insanları örgütlerine yabancılaştırmamaktadır aynı zamanda kendilerine karşı da yabancılaştırmaktadır.

Örgütsel Nedenler

Örgütlerin çoğunun temelden kaynaklanan örgüt içi problemleri bulunmaktadır. Şimşek (2022) tarafından yönetim tarzı, örgüt büyüklüğü, üretim biçimi, iş bölümü, çalışma koşulları, inanç ve tutumlar olarak sıralanan örgüt içi problemler, örgütte yabancılaşmaya yol açmaktadır:

Yönetim tarzı: Otoriter bir yönetim tarzıyla yönetilen örgütlerde yabancılaşma kaçınılmaz bir sonudur. Sürekli olarak üslerden gelen baskıcı yönetim ast-üst ilişkisini zedelemekte ve aralarında bir kopukluk oluşturmaktadır. Bu tip yönetimlerde iş görenlerin sadece katı kurallara bağlanması, emre itaat etmesi sağlanarak pasifleştirilmesi sebebiyle iş gören yabancılaşmaktadır (Zengin, 2023, s. 63).

Örgüt büyüklüğü: Örgütler büyüdükçe iç yapıları da bir o kadar karmaşıklaşmaktadır. Büyüyen örgütlerde iş bölümü, uzmanlaşma, iletişim vb. sorunlar da artmaktadır (Zengin, 2023, s. 63). Örgütün büyüklüğü sebebiyle iş görenler arasında ve iş gören, işveren arasındaki iletişim bağı azalmaktadır.

Üretim Biçimi: Sanayileşme devriminden önce usta çırak ilişkisinin hâkim olduğu küçük işletmeler yer almaktadır. Bu küçük işletmelerde usta çırağına

zanaatını öğrettiği için mesleki doyum yaşamaktaydı. Aynı zamanda çırak da edindiği bilgileri uygulamaya geçirip yol aldıkça motivasyonunu arttırmaktaydı. Bu durum iş görenin işine dolayısıyla da çalıştığı iş yerine olan bağlılığını arttırmaktaydı. Bunun yerine sanayileşme iş görenlerin tek düze iş yaptıkları kocaman bir örgütün küçük bir parçası oldukları düzeni getirmiştir. Bu yeni düzende iş gören kendisini yalnız ve kaybolmuş hissetmektedir.

İş Bölümü: Örgütlerin yapısı derinleştikçe içerisindeki iş bölümü de karmaşık bir hal almaktadır. Örgütler de adaletli bir şekilde yapılmayan iş bölümü sebebiyle bazı çalışanlara daha fazla iş yükü yüklenebilmektedir. Bu durum fazla çalışma saatlerine sebep olmaktadır. Bu denli büyük iş yükü altında ezilen, sosyal ve aile hayatına kısıtlı zaman ayırabilen iş gören giderek yaptığı işten uzaklaşmaktadır. Bu durum örgüte yabancılaşmaya sebep olmaktadır. Uzmanlık alanlarına göre verilmeyen işler de iş görenlerin yaptıkları iş hakkında fikir sahibi olamamalarına yol açmaktadır.

Çalışma Koşulları: Örgüt içerisindeki çalışma koşulları ne denli iyi ise hem örgüt hem birey daha verimli olmaktadır (Ulukan, 2024). Örgütün ekipmanlarının yapılması gereken iş için yetersiz veya eksik kalması iş görenlerin verimli çalışmamasına sebep olmaktadır. İş görene fazla mesailer yükleyerek iş görenin örgüt dışı hayatına vakit ayırmasını kısıtlamak örgütsel yabancılaşmaya sebep olmaktadır. İş görenin sürekli tek düze bir iş yapması, iş hayatında takdir görememesi veya rütbe atlayamaması gibi durumlar da çalışma koşulları sebebiyle örgütsel yabancılaşma yaratmaktadır.

İnanç ve tutumlar: Her ortaya çıkan örgüt, bir amaç için ortak noktası bulunan bireylerin oluşturduğu topluluklardır. Örgüt içerisindeki bireyler aynı inanç doğrultusunda aynı hedef etrafında birleşmektedir. Örgütler, kendi ortak inanç ve değer sistemine sahiptir (Kahveci, 2015). Örgüt içerisinde iş görenlerin birbirine karşı olan olumsuz tutumları veya işveren ile iş gören arasındaki olumsuz tutumlar da örgütsel yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır.

Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları

Bireylerin içerisinde çalıştıkları örgütlerin fiziki ve sosyal yapısı yetersiz olduğunda örgütsel yabancılaşma yaşamaları da kaçınılmaz olmaktadır. Bireyler gelişim gösteremezlerse veya örgütlerinin kendilerine yeni bir şeyler katmadığını hissederlerse örgütsel yabancılaşma meydana gelir. Örgütsel yabancılaşmanın yansımaları şu şekilde sıralanabilir (Kılıç, 2010):

- **İletişim Sorunları:** Yabancılaşan bireyler örgüt içerisinde git gide yalnızlığa yönelmektedir. Bu durum örgüt içerisindeki iletişimde kopukluklar yaratır.
- **Sorumluluk ve Karar Almadan Kaçış:** Örgüte yabancılaşan birey, eylemsizlik davranışına yönelebilir. Bu sebeple örgütle ilgili herhangi bir sorumluluk üstlenmez veya alınan kararlara katılım göstermez.
- **Bürokrasi Sempatisi:** Giderek kendi kararlarını vermek yerine itaat eden bir robot gibi birey kendisini bürokrasinin emrine bırakır.
- **Sürekli Şikâyet Durumu:** Yalnızlaşan ve robot gibi sadece komutları yerine getiren birey yabancılaşma durumuna çözüm aramak yerine yalnızca söylenmeyi tercih eder.

Bütün bu durumlar örgütsel yabancılaşmayı daha da derinleştirmekte ve iş görenlerin verimini düşürmektedir. İşine yabancılaşan verim sağlayamayan çalışanların varlığı ve etkisiz bir örgüt yapısı, çalışma yaşamının kalitesinde düşüşe sebep olmaktadır (Babür, 2009).

Örgütün ve çalışanların verimini düşürüp yabancılaşmayı yaratan diğer bir durum da iş görenlere iş güvensizliği aşılmasıdır. Bireylerin yaptıkları işin küçümsenmesi, bu işi ondan başka çoğu insanın da yapabileceğinin belirtilmesi iş görenin kendini değersiz hissetmesine ve örgütüne bağlılığının azalmasına sebep olmaktadır. Bu iş güvensizliği örgütsel bağlılığı azaltmaktadır. Örgütsel bağlılığın azalması, örgütsel yabancılaşmayı meydana getiren temel durumlardan birisidir.

Eğitimde Örgütlerinde Örgütsel Yabancılaşma

Eğitim alanında yabancılaşma kavramı modern dönemin başlıca sorunları arasında yer almaktadır. Bu kavram birçok etmenin etkisi ile ortaya çıkmaktadır ve eğitimin parçası olan öğrenci, öğretmen ve idarecileri etkilemektedir. Tarih boyunca yabancılaşma kavramı incelendiğinde de görülmektedir ki yabancılaşmanın temeli 19. ve 20. yüzyıllarda kapitalizm ile iç içe geçmiştir. “Eğitimde yabancılaşmayı irdelerken eğitimi de kapitalist toplum yapısından ve üretim anlayışından bağımsız ele almak olanaklı değildir” (Türk, 2014 s. 34). Okulların bu etki altında kalmasından dolayı da okul içerisinde eğitim veren öğretmenler yalnızca yapının bir dışlisi olarak görülmektedir. Öğretmen, bir yol gösterici olarak yalnızca görevi olarak ona dayatılanı yapmakla sınırlı kalmaz; mesleğine kendi tecrübesini ve birikimini de katmalıdır. Ancak bu sayede kurumuna ve öğrencisine fayda katabildiği sürece öğretmen kendisini o kuruma ve yaptığı mesleğe ait hissedebilir. Aksi halde kendisini kurumuna ve öğrencilerine katkı sağlayamayan bir iş gören olarak gören öğretmenin mesleki yetersizlik hissetmesi kaçınılmazdır.

Eğitimde yabancılaşma; okul ortamının otoriter yapısı, okul içi olumsuz iletişim ve önceden belirlenmiş programlar gibi farklı sebeplerden yaşanabilmektedir (Gereluk, 1974 s. 38). Bu duruma maruz kalan öğretmenler eğitim yapısından uzaklaşmaktadır. Mesleklerine yabancılaşmaları yalnızca iş verimliliğini düşürmez aynı zamanda sosyal yaşantı, kişisel yaşam, başarı ve performansı da olumsuz yönde etkilemektedir. Öğretmenler, mesleklerinde gerekli itibarı göremediklerinde ve hedeflerini gerçekleştirmekte söz hakkına sahip olamadıklarında giderek mesleklerine ve okullarına yabancılaşabilmektedir (Başarır, 2023). Ayrıca eğitimde yabancılaşma, yalnızca öğretmene özgü değil eğitim örgütünün her bir ögesini kapsamaktadır. Öğretmen yabancılaşması görüldüğü kadar, öğrenci ve yönetici yabancılaşması da eğitimde yabancılaşma alanında önemli bir yere sahiptir.

Öğretmen Yabancılaşması

Öğretmenler eğitim kurumlarının yapı taşlarından biridir. Eğitim örgütlerini ayakta tutan, ona değer kazandıran ve verimli bir şekilde ilerlemesini sağlayan temel kaynaklardan biri öğretmendir. Özveri gerektiren bu mesleğin yanına eğitim kurumlarının karmaşık ve yabancılaşmaya yatkın yapısı eklenince, bu olguyu yaşamak kaçınılmaz olmaktadır. Bu durumu önlemek için öğretmenlere gösterilen değer büyük önem arz etmektedir. Öğretmenler, aktif olarak etkili çalışabildikleri ortam bulduklarında daha az yabancılaşma yaşamaktadır (Dash ve Vohra, 2019).

Elma (2003)'ya göre öğretmenin kendini soyutlanmış ve dışlanmış hissetmesi, emeğini anlamlandıramaması ve kendini yetersiz görmesi eğitimde yabancılaşmayı arttırmaktadır. Verdiği emeğin görülmediği ve takdir edilmediği bir örgütün ve toplumun içerisinde yer almak öğretmeni zamanla bu kurumlardan soyutlamakta ve onların yabancılaşmasına sebep olmaktadır. Öğretmen yabancılaşmasının çeşitli sebepler bulunmaktadır. Bunlar; eğitim örgütünün merkeziyetçi ve bürokratik yapısı, mesleki doyumsuzluk, yetersizlik hissi, ekonomik ve kişisel sebepler olarak sıralanabilir.

a) Eğitim Örgütünün Merkeziyetçi ve Bürokratik Yapısı

Öğretmenlik mesleği, içerisinde yaratıcılığı barındıran bir meslektir. Hiçbir kararda en ufak bir fikri sorulmayan öğretmen, kendisini o örgütün bir parçası olarak göremez aksi halde örgüte olan aidiyet hissi zarar görür. Ancak öğretmenler belirlediği hedefleri ve etkinlikleri kimi zaman bu bürokratik süreç nedeniyle gerçekleştirememektedir. Nitekim aşırı kontrol ve baskı durumu modern ve büyük örgütlerde resmi ve mekanik kişiliksizleştirilmiş ilişkiler ortaya çıkarmaktadır (Uğur ve Erol, 2015 s.185). Ortaya çıkan bu tarz ilişkilerde örgüt üyelerinde yabancılaşmayı arttırabilmektedir.

b) Mesleki Doyumsuzluk Hissi

Mesleki doyumsuzluk hissi öğretmenlik mesleğinde sıklıkla görülen bir durumdur. Mesleki doyum sahibi öğretmenlerin başarısı, aynı zamanda da öğrenci ve veliye yönelik tutumları olumlu düzeyde gerçekleşmektedir (Çifçili, 2008). Ancak zaman zaman öğretmenler mesleklerine katkıda bulunamadıklarından dolayı mesleki anlamda tatminsizlik yaşamaktadırlar. Bu durumlar, öğretmenin boşa çaba sarf ettiğini düşünmesine sebep olmaktadır. Güzel ve Kirazoğlu (2019)'nın çalışması incelendiğinde öğretmenlerin mesleki doyumunu ile yabancılaşma düzeyleri arasında negatif yönlü yüksek bir ilişki olduğu görülmektedir. Mesleki doyum arttıkça öğretmenlerin yabancılaşma düzeyi azalmaktadır.

c) Ekonomik Nedenler

Yaşamı idame ettirebilmek için bireyler bir örgütün içerisinde iş gören veya iş veren konumunda olmak zorundadırlar. Öğretmenler, eğitim örgütleri içerisinde iş gören statüsündedirler. Öğretmenlik mesleğinin giderek statüsünün eskiye kıyasla düşük olarak algılanıyor olması ve ekonomik getirisinin diğer mesleklerden az olarak algılanması (Algın, 2023) öğretmen motivasyonunu azaltmaktadır. Bu açıdan öğretmenlik algısında mesleğin saygınlığının azaldığı ve ekonomik olarak hak etmediği yerde olduğu görüşü hakimdir (Delibaş, Tabakçı ve Toz, 2023). Bir meslek grubunun aldığı maaş belirlenirken; çalışanların eğitim düzeyi, aldıkları risk, işin niteliği ve zorluğu, yaptıkları hizmetin topluma ve ekonomiye katkısı gibi etkenler göz önünde bulundurulmaktadır (Erdem, 2010). Ancak öğretmenlik mesleğinde sürekli olarak alternatif bir öğretmen bulunabileceği ima edilerek özverili çalışan öğretmenler, mesleklerine ve bu tutumu sergileyen örgütlerine karşı yabancılaşabilmektedir.

d) Mesleki Yetersizlik Hissi

Uzun yıllar mesleğini icra eden öğretmenlerde sürekli aynı düzen içerisinde çalışmak, hızla değişen teknolojiye ayak uyduramamak, kendi eğitimine vakit ayıramadığı için kendisini bir adım ileriye taşıyamamak ve fazla iş yükü sebebiyle yabancılaşma yaşanmaktadır. Bunların yanısıra öğretmenlerin sosyal desteğinin olmaması, ulaşamayacağı hedefler konulması, çevresindekilerin motivasyonlarının düşük olması ve fazla iş yükü yabancılaşmanın ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir (Kayabaşı, 2008). Öğretmenler, özellikle uzun çalışma saatleri ve bitmeyen iş yükü sebebiyle kendi eğitimlerine vakit ayırmakta güçlük çekmektedirler. Oysa yaşam boyu öğrenme felsefesi esas alınarak öğretmenlere hizmet içi eğitimler sağlanırsa mesleki gelişimleri sağlanabilir (Can, 2019). Böylece mesleki gelişimi sağlanan öğretmen, yeniliklere daha açık olarak teknolojiyi takip edebilir. Zira öğrenciler artık yalnızca öğretmenin aktarım yaptığı tek düze bir eğitim anlayışı yerine kendilerinin de bir parçası olduğu interaktif bir eğitim istemektedirler. Bu sebeple öğretmenler eğitimlerinde yeni metotlar geliştirmeli, yeni nesil eğitim anlayışı hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Ayrıca öğretmenlerin mesleki yabancılaşması örgütün sahip olduğu imkanların kısıtlı ve yetersiz olmasından da kaynaklanabilmektedir. Kısıtlı imkanlar sebebiyle öğretmenler kendilerini güçsüz ve yetersiz hissetmektedir (Algın, 2023). Bazı durumlarda eğitim örgütleri, öğretmenlerine fazla evrak işi, nöbet ve ders yükü koyarak öğretmenlerin hizmet içi eğitim taleplerini görmezden gelmektedir. Bu durum öğretmenlerin içerisinde bulundukları eğitim örgütü tarafından değersiz görüldüklerini hissetmelerine sebep olmaktadır.

Öğretmenlerin Örgüte Yabancılaşmasının Sonuçları

Eğitim örgütleri olarak okullar öğretmenlerin mesleki yaşantılarını geçirdikleri yerlerdir. Okullarına karşı yabancılaşan öğretmenler iş tatminsizliği yaşamakta, yeniliklere karşı direnç göstermekte, şikayet etmekte, iletişim sorunları yaşamakta ve yaratıcılıklarının yok olması ile karşı karşıya gelmektedir

(Zengin, 2023). Bayındır (2022)' a göre öğretmenlerin yabancılaşmalarının sonuçları şu şekilde sıralanabilir:

➤ **Yaratıcılıklarının engellenmesi**

Öğretmenler, farklı sorun ve durumlara uygun ve hemen çözüm bulabilmektedirler, ancak yaşanan yabancılaşma durumu bunu yok etmektedir.

➤ **Öğrencilerine ve topluma rol model olmasının engellenmesi**

Örgüt içerisinde yabancılaşma durumu yaşayan öğretmen, o örgütün içerisindeki öğrencilerine karşı da yabancılaşmaktadır. Öğretmenler, öğrencilerini etkilemeleri yoluyla topluma da örnek olmaktadır, ancak bu konuda yabancılaşma sebebiyle engellendikleri zaman topluma da rol model olamamaktadırlar.

➤ **Mesleki yönden gelişmelerinin engellenmesi**

Örgütün içerisinde gelişime açık bir anlayış, bir yönetim ve bir yapı yok ise öğretmen kendisini geliştiremez. Özellikle modern zamanlarda gelişim göstermeden öğretmenlik gibi sosyal bir mesleği sürdürmek imkansızdır.

➤ **Öğretme- öğrenme sürecindeki etkililiğinin engellenmesi**

Örgüt yapısı içerisinde öğretmenlere söz hakkı tanınmamasından dolayı öğretmenler aktif bir rol oynayamamaktadır. Bu tip örgütlerde yabancılaşma kaçınılmaz bir durumdur.

➤ **Öğretmenin verimliliğinin engellenmesi**

Sürekli olarak mesleki gelişimi kısıtlanan, içerisinde bulunduğu örgüt tarafından fikirleri önemsenmeyen öğretmenler giderek örgütlerine yabancılaşmaktadır.

➤ **Okul yönetimi ve diğer öğretmenler ile işbirliğinin engellenmesi**

Mesleğine yabancılaşmış olan öğretmenler meslektaşları ile iletişim kurmaktan kaçınmaktadır. Zaten yabancılaşma durumu iletişim kopukluğunu da beraberinde getirmektedir. Aynı zamanda değer göremediğini, fikirlerinin önemsenmediğini düşünen öğretmenler örgütlerindeki okul yönetimleri ile de işbirliği yapamamaktadır.

ÖĞRETMENLERDE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Problem Durumu

Eski çağlarda insanları bir araya getirip toplulukları oluşturan anlayış din odaklı olmuştur. Bireyler, dini sohbetler ve inançlarla bir araya gelmişlerdir. Daha sonra sanayileşme, makineleşme ve endüstriyel hayatın gelişimi ile ortaya kapitalist toplumlar çıkmıştır. İşverenlerin ve iş görenlerin oluşturduğu bu topluluklarda bireyler o örgütlerin bir parçası olma isteği taşımaktadırlar. Çünkü insanoğlunun doğasında bir yere veya bir olguya ait olma ihtiyacı vardır. Bireyler, bu ihtiyaçlarını gidermek amacıyla sürekli olarak o toplumların gerekliliklerine uygun davranma isteği duymaktadır. Fakat, insanlar da hayatta yerinde saymamaktadır. Yaşam sürekli devinim halinde olan bir olgudur. Bu örgütlerin içerisinde bulunan bireylerin istekleri, beklentileri ve ihtiyaçları zamanla değişmektedir. Örgütün temel ögesi olan bireylerin standartlarının ve beklentilerinin karşılanmadığı durumlarda bireyler kendilerini yalnızca sürecin robotik bir parçası olarak görmeye başlamaktadır (Güler, 2022). Bu sebeple aidiyet hissi zarar görmekte ve yabancılaşma durumu meydana gelmektedir.

Öğretmenler eğitimin ve eğitim örgütleri olarak okulların vazgeçilmez, yeri doldurulmaz bir parçasıdır. Ancak, öğretmenler ortaya koydukları ürün üzerinde kontrol sahibi değildirler (Hall, 2022). Kontrol eksikliği öğretmeni bu süreçten uzaklaştırarak yabancılaştırmaktadır. Nitekim eğitimin verimli olabilmesi için öğretmenlerin mesleklerinde kendilerini gerçekleştirebilmeleri ve söz sahibi olmaları son derece önemlidir. Bunun gerçekleşebilmesi için öğretmen kendisini çalıştığı kurumun bir parçası olarak görebilmelidir (Muttar, 2019). Aksi halde mesleklerine ve kurumlarına olan bağlılıkları azalır ve sonunda örgüt içerisinde değer görmediğini hisseden öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma yaşaması kaçınılmaz olur. Bu açıdan öğretmenlerin örgütlerine ilişkin yabancılaşma düzeylerinin bilinmesi ve bu konuda gerekli önlemlerin alınması büyük önem taşımaktadır. Bu düşüncelerden hareketle literatür incelendiğinde özellikle lise

öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile ilgili kısıtlı araştırmaların yapıldığı görülmüştür. Dolayısıyla bu konu ilgili daha fazla araştırma gerçekleştirilerek öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumları ile olan bağlarını kuvvetlendirmeye ve onların mesleklerine bağlılıklarını arttırmaya yönelik öneriler sunabilmek çalışmanın temel ögesidir. Bu bağlamda lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmadaki temel problem cümlesi “Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri nedir?” olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Yabancılaşma kavramı sosyal hayatın içerisinde olan bir olgudur. Bu olgu kendisini insanların iletişim halinde olduğu sosyal yaşantının her alanında göstermektedir. Ancak iletişimin bozulması yabancılaşmanın başlangıcıdır (Mann, 2005). Sosyal örgütler içerisinde yer alan eğitim örgütlerinde de yabancılaşma kendisine önemli bir yer bulmaktadır. Yabancılaşma durumu örgütün yapı taşları olan idareci, öğrenci ve öğretmenleri de etkilemektedir. Bu durumun temel sebepleri, ekonomik, kişisel, değişen kültür ve toplum, eğitimin ticarete dönüşümü, okulların ve içerisindeki çalışanların değersizleştirilmesi olarak sıralanabilir. Örgütsel yabancılaşmayı eğitim örgütleri içerisinde sıklıkla öğretmenler maruz kalmaktadır. Bu düşüncelerden hareketle bu araştırmanın temel amacı İstanbul ilindeki liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesidir.

Bu amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri öğrenim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

5. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri bulundukları okullardaki görev sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

Eğitim örgütlerinin en önemli ve dinamik iş görenlerinden biri öğretmenlerdir. Bütün iş görenlerde olduğu gibi öğretmenler de kendilerini çalıştıkları örgüte ait hissetmek isterler. Bir iş gören kendisini ne denli içerisinde bulunduğu örgütün ayrılmaz, değerli bir parçası olarak görürse hem kendisine hem de örgüte olumlu katkısı olur. Öğretmenlerin eğitim örgütlerine vereceği olumlu katkı, ileride yetiştireceği öğrenciler vasıtasıyla toplumun gelişimine de katkı sağlayacağı göz önüne alındığında büyük önem arz etmektedir. Ayrıca öğretmenlik, sosyal bir meslektir. Bu sebeple öğretmenler sürekli olarak bir yenilenme sürecinde olmalı, kendilerini geliştirecek programların içerisinde yer almalıdır. Aynı zamanda öğretmenler, öğrencilere aktaracakları bilgiler ve bunları aktarım yöntemi üzerinde de etkin olmalıdır. Sınıf içerisinde öğrenci ve dersin içeriği ile birebir etkileşim halinde bulunan yegâne birey öğretmenlerdir. Bu açıdan aktif katılımcı olarak ders içeriğinin gelişimi ve müfredat üzerinde öğretmenler söz sahibi olmalıdır. Meslekleri ve üretim süreci üzerindeki kontrolü kaybetmeleri ve iş yerinde kendilerini ifade edememeleri yabancılaşmaya sebebiyet verebilmektedir (Soltani ve Valikhani, 2015).

Bütün örgütlerin içerisine sızan olumsuz bir öge olarak yabancılaşma durumu çok farklı nedenlerle ortaya çıkabilmektedir. Kendisini bulunduğu örgütün bir parçası olarak göremeyen, işlerine katkısı olduğunu düşünmeyen, kendisini geliştiremediğini hisseden, takdir görmediğini düşünen, ortaya çıkan ürüne ulaşamayan veya ondan bir haber olan iş görenler giderek yalnızlaşmakta ve yabancılaşma duygusuna kapılmaktadır. Bu durum eğitim örgütlerinde de kendisini hızla göstermektedir. Giderek mesleği ve yetiştirdiği öğrencisi üzerinde etkisinin azaldığını fark eden öğretmenler, kendilerini yetersiz ve değersiz hissetmektedir. Bu da hızla onları içerisinde bulundukları eğitim örgütlerinden yabancılaşmaya itmektedir. Yaşanan bu örgütsel yabancılaşma yetişen öğrenciler vasıtasıyla tüm toplumu etkileyebilmektedir. Dolayısıyla bu araştırma sonucunda

ortaya çıkarılacak olan bulgular ışığında eğitim örgütlerinde öğretmenleri bu yabancılaşma girdabından kurtaracak çözümler bulunması hedeflenmektedir. Öğretmenlerin, örgütsel yabancılaşma düzeyleri belirlenerek bunlara sebep olan özellikler incelendiğı zaman örgütsel yabancılaşma ortadan kaldırılabilir veya en aza indirgenebilir. Bu durum öğretmenlere bir katkı sağlayarak onların eğitim kurumları ile olan bağını güçlendirebilir ve mesleki doyumlarını arttırabilir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

➤ İstanbul ilinin Kadıköy, Tuzla, Esenyurt, Beylikdüzü ve Avcılar ilçelerindeki okullarda görev yapan öğretmenlerden alınan veriler ile

➤ Araştırmada kullanılan ölçek ile elde edilen veriler ile

➤ Liselerde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

➤

Araştırmanın Varsayımları

➤ Araştırmaya katılan öğretmenlerin sorulara verdikleri yanıtlar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.

➤ Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin kullanılan ölçek ile yeterli bir şekilde ölçülebileceğı varsayılmaktadır.

Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeline, evren ve örneklemine, veri toplama araçlarına, veri toplama ve veri çözümleme süreçlerine ait bilgiler bulunmaktadır.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel araştırma modellerinden tekil tarama yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler tekil tarama modelinde istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilerek değerlendirilebilir. Tekil tarama modelinde incelenen veriler ışığında gelecekle alakalı fikir yürütülebilir ve çıkarım yapılabilir (Köse,

2010). Bu bağlamda araştırmada öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerini farklı değişkenler açısından incelemek amacıyla tekil tarama modeli uygulanmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Kadıköy, Tuzla, Esenyurt, Avcılar ve Beylikdüzü ilçelerindeki öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen öğretmenler oluşturmaktadır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi her bir örneklem seçimine eşit seçilme olasılığı vererek seçilen birim yerine konularak ya da konulmadan seçilen birimlerin örnekleme alındığı yöntemdir (Özmen ve Demir, 2011). Erdoğan ve Yazıcıoğlu (2004) örneklem belirleme tablosunda %5 hata oranı ile 5000-10000 aralığında olan evreni temsil edebilecek örneklemin 357-370 aralığında olmasının yeterli olduğunu bildirmektedir. Ancak evrendeki öğretmen sayısı, kodlama hatası ve eksik doldurma olasılığı da göz önünde bulundurularak 500 ölçek formu katılımcılara araştırmacı tarafından dağıtılmıştır. Dağıtılan 500 ölçekten 26 tanesi eksik, 10 tanesi de hatalı doldurulmuş olmasından dolayı analize dahil edilmemiştir.

Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Katılımcıların (n=464) demografik özelliklerine göre dağılımlarını belirlemek amacıyla frekans (f), yüzde (%), geçerli yüzde ve yığılmalı yüzde istatistikleri hesaplanmıştır. Elde edilen bulgulara Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	f	%
Cinsiyet		
Kadın	302	65.1
Erkek	162	34.9
Öğrenim		
Lisans ve altı	333	71.8
Lisansüstü	131	28.2
Kıdem		
1-5 Yıl	106	22.8
6-10 Yıl	77	16.6
11-15 Yıl	103	22.2
16-20 Yıl	80	17.2
21-25 Yıl	52	11.2
26 Yıl ve üzeri	46	9.9
Çalışma Süresi		
1-5 Yıl	334	72
6-10 Yıl	75	16.2
11 Yıl ve Üzeri	55	11.9

Katılımcıların demografik özelliklerine ait betimleyici istatistikler Tablo 1’de yer almaktadır. Buna göre katılımcıların 302’si (%65.1) kadın, 162’si (%34.9) ise erkeklerden oluşmaktadır. Öğrenim düzeylerine göre bakıldığında, katılımcıların 333’ü (%71.8) ön lisans ya da lisans düzeyinde öğrenime sahip iken 131’i (28.2) ise lisansüstü düzeyde öğrenime sahip olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların mesleki kıdem düzeylerine göre dağılımları ise şu şekildedir: Katılımcıların 106’sı (%22.8) 1-5 yıl arasında kıdeme sahiptir; katılımcıların 77’si (%16.6) 6-10 yıl arasında kıdeme sahiptir; katılımcıların 103’ü (%22.2) 11-15 yıl arasında 58 kıdeme sahiptir; katılımcıların 80’i (%17.2) 16-20 yıl arasında kıdeme sahiptir; katılımcıların 52’si (%11.2) 21-25 yıl arasında kıdeme sahiptir ve son olarak 46’sı (%9.9) 26 yıl ve üzerinde kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada örgütsel yabancılaşmaya ilişkin verilerin toplanması amacıyla Eryılmaz (2010) tarafından geliştirilen “Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi Ölçeği” kullanılmıştır. Bunun yanı sıra katılımcı öğretmenlerin başlıca demografik özelliklerini (cinsiyet, öğrenim durumu, çalışma süresi ve kıdem) belirlemek amacıyla dört maddelik kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi Ölçeği

Çalışmada lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeylerini belirlemek amacıyla Eryılmaz (2010) tarafından uyarlanan “Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi” ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 5 boyut ve 38 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert (1- Hiçbir zaman, 2- Nadiren, 3- Bazen, 4- Çoğu zaman, 5 Her zaman) tipi şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekte kullanılan değerlendirme aralıklarının eş değer nitelikte olduğu varsayılmıştır ve değerlendirmeler için ölçü değerleri 1- 5 arasında hesaplanmıştır. Tablo 2’de Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin değerlendirme aralıkları incelenmiştir.

Tablo2: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin
Değerlendirme Aralıkları

Seçenek	Aralık
Hiçbir zaman	1.00-----1.80
Nadiren	1.81-----2.60
Bazen	2.61-----3.40
Çoğu zaman	3.41-----4.20
Her zaman	4.21-----5.00

Liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerini belirlemek için uygulanan bu ölçekte bulunan beş boyuta (anlamsızlık, güçsüzlük, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma) ait madde boyutlarının gruplandırılması Tablo 3’ te sunulmuştur.

Tablo3: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin
Boyutlarına Ait Bilgiler

Boyut	Madde Sayısı
Güçsüzlük	15
Anlamsızlık	10
Kuralsızlık	4
Yalıtılmışlık	6
Kendine Yabancılaşma	3

Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin toplam puanı ve alt boyut puanlarına ait aritmetik ortalama, çarpıklık ve basıklık katsayıları ile standart sapma değerleri Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine Ait
Betimleyici İstatistikler

	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
Yabancılaşma	2.16	0.61	0.40	-0.27
Güçsüzlük	2.27	0.65	0.16	-0.26
Anlamsızlık	1.97	0.78	1.02	0.65
Kuralsızlık	2.11	0.82	0.17	-0.40
Yalıtılmışlık	2.06	0.75	0.60	-0.19
Kendine				
Yabancılaşma	2.07	0.82	0.68	0.01

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği toplam puan ve alt boyut puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği toplam puanı için kestirilen çarpıklık değeri 0.40, basıklık değeri -.27’dir; güçsüzlük alt boyut puanı için kestirilen çarpıklık değeri 0.16, basıklık değeri -.26’dir; anlamsızlık alt boyut puanı için kestirilen çarpıklık değeri 1.01, basıklık değeri .65’dir; kuralsızlık alt boyut puanı için kestirilen çarpıklık değeri 0.16, basıklık değeri -.40’dir; yalıtılmışlık alt boyut puanı için kestirilen çarpıklık değeri .60, basıklık değeri -

.19'dur ve son olarak, kendine yabancılaşma alt boyut puanı için kestirilen çarpıklık değeri 0.68, basıklık değeri .01'dir. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği toplam puanı ile alt boyutların her birisi için elde edilen puanlar normallik açısından değerlendirilmiştir. Puan dağılımlarının normal kabul edilebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1/-1 aralığında olması koşulu dikkate alınmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırma verilerini toplamak amacıyla Eryılmaz (2010) tarafından geliştirilen “Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi” Ölçeği İstanbul ili içerisinde belirlenen okullardaki öğretmenlere gönüllülük esasına uygun olarak uygulanmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı aktarılmış ve verdikleri cevapların gizlilik içerisinde yalnızca araştırmanın amacı yönünde kullanılacağı bilgisi aktarılmıştır.

Verilerin Analizi

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği toplam puanı için elde iç tutarlılık düzeyinin değerlendirilmesi için McDonnald'ın Omega (ω) katsayısı hesaplanmıştır. Bu katsayı, çok boyutlu ölçüm araçlarının iç tutarlılıklarının değerlendirilmesi için geleneksel olarak tercih edilen Cronbach alfa katsayısına göre gerçek güvenirliliğin kestirilmesinde daha başarılı olduğu için tercih edilmiştir. Diğer taraftan alt boyutların her birisi için iç tutarlılık düzeyleri belirleneceği zaman Cronbach alfa katsayısı tercih edilmiştir. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği'nin psikometrik niteliklerinin değerlendirilmesi için ayrıca madde kalan korelasyon katsayısı ile kalan güvenirlilik katsayısı hesaplanmıştır. Son olarak özellikle az maddelerin yer aldığı alt boyutlar için maddelerin niteliğini değerlendirmek için ayırt edicilik değerlerine bakılmıştır. Pozitif değere sahip maddelerin ölçüm aracının hatasız ölçekbilme niteliğine katkı sağladığı şekilde yorumlanmıştır. Son olarak, Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği toplam puanının ve alt boyut puanlarının öğretmenlerin demografik özelliklerine göre alt gruplar arasında farklılaşıp farklılaşmadığının değerlendirilmesi için t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen analizlerin tamamı için $p < 0.05$ anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır.

McDonnald'ın Omega (ω) katsayısı ve madde ayırt edicilikleri hesaplanırken R istatistik ortamı kullanılmış, diğer istatistiklerin hesaplanması için ise istatistik hesaplama aracı kullanılmıştır.

Madde İstatistiği ve Güvenirliği Dair Bulgular

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği'nin madde düzeyinde (madde toplam korelasyonları, kalan alfa değerleri ve ayırt edicilik değerleri) ve alt boyut düzeyinde psikometrik özelliklerini belirlemeye yönelik yapılan analizlerin sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Madde İstatistiği ve Güvenirliği Dair Bulgular

Alt Boyutlar	Ayırt				
	Madde	Madde Top.	Kalan Alfa	Edicilik	Alfa
Güçsüzlük	M1	0.374	0.884	0.92	0,87
	M2	0.443	0.882	0.89	
	M3	0.648	0.873	1.83	
	M4	0.337	0.887	1.01	
	M5	0.657	0.873	1.79	
	M6	0.530	0.879	1.33	
	M7	0.384	0.884	0.96	
	M8	0.680	0.871	1.97	
	M9	0.658	0.873	1.83	
	M10	0.475	0.881	1.05	
	M11	0.710	0.871	1.69	
	M12	0.377	0.885	0.97	
	M13	0.667	0.872	1.83	
	M14	0.641	0.874	1.68	
	M15	0.587	0.876	1.62	
Anlamsızlık	M16	0.522	0.894	1.62	0,87
	M17	0.635	0.887	1.81	
	M18	0.717	0.881	1.89	
	M19	0.698	0.882	1.72	

Anlamsızlık	M20	0.649	0.886	1.34	
	M21	0.670	0.886	1.23	
	M22	0.697	0.883	1.69	
	M23	0.597	0.890	1.56	
	M24	0.711	0.881	1.86	
	M25	0.567	0.892	1.82	
Kuralsızlık	M26	0.359	0.559	1.94	0,54
	M27	0.328	0.572	1.34	
	M28	0.371	0.543	1.58	
	M29	0.490	0.446	1.97	
Yalıtılmışlık	M30	0.581	0.734	1.71	0,74
	M31	0.499	0.757	1.17	
	M32	0.517	0.751	1.68	
	M33	0.403	0.783	1.71	
	M34	0.568	0.738	1.85	
	M35	0.637	0.721	1.82	
Kendine Yabancılaşma	M36	0.453	0.433	1.81	0,53
	M37	0.395	0.551	2.38	
	M38	0.419	0.519	1.11	

Güçsüzlük alt boyutu için madde toplam korelasyonlarının .37 ile .71 aralığında değişmektedir. Aynı zamanda, güvenilirliğe en az fazla katkı sağlayan madde olan 11. madde elense dahi güvenilirlik kabul edilebilir düzeyde kalmaktadır. Madde ayırt edicilik düzeylerinin tamamı pozitif değere sahiptir. Alt boyuta ait güvenilirlik miktarı ise .87 olarak kestirilmiştir.

Anlamsızlık alt boyutunda yer alan 10 madde için kestirilen madde toplam korelasyonları .52 ile .71 aralığındadır. Kalan alfa değerleri incelendiğinde ise, maddelerden herhangi birisi elense dahi güvenilirlik düzeyi benzer kalabilmektedir. Kestirilen madde ayırt edicilik düzeylerinin tamamı için pozitif değerler gözlenmiştir. Anlamsızlık alt boyutuna ait güvenilirlik değerinin ise .87 olduğu belirlenmiştir.

Kuralsızlık alt boyutunda yer alan 6 madde için kestirilen Cronbach alfa değeri ise .54'tür. Bu değer kabul edilebilir eşik olan .7'nin altındadır. Gözlenen bu düşük değerın sebebinin alt boyutta yer alan madde sayısının az olması olduğu düşünölmektedir. Diğler taraftan, Kuralsızlık alt boyutunda yer alan maddelerin tamamı için pozitif değere sahip ayırt edicilik değlereri gözlemlenmiştir.

Yalıtılmışlık alt boyutu için gözlemlenen alfa değeri ise .74 olarak kestirilmiştir. Maddelerin tamamının güvenilirlik düzeyine katkıları benzer seviyededir. Ayırt edicilik düzeyleri her bir madde için pozitif yöne sahiptir.

Son olarak, Kendine yabancılaşma alt boyutu için kestirilen alfa değeri .53 olarak hesaplanmıştır. Kestirilen bu değer kabul edilebilir en düşük eşik değeri olan .7'den daha düşüktür. Bu boyutta madde sayısının az olmasının bu duruma neden olduğu düşünölmektedir. Diğler taraftan, maddelerin her birisi için kestirilen ayırt edicilik değlereri ise pozitifdir.

Ayrıca, ölçüm aracının tamamı için güvenilirlik düzeyini belirlemek için McDonald'ın Omega (ω) katsayısı hesaplanmıştır. Örgötsel Yabancılaşma Ölçeğı için bu değeri .95 olarak kestirilmiştir.

Bulgular ve Yorum

Problem durumuna ve alt problemlere uygun olarak lise öğretmenlerinin örgötsel yabancılaşma düzeylerinin, demografik özelliklerine göre anlamlılık gösterip göstermediğı incelenmiştir. Bulgular sırasıyla örgötsel yabancılaşmanın alt boyutları olan anlamsızlık, güçsüzlük, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşmanın, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre anlamlılık gösterip göstermediğı analiz edilerek tablolaştırılmıştır.

Öğretmenlerin Örgötsel Yabancılaşma Düzeyinin İncelenmesi

Araştırmada öğretmenlerin örgötsel yabancılaşma düzeylerini incelemek amacıyla Eryılmaz (2010) tarafından geliştirilen "Lise Öğretmenlerinin Örgötsel Yabancılaşma Ölçeğı" kullanılmıştır. Örgötsel yabancılaşma düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğı incelenmiştir.

Örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarının öğretmenlerin demografik özelliklerine göre bir fark gösterip göstermediği incelenmiştir.

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson momentler çarpım korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyut Puanları için Hesaplanan Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5
1.Yabancılaşma	2.16	0.61					
2. Güçsüzlük	2.27	0.65	.92** [.91, .93]				
3. Anlamsızlık	1.97	0.78	.87** [.85, .89]	.72** [.68, .76]			
4. Kuralsızlık	2.41	0.77	.66** [.60, .70]	.51** [.44, .57]	.50** [.42, .56]		
5. Yalıtılmışlık	2.06	0.75	.75** [.71, .79]	.60** [.54, .66]	.51** [.44, .58]	.50** [.43, .56]	
6.Kendine Yabancılaşma	2.07	0.82	.76** [.72, .80]	.65* [.60, .70]	.62** [.56, .67]	.41* [.33, .48]	.60* [.53, .65]

Not: Ort. ve SS değerleri sırası ile aritmetik ortalamlar ve standart sapma değerlerine karşılık gelmektedir. ** $p < .01$

Tablo 6’da görüldüğü üzere Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği toplam puanının alt boyut puanları ile ve alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($p<0.01$).

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği toplam puanına ait madde düzeyindeki puan ortalamasının 2.16 (SS: 0.61) olduğu belirlenmiştir. Bu ortalama değeri katılımcıların “Nadiren” düzeyinde görüşe sahip olduğunu göstermektedir. Güçsüzlük alt boyutu için katılımcı görüşlerine göre gözlenen puan ortalaması ise 2.27’dir (SS:0.65). Gözlenen bu değer katılımcıların bu alt boyuttaki ifadelerine ortalama olarak “Nadiren” düzeyinde katılım gösterdiklerini ima etmektedir. Anlamsızlık alt boyutunda ise katılımcıların madde düzeyindeki katılım ortalamaları 1.97 (SS: 0.78) olarak gözlenmiştir. Gözlenen bu değer, Anlamsızlık alt boyutu için yapılan katılımcı değerlendirmelerinin “Nadiren” düzeyine karşılık geldiğini göstermektedir. Yalıtılmışlık alt boyutunda ise katılımcıların gözlenen madde bazlı puan ortalamaları 2.06 olarak hesaplanmıştır (SS:0.75). Diğer alt boyutlarda olduğu gibi bu alt boyut için de gözlenen puanlar “Nadiren” düzeyinde katılıma işaret etmektedir. Son olarak, Kendine yabancılaşma alt boyutu için hesaplanan madde bazlı puan ortalamalarının 2.07 (SS: 0.82) olduğu görülmüştür. Gözlenen bu değer “Nadiren düzeyinde katılıma karşılık gelmektedir.

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Demografik Değişkenlere İlişkin İncelenmesi

Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin çeşitli demografik bilgilerine (cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem ve çalışma süresi) göre örgütsel yabancılaşma düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği bu bölümde incelenmiştir. Bu incelemelerde t testi ve tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır.

Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Örgütsel yabancılaşma ölçeği toplam puanı ile alt boyutlarına ait puanlarının kadın ve erkekler arasında anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının değerlendirilmesi için gerçekleştirilen Bağımsız gruplar t testi analizi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

	Grup	N	Ort.	SS	t	Sd	p
Yabancılaşma	Kadın	302	82.22	21.80	0.34	462	0.732
	Erkek	162	81.45	25.31			
Güçsüzlük	Kadın	302	34.41	9.32	1.03	462	0.303
	Erkek	162	33.43	10.47			
Anlamsızlık	Kadın	302	19.69	7.60	-0.05	462	0.958
	Erkek	162	19.73	8.12			
Kuralsızlık	Kadın	302	9.62	3.06	-0.09	462	0.932
	Erkek	162	9.65	3.12			
Yalıtılmışlık	Kadın	302	12.21	4.37	-0.86	462	0.391
	Erkek	162	12.59	4.80			
Kendine	Kadın	302	6.29	2.45	0.99	462	0.323
Yabancılaşma	Erkek	162	6.06	2.44			

Tabloda yer alan bulgular Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir, $t(462) = 0.34$, $p > 0.05$. Elde edilen bu bulgu, kadın (Ort=2.16, SS=0.57) ve erkekler (Ort=2.14, SS=0.67) için gözlenen puan farklılaşmalarının manidar düzeyde olmadığını göstermiştir.

Güçsüzlük alt boyutu için katılımcı puan ortalamaları kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı

belirlenmiştir, $t(462) = 1.03$, $p > 0.05$. Elde edilen bu bulguya göre, kadın öğretmenlerin (Ort=2.29, SS=0.62) ve erkek öğretmenlerin (Ort=2.23, SS=0.70) gözlenen puan ortalamaları için gözlenen farklılaşmalar anlamlı düzeyde değildir.

Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin anlamsızlık alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenlerin elde ettikleri puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak manidar şekilde farklılaşmadığı gözlenmiştir, $t(462) = -0.05$, $p > 0.05$. Elde edilen bu bulgu, kadın öğretmenlerin (Ort=1.97, SS=0.76) ve erkek öğretmenlerin (Ort=1.97, SS=0.81) gözlenen puan ortalamalarının şans ile açıklanabilecek düzeyden daha yüksek olmadığını göstermektedir.

Bir diğer örgütsel yabancılaşma ölçeğinin alt boyutu olan kuralsızlık alt boyutunda gözlenen puan ortalamalarının kadın ve erkek öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir, $t(462) = -0.09$, $p > 0.05$. Elde edilen bu bulgu, kadın öğretmenlerin (Ort=2.41, SS=0.76) ve erkek öğretmenlerin (Ort=2.41, SS=0.78) gözlenen puan ortalamalarının benzer düzeylerde olduğuna işaret etmektedir.

Yalıtılmışlık alt boyutu için katılımcı puan ortalamaları kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir, $t(462) = -0.86$, $p > 0.05$. Elde edilen bu bulguya göre, kadın öğretmenlerin (Ort=2.03, SS=0.73) ve erkek öğretmenlerin (Ort=2.10, SS=0.80) gözlenen puan ortalamaları için gözlenen farklılaşmalar anlamlı düzeyde değildir.

Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin kendine yabancılaşma alt boyutu için katılımcıların elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları kadın ve erkek öğretmenlerin kadın ve erkek öğretmenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır $t(462) = 0.99$, $p > 0.05$. Elde edilen bu bulgu, kadın öğretmenlerin (Ort=2.10, SS=0.82) ve erkek öğretmenlerin (Ort=2.02, SS=0.81) gözlenen puan ortalamalarının şans ile açıklanabilecek düzeyden daha yüksek olmadığını göstermektedir.

Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin toplam ve alt boyutlar için öğretmenlerin elde ettikleri puan ortalamalarının öğrenim düzeylerine göre (lisans ve ön lisans/lisansüstü) ne düzeyde farklılaştığının belirlenmesine yönelik bağımsız gruplar t testi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar t Testi sonuçları

	Grup	N	Ort.	SS	t	Sd	p
Yabancılaşma	Lisans ve altı	333	81.59	23.24	-0.55	462	0.585
	Lisansüstü						
Güçsüzlük	Lisans ve altı	131	82.89	22.66			
	Lisansüstü	333	33.99	9.80	-0.28	462	0.784
Anlamsızlık	Lisans ve altı	131	34.27	9.62			
	Lisansüstü	333	19.71	7.94	0.01	462	0.989
Kuralsızlık	Lisans ve altı	131	19.69	7.37			
	Lisansüstü	333	9.63	3.13	-0.01	462	0.993
Yalıtılmışlık	Lisans ve altı	131	9.63	2.95			
	Lisansüstü	333	12.16	4.53	-1.38	462	0.169
Kendine Yabancılaşma	Lisans ve altı	131	12.80	4.48			
	Lisansüstü	333	6.10	2.40	-1.55	462	0.123
		131	6.49	2.55			

Tabloda da görüleceği üzere örgütsel yabancılaşma ölçeği toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır, $t(462) = -0.55$, $p > 0.05$. Bu sonuç, lisans ve altı düzeyde öğrenime sahip öğretmenlerin elde ettikleri puan ortalamaları (Ort=2.15,

SS=0.61) ve lisansüstü düzeyde öğrenime sahip öğretmenlerin elde ettikleri puan ortalamalarının (Ort=2.18, SS=0.60) farklılaştığı fakat bu farklılaşmanın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığına işaretir.

Alt boyut puan ortalamaları açısından bakıldığında ise, güçsüzlük alt boyutu için öğretmenlerin bu boyutta elde ettikleri puan ortalamalarının farklı düzeyde öğrenime sahip olan alt gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür, $t(462) = -0.28, p > 0.05$. Elde edilen bu bulguya göre, lisans ve altında öğrenime sahip öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutu için puan ortalamaları (Ort=2.27, SS=0.65) ve lisansüstü düzeyde öğrenime sahip öğretmenlerin (Ort=2.28, SS=0.64) gözlenen puan ortalamaları için bulgularan farklılaşmalar anlamlı düzeyde değildir.

Bir diğer manidar olmayan sonuç ise anlamsızlık alt boyutunda görülmüştür. Buna göre farklı düzeyde öğrenime sahip öğretmenlerin elde ettikleri puan ortalamalarının öğrenim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı izlenmiştir, $t(462) = 0.01, p > 0.05$. Elde edilen bu bulgu, kadın öğretmenlerin (Ort=1.97, SS=0.79) ve erkek öğretmenlerin (Ort=1.97, SS=0.74) gözlenen puan ortalamalarının şans ile açıklanabilecek düzeyden daha yüksek olmadığını göstermektedir.

Bir diğer örgütsel yabancılaşma ölçeği alt boyutu olan kuralsızlık alt boyutunda gözlenen puan ortalamalarının lisans ve altı düzeyinde öğrenime sahip öğretmenler ile lisan üzeri öğrenime sahip öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir, $t(462) = -0.01, p > 0.05$. Elde edilen bu bulgu, kadın öğretmenlerin (Ort=2.41, SS=0.78) ve erkek öğretmenlerin (Ort=2.41, SS=0.74) gözlenen puan ortalamalarındaki farklılaşmaların istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığını göstermiştir.

Yalıtılmışlık alt boyutu için katılımcı puan ortalamalarının lisans ve altında öğrenime sahip ve lisansüstü düzeyde öğrenime sahip öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir, $t(462) = -1.38, p > 0.05$. Elde edilen bu bulguya göre, lisans ve altında öğrenime sahip öğretmenlere ait puan ortalamaları ile (Ort=2.03, SS=0.76) ve lisansüstü düzeyde öğrenime sahip

öğretmenlerin (Ort=2.13, SS=0.75) elde ettikleri puan ortalamalarının karşılaştırılabilir düzeydedir ve gözlenen farklılaşmalar düşük düzeydedir.

Son olarak, örgütsel yabancılaşma ölçeğinin kendine yabancılaşma alt boyutu için katılımcıların elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları öğrenim düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulgulanmıştır $t(462) = -1.55, p > 0.05$. Elde edilen bu bulgu, lisans ve altında öğrenime sahip öğretmenlerin (Ort=2.16, SS=0.80) ve lisansüstü düzeyde öğrenime sahip öğretmenlerin (Ort=2.02, SS=0.85) gözlenen puan ortalamalarının şans ile açıklanabilecek düzeyden daha yüksek olmadığını göstermektedir.

Katılımcıların Kıdemlerine Göre Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği toplam ve alt boyutlar için öğretmenlerin elde ettikleri puan ortalamalarının mesleki kıdem düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen tek yönlü ANOVA analizine ait elde edilen bulgular Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü ANOVA sonuçları

	Gruplar	Ort.	Ss.	Varyans K.	Kareler T.	Sd	Kareler O.	F	p
Yabancılaşma	1	2,16	0,56	Gruplar A.	0,19	5	0,04	0,10	0,992
	2	2,15	0,62	Gruplar İ.	170,32	58	0,37		
	3	2,17	0,61	Toplam	170,51	463			
	4	2,17	0,64						
	5	2,18	0,69						
	6	2,10	0,56						
Güçsüzlük	1	2,28	0,61	Gruplar A.	0,10	5	0,02	0,05	0,999
	2	2,27	0,69	Gruplar İ.	195,00	458	0,43		
	3	2,27	0,65	Toplam	195,10	463			
	4	2,28	0,68						
	5	2,28	0,69						
	6	2,23	0,60						

Anlamsızlık	1	1,86	0,70	Gruplar A.	1,95	5	0,39	0,64 0,666
	2	2,03	0,74	Gruplar İ.	277,82	458	0,61	
	3	2,02	0,79	Toplam	279,77	463		
	4	1,99	0,77					
	5	2,01	0,96					
	6	1,93	0,76					
Kuralsızlık	1	2,50	0,73	Gruplar A.	4,30	5	0,86	1,46 0,202
	2	2,37	0,80	Gruplar İ.	269,58	458	0,59	
	3	2,51	0,82	Toplam	273,87	463		
	4	2,32	0,70					
	5	2,35	0,84					
	6	2,24	0,70					
Yalıtılmışlık	1	2,12	0,71	Gruplar A.	2,14	5	0,43	0,75 0,585
	2	1,98	0,75	Gruplar İ.	260,75	458	0,57	
	3	1,98	0,74	Toplam	262,89	463		
	4	2,12	0,78					
	5	2,13	0,88					
	6	2,01	0,70					
Kendine Yabancılaşma	1	2,11	0,77	Gruplar A.	1,40	5	0,28	0,42 0,837
	2	1,99	0,80	Gruplar İ.	306,91	458	0,67	
	3	2,03	0,81	Toplam	308,30	463		
	4	2,12	0,90					
	5	2,14	0,86					
	6	2,04	0,79					

(1= 1-5 yıl; 2= 6-10 yıl; 3=11-15 yıl; 4=16-20 yıl; 5=21-25 yıl; 6= +25 yıl)

Tabloda yer alan bulgular Örgütsel yabancılaşma ölçeği toplam puanlarının kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir, $F(5,458) = 0.10$, $p > 0.05$. Elde edilen bu bulgu, farklı kıdem düzeyine sahip öğretmen alt grupları için gözlenen puan farklılaşmalarının manidar düzeyde olmadığını göstermiştir.

Güçsüzlük alt boyutu için katılımcı puan ortalamaları kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir, $F(5,458) = 0.05$, $p > 0.05$. Buna göre, güçsüzlük alt boyutu için

farklı kıdem düzeylerine sahip öğretmenler için gözlenen puan ortalamalarındaki farklılaşmaların istatistiksel olarak manidar düzeyde olmaktan uzak olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Örgütsel yabancılaşma ölçeği'nin anlamsızlık alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenlerin elde ettikleri puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak manidar şekilde farklılaşmadığı gözlenmiştir, $F(5,458) = 0.64$, $p > 0.05$. Bulgulanan bu sonuç farklı kıdem düzeyine sahip öğretmenlerin anlamsızlık alt boyutu için elde ettikleri puan ortalamalarının manidar düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Bir diğer Örgütsel yabancılaşma ölçeği alt boyutu olan kuralsızlık alt boyutunda gözlenen puan ortalamalarının kadın ve erkek öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir, $F(5,458) = 1.46$, $p > 0.05$. Elde edilen bu bulgu, kuralsızlık alt boyutu için kıdem düzeylerine göre gözlenen puanların anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna götürmüştür.

Yalıtılmışlık alt boyutu için katılımcı puan ortalamaları kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir, $F(5,458) = 0.75$, $p > 0.05$. Bu bulgu ışığında, farklı kıdem düzeyine sahip öğretmen alt gruplarının kuralsızlık alt boyutu için elde ettikleri puan ortalamaları açısından farklılaşmadığı söylenebilir.

Örgütsel yabancılaşma ölçeği'nin kendine yabancılaşma alt boyutu için katılımcıların elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları kadın ve erkek öğretmenlerin kadın ve erkek öğretmenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır $F(5,458) = 0.42$, $p > 0.05$. Elde edilen bu bulgu, farklı kıdem düzeyine sahip öğretmen alt gruplarının karşılaştırılabilir düzeyde yabancı alt boyutu puan ortalamalarına sahip olduklarını göstermiştir.

Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Örgütsel yabancılaşma ölçeği toplam ve alt boyutlar için öğretmenlerin elde ettikleri puan ortalamalarının hali hazırda çalıştıkları görev sürelerine göre ne düzeyde farklılaştığının belirlenmesine yönelik tek yönlü ANOVA gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü ANOVA sonuçları

		Ort.	SSs.	Varyans K.	Kareler T.	Sd	Kareler O.	F	p
Yabancılaşma	1-5 Yıl	2,16	0,60	Gruplar A.	0,27	2	0,14	0,37	0,694
	6-10 Yıl	2,12	0,62	Gruplar İ.	170,24	461	0,37		
	+10 Yıl	2,21	0,66	Toplam	170,51	463			
Güçsüzlük	1-5 Yıl	2,27	0,63	Gruplar A.	0,45	2	0,23	0,53	0,586
	6-10 Yıl	2,22	0,68	Gruplar İ.	194,65	461	0,42		
	+10 Yıl	2,34	0,71	Toplam	195,10	463			
Anlamsızlık	1-5 Yıl	1,96	0,76	Gruplar A.	0,29	2	0,15	0,24	0,788
	6-10 Yıl	1,99	0,78	Gruplar İ.	279,48	461	0,61		
	+10 Yıl	2,03	0,88	Toplam	279,77	463			
Kuralsızlık	1-5 Yıl	2,44	0,76	Gruplar A.	1,76	2	0,88	1,49	0,227
	6-10 Yıl	2,35	0,77	Gruplar İ.	272,12	461	0,59		
	+10 Yıl	2,27	0,80	Toplam	273,87	463			
Yalıtılmışlık	1-5 Yıl	2,05	0,76	Gruplar A.	0,52	2	0,26	0,46	0,633
	6-10 Yıl	2,03	0,72	Gruplar İ.	262,37	461	0,57		
	+10 Yıl	2,15	0,78	Toplam	262,89	463			
Kendine Yabancılaşma	1-5 Yıl	2,07	0,83	Gruplar A.	3,49	2	1,75	2,64	0,072
	6-10 Yıl	1,93	0,74	Gruplar İ.	304,81	461	0,66		
	+10 Yıl	2,26	0,82	Toplam	308,30	463			

Tabloda da görüleceği üzere Örgütsel yabancılaşma ölçeği toplam puanlarının çalıştıkları çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır, $F(2,461) = 0.37, p > 0.05$. Buna göre, çalıştıkları okullardaki görev süreleri itibariyle farklı alt gruplarda yer alan öğretmenlerin Örgütsel yabancılaşma ölçeği toplam puan ortalamaları açısından manidar düzeyde farklılaşmadıkları söylenebilir.

Alt boyut puan ortalamaları açısından bakıldığında ise, güçsüzlük alt boyutu için öğretmenlerin bu boyutta elde ettikleri puan ortalamalarının görev yaptıkları okullarda farklı farklı çalışma süre aralıklarında bulunan öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür, $F(2,461) = 0.53, p > 0.05$. Elde edilen bu bulguya göre, görev yaptıkları okullardaki görev süreleri itibariyle farklı alt gruplarda yer alan öğretmenlerin gözlenen puan ortalamaları için bulgulan farklılaşmalar anlamlı düzeyde değildir.

Bir diğer manidar olmayan sonuç ise anlamsızlık alt boyutunda görülmüştür. Buna göre görevlerini yürüttükleri okullardaki çalışma süreleri değişiklik gösteren öğretmenlerin elde ettikleri puan ortalamalarının öğrenim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı izlenmiştir, $F(2,461) = 0.24, p > 0.05$. Bu bulgu, çalıştıkları okullardaki görev süreleri itibariyle anlamsızlık alt boyutu için elde ettikleri puan ortalamalarının benzer düzeylerde olduğuna işaret etmektedir.

Bir diğer Örgütsel yabancılaşma ölçeği alt boyutu olan kuralsızlık alt boyutunda gözlenen puan ortalamalarının halihazırda çalıştıkları okullardaki çalışma sürelerine göre öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir, $F(2,461) = 1.49, p > 0.05$. Bu bulgu, öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki görev süreleri itibariyle kuralsızlık alt boyutu için benzer düzeylerde görüşe sahip olduklarını göstermektedir.

Yalıtılmışlık alt boyutu için katılımcı puan ortalamalarının bulundukları okullardaki çalışma süresi değişen öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir, $F(2,461) = 0.46, p > 0.05$. Ulaşılan bu bulgu, çalışmada görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin, yalıtılmışlık alt

boyutu için elde ettikleri puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ima etmektedir.

Son olarak, Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği'nin kendine yabancılaşma alt boyutu için katılımcıların elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları görev aldıkları okullardaki çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulgulanmıştır $F(2,461) = 2.64, p>0.05$. Bu bulgu, kendine yabancılaşma düzeyleri itibariyle, öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki sürelerinin manidar bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın bulguları incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğu ($\bar{X} = 2,16$) belirlenmiştir. Bu düzey ölçek maddelerinin aralıkları incelendiğinde “nadiren” durumuna denk geldiği için lise öğretmenlerinin yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varılmaktadır. Literatürde yabancılaşma kavramının bulunduğu araştırmalarda sonuç genel olarak "nadiren" veya "düşük" düzeyde bulunur. Averbek (2016)'in çalışmasında yabancılaşma düzeyinin düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin düşük bulunduğu bir diğer çalışma da Kahveci (2015)'in araştırmasıdır. Ayrıca Çağlayan (2015), Demir (2023) ve Şimşek (2022)'in araştırmalarında da bu çalışmanın bilimsel sonuçları ile benzer sonuç gösterdiği, yabancılaşma düzeyinin "nadiren" olduğu görülmüştür. Bu durum öğretmenler açısından olumlu bir durumdur. Öte yandan Rao ve Ramana (1986)'nın gerçekleştirdiği araştırmada ise öğretmenlerin yabancılaşma düzeyi “yüksek” bulunmuştur.

Araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel yabancılaşma düzeylerine bakıldığında “kuralsızlık” alt boyutunun en yüksek, “anlamsızlık” boyutunun da en düşük olduğu tespit edilmiştir. Kuralsızlık alt boyutunu sırasıyla güçsüzlük ($\bar{X} = 2,27$), kendine yabancılaşma ($\bar{X} = 2,07$), yalıtılmışlık ($\bar{X} = 2,06$) ve anlamsızlık ($\bar{X} = 1,97$) alt boyutları takip etmektedir. Çağlayan (2015)'nin araştırmasında kuralsızlık alt boyutu en yüksek, anlamsızlık alt boyutu ise en düşük değere sahiptir. Araştırma sonuçlarını destekleyen diğer araştırmalar ise Averbek (2016) ve Güler (2022)'e aittir. Averbek (2016) ve Güler (2022)'in çalışmasında da anlamsızlık alt boyutunun ortalaması en düşüktür. Acarbay (2022)'in bulgularına göre de kuralsızlık alt boyutu en yüksek, anlamsızlık alt boyutu ise en düşük ortalamaya sahiptir. Bir diğer sonuçları destekleyici çalışmada Kayalap (2019)'in çalışmasıdır. Kayaalp (2019)'in araştırmasında da

kuralsızlık alt boyutu en yüksek, anlamsızlık alt boyutu en düşük ortalama sahiptir.

Bu araştırmanın sonucundan farklı sonuçların bulunduğu çalışmalarda görülmektedir. Açık (2013), Selbi (2019) ve Kılçık (2011)'in çalışmalarında güçsüzlük boyutu en yüksek sırada bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri incelendiğinde “nadiren” düzeyinde bulunmasının bir nedeni de öğretmenlik mesleğinin içsel bir motivasyonla, gönüllülük esasına dayalı bir meslek olmasıdır. Kuralsızlık alt boyutunun en yüksek ortalama sahip olmasının sebebi ise öğretmenlerin eğitim kurumu içerisinde kendi doğruları ile sınıfa hâkim olmaları ve öğrenciye eğitim-öğretim sunma istekleridir. Öğretmenlerin basmakalıp, kısıtlanmış kurallarla eğitim verebilmeleri mümkün değildir. Belirli kalıplarla sınırlandırılmış eğitim sunmaya çalışan öğretmen kendi amaçlarını kurallar yüzünden gerçekleştiremeyince, başarısız hissetmektedir. Anlamsızlık boyutu, bireyin içerisinde bulunduğu durumu yeterince kontrol edemediğini ve gerçekleştirdiği aktivitelere rağmen ödüllendirilmediğini hissettiği zamanlarda yaşanmaktadır (Featherman, 1975). En düşük ortalamanın anlamsızlık alt boyutunda olması da öğretmenlik mesleğinin derin manaya dayanması, öğretmen tarafından anlamlandırılmadan gerçekleştirilmesinin mümkün olmamasından kaynaklanmaktadır. Güler (2022)'e göre öğretmenlerin mesleklerini yalnızca gelir kapısı olarak görmemeleri, mesleklerine önem atfetmeleri ve mesleklerine tutunarak içerisinde bulundukları örgütü hedeflerine ulaştırmak istemeleri sebebiyle anlamsızlık boyutu en düşük ortalama sahiptir. Nitekim öğretmenler mesleklerini önemsedikleri ve değer verdikleri için ona anlam katmaktadır. Anlamsızlık boyutu bu sebeple öğretmenlik mesleği içerisinde örgütsel yabancılaşma düzeyinde ortalamanın altında bulunmaktadır.

Katılımcıların örgütsel yabancılaşma düzeyleri cinsiyet bazında ele alındığında kadın veya erkek öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinde anlamlı bir farklılık yoktur. Doğan (2021), Ulukan (2024), Uzun (2023) ve Şimşek (2022)'in araştırmalarında yabancılaşma düzeyinin cinsiyet değişkenine göre

anlamli bir farklılık göstermediği sonucunun bulunduğu belirlenmiştir. Apriyanti (2016)'nin çalışmasında da bu çalışmanın sonuçlarına benzer biçimde yabancılaşma düzeyinin cinsiyete göre anlamli bir fark göstermediği belirlenmiştir.

Yabancılaşma düzeyinin cinsiyet değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterdiği çalışmalar da Aveberk (2016), Kahveci (2015) ve Arslantaş (2023)'a aittir. Beri ve Cour (2022)'nin çalışmasında bu farklılığın kadın öğretmenlerde yabancılaşmanın daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılması olduğu görülmektedir.

ğrenim durumu değişkenine göre örgütsel yabancılaşma düzeyi incelendiğinde anlamli bir fark bulunamamıştır. Demir (2023)'in araştırmasında öğretmenlerin eğitim durumuna göre yabancılaşma düzeylerinde önemli bir fark bulunmamıştır. Avşar (2019)'ın çalışmasında da benzer sonuçlar elde ettiği görülmüştür. Yousefi ve Zeinalhajloi (2016)'nin araştırmasında eğitim düzeyi ile yabancılaşma durumu arasında anlamli bir fark olmadığı görülmüştür. Aboul-Ela (2015)'nin çalışmasında öğrenim durumuna göre yabancılaşma düzeyinde önemli bir farklılık tespit edilmemiştir. Ancak Ulukan (2024) ve Mürteza vd. (2017)'nin çalışmasında öğrenim durumu ile örgütsel yabancılaşma düzeyi arasında anlamli bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra Averbek (2016)'nin çalışmasında örgütsel yabancılaşma düzeyinin alt boyutlarından olan güçsüzlük alt boyutunun öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamli bir farklılık göstermiş olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma süresi arttıķa örgütsel yabancılaşma düzeyinin azalması beklenen bir sonuçtur. Yapılan çalışmadaki veriler ışığında görülmektedir ki bu çalışmanın sonucunda katılımcıların çalışma süreleri ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasında anlamli bir farklılık yoktur. Sancak (2020) ve Gider (2020)' in araştırmalarındaki çalışma süresine göre öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin farklılık görülmemesi durumu bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Al- Romy ve Zaki (2018)'nin araştırmasında benzer bir sonuca varılarak yabancılaşma düzeyinin çalışma süresine göre önemli bir

farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu araştırmadan farklı sonuçlara ulaşan çalışmalarda literatürde görülmektedir. Mürteza (2017), Karaslan (2024) ve Değirmenci (2022)'nin çalışmalarında da örgütsel yabancılaşma düzeyinin çalışma süresine göre manidar bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

Katılımcı öğretmenlerin kıdem durumuna bakıldığında öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Açıkel (2013) ve Emir (2012)'nin çalışmalarında örgütsel yabancılaşmanın kıdem değişkenine göre manidar bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Ayrıca Çağlayan (2015)'in çalışmasında kendine yabancılaşma alt boyutu haricinde öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyinde kıdem değişkenine ilişkin anlamlı farklılık bulunmamıştır. Uluslararası literature incelendiğinde Singh ve Randhawa (2023)'nin çalışmasında kıdem durumunun yabancılaşma düzeyini önemli ölçüde etkilediği belirtilmiştir. Aynı şekilde Calabrese ve Fisher (1988)'in araştırması da benzer sonuçlarla kıdem durumuna göre öğretmenlerin yabancılaşma durumu arasında önemli düzeyde negatif bir etki bulmuştur.

Öneriler

Çalışmanın sonucunda sunulan öneriler aşağıda sıralanmaktadır:

Uygulayıcıya Yönelik Öneriler

- Eğitim örgütlerinde görülen örgütsel yabancılaşma durumu için hizmet içi eğitimler, farkındalık eğitimleri gibi çözüm yolları geliştiren eğitimlerin verilmesi önerilmektedir.
- Eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel yabancılaşmayı azaltmak amacıyla okulun yapısı ve derslerde kullanılan materyallerin yenilenmesi ve geliştirilmesi sağlanabilir.
- Örgütsel yabancılaşma durumunu düşürmek için derslerde aktif rol oynayan öğretmenlerin, müfredat ve uygulama konusunda fikirleri alınabilir.
- Yöneticiler ve öğretmenler arasındaki örgüt içi iletişim geliştirilebilir.

Araştırmacılaraya Yönelik Öneriler

- Bu araştırmanın evreni, Kadıköy, Tuzla, Avcılar, Beylükdüzü ve Esenyurt ilçelerindeki liselerde görevli öğretmenlerdir. Bu beş ilçe ile sınırlı olan araştırmanın, daha kapsamlı olarak diğer ilçelerde hatta ülke genelinde araştırılması önerilmektedir.
- Farklı bir çalışmada ilkokul, ortaokul gibi farklı kademelerde görev alan öğretmenlerin de çalışmaya dahil edilmesi tavsiye edilmektedir.
- Üniversitelerde çalışan akademik personeller ile daha kapsamlı nicel veya nitel içerikli bir çalışma yapılması önerilmektedir.
- Bu çalışmada eğitim örgütleri temel alınmıştır. Ancak bu çalışmaların örgütlerdeki yöneticilere veya farklı örgütlerdeki iş gören ve yöneticilere de uygulanabilmesi tavsiye edilmektedir.
- Literatüre örgütsel yabancılaşma alanında daha kapsamlı bilgiler kazandırabilmek, örgütsel yabancılaşmayı engelleyebilecek çözüm önerileri geliştirebilmek ve bu yabancılaşmaya sebep olan etmenleri derinlemesine araştırabilmek amacıyla daha kapsamlı nicel veya nitel çalışmalar yapılarak eklenebilir.
- Çalışmayı geliştirmek amacıyla öğretmenlerin çalıştıkları okulların ekonomik ve çevresel özelliklerinin de incelenmesi amacıyla ek ölçekler kullanılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- About-El, G. M. (2015). Work alienation: Does demographics matter? a study among training and management consulting organizations in Egypt. *Arab Journal of Administrative Sciences*, 22(1).
- Acarbay, F.Y. (2022). *Öğretmenlerin karara katılma durumu ve katılma isteği ile örgütsel yabancılaşma düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Açıkel, S. (2013). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki(istanbul ili Ataşehir ilçesi örneği)*.Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aiken, M. ve Hage, J. (1966). Organizational alienation: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Algın, G. (2023). *Öğretmenlerin mesleki yabancılaşması ve mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Al-Romeedy, B. ve Zaki, H. (2018). Job security as a predictor of work alienation among Egyptian travel agencies' employees. *Minia Journal of Tourism and Hospitality Research*, 3(1), 47-64.
- Apriyanti, H. K. (2016). Alienation among University of Indonesia's psychology students: A comparative study amongst first-year, second-year, and third-year students. *Makara Hubs-Asia*, 20(1), 37-45.
- Arslandaş, S. (2023). *Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisinde birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumunun düzenleyicilik rolü: Hastanelerde bir araştırma*. Doktora Tezi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Aslan, M. ve Doğan, Ü. (2022). Investigation of the relationship between teachers' perception of chaotic leadership, organizational alienation and organizational happiness by structural equation modeling. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 23(1), 460-485.

- Averbek, E. (2016). İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi, Diyarbakır*.
- Avşar, D. (2019). *Okul ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Babür, S. (2009). *Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma: Antalya beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Balay, R., Şimşek, H. ve Şimşek, S. A. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*. 2(1), 53-72.
- Bani-ata, H. ve Saleem, A. (2013). Theme of alienation in modern literature. The Asian Conference on Arts and Humanities, (s. 282-294). *Osaka: Official Conference Proceedings*.
- Barakat, H. (1969). Alienation: A process of encounter between utopia and reality. *The British Journal of Sociology*, 20(1), 1 -10.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başarır, E. (2023). *The effect of work alienation and professional vitality on cyber loafing* (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Bayındır, B. (2002). *Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Beri, N., ve Cour, S. (2022). Development and validation of alienation scale for secondary school teachers to find out gender differences in alienation. *International Journal of Instruction*, 15(3), 357-379.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem Yayınları.

- Büyükyılmaz, O., ve Ofluoğlu, G. (2008). Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünüşleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(1), 113-144.
- Calabrese, R. L., ve Fisher, J. E. (1988). The effects of teaching experience on levels of alienation. *The Journal of psychology*, 122(2), 147-153.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin mesleki gelişimleri engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*. 1618-1650.
- Çağlayan, A. (2015). *İmam hatip ortaokullarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşmasına ilişkin algıları (Diyarbakır İli örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Gaziantep.
- Çifçili, V. (2008). Dershane öğretmenlerinin öğretmen yeterlilik düzeyleri ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 101-115.
- Dar, W.A. (2023). Am I audible? Teachers' alienation with online teaching. *Power and Education*, 15(2), 184-198.
- Dash, S. S. ve Vohra, N. (2019). The leadership of the school principal: Impact on teachers' job crafting, alienation and commitment. *Management Research Review*, 42(3), 352-369.
- Dean, D.G. (1961). Alienation: Its meaning and measurement. *American Sociological Review*, 26 (1), 753-758.
- Değirmenci, R. (2022). *İlkokullarda ve ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Delibaş, S. T., Tabakçı, R. B. ve Toz, Z. (2023). Öğretmenlik mesleği imajına yönelik öğretmen görüşleri. *International Academic Social Resources Journal*, 45(8), 2042-2051.
- Demir, D. (2023). *Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali, işe yabancılaşması ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü: Ankara.

- Develioğlu, K. ve Tekin, Ö. A. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15-30.
- Dhillon, M. (2019). Alienation among school teachers in relation to job satisfaction and self esteem. *International Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 4(8), 74-80.
- Doğan, Ü. (2021). *Öğretmenlerin kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi*. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Durkheim, E. (2006). Toplumsal iş bölümü. P.D. Ozankaya (Çev.). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Emir, S. (2012). *Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Aydın.
- Erdem, M. (2010). Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 511-537.
- Erdogan, S. ve Yazıcıoğlu, Y. (2004). SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. *Ankara: Detay Yayıncılık*, 49-50.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: Lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(3), 395-417.
- Erkılıç, E. (2012). *Örgütsel stresin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

- Ertoý, M. ve Yıldırım, Y. (2018). Sosyal bilimlerde meta-metodolojik bir unsur olarak zaman. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 3(1), 71-90.
- Eryılmaz, A. (2010). *Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi*. Yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara (2005).
- Featherman, D. (1975). Social structural and psychological antecedents selfestrangment and powerlessness. *American Sociological Review*, 40(6), 701-719.
- Fettahlioğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma*. Yüksek lisans tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Fromm, E. (1972). Karl Marx Theory of Alienation. *Rinductory Sociology*, 195-216.
- Gereluk, W. (1974). Alienation in education: A Marxician redefinition. *McGill Journal of Education*, 9(1), 34-50.
- Ghaleb, B. D. (2024). The concept of alienation and alienation in organization. *Pancasila International Journal of Applied Social Sciences*, 2(2), 206-224.
- Gider, İ. (2020). *Okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki* Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Siirt.
- Goka, A. K. J., Rolston, D. D. K., Mathan, V. I. ve Farthing, M. J. G. (1990). The relative merits of faecal and duodenal juice microscopy in the diagnosis of giardiasis. *Transactions of the Royal Society of Tropical Medicine and Hygiene*, 84(1), 66-67.
- Güler, E. (2022). *Olağanüstü Şartlarda Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Yabancılaşma: Finike Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

- Güzel, F. ve Kirazoğlu, C. (2019). Halk eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki. *Anadolu Bil Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 192-222.
- Hall, R. (2022). Alienation and education. *Encyclopedia of Marxism and Education*, 29-45.
- Hegel, F.(1999). *Political writings*. Cambridge University Press: Britain.
- Kahveci, A. (2015). Assessing high school students' attitudes toward chemistry with a shortened semantic differential. *Chemistry Education Research and Practice*, 16(2), 283-292.
- Karaarslan, Ö. N. (2024). *Zenginlik kültürü ve Türkiye'de kültürel bir olgu olarak zenginlik*. Doktora tezi Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Kayaalp, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleri ile ilişkisi*. Yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 191-212.
- Khadivi, A., Talebi, B. ve Zanjireh, F. M. (2023). Predicting work performance based on job characteristics and organizational trust with the meditation of work alienation in healthcare workers in the oil industry in the northwest of Iran. *Razavi International Journal of Medicine*, 23-29.
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları*. Yüksek lisans tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kılıç, M. (2010). Stratejik yönetim sürecinde değerler, vizyon ve misyon kavramları arasındaki ilişki. *Sosyoekonomi*, 13(13).
- Köse, E. (2010). Bilimsel araştırma modelleri. *Bilimsel araştırma yöntemleri içinde*, 97-120.

- Köse, H. (2018). *İlkokul sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri: Karaman örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Karaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
- Mackey, J., ve Ahlgren, A. (1977). Dimensions of adolescent alienation. *Applied Psychological Measurement*, 1(2), 219-232.
- Mann, S.J. (2005). Alienation in the learning environment: a failure of community? *Studies of Higher Education*, 43-55.
- Marcuse, H. (1964). *One Dimensional Man*. Boston: Beacon Press.
- Marx, K. (2000). 1844 El Yazmaları. Murat Belge (Çev.). İstanbul: Birikim Kitapları.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. Yüksek Lisans Tezi. Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Merton R. K. (1968). *Social theory and social structure*. The Free Press.
- Mills, C.W. (2007). *The social imagination*. New York: Oxford University Press.
- Muttar, A., Keir, M. Y. A., Mahdi, O. R. ve Nassar, I. (2019). Antecedents and consequences of work alienation: A critical review. *Journal of Statistics Applications and Probability*, 8(3), 279-288.
- Mürteza, F., Çolakoğlu, Ü. ve Atay, H. (2017). İşgörenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ile demografik faktörleri arasındaki farklılaşma: Dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Journal of Travel & Tourism Research*.
- Oğurer, Y. (2021). *Yabancılaşma kavramı bağlamında halkla ilişkiler alanında çalışan meslek profesyonellerinin emeğe yabancılaşması üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özmen, S. K. ve Demir, Ö. (2012). İlköğretim öğrencilerinin dikkat toplama sürecine ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 135-153.

- Rao, C. P. ve Ramana, V. V. (1986). Measuring alienation among college teachers. *Sociological Bulletin*, 35(1), 45-67.
- Sancak, A. (2020). *Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. On Dokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü: Samsun.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Selbi, A. (2019). *Okul müdürlerinin kullandığı yönetim stilleri ve örgütsel adalet davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşmalarını yordama derecesi*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Singh, S. ve Randhawa, G. (2024). Determinants of work alienation among bank employees: a socioeconomic perspective. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*, 21(2), 308-321.
- Soltani, E. ve Valikhani, M. (2015). Investigating the effect of job alienation on the organizational behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 277-286.
- Soza, J. (2015). *Teacher alienation: Reconceptualizing the educational work environment*. Loyola Marymount University.
- Şimşek, Ö. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Tummers, L. Thiel, S., Stejin, B. ve Bekkers, V. (2014). The effects of work alienation and policy alienation on behavior of public employees. *Administration and Society*, 2-24.
- Tükel, İ. (2012). Modern örgütlerde yabancılaşma ve Kafka'nın "Dönüşüm" Romanının bu bağlamda analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 34-50.
- Türk, F. (2014). Alienation in education. *International Journal of Educational Policies*, 8(1), 41-58.

- Uğur, A. ve Erol, Z. (2015). Örgütlerde kritik sorun kaynağı olarak işe yabancılaşma, yabancılaşma ve bürokrasi arasındaki ilişkiye yönelik kavramsal bir yaklaşım. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 181- 192.
- Ulukan, Y. Ö. (2024). *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Yabancılaşmaya ve Örgütsel İletişime Olan Etkisi*. Yüksek lisans tezi. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Uzun, E. (2023). *Eğitim kurumlarında örgütsel engellerin işe yabancılaşma düzeyine etkisi*. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yeniçeri, Ö. (1987). *Örgütlerde yabancılaşma sorunları ve yabancılaşmanın önlenmesinde yönetime katılmanın rolü*. Yüksek lisans tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Yousefi, M. ve Zeinalhajlou, A.A. (2016). Factors affecting the work alienation in employees of East Azerbaijan health insurance organizations. *Depiction of Health 2016*; 6(4): 23-31.
- Zengin, H. T. (2023). *Öğretmenlerin mesleki yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel yabancılaşma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.