



ÖĞRETMENLERİN İŞE YABANCILAŞMA ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF TEACHERS' PERCEPTIONS OF ALIENATION TO THE WORK

Serkan TURAN¹, Semih SUGÜNEŞ², Rabia SUGÜNEŞ³, Hülya ALTIN⁴, Derya İMREN⁵

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

07.09.2023

Kabul Tarihi

12.10.2023

Anahtar Kelimeler

öğretmen, eğitim,
işe yabancılaşma

Özet

Günümüzde genellikle modern olarak tanımlanan toplumlar, sosyal, kültürel, ekonomik ve politik anlamda hızla dönüşmektedir. Küreselleşme fenomeni, yaşam tarzlarımızı etkilemekte ve ekonomik sınıflar farklılaşmakta, uluslararası ve yerel düzeyde, giderek belirginleşmektedir. Gelir bölgesinde düzensizlikler verici alarm seviyelerine ulaşmış, doğal kalite ve çevrenin kirliliğinin yaşamın tehlikeli bir şekilde kullanılması. Kapitalist sistem, kâr odaklılığın göstergesi olan bir dizi krize yol açarken, bu olumsuzluklar karşısında bireylerin genellikle pasif kalması ve "yabancılaşma" duygusu kaçınılmaz bir şekilde arttırmaktadır. Bu çalışma, öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarını değerlendirmeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda İstanbul ili Sultanbeyli ilçesindeki 159 öğretmene İşe Yabancılaşma Ölçeği uygulanmıştır. Analiz sonuçları, okuldaki görev süresi ve mesleki kıdem gibi demografik faktörlerle işe yabancılaşma algıları arasında anlamlı veriler sunmaktadır. Ancak cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu gibi diğer demografik faktörlerle işe yabancılaşma algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Article Info

Received

07.09.2023

Accepted

12.10.2023

Keywords

teacher,
education,
alienation from
work

Abstract

Today, societies generally defined as modern are rapidly transforming in social, cultural, economic and political terms. The phenomenon of globalization affects our lifestyles and economic classes differentiate, becoming increasingly evident at international and local levels. Irregularities in the income zone have reached alarming levels, dangerous exploitation of natural quality and pollution of the environment. While the capitalist system causes a series of crises that are indicators of profit orientation, individuals generally remain passive in the face of these negativities and the feeling of "alienation" inevitably increases. This study aimed to evaluate teachers' perceptions of work alienation. For this purpose, the Work Alienation Scale was applied to 159 teachers in the Sultanbeyli district of Istanbul. The analysis results provide meaningful data between demographic factors such as tenure at school and professional seniority and perceptions of work alienation. However, there is no significant relationship between perceptions of work alienation and other demographic factors such as gender, marital status and educational status.

1. GİRİŞ

Okullar, sosyal, politik ve ekonomik boyutlarda üç ana işlevi yerine getirmektedir.

Sosyal anlamda, okullar bireyleri topluma entegre etmeyi ve kültürel değerleri aktarmayı

¹ Ahi Evran İlkokulu, İstanbul, e-mail: serkanturan2680@gmail.com, ORCID: 0009-0005-7945-1051 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Ahi Evran İlkokulu, İstanbul, e-mail: semihsu_2000@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-4942-6419

³ Ahi Evran İlkokulu, İstanbul, e-mail: rabiasemih@hotmail.com, ORCID: 0009-0002-8506-227X

⁴ Şehit Mehmet Yılmaz İlkokulu, İstanbul, e-mail: altin18@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4238-114X

⁵ BİTÖ Ali Osman Sönmez Sosyal Bilimler Lisesi, Bursa, e-mail: deryaerkal16@gmail.com, ORCID: 0009-0006-3770-3182

hedefler. Politik olarak, gelecek nesillerin devlete bağlı olmalarını sağlamak ve liderlik potansiyeli taşıyan öğrencilere uygun eğitim fırsatları sunmak görevindedir. Ekonomik olarak ise, iş piyasasının ihtiyaç duyduğu yetenekli insan gücünü yetiştirmekle yükümlüdür (Bursalıoğlu, 2002: 37).

Toplum için bu işlevlerin yerine getirilmesi kritik önem taşır. Bu görevlerin etkin bir şekilde sürdürülmesi için öğretmenler kilit bir rol oynamaktadır. Eğitim programları ne kadar iyi tasarlanırsa tasarlansın, bu programları uygulayacak nitelikli öğretmenler olmadan, eğitim yatırımları ve çabaları anlamsız kalır. Sonuçta, bir okul, içindeki öğretmenlerin kalitesiyle sınırlıdır (Aybek, 2007: 9).

Eğitim sisteminde yabancılaşma ve öğretmenlerin işlerine yabancılaşması, sistemin etkinliğini ve amaçlarına ulaşmasını engelleyen önemli bir sorundur. Eğitimdeki problemleri sadece eğitim sistemi içinde değerlendirmek yerine, bu problemlerin toplumsal, politik ve ekonomik bağlamlarını da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Demografik değişimler, politik reformlar ve diğer toplumsal faktörler, eğitimdeki mevcut sorunların temelini oluşturur (Kılıç, 2009: 3).

Ayrıca, bürokratikleşen eğitim sistemleri, öğretmenlerin işlerine yabancılaşmalarına yol açabilecek bir dizi olumsuz etkiye sahiptir. Kişisel ilişkilerin azalması, işlevini yitiren kuralların devam etmesi, katı hiyerarşiler ve belirsizlik yaratan sürekli reformlar, öğretmenlerin işleriyle olan bağını zayıflatmaktadır.

1.1. İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma konusu, karmaşık ve çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Mottaz (1981) bu kavramı, çalışanların işlerini nasıl algıladıkları ve bu algılarıyla beklentileri arasındaki uyumsuzluğu anlatmak için "kontrol, amaç ve öz ifade" gibi boyutları kullanarak tanımlamıştır. Bu uyumsuzluk genellikle çalışanlarda güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Kurtulmuş ve Karabıyık (2016), işe yabancılaşmanın bireyin işten beklediği tatmini alamaması, işin monoton hale gelmesi ve işe olan ilgisinin kaybolması gibi faktörlerle sosyo-psikolojik bir sorun olarak ortaya çıktığını vurgulamışlardır. Marx (2013) ise, işe yabancılaşmanın temelinde, bireyin yaratıcı emeğinin sonuçları ve iş süreçleri üzerinde etkin bir kontrol kuramaması ve işinde kendini ifade edememesi yattığını belirtmiştir.

1.2. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşması

İşe yabancılaşma, öğretmenlik dahil olmak üzere birçok alanda karşımıza çıkan ciddi bir problem olarak kabul edilmektedir. Öğretmenler, eğitim kurumlarının normlarıyla kendi pedagojik görüşleri arasında çelişki hissettiklerinde, karar verme süreçlerine dahil

olmadıklarını düşündüklerinde veya okul yönetimiyle yetersiz bir iletişim kurduklarında yabancılaşma yaşayabilirler (Şimşek ve ark., 2012).

Yabancılaşmaya sebep olan faktörler arasında, eğitim sektöründeki artan problemler ve bu problemleri çözme kapasitelerinin yetersiz olduğuna dair oluşan algılar bulunmaktadır. Ekonomik zorluklar da öğretmenlerin işe yabancılaşmalarını tetikleyen diğer bir faktördür.

Merkezi bir yapıda, bürokrasinin ve hiyerarşinin belirleyici olduğu eğitim sistemlerinde, öğretmenlerin mesleki özerkliğe sahip olmadıklarını hissetmeleri yabancılaşmalarına yol açabilmektedir. Bu sorunu çözebilmek için, eğitim bölgelerinin kendi koşullarına uygun bir eğitim modeli oluşturması ve bu modelin oluşturulmasında tüm ilgili tarafların karar süreçlerine katılımını sağlaması önerilmektedir (Akar, 2018).

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin işe yabancılaşması, eğitim sistemi değişimi ve kalitesi için ciddi bir risk faktörüdür. Öğretmenlerin eğitim sisteminin ekonomik olup olmadığı, yabancılaşma fiyatlarının sadece kendi üretkenliklerini değil, aynı zamanda eğitim süreçlerini ve başarılarını da olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durum sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan geniş kapsamlı bozulmanın yolunu açabilir. Öğretmenlerin işe yabancılaşmasını sağlanabilir, eğitim sistemi ve okul atmosferini iyileştirmenin anahtarı olabilir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, 159 öğretmen üzerinde uygulanan işe yabancılaşma davranışı aracılığıyla muamele eden işe yabancılaşma algılarını odaklamaktır. Çalışma, yabancılaşmanın farklı boyutlarını ele alacak ve hangi işlemciler arasında işe yabancılaşmayı tetiklediğini veya ayrılmasını anlamayı hedeflemektedir. Ayrıca bu çalışma eğitim politikaları, öğretmen yetiştirme programları ve okul yönetimine yönelik uygulamalı öneriler sunmayı sunmaktadır. Öğretmenlerin işe yabancılaşmayı anlayarak, eğitim sektörü için daha sürdürülebilir ve etkili çözüm yollarının genişletilmesi mümkün olacaktır.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarıyla demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?

5. Öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının demografik özelliklerle ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır (Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Sultanbeyli ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 159 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik yapıya göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Yapıya Göre Dağılımı

Gruplar		f	Yüzde
Yaş	25-35	71	44,65
	36-45	71	44,65
	46-60	17	10,69
Cinsiyet	Kadın	93	58,49
	Erkek	66	41,51
Medeni Durum	Bekar	110	69,18
	Evli	49	30,82
Öğrenim Durumu	Lisans	109	68,55
	Yüksek Lisans	50	31,45
Okulda Görev Yapma Süresi	1-5 yıl	99	62,26
	6-10 yıl	40	25,16
	11-20 yıl	17	10,69
	21 yıl ve üzeri	3	1,89
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	45	28,30
	6-10 yıl	34	21,38
	11-20 yıl	66	41,51
	21 yıl ve üzeri	14	8,81
TOPLAM		159	100

Tablo 1 incelendiğinde 93 kadın katılımcı, 66 erkek katılımcı olmak üzere toplam 159 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

İşe Yabancılaşma Ölçeği: Elma tarafından geliştirilen İşe Yabancılaşma Ölçeği'nde yer alan her bir maddenin faktör yük değerleri .37 ile .75 arasında değişmektedir. Ölçekte beşli likert tipi kullanılmıştır (Hiçbir zaman = 1, Az =2, Bazen = 3, Çoğu zaman = 4, Her zaman = 5) (Elma, 2003: 91-96). Ölçekten alınan puanın yükselmesi yabancılaşma düzeyinin yükseldiğini göstermektedir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu öğretmenlere Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	t	p
İşe Yabancılaşma	25-35	71	2,2617	,67448	3,924	,022
	36-45	71	2,3310	,66904		
	46-60	17	2,7802	,82386		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının yaş durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Ortalama puanlara göre 46-60 yaş aralığındaki katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
İşe Yabancılaşma	Kadın	93	2,3418	,66471	-,133	,262
	Erkek	66	2,3569	,75555		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
İşe Yabancılaşma	Bekar	110	2,3251	,73849	-,617	,113
	Evli	49	2,3996	,61458		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
İşe Yabancılaşma	Lisans	109	2,4010	,65014	1,410	,075
	Yüksek Lisans	50	2,2326	,79721		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
İşe Yabancılaşma	1-5 yıl	99	2,2685	,69684	4,902	,003
	6-10 yıl	40	2,4138	,63946		
	11-20 yıl	17	2,8111	,66491		
	21 yıl ve üzeri	3	1,4737	,45580		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir

($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 11-20 yıl arası çalışan katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarının Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
İşe Yabancılaşma	1-5 yıl	45	2,0480	,70611	5,940	,001
	6-10 yıl	34	2,2655	,70152		
	11-20 yıl	66	2,5191	,57577		
	21 yıl ve üzeri	14	2,7068	,87790		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Yabancılaşma ile birlikte öğretmenler özgünlüğünü kaybeder, yeni ürünler üretmez, öğretmenler rol model olamamakta, kendilerini geliştirmek ve oldukları yerde tutmak zorunda hissetmemekte, toplumun gelişimine katkıları çok düşük düzeyde kalmaktadır. Bu durumda ise öğrenme-öğretme sürecinde etkili ortamlar oluşturamamakta, verimlilikleri düşmekte, okul yönetimi ile koordinasyon sağlamakta güçlük çekmektedir.

Yaş faktörüne bakıldığında yapılan analizde 46-60 yaş aralığındaki operasyonların yabancılaşma puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Örneğin, Çalışır (2006) iş tatmininin düşüşünün olduğunu ve bu bozulmanın yabancılaşmayı tetikleyebileceğini belirtmişlerdir.

Cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerinin işe yabancılaşma üzerinde belirtilmesi açısından anlamlı bir etki tespit edilmemiştir. Sonuç olarak, örneğin Aksu ve Güneri (2011) tarafından yapılan araştırmalar da benzer şekilde görülmüştür. O etkin, cinsiyet ve medeni durum gibi demografik görünüme yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etki belirtilmemiştir.

Çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem değişkenleri anlamlı olarak anlamlı farklılıklar göstermiştir. Örneğin Açikel (2013) yaptığı bir başarılı, mesleki kıdem ve işe yabancılaşma arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

4.1. Öneriler

Öğretmenlerin eğitim programları, okul yönetimi ve karar almada daha fazla katılımının teşvik edilmesi gerekmektedir.

Öğretmenlere düzenli olarak mentorluk, eğitim ve destek sağlanmalı ve mesleki gelişimlerini desteklemek için farklı kaynaklar ve eğitim fırsatları sunulmalıdır.

Öğretmenlere sürekli profesyonel gelişim fırsatları sunarak, ilgi çekici ve motive edici tutulmalıdır ve yeni öğretim yöntemleri ve teknolojiler hakkında bilgi sahibi olmalarına yardımcı olunmalıdır.

Öğretmenlerin iş ve özel hayat dengesini sürdürmelerine yardımcı olunmalı ve esnek çalışma seçenekleri veya kişisel zaman yönetimi özellikleri geliştirebilmeleri için destek sunulmalıdır.

KAYNAKÇA

Açikel, S. (2013). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki (İstanbul İli Ataşehir İlçesi Örneği)*. (yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.

Aksu, T. ve Güneri, B. (2011). Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi. *E-International Journal of Educational Research*, 2 (4), 28–43.

Aybek, B. (2007). Eleştirel düşünmenin öğretiminde öğretmenin rolü. *Bilim Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 7(2), 1-12,

Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A.

Çalışır, İ. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması. (Bolu İli Örneği)*. (yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu

Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması. (Ankara İli Örneği)*. (doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kılıç, H. (2009). *Sosyo- ekonomik değişkenler açısından eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen*. (yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 459-477.

- Marx, K. (2013). *1844 el yazmaları*. (Çev. M. Belge). İstanbul: Birikim Yayınları.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.