



**Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi-ÇYBD**  
Cilt 6, Sayı 2, EKİM 2019, ISSN 2564-7490

**Jurnal of Contemporary Administrative Science-JCAS**  
Volume 6, Issue 2, OCTOBER 2019, ISSN 2564-7490

**EYUDER adına Dergi Yöneticisi**  
Dr. Öğrt. Üyesi Adem ÇİLEK

**Journal Manager on Behalf of the EYUDER**  
Assist Prof. Dr. Adem ÇİLEK

**Editör**

Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN  
Yozgat Bozok Üniversitesi

**Editör Yardımcısı**

Doç. Dr. Erkan KIRAL  
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi

**Alan Editörleri**

Dr. Öğr. Üyesi Can MEŞE  
Yozgat Bozok Üniversitesi

Dr. Ferah Güçlü YILMAZ  
Milli Eğitim Bakanlığı

**Editor in Chief**

Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN  
Yozgat Bozok University

**Vise Editor**

Assoc.Prof. Dr. Erkan KIRAL  
Aydın Adnan Menderes University

**Section Editors**

Assit. Prof. Dr. Can MEŞE  
Yozgat Bozok University

Dr. Ferah Güçlü YILMAZ  
Ministry of National Education

Bu dergi **Google Akademik, Türk Eğitim İndeksi** ve **SOBIAD** veri tabanında yer almaktadır.

This journal takes place at **Google Scholar, Turkish Education Index** and **SOBIAD** database.

Bu dergi 2014 yılından beri yılda iki sayı olarak yayınlanan hakemli ve uluslararası bir dergidir.

This journal is a peer-reviewed and international journal published twice a year since 2014.

**Yayın Kurulu**

Prof. Dr. Yüksel KAVAK TED Ün.  
Prof. Dr. Ayhan AYDIN Osmangazi Ün.  
Prof. Dr. Elife DOĞAN KILIÇ İstanbul Ün.  
Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN Bozok Ün.  
Prof. Dr. Feyzi ULUĞ Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Nezahat GÜÇLÜ Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Nurhayat ÇELEBİ Karabük Ün.  
Prof. Dr. Nuri BALOĞLU Kırşehir Ahi Evran Ün.  
Prof. Dr. Peter LITCHKA Loyola Un.  
Assit.Prof.Dr. Quintin ROBINSON Santa Clara Un.  
Prof. Dr. Songül ALTINIŞIK  
Prof.Dr.Sadegül AKBABA ALTUN Başkent Ün  
Prof. Dr. Temel ÇALIK Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Türkan ARGON Abant İzzet B. Ün.  
Prof. Dr. Walter POLKA Niagara Un.  
Doç. Dr. Güneş SALI, Yozgat Bozok Ün.

**Editorial Board**

Prof. Dr. Yüksel KAVAK TED Un.  
Prof. Dr. Ayhan AYDIN Osmangazi Un.  
Prof. Dr. Elife DOĞAN KILIÇ İstanbul Un.  
Prof.Dr. Emine BABAOĞLAN Bozok Un.  
Prof. Dr. Feyzi ULUĞ Gazi University  
Prof. Dr. Nezahat GÜÇLÜ Gazi University  
Prof. Dr. Nurhayat ÇELEBİ Karabük Un.  
Prof. Dr. Nuri BALOĞLU Kırşehir Ahi E.Un.  
Prof. Dr. Peter LITCHKA Loyola Un.  
Assit.Prof.Dr. Quintin ROBINSON Santa Clara Un  
Prof. Dr. Songül ALTINIŞIK  
Prof.Dr.Sadegül AKBABA ALTUN Başkent Un.  
Prof. Dr. Temel ÇALIK Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Türkan ARGON Abant İzzet B. Un.  
Prof. Dr. Walter POLKA Niagara Un.  
Assoc. Prof. Dr. Güneş SALI, Yozgat Bozok Ün.

**Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi-ÇYBD**  
Cilt 6, Sayı 2, EKİM 2019, ISSN 2564-7490

**Jurnal of Contemporary Administrative Science-JCAS**  
Volume 6, Issue 2, OCTOBER 2019, ISSN 2564-7490

**EYUDER adına Dergi Yöneticisi**  
Dr. Öğrt. Üyesi Adem ÇİLEK

**Journal Manager on Behalf of the EYUDER**  
Assist Prof. Dr. Adem ÇİLEK

**Editör**  
Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN  
Yozgat Bozok Üniversitesi

**Editor in Chief**  
Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN  
Yozgat Bozok University

**Editör Yardımcısı**  
Doç. Dr. Erkan KIRAL  
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi

**Vise Editor**  
Assoc.Prof. Dr. Erkan KIRAL  
Aydın Adnan Menderes University

**Alan Editörleri**  
Dr. Öğr. Üyesi Can MEŞE  
Yozgat Bozok Üniversitesi

**Section Editors**  
Dr. Öğr. Üyesi Can MEŞE  
Yozgat Bozok University

Dr. Ferah Güçlü YILMAZ  
Milli Eğitim Bakanlığı

Dr. Ferah Güçlü YILMAZ  
Ministry of National Education

Bu dergi **Google Akademik, Türk Eğitim İndeksi ve SOBIAD** veri tabanında yer almaktadır.

This journal takes place at **Google Scholar, Turkish Education Index and SOBIAD** database.

Bu dergi 2014 yılından beri yılda iki sayı olarak yayınlanan hakemli ve uluslararası bir dergidir.

This journal is a peer-reviewed and international journal published twice a year since 2014.

#### **Sayı Hakemleri**

Prof. Dr. Abdurrahman İLGAN, Hatay M.Kemal Ün.  
Doç. Dr. Adem BAYAR, Amasya Ün.  
Doç. Dr. Fethi Kayalar, Erzincan B.Yıldırım Ün.  
Doç. Dr. Güneş SALI, Yozgat Bozok Ün.  
Doç. Dr. M. Metin ASLAN, Kırıkkale Ün.  
Doç. Dr. Muammer Ergün Kastamonu Ün.  
Dr. Öğr. Üyesi Bilgen KIRAL Aydın A. Menderes Ün.  
Dr. Öğr. Üyesi Çetin TERZİ, Eskişehir Anadolu Ün.  
Dr. Öğr. Üyesi Didem ALSANCAK, A.Evran Ün.  
Dr. Öğr. Üyesi Gökçe ÖDEMİR, Gaziantep Ün.  
Dr. Öğr. Üyesi Hamit ÖZEN, Eskişehir O. G. Ün.  
Dr. Öğr. Üyesi Hatice SAĞNAK, Yozgat B. Ün.  
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet A. BAHAR, Yozgat Bozok Ün.  
Dr. Öğr. Üyesi N. KARAGÖZOĞLU Yozgat Bozok Ün.  
Dr. Öğr. Üyesi Yusuf BADAVAN, Hacettepe Ün.  
Dr. Çiğdem Çelik ŞAHİN, MEB  
Dr. Fikret Yılmaz, Yozgat Bozok Ün.  
Öğrt. Gör.Dr. Recep Batu GÜNÖR H.B.Veli Ün.  
Dr. Osman Tayyar ÇELİK, MEB

#### **Issue Referees**

Prof. Dr. Abdurrahman İLGAN, Hatay M.Kemal Un.  
Assoc. Prof. Dr. Adem BAYAR, Amasya Un.  
Assoc. Prof. Dr. Fethi Kayalar, Erzincan B.Yıldırım Un.  
Assoc. Prof. Dr. Güneş SALI, Yozgat Bozok Un.  
Assoc. Prof. Dr. M. Metin ASLAN, Kırıkkale Un.  
Assoc. Prof. Dr. Muammer Ergün Kastamonu Un.  
Assist Prof. Dr. Bilgen KIRAL Aydın A. Menderes Un.  
Assist Prof. Dr. Çetin TERZİ, Eskişehir Anadolu Un.  
Assist Prof. Dr. Didem ALSANCAK, A.Evran Un.  
Assist Prof. Dr. Gökçe ÖDEMİR, Gaziantep Ün.  
Assist Prof. Dr. Hamit ÖZEN, Eskişehir O. G. Un.  
Assist Prof. Dr. Hatice SAĞNAK, Yozgat B. Un.  
Assist Prof. Dr. Mehmet A. BAHAR, Yozgat Bozok Un.  
Assist Prof. Dr. N. KARAGÖZOĞLU Yozgat Bozok Un.  
Assist Prof. Dr. Yusuf BADAVAN, Hacettepe Un.  
Dr. Çiğdem Çelik ŞAHİN, Ministry of Education  
Dr. Fikret Yılmaz, Yozgat Bozok Un.  
Öğrt. Gör.Dr. Recep Batu GÜNÖR H.B.Veli Un.  
Dr. Osman Tayyar ÇELİK, Ministry of Education

## İÇİNDEKİLER

### **Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Damgalama Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

An Investigation of the Relationship Between Personality Characteristics and Stigmatization Behaviors of Teachers **94 -111**  
*Hacer Akın Bayramlık, Feyzi Uluğ*

### **Sosyal Ağ Kullanımı Yoğunluğu ve Sanal Kaytarma Davranışları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir İnceleme**

The Intensity of Social Network Usage and Cyberloafing Behaviours: A Study on University Students **112-129**  
*Hale Alan*

### **Türk Eğitim Denetim Sistemi ile Anglo Sakson Ülkelerdeki Eğitim Denetim Sistemlerinin Karşılaştırılması**

The comparison of Turkish educational inspection system and with Some Anglo Saxon countries' educational inspection systems **130-150**  
*Abdulkadir Dursun, Songül Altınışik*

### **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatından Kaynaklanan Sorumluluklarına İlişkin Okul Müdürü Görüşleri**

Opinions of School Principals on Responsibilities Arising from Occupational Health and Safety Legislation **151-162**  
*Caner Cereci, Remzi Burçin Çetin*

### **BİMER ve CİMER 'e Gelen Şikayetler ile İlgili Maarif Müfettişlerinin, İlçe Milli Eğitim Müdürlerinin ve Şube Müdürlerinin Görüşleri: Bir Durum Çalışması**

Ministry of Education Inspectors, District National Education Directors and Branch Managers' Opinions on BİMER and CİMER Complaints: A Case Study **163-182**  
*Nazmiye Eski, Dilek Ilgın Özben, İlhan Günbayı*

### **Türkiye'de Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Etkileyen Faktörler: Bir Meta-Analiz Çalışması**

The Factors Effecting Organizational Citizenship Behaviour of Teachers in Turkey: A Meta-Analysis Study **183-202**  
*Şengül Uysal, Yılmaz Sarıer, Adem Çilek*

- Öğretmenlerin Yapısal Güçlendirilmesi Fenomenolojik Bir Yaklaşım**  
Structural Strengthening of Teachers Phenomenological Approach **203-224**  
*Süleyman Umar, Hamit Özen*
- Sınıf Öğretmenlerinin Lisansüstü Eğitimine İlişkin Görüşleri**  
Classroom Teachers' Opinions on Graduate Education **225-237**  
*Mustafa Çelenk, Adem Bayar*
- Yeni Gözde Yapay Zekâ: Yapay Zekânın İş Dünyasına Etkileri**  
AI is the New Black: Effects of Artificial Intelligence on Business World **238-258**  
*İzzet Kılınç, Aslıhan Ünal*

## İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşmalarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi<sup>1</sup>

### An Analysis of Primary School Teachers' Organizational Alienation Levels with Respect to Socio Demographic Variables

Menderes KOVANCI<sup>2</sup>, Hüseyin ERGEN<sup>3</sup>

#### Özet

Son zamanlarda çalışanların tutum ve davranışlarına yön veren değişkenler bilimsel çalışmalarda sıklıkla yer almaktadır. Bu çalışmada da öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algıları ile örgütsel yabancılaşma algılarının sosyo-demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu belirlemek amacıyla olasılıklı örnekleme yöntemlerinden küme örnekleme deseni kullanılmıştır. Mersin ili merkez ilçelerinde görev yapan 831 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Eryılmaz (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcı özelliklerinin belirlenmesinde ise kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından anlamsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarında hiçbir zaman düzeyinde yabancılaşma yaşadıkları, güçsüzlük ve kuralsızlık alt boyutlarında ise nadiren düzeyinde yabancılaşma yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına yönelik puan ortalamalarında; medeni durum, en son mezun olunan okul, kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenlerine göre ise grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar öğretmenlerin tutum ve davranışlarına yön veren değişkenlerin daha yakından tanınmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Örgütsel yabancılaşma, ilkokul öğretmenleri, öğretmen görüşleri, sosyo-demografik değişkenler.

#### Abstract

In recent years, variables that shape employees' attitudes and behaviours is often located in scientific studies. Also in this study, teachers' perceptions of organizational alienation and whether there is a significant difference in their perceptions of organizational alienation were intended to reveal. The cluster sampling pattern which is one of probability sampling methods was used to determine the working group of the research. 831 teachers working in central districts of Mersin were formed the sample of the research. In the research, the organizational alienation scale developed by Eryılmaz (2010) was used as the data collection tool. The personal information form was used for determining the characteristics of the participants. In this study, it was observed that teachers experienced organizational alienation and they never experienced alienation in meaningless, isolation and self-estrangement which are sub-dimensions of organizational alienation; they rarely experienced alienation in powerlessness and normlessness sub-dimensions. It was obtained that there is no significant difference according to variables such as marital status, the school which was graduated lastly, working time in the institution but there is a significant difference according to variables such as gender, age and seniority among organizational alienation and score averages of its sub-dimensions. It is thought that the results which will be obtained from this research will provide better recognition of variables which give direction to teachers' attitudes and behaviours.

**Keywords:** Organizational alienation, primary school teachers, teacher opinions, socio-demographic variables.

Gönderim Tarihi (Received): 10/06/2019

Kabul Tarihi (Accepted): 18/10/2019

<sup>1</sup> Bu makale birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsüne Mayıs 2019'da sunmuş olduğu yüksek lisans tezine dayanmaktadır. Bu makalenin daha kısa bir versiyonu, 22-25 Mayıs 2019 tarihlerinde düzenlenmiş olan 2. Uluslararası Mersin Sempozyumunda sunulmuş ve özeti Bildiri Özetleri Kitabında yayınlanmıştır.

<sup>2</sup> Öğretmen, MEB, Mersin Milli Eğitim Müdürlüğü, mendereskovanci@gmail.com

<sup>3</sup> Doç. Dr., Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi, ergen@mersin.edu.tr

## Giriş

Toplumlar, kendi devamlılıklarını sağlamak, toplumsal ve bireysel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla sistemli yapılar meydana getirmişlerdir. Bu yapılar içerisinde örgütler önemli bir işleve sahiptir (Güler, Demiralay ve Minaslı, 2019, s.210). Örgüt, toplumsal ve bireysel ihtiyaçları karşılamak için önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda birtakım işlevleri yerine getirmek üzere güçlerini gönüllü ve düzenli olarak eşgüdümleyen çalışanlardan oluşan toplumsal açık bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Kiraz, 2011, s. 165). Örgütsel amaçlara ulaşmak, fiziksel sermaye kadar beşerî sermayenin de etkin bir şekilde kullanılması ile mümkündür (Mercin, 2005, s.132). Örgütlerin hedeflerine ulaşması için örgütteki insan kaynağının etkili ve verimli kullanılması gerekmektedir. Klasik yönetim anlayışında çalışanlardan sadece tanımlı görevlerin yerine getirilmesi beklenirken günümüz çağdaş yönetim anlayışında çalışanların örgüt ile olan ilişkileri çok boyutlu bir çerçevede ele alınmaktadır (Çetintaş, 2016, s. 174). Çağdaş yönetim anlayışında örgüt çalışanlarının sadece bir makinenin dişlisi olmadığı, duygu ve düşüncelerinin olduğu örgüt içi ve örgüt dışı değişkenlerin çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyebileceği varsayılmaktadır. Örgüt içerisinde çalışanların uygun çalışma koşullarına sahip olmadığı durumlarda ve beklentilerini karşılayamadığı zaman çalışanlar kendisini sadece üretim yapan robotlar olarak görmeye başlar. Bu durum çalışanların, yabancılaşma gibi örgütü amaçlarından uzaklaştıracak davranışlar geliştirmelerine yol açmaktadır (Güler vd., 2019, s. 209). Yabancılaşma bireyin kişisel bazda kendisinden, değer yargılarından, içinde bulunduğu toplumdan, parçası olduğu örgütlerden veya toplumsal birlikteliklerden uzaklaşması durumudur (Oflluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008, s. 114). Örgütsel ve toplumsal açıdan yabancılaşmayı ifade edecek olursak çalışanların mevcut örgütsel ve toplumsal koşullara karşı yaşadığı uyumsuzluk hali şeklinde ifade edebiliriz (Karabal, Sağbaş ve Kaygın, 2016, s.441).

Örgüt içi huzursuzluk, yetersiz veya yanlış yöntemler ve katı kurallar çalışanları özünden uzaklaştırarak potansiyellerinin farkına varamamasına dolayısıyla çalışanlarda yabancılaşma davranışlarının görülmesine yol açmaktadır (Yalçın ve Koyuncu, 2014, s. 86). Bu gibi durumlar da örgüt içinde keyfi davranışlar sergilenmesine ve buna bağlı olarak da örgüt içi huzursuzlukların artmasına neden olmaktadır. Örgütlerde süreç içerisinde iş ilişkilerine bağlı olarak yaşanan anlaşmazlıklar çalışanların içe dönük bir tutum takınmasına neden olmaktadır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011, s. 273). Bunun neticesinde yabancılaşma yaşayan kişi kendisini toplumdan soyutlamakta bu durum iş hayatını olumsuz yönde etkilemektedir (Güler vd., 2019, s. 209). Örgütsel yabancılaşma, çalışan kişinin işini anlamlı bulmaması; kurumundaki ilişkilerden memnun olmaması, ümitlerini kaybetmesi ve kendisini düzenin basit bir çarkı şeklinde algılaması şeklinde tanımlanmaktadır (Elma, 2003, s. 16). Bir başka tanımlamada örgütsel yabancılaşma, kişinin örgütüne karşı ilgisiz, kayıtsız kalması neticesinde işiyle ve iş yeriyle bütünleşememesinin verdiği bir uyumsuzluk hâli olarak ifade edilmektedir. (Tutar, 2010, s. 178). Örgütsel yabancılaşma yaşayan çalışanlar, yaşanan süreci bir bütün içerisinde algılayamamakta ve sonucunda güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma biçiminde tanımlanabilecek bireysel problemlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Seeman, 1959, s. 790). Bunun yanında yaşanan yoğun stres, tek kalma hissi, ast üst ilişkileri, yönetici ve çalışanların olumsuz tavırları, çalışanlar arasındaki çatışmalar da (Çalışır, 2006, s. 26) örgütsel yabancılaşmaya sebep olabilmektedir.

İçinde bulunduğumuz yüzyılda rekabet etmek, ürün kalitesini yükseltmek ve verilen hizmetlerde verimliliği arttırmak çok önemli hale gelmiştir. Bu amaçla örgütler çalışana değer vererek çalışanların motivasyonlarını arttırarak örgütsel hedeflerin daha kolay elde edilmesini sağlamaya çalışmaktadır (Arslan, 2009, s. 275). Örgütsel yaşamda insan faktörünün ne kadar önemli olduğunun anlaşılmasıyla birlikte örgütlerde çalışanların duygu, düşünce ve hareket tarzlarını etkileyebilecek faktörlerin araştırılması da önem kazanmıştır (Fettahlıoğlu ve Tatlı, 2015, s. 56). Eğitim örgütleri toplumsal sistemler içerisinde yer alan ve insan hayatını şekillendiren köklü bir geçmişe sahip örgütlerdir (Avcı, 2012, s. 25). Eğitim örgütleri tarihsel süreç içerisinde toplumların ve bireylerin talep ve ihtiyaçlarını karşılama noktasında varlığını sürdürerek insanlığa hizmet etmektedir (Saritaş, 2016, s. 220). Eğitimin temelinde kültürel birikim ve mirasın gelecek kuşaklara aktarımı ile bireylerin toplumsallaşmasını sağlama işlevi yer almaktadır. Bu işlevlerin yerine getirilmesinde eğitim örgütlerinin en önemli insan kaynağını oluşturan öğretmenlerin yaşayacağı örgütsel yabancılaşmanın birtakım örgütsel sorunları da

beraberinde getireceği düşünülmektedir (Elma, 2003, s. 124). Örgütsel yabancılaşmanın eğitim örgütleri açısından meydana getireceği olumsuzluklar; öğretmenlerin yaratıcılığını yok etmesi, mesleki yönden gelişmeyi engellemesi, eğitim sürecinin etkililiğini ve verimliliğini düşürmesi şeklinde sıralanmaktadır (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009, s. 328). Ayrıca örgütsel yabancılaşma okul yönetimi ve öğretmenlerin iş birliği içinde çalışmasını da engelleyebilmektedir.

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının sosyo-demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Alanyazında örgütsel yabancılaşma davranışlarının çeşitli değişkenlerle olan ilişkilerinin ayrı ayrı çalışıldığı görülmektedir. İlgili araştırmalar incelendiğinde örgütsel yabancılaşmanın; yaşam kalitesi (Ayık ve Ataş-Akdemir, 2015), demografik özellikler (Kesik ve Cömert, 2014), iş tatmini (Turan ve Parsak, 2011; Yalçın ve Koyuncu, 2014), örgütsel sinizm (Akpolat ve Oğuz, 2015), örgütsel adalet (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016), örgütsel iklim (Demirez ve Tosunoğlu, 2017), örgütsel bağlılık (Korkmaz, 2014), teknoloji kullanma amacı (Çelik ve Babaoğlu, 2017) vb. değişkenlerle birlikte çalışıldığı görülmektedir. İlgili alanyazın incelediğinde örgütsel yabancılaşma konusunun daha çok işletme örgütlerinde çalışıldığı (Özbek, 2011; İşçi, Bal-Taştan ve Akyol 2013) eğitim örgütlerinde daha az çalışıldığı görülmektedir. Bu yönüyle toplumsal sistemlerin en önemli parçası olan eğitim örgütleri ve bu örgütlerdeki etkililiğin verimliliğin odak noktası olan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma davranışlarının sosyo-demografik özelliklerine göre incelenmesinin alana önemli katkılar sağlayacağı öngörülmektedir.

### ***Yabancılaşma Kavramı***

Yabancılaşma kavramı dilimize yabancı dillerden geçmiş bir kavram olup yabancılaşma kavramının Fransızcadaki *alene* ve İngilizcedeki *alienation* sözcükleriyle karşılandığı görülmektedir (İşçi, Bal-Taştan ve Akyol, 2013, s. 98). Yabancılaşma en genel anlamıyla bireylerin kendisinden, içinde bulunduğu ortam ve süreçlerden uzaklaşması olarak ifade edilebilir (Şimşek, Çelik, Akgemci, ve Fettahlıoğlu, 2012, s. 54). Yabancılaşma terimi günlük yaşamda daha çok kişinin eski arkadaşlardan ve bulunduğu çevreden uzaklaşması anlamıyla kullanılmaktadır (Şimşek vd., 2012, s. 54). Yabancılaşma kavramı bireyin yaşadığı olumsuz deneyimler sonucu çevresinden uzaklaşarak kendi iç dünyasına sığınmasını ifade etmektedir (Ayık ve Ataş-Akdemir, 2015, s. 433). Yabancılaşmayı toplumsal değerler ve bireysel ilgiler açısından ele alan Şimşek vd., (2012) bireylerin toplumun değerlerine ve çevresine karşı ilgisinin yok olması, dünyaya karşı içine dönük bir tavır takınması şeklinde tanımlamaktadırlar. Taştan, İşçi ve Arslan (2014) ise yabancılaşmayı üretim ve emek bağlamında ele alarak yabancılaşmayı çalışanın ürettiği ile arasındaki bağın kalkması ve ürettiğinin kendisine anlamsız gelmesi olarak dile getirmişlerdir. Sonuç olarak yabancılaşma kavramını değerlerin yok olması, bireylerin içe dönük bir tutum takınması ve gereksinimlerinin karşılanamaması sonucu ortaya çıkan olumsuz bir tutum olarak tanımlamak mümkündür (Eryılmaz ve Burgaz, 2011, s. 273).

Yabancılaşma kavramı, tarihsel ve toplumsal süreç içerisinde çeşitli şekillerde ele alınarak kavramın toplumsal sistemler içerisinde gösterdiği değişim farklı bakış açılarıyla değerlendirilmiştir. Yabancılaşma kavramı bazı düşünürler tarafından teolojik ve metafizik çerçevede tanımlanırken bazı düşünürler tarafından da üretim, emek, toplumsal ilişkiler, kurallar, tüketim ve toplumsal hiyerarşi çerçevesinde ele alınmıştır. Yabancılaşma kavramını ilk kullanan kişilerden biri olarak Hegel, yabancılaşma kavramını neredeyse bütünüyle metafizik bir çerçevede tartışmıştır. Hegel'e göre yabancılaşma insanın fiziki ve ruhi varlığı arasındaki ayrım sonucu insanın bir nesneye dönüşerek kendi özünden uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır (Şirin 2009, s. 165). Marx ise yabancılaşmayı üretim ve emek ilişkisi çerçevesinde ele almış ve yabancılaşmayı insanın kendi emeğinin ürünü olan nesneye uzaklaşması şeklinde tanımlamıştır. (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008, s. 115). İnsanın yabancılaşmasını kapitalist toplumun ekonomik yapısıyla ilişkilendiren Fromm, modern endüstri toplumunda insanın, ekonomik sistemin bir nesnesi haline geldiğini savunmaktadır (Osmanoğlu, 2016, s. 66). Feuerbach ise yabancılaşmayı din üzerinden tartışmış ve yabancılaşmayı, insanın en iyi niteliklerini tanrıya yükleyerek kendisini günahkâr ve kötü insan atfetmesiyle kendi özüne yabancılaşması olarak ele almıştır (Yüksel 2014, s. 166). Durkheim yabancılaşma kavramını sosyol-ekonomik bağlamında ele almış ve yabancılaşma olgusunu sosyolojik bir temele dayandırarak kuralızsızlık (*anomi*) anlamında kullanmıştır. (Durak ve İrgat, 2016, s. 82). Seeman ise yabancılaşmaya sosyo-psikolojik bir görünüm kazandırarak yabancılaşmayı toplumsal yaşam içinde yer alan bireylerin yabancılaşması şeklinde ele almaktadır



(Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016, s. 463). Yabancılaşma Seeman tarafından bireyin etrafındaki kişilerle ilişki kuramaması ve kendini onlardan soyutlaması olarak tarif edilmektedir (Seeman, 1959, s. 790). İnsan ilişkilerinin yoğun yaşandığı ve çalışan davranışlarının birçok uyarandan etkilendiği örgütlerde ise yabancılaşma örgütsel yabancılaşma boyutu ile ele alınmaktadır.

### **Örgütsel Yabancılaşma**

Bireyler tek başlarına elde edemeyecekleri gereksinimleri için iş birliği ve iş bölümüne dayalı örgütleri meydana getirmişlerdir (Arslan, Kuru ve Saticı, 2005). Çalışanların örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi yönünde daha özverili davranmaları olumsuz örgütsel dinamiklerin etkisini azaltabilmektedir. Ancak örgütlerde iş görenler kendilerinin oluşturmadığı bir çalışma ortamında çalışmakta ve başkalarının kurallarını ve düşüncelerini uygulamak ve uygulatmak zorunda kalmaktadırlar (Taştan vd., 2014, s. 125). Bu ortamda iş görenden beklenen davranış kendi duygu ve düşüncesini dışlamak başkalarının kurallarına göre davranış sergilemektir (Arslan vd., 2005, s. 450). Bunun sonucunda iş görenler kendilerini sadece iş gören robotlar olarak görmekte ve beklentilerine karşılık bulamamaktadır. Bu durum bireyde yabancılaşma davranışlarının görülmesine, örgüte ve örgütün amaçlarından uzaklaşmasına yol açmaktadır. Örgüt içinde yaşanan bu gibi olumsuzluklar örgütsel yabancılaşma olarak ifade edilmektedir (Polat ve Yavaş, 2012, s. 220). Örgütsel yabancılaşma kavramı; yapılan işin örgüt iş görenine giderek uzaklaşması ve örgüt bireyinin bir parçası olmaktan çıkması sonucunda, örgüt bireyinin bilişsel, duyuşsal ve devinimsel gücünü özgürce ürüne dönüştürememesi sonucunda meydana gelmektedir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011, s. 273). Modern toplumda yaşam mücadelesi veren, varlığını sürdürme çabası içinde olan iş gören örgütsel yaşam mücadelesinde bazen yenik düşmekte ve öz niteliklerini kaybederek ürettiği ürünün iradesi altına girmektedir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009, s. 321). Bunun sonucunda örgüt çalışanları yabancılaşmanın farklı boyutlarıyla karşı karşıya kalmaktadır

Örgütsel yabancılaşmanın boyutları üzerine alan yazında birçok araştırma yapılmış olmakla birlikte örgütsel yabancılaşmanın boyutlarını kapsamlı bir şekilde ortaya koyan çalışma Seeman tarafından yapılan sınıflamadır (Polat ve Yavaş, 2012, s. 219). Melvin Seeman sosyolojik ve psikolojik araştırmalarına dayandırarak ortaya koyduğu yabancılaşmaya yönelik görüşlerini beş temel boyut altında sınıflandırmış ve bu boyutları; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma olarak tanımlamıştır (Seeman, 1959, s. 783-791).

Güçsüzlük boyutu; Seeman'ın tanımladığı yabancılaşmanın alt boyutlarından biri olan güçsüzlük boyutu kaynağını temelde Marx'ın kapitalist sistem içerisinde işçinin kendi emeği ile ürettiklerinin kontrolüne sahip olamadığı için yabancılaştığı olgusuna dayanmaktadır (Yalçın ve Dönmez, 2017, s. 156). Güçsüzlük boyutu bireyin beklentilerinin ve etkinlik alanı içerisinde yer alan faaliyetlerinin kendi iradesi dışında belirlenmesine karşın emeği sonucu elde ettiği ürünler ve sonuçlar üzerinde kontrol hakkının bulunmaması ve bu sonuçları değiştirebilme gücünü kendinde bulamaması olarak ifade edilmektedir (Zengin ve Kaygın, 2016, s. 395).

Anlamsızlık boyutu; sanayi devrimiyle üretim süreçlerinde yaşanan değişimlerin paralelinde işçi tamamından sorumlu olduğu ürünün yalnızca küçük bir kısmından sorumlu olmuştur (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009, s. 322). Bu durum işi küçük parçalara ayırarak uzmanlaşmayı doğurmuştur. Uzmanlaşma sonucunda çalışan, ürettiği ürünün tamamı üzerindeki katkısını değerlendiremeyerek yaptığı iş kendisine anlamsız gelmeye başlamaktadır. Anlamsızlık, insanın kendini gerçek boyutlarıyla değerlendirme yeteneğinden yoksun olması ve davranışlarının arkasındaki iradenin başkasına ait olduğu düşüncesinin doğurduğu uyumsuzluk halinden de kaynaklanmaktadır (Tutar, 2010, s. 179). Yabancılaşmış kişi, karşı karşıya kaldığı yaşam koşullarıyla baş edebilme ve onu anlamlandırma yeteneğini önemli ölçüde kaybetmiştir. Bunun sonucunda çalışanlar davranışlarını başkalarının yönlendirdiği anlamsız hareketler olarak görmektedir. Yaptığı işi anlamsız bulan birey geleceği kestiremeyen ve mevcut durumun analizini yapamayan, muhakeme gücü zayıflayan, her tür telkine kolaylıkla kanan biri haline gelmektedir. Bunun sonucunda birey olayların ve durumların gerçek anlamını kavramada zorlanır ve sürece karşı uyumsuzluk gösterir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011, s. 274).

Kuralsızlık boyutu; kural, bireyin hareketleri ve davranışları için ölçü olarak benimsediği, kabul ettiği toplumsal değer ve bu değerlere bir birey olarak verdiği önem şeklinde tanımlanmaktadır (Özler ve Dirican, 2014, s. 293). Kuralın bu tanımından yola çıkılarak karşıt bir durum söz konusu olan kuralsızlık ise bireyin değer yargılarının olmaması yahut bu durumu ortaya koyamamasıdır. Çoğu zaman toplum ile bütünleşememe bireysel ve toplumsal yaşamda meydana gelen yozlaşma ve çözülme kuralsızlık olarak tanımlanmaktadır (Elma, 2003, s. 32). Develioğlu ve Tekin (2013) yabancılaşmanın kuralsızlık boyutunu, kişinin hedef ve amaçlarına yalnızca toplumsal olarak kabul görmeyen davranışlar sonucu ulaşabileceğine inanması şeklinde tanımlamaktadırlar. Bireyin değer yargılarındaki yozlaşma sonucu toplumsal normlar ikinci plana itilerek hedefe ulaşmak için farklı yollar denenmektedir. Hedefleri elde etme noktasında kuralsızlık, bireyin belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmada toplumca kabul görmüş kural ve ilkelerden ziyade toplumun geneli tarafından kabul görmeyen ve diğer bireylerce onaylanmayan davranışlar sonucu ulaşabileceğine inanmasıdır (Zengin ve Kaygın, 2016, s. 396).

Sosyal yalıtılmışlık boyutu; yalıtılmışlık (soyutlanma), bireyin genel anlamda içinde yaşadığı fiziksel çevreden ya da diğer insanlarla ilişkide bulunmaktan kaçınmasını veya bu ilişkiyi yok denecek kadar bir seviyede tutması olarak tanımlanabilmektedir. Bu geri çekilmenin yahut uzaklaşmanın kaynakları bireyin içinde bulunduğu psikolojik durumdan ya da çevresinden kaynaklanabilir (Elma, 2003, s. 36). Bireyin kendisini çevresinden geri çekmesiyle başlayan toplumsal yalıtım veya tecrit, kişinin topluma alınmadığı, toplumdan atıldığı duygusuna sahip olduğu bir ortamda daha çok gündeme gelebilmekte ve kişinin başkalarıyla anlamlı ilişki, etkileşim ve iletişim kurmasına engel olabilmektedir (Şimşek vd. 2006, s. 575). Örgütsel yaşam içerisinde işyeri çalışanları kendilerini her türlü örgütsel ilişkiden bilinçli olarak soyutlar ve sosyal ilgilerini kaybederlerse bu durum kurum içerisinde yalıtılmışlık duygusunun yaşanmasına neden olmaktadır. Çalışan kendi isteğiyle diğer çalışanları reddederek, her türlü kurumsal etkiden uzaklaşma çabası içerisine girerken diğer çalışanların kendisini istemediği düşüncesiyle hareket edebilmektedir. Her iki durum da kurum içi yalıtılmışlığı daha çok artırıcı etkiler yaratmaktadır (Polat ve Yavaş, 2012, s. 220).

Kendine yabancılaşma; insanın yaptığı davranışların, geliştirdiği değer, norm ve isteklere uymamasından kaynaklanmaktadır. Bu tarz bir yabancılaşmada insan, içinden gelmeyen ya da içsel güdülenmeye dayanmayan, sadece davranış göstermek adına davranışlarda bulunmakta ve yaptığı eylemlerde bir bilinçsizlik hali görülmektedir. İnsanın belirli bir davranışının geleceğe yönelik beklentileri ile örtüşmemesi sonucunda bu durum bireyin kendi varlığına yabancılaşması ile sonuçlanmaktadır (Elma, 2003, s. 38). Kendine yabancılaşan birey, kendisini öz benliği ile ilişkilendirememekte ve yaptığı eylemlerin sebebi olarak kendini görememektedir. Bunun sonucunda bireyin eylemleri ve davranışlarının sonuçları kişinin benliğini kontrol altına almaktadır. Bu durumdaki bir bireyin iç dünyası ile iletişimi kesildiğinden, diğer insanlarla ilişki kurmakta da sorun yaşamaktadır (Ofloğlu, Büyükyılmaz, 2008, s. 133). Kendine yabancılaşan insan, normal şartlarda kişiye doyum sağlayıcı faktörlerden doyum bulamamakta veya doyum sağlayıcı faktörlere karşı da ilgisiz kalmaktadır (Tutar, 2010, s. 180).

### ***Araştırmanın Amacı ve Önemi***

Bu araştırmanın amacı, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerini belirlemektir. Ayrıca örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarında öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymayı da amaçlanmaktadır. Bu amaçla şu sorulara cevap aranmıştır.

1-Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına yönelik algı düzeyleri nedir?

2-Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algıları demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilişkili olduğu düşünülen örgütsel yabancılaşma düzeylerinin sosyo-demografik değişken gruplarına göre incelenmesi odak gruplar için düzeltici ve önleyici önlemlerin alınmasını kolaylaştıracağı düşünülmektedir. Konun eğitim örgütlerinin en önemli çalışan grubunu oluşturan öğretmenler örnekleminde çalışılması eğitim örgütlerinde konuya ilişkin farkındalık yaratacağı düşünülmektedir. Toplumsal sistemlerin en önemli parçası olan eğitim örgütlerinde etkililiğin ve verimliliğin odak noktası olan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algılarına yönelik yapılacak çalışmanın eğitimde niteliğin artırılmasına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

## Yöntem

### *Araştırmanın Deseni*

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma algılarının sosyo-demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konmasının amaçlandığı bu araştırma deneysel olmayan araştırma türlerinden karşılaştırma türü araştırma modeline göre desenlenmiştir. Karşılaştırma türü araştırma modeli, iki yahut daha çok grup arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının incelendiği araştırmalardır (Gliner, Morgan ve Leech, 2015, s. 92). Karşılaştırma türü araştırma modelleri ile grup özelliklerinin tutum ve davranışlar üzerinde anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığının belirlenmesini (Erkuş, 2011) sağlayarak grupların daha yakından tanınmasını kolaylaştırmaktadır.

### *Evren Örneklem*

Araştırmanın evrenini Mersin merkez ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan 2907 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde küme örnekleme deseni kullanılmıştır. İlk aşamada Mersin ili merkez ilçelerinde yer alan 133 ilkokul içerisinde okulların toplam içerisindeki yüzdelikleri de dikkate alınarak yüzdelik oranlarına göre 38 ilkokul yansız yolla örneklem birimi olarak belirlenmiştir. Bu okullarda görev yapan öğretmenler örnekleme dahil edilmiş ve veri toplama aracı dağıtılmıştır. Toplanan veri toplama araçlarından hatalı ve eksik olanlar çıkarıldıktan sonra 831 sınıf öğretmeninden elde edilen verilerle araştırma yürütülmüştür.

### *Veri Toplama Araçları*

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerini belirlemek amacıyla Eryılmaz (2010) tarafından geliştirilen geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği (ÖYÖ) kullanılmıştır. ÖYÖ’de beş boyut ve 38 madde yer almaktadır. Bu boyutlar; “güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma”dır. Ölçme aracındaki sorulara verilen yanıtlar; “Her zaman (5)”, “Çoğu Zaman (4)”, “Bazen (3)”, “Nadiren (2)” ve “Hiçbir zaman (1)” şeklinde derecelendirilmiştir. Eryılmaz (2010) tarafından ölçme aracının kapsam geçerliğine sahip olup olmadığı uzman görüşü alınarak ve alanyazın taranarak saptanmıştır. ÖYÖ’nün geçerlik ve güvenilirlik hesaplamalarının yapılabilmesi için test tekrar test yöntemi uygulanmış ve iki uygulama arasındaki korelasyon değeri 0,84 bulunmuştur. Ölçeğin *Cronbach alfa* katsayılarına bakıldığında ise; birinci faktörün *Cronbach alfa* katsayısının 0,89, ikinci faktörün 0,86, üçüncü faktörün 0,67, dördüncü faktörün 0,73 ve beşinci faktörün 0,72 olduğu görülmüştür (Eryılmaz, 2010).

### *Verilerin Analizi*

Ölçme araçlarıyla toplanan verilerin analizinde Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) programının 22.0 versiyonu kullanılmıştır. Verilerin analizinde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır. Öğretmenlerin, örgütsel yabancılaşma düzeyleri aritmetik ortalama ve standart sapma ile ortaya konmuştur. Geçerli test istatistiklerini belirlemek amacıyla verilerin normallik incelemesi yapılmıştır. Verilerin normal dağılımlarında Skewness ve Kurtosis değerlerinin +1,96 ile -1,96 arasında kıstas alınmış yapılan analizlerde verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Araştırmada kullanılan ölçeklerin toplamları ve boyutları için cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından grup ortalamaları arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla varyansların homojen olduğu durumlarda parametrik testlerden t-Testi yapılmıştır. Yaş, en son mezun olunan okul, kıdem, kurumdaki çalışma süresi, okuttuğu sınıf düzeyi değişkenleri açısından grup ortalamaları arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla varyansların homojen olduğu durumlarda parametrik testlerden Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Gruplar arasında fark varsa farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla post-hoc testlerinden *Bonferroni* testi kullanılmıştır.

## Bulgular

Bu bölümde araştırma problemi ve alt problemlerin çözümüne ilişkin toplanan verilerin istatistiksel analizleri yapılmıştır.

### *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerine ilişkin bulgular*

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma boyutlarına ilişkin algılarına ait aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 1’ de gösterilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Değişken	n	$\bar{X}$	ss
Güçsüzlük	831	1,88	0,59
Anlamsızlık	831	1,47	0,52
Kuralsızlık	831	1,89	0,72
Yalıtılmışlık	831	1,76	0,71
Kendine Yabancılaşma	831	1,62	0,69
Örgütsel Yabancılaşma	831	1,73	0,52

İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde öğretmenlerin kuralsızlık alt boyutunda ( $\bar{X} = 1,89$ ) en yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bunu sırasıyla güçsüzlük ( $\bar{X} = 1,88$ ), yalıtılmışlık ( $\bar{X} = 1,76$ ), kendine yabancılaşma ( $\bar{X} = 1,62$ ) ve anlamsızlık boyutları ( $\bar{X} = 1,47$ ) takip etmektedir. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının ise ( $\bar{X} = 1,73$ ) ortalama ile hiçbir zaman düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenler örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük ve kuralsızlık alt boyutlarında nadiren düzeyinde yabancılaşma yaşarken; anlamsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarında hiçbir zaman düzeyinde yabancılaşma yaşamaktadırlar.

### *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin cinsiyete göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarında puanlarının dağılımına ilişkin bulgular*

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma puanlarına ait ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’ de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin cinsiyete göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin t-testi sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	t	p
Güçsüzlük	Kadın	451	1,84	0,58	-1,951	0,051
	Erkek	380	1,92	0,60		
Anlamsızlık	Kadın	451	1,42	0,49	-3,407	0,001*
	Erkek	380	1,54	0,54		
Kuralsızlık	Kadın	451	1,84	0,71	-2,305	0,021*
	Erkek	380	1,96	0,73		
Yalıtılmışlık	Kadın	451	1,71	0,71	-2,202	0,028*
	Erkek	380	1,82	0,70		
Kendine Yabancılaşma	Kadın	451	1,59	0,66	-1,136	0,256
	Erkek	380	1,65	0,65		
Örgütsel Yabancılaşma	Kadın	451	1,69	0,51	-2,709	0,007*
	Erkek	380	1,79	0,52		

\*p= 0,05

Tablo 2. İncelendiğinde öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ( $t=-2,709$ ;  $p<0,05$ ) ve anlamsızlık ( $t=-3,407$ ;  $p<0,05$ ), kuralsızlık ( $t=-2,305$ ;  $p<0,05$ ), yalıtılmışlık ( $t=-2,202$ ;  $p<0,05$ ) puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Güçsüzlük ve kendine yabancılaşma puanlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

***İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin medeni duruma göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarında puanlarının dağılımına ilişkin bulgular***

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına ait puanlarının medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3' te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin t-testi sonuçları

Değişken	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	ss	t	p
Güçsüzlük	Evli	451	1,88	0,60	-0,300	0,764
	Bekar	380	1,90	0,58		
Anlamsızlık	Evli	451	1,47	0,51	0,171	0,865
	Bekar	380	1,46	0,54		
Kuralsızlık	Evli	451	1,89	0,72	-0,811	0,417
	Bekar	380	1,95	0,72		
Yalıtılmışlık	Evli	451	1,77	0,71	1,056	0,291
	Bekar	380	1,69	0,70		
Kendine Yabancılaşma	Evli	451	1,62	0,66	0,572	0,568
	Bekar	380	1,58	0,61		
Örgütsel Yabancılaşma	Evli	451	1,74	0,52	0,076	0,940
	Bekar	380	1,73	0,52		

Tablo 3 incelendiğinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ait puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ait puanları medeni durum değişkenine göre incelendiğinde evli ve bekar öğretmenlerin nadiren düzeyinde güçsüzlük ve kuralsızlık yaşadıkları, hiçbir zaman düzeyinde anlamsızlık, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşma yaşadıkları görülmüştür.

***İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarında puanlarının dağılımına ilişkin bulgular***

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına ait puanlarının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4' te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Değişken	Yaş	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Fark
Güçsüzlük	20-30 (1)	79	1,89	0,53	1,798	0,146	--
	31-40 (2)	252	1,91	0,61			
	41-50 (3)	323	1,90	0,60			
	51+ (4)	177	1,79	0,59			
Anlamsızlık	20-30 (1)	79	1,48	0,48	0,458	0,712	--
	31-40 (2)	252	1,48	0,53			
	41-50 (3)	323	1,48	0,52			
	51+ (4)	177	1,43	0,51			

Kuralsızlık	20-30 (1)	79	1,87	0,61	0,174	0,914	--
	31-40 (2)	252	1,92	0,71			
	41-50 (3)	323	1,89	0,73			
	51+ (4)	177	1,88	0,77			
Yalıtılmışlık	20-30 (1)	79	1,76	0,75	0,309	0,819	--
	31-40 (2)	252	1,76	0,69			
	41-50 (3)	323	1,79	0,73			
	51+ (4)	177	1,72	0,67			
Kendine Yabancılaşma	20-30 (1)	79	1,76	0,76	2,812	0,038*	1>4 2>4
	31-40 (2)	252	1,66	0,67			
	41-50 (3)	323	1,60	0,63			
	51+ (4)	177	1,53	0,63			
Örgütsel Yabancılaşma	20-30 (1)	79	1,75	0,48	1,050	0,370	--
	31-40 (2)	252	1,76	0,52			
	41-50 (3)	323	1,75	0,52			
	51+ (4)	177	1,67	0,51			

\*p= 0,05

Tablo 4 incelendiğinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ( $F=1,050$ ;  $P>0,05$ ) ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzlük ( $F=1,798$ ;  $P>0,05$ ), anlamsızlık ( $F=0,458$ ;  $P>0,05$ ), kuralsızlık ( $F=0,174$ ;  $P>0,05$ ) ve yalıtılmışlık ( $F=0,309$ ;  $P>0,05$ ) puanlarında gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak kendine yabancılaşma puanlarında ( $F=2,812$ ;  $P<0,05$ ) gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Gruplar arasındaki farklılıklara bakıldığında 20-30 yaş aralığındaki ( $\bar{X}= 1,76$ ) öğretmenlerin kendine yabancılaşma puanlarının 51 yaş ve üzeri olan öğretmenlerden ( $\bar{X}= 1,53$ ) daha yüksek olduğu, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin ( $\bar{X}= 1,66$ ) puanlarının da 51 yaş ve üzeri olan öğretmenlerden ( $\bar{X}= 1,53$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir.

#### ***İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin mezuniyet alanlarına göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarında puanlarının dağılımına ilişkin bulgular***

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ait puanlarının mezuniyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5' te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin mezuniyet değişkenine göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Değişken	Mezuniyet	n	$\bar{X}$	ss	F	p
Güçsüzlük	Sınıf Öğretmenliği	581	1,86	0,59	2,318	0,074
	Diğer Eğitim Fakültesi	94	1,98	0,68		
	Diğer Fakülte veya Y.O.	120	1,93	0,56		
	Lisansüstü	36	1,70	0,55		
Anlamsızlık	Sınıf Öğretmenliği	581	1,47	0,52	0,927	0,427
	Diğer Eğitim Fakültesi	94	1,53	0,58		
	Diğer Fakülte veya Y.O.	120	1,45	0,56		
	Lisansüstü	36	1,37	0,40		
Kuralsızlık	Sınıf Öğretmenliği	581	1,90	0,71	0,607	0,611
	Diğer Eğitim Fakültesi	94	1,81	0,73		
	Diğer Fakülte veya Y.O.	120	1,89	0,70		
	Lisansüstü	36	1,98	0,87		
Yalıtılmışlık	Sınıf Öğretmenliği	581	1,76	0,69	0,356	0,785
	Diğer Eğitim Fakültesi	94	1,78	0,83		
	Diğer Fakülte veya Y.O.	120	1,79	0,70		
	Lisansüstü	36	1,66	0,67		

K. Yabancılaşma	Sınıf Öğretmenliği	581	1,60	0,65	0,565	0,638
	Diğer Eğitim Fakültesi	94	1,69	0,72		
	Diğer Fakülte veya Y.O.	120	1,64	0,67		
	Lisansüstü	36	1,59	0,60		
Ö. Yabancılaşma	Sınıf Öğretmenliği	581	1,73	0,51	0,922	0,429
	Diğer Eğitim Fakültesi	94	1,79	0,60		
	Diğer Fakülte veya Y.O.	120	1,76	0,50		
	Lisansüstü	36	1,63	0,47		

\*p= 0,05

Tablo 5 incelendiğinde mezuniyet değişkenine göre örgütsel yabancılaşma (F=0,922; P>0,05) ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları olan; güçsüzlük (F=2,318; P>0,05), anlamsızlık (F=0,927; P>0,05), kuralsızlık (F=0,607; P>0,05), yalıtılmışlık (F=0,356; P>0,05), kendine yabancılaşma (F=0,174; P>0,565) puanlarında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

***İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin kıdem değişkenine göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarında puanlarının dağılımına ilişkin bulgular***

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına ait puanlarının kıdem değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6' da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Değişken	Kıdem	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Fark
Güçsüzlük	1-5 (1)	59	1,84	0,61	1,772	0,132	--
	6-10 (2)	58	1,92	0,50			
	11-15 (3)	172	1,93	0,62			
	16-20 (4)	165	1,95	0,63			
	21+ (5)	377	1,82	0,58			
Anlamsızlık	1-5 (1)	59	1,39	0,49	2,472	0,043*	2>5 4>5
	6-10 (2)	58	1,57	0,51			
	11-15 (3)	172	1,50	0,54			
	16-20 (4)	165	1,54	0,56			
	21+ (5)	377	1,43	0,48			
Kuralsızlık	1-5 (1)	59	1,77	0,63	1,689	0,151	--
	6-10 (2)	58	2,02	0,62			
	11-15 (3)	172	1,93	0,72			
	16-20 (4)	165	1,96	0,75			
	21+ (5)	377	1,85	0,73			
Yalıtılmışlık	1-5 (1)	59	1,72	0,83	,998	0,408	--
	6-10 (2)	58	1,77	0,65			
	11-15 (3)	172	1,72	0,68			
	16-20 (4)	165	1,86	0,77			
	21+ (5)	377	1,74	0,68			
Kendine Yabancılaşma	1-5 (1)	59	1,70	0,72	2,491	0,042*	2>5
	6-10 (2)	58	1,81	0,70			
	11-15 (3)	172	1,64	0,67			
	16-20 (4)	165	1,66	0,66			
	21+ (5)	377	1,55	0,63			
Örgütsel Yabancılaşma	1-5 (1)	59	1,69	0,53	2,042	0,087	--
	6-10 (2)	58	1,81	0,45			
	11-15 (3)	172	1,76	0,53			
	16-20 (4)	165	1,81	0,55			
	21+ (5)	377	1,69	,50			

\*p= 0,05

Tablo 6 incelendiğinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin, kıdem değişkenine göre örgütsel yabancılaşma ( $F=2,042$ ;  $P>0,05$ ) ve güçsüzlük ( $F=1,772$ ;  $P>0,05$ ), kuralsızlık ( $F=1,689$ ;  $P>0,05$ ), yalıtılmışlık ( $F=0,998$ ;  $P>0,05$ ), alt boyutlarında puan ortalamaları açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Anlamsızlık ( $F=2,472$ ;  $P<0,05$ ) ve kendine yabancılaşma ( $F=2,491$ ;  $P<0,05$ ) puan ortalamaları açısından gruplar arasında kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Gruplar arasındaki farklılıklara bakıldığında anlamsızlık boyutunda 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ( $\bar{X}= 1,57$ ) ve 16-20 yıl aralığındaki öğretmenlerin ( $\bar{X}= 1,54$ ), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Kendine yabancılaşma boyutunda 6-10 yıl aralığında kıdeme sahip öğretmenlerin ( $\bar{X}= 1,81$ ), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden ( $\bar{X}= 1,55$ ) daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

***İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarında puanlarının dağılımına ilişkin bulgular***

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına ait puanlarının kurumda çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 7’ de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin kurumda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Değişken	Kurumda Çalışma Süresi	n	$\bar{X}$	ss	F	p
Güçsüzlük	1-5	338	1,86	0,55	0,832	0,505
	6-10	203	1,94	0,67		
	11-15	142	1,88	0,58		
	16-20	59	1,80	0,62		
	21+	89	1,87	0,59		
Anlamsızlık	1-5	338	1,46	0,49	1,445	0,217
	6-10	203	1,52	0,58		
	11-15	142	1,49	0,51		
	16-20	59	1,35	0,50		
	21+	89	1,44	0,48		
Kuralsızlık	1-5	338	1,84	0,67	1,570	0,180
	6-10	203	1,97	0,76		
	11-15	142	1,96	0,74		
	16-20	59	1,80	0,73		
	21+	89	1,91	0,75		
Yalıtılmışlık	1-5	338	1,75	0,70	1,780	0,131
	6-10	203	1,80	0,76		
	11-15	142	1,83	0,70		
	16-20	59	1,55	0,59		
	21+	89	1,76	0,68		
Kendine Yabancılaşma	1-5	338	1,63	0,63	0,627	0,644
	6-10	203	1,66	0,69		
	11-15	142	1,61	0,67		
	16-20	59	1,59	0,69		
	21+	89	1,54	0,63		
Örgütsel Yabancılaşma	1-5	338	1,72	0,49	1,376	0,240
	6-10	203	1,79	0,57		
	11-15	142	1,76	0,51		
	16-20	59	1,62	0,52		
	21+	89	1,72	0,51		

\*p= 0,05



Tablo 7. incelendiğinde kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre örgütsel yabancılaşma ( $F=1,376$ ;  $P>0,05$ ) ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları olan; güçsüzlük ( $F=0,832$ ;  $P>0,05$ ), anlamsızlık ( $F=1,445$ ;  $P>0,05$ ), kuralsızlık ( $F=1,570$ ;  $P>0,05$ ), yalıtılmışlık ( $F=1,780$ ;  $P>0,05$ ), kendine yabancılaşma ( $F=0,627$ ;  $P>0,565$ ) puanlarında guruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

***İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin okuttukları sınıf düzeyine göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin puanlarının dağılımına ilişkin bulgular***

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına ait puanlarının okutulan sınıf düzeyi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 8’ de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin okutulan sınıf düzeyi değişkenine göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Değişken	Okuttuğu Sınıf Düzeyi	n	$\bar{X}$	ss	F	p
Güçsüzlük	1. Sınıf	216	1,90	0,63	1,594	0,189
	2. Sınıf	197	1,81	0,59		
	3. Sınıf	211	1,93	0,61		
	4. Sınıf	207	1,87	0,53		
Anlamsızlık	1. Sınıf	216	1,49	0,55	0,962	0,410
	2. Sınıf	197	1,44	0,53		
	3. Sınıf	211	1,51	0,54		
	4. Sınıf	207	1,44	0,44		
Kuralsızlık	1. Sınıf	216	1,88	0,74	2,179	0,089
	2. Sınıf	197	1,79	0,70		
	3. Sınıf	211	1,97	0,70		
	4. Sınıf	207	1,93	0,72		
Yalıtılmışlık	1. Sınıf	216	1,80	0,72	0,466	0,706
	2. Sınıf	197	1,72	0,72		
	3. Sınıf	211	1,77	0,69		
	4. Sınıf	207	1,75	0,71		
Kendine Yabancılaşma	1. Sınıf	216	1,68	0,66	1,614	0,185
	2. Sınıf	197	1,54	0,67		
	3. Sınıf	211	1,61	0,64		
	4. Sınıf	207	1,63	0,65		
Örgütsel Yabancılaşma	1. Sınıf	216	1,76	0,55	1,444	0,229
	2. Sınıf	197	1,68	0,52		
	3. Sınıf	211	1,77	0,53		
	4. Sınıf	207	1,72	0,46		

\*p= 0,05

Tablo 8 incelendiğinde okutulan sınıf düzeyi değişkenine göre örgütsel yabancılaşma ( $F=1,444$ ;  $P>0,05$ ) ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları olan; güçsüzlük ( $F=1,594$ ;  $P>0,05$ ), anlamsızlık ( $F=0,962$ ;  $P>0,05$ ), kuralsızlık ( $F=2,179$ ;  $P>0,05$ ), yalıtılmışlık ( $F=0,466$ ;  $P>0,05$ ), kendine yabancılaşma ( $F=1,614$ ;  $P>0,565$ ) puanlarında guruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada; bulgulardan elde edilen sonuçlar, konuyla ilgili yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlarla karşılaştırılarak çözümlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına yönelik görüşlerini ortaya koyan bulgular incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının hiçbir zaman düzeyinde olduğu görülmüştür. Örgütsel yabancılaşma; yapılan işin örgüt iş görenine giderek uzaklaşması ve örgüt bireyinin bir parçası olmaktan çıkması sonucunda, örgüt bireyinin bilişsel, duyuşsal ve devinimsel gücünü özgürce ürüne dönüştüremez hâle gelmesi durumunda belirgin hâle gelmektedir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011, s. 273). Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının hiçbir zaman düzeyinde çıkması örgüt içerisinde kararların birlikte alınması, öğretmenlerin yaptıkları işlerin kontrollerini elinde bulundurmaları, işin her aşamasında yetkin olmaları ile açıklanabilir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, araştırma bulgusunu destekler nitelikte çalışmalara rastlanmıştır. Eryılmaz (2010) devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin nadiren düzeyinde örgütsel yabancılaşma yaşadıkları bulgusunu elde etmiştir. Şimşek vd., (2012) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin düşük düzeyde yabancılaşma yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Kahveci (2015) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin nadiren düzeyin yabancılaşma yaşadıkları bulgusu elde edilmiştir.

Öğretmenler örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzlük ve kuralsızlık boyutlarında nadiren düzeyinde yabancılaşma algısına sahiptirler. Güçsüzlük, kurum içi süreçlerde, bireyin ürettiği ürünlerde ve bu ürünlerin yönetiminde söz sahibi olamaması şeklinde tanımlanmaktadır. (Şimşek vd., 2012, s. 55). Güçsüzlük çalışanın işi ile ilgili süreçlerde belirleyici konumunda olmaması sonucunda yaşanmaktadır. Kuralsızlık ise kişinin hedef ve amaçlarına yalnızca toplumsal olarak kabul görmeyen davranışlar sonucu ulaşabileceğine yönelik inançları şeklinde tanımlanmaktadır (Develioğlu ve Tekin, 2013, s. 19). Öğretmenlerin güçsüzlük düzeyinde nadiren yabancılaşma yaşamaları öğretim programlarının merkezîyetçi bir anlayışla hazırlanması, eğitim öğretim süreçlerinde kararların katılımcı bir anlayışla alınmamasından kaynaklandığı düşünülebilir. Öğretmenlerin kuralsızlık boyutunda nadiren yabancılaşma yaşamalarının gerekçeleri, kariyer süreçlerinde ehliyet ve liyakatten uzaklaşılması olabilir. Diğer bir neden de süreç içerisinde eğitim kurumlarının, sosyal, demografik ve gelişmişlik özellikleri dikkate alınmadan bütün öğretmenlerden aynı başarının beklenmesi öğretmenlerin nadiren de olsa kuralsızlık boyutunda yabancılaşma duygusu yaşamalarına yol açmış olabilir. Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarında ise öğretmenlerin anlamsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma boyutlarında hiçbir zaman düzeyinde yabancılaşma yaşadıkları sonucu elde edilmiştir. Bu durum öğretmenlik mesleğinin öğretmenlerce mesleğin amaçlarının benimsenerek idealler doğrultusunda öğrencileri yetiştireceklerine olan inançları, işlerini severek yapmaları, eğitimin maddi yanından çok bir gönül işi olduğu üzerinde durmaları, öğretmenliği bir dayanışma ve birlikte başarıma işi olarak görmeleriyle açıklanabilir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda da benzer şekilde (Çevik, 2016; Korkmaz, 2014; Mazlum, 2014; Emir, 2012; Eryılmaz, 2010) öğretmenlerin yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzlük ve kuralsızlık boyutlarında nadiren düzeyinde yabancılaşma yaşadıkları bulgusu elde edilmiştir. Aydın (2015) tarafından yapılan araştırmada ise araştırma bulgusundan farklı olarak öğretmenlerin sadece anlamsızlık boyutunda nadiren yabancılaşma yaşadıkları sonucu elde edilmiştir.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına yönelik görüşleri incelendiğinde örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın kuralsızlık, yalıtılmışlık, anlamsızlık boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu erkek öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Güçsüzlük ve kendine yabancılaşma boyutlarında ise gruplar arasında farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir. Bulgulardan elde edilen sonuçlar (Kılıç, 2009; Kınık, 2010; Kılıçık, 2011; Korkmaz, 2014; Mazlum, 2014; Aydın, 2015; Akbulut, 2017) konuyla ilgili yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Emir (2012) erkek öğretmenlerin; güçsüzlük ve kendine

yabancılaşma boyutlarında daha çok yabancılaşma yaşadıklarını, anlamsızlık ve kuralsızlık boyutlarında ise kadın öğretmenlerin daha çok yabancılaşma yaşadıkları bulgusu elde etmiştir. Averbek ise (2016) kendine yabancılaşma boyutu dışında erkek öğretmenlerin yabancılaşma puanlarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Kınık (2010) güçsüzlük ve yalıtılmışlık boyutlarında kadın öğretmenlerin, kuralsızlık boyutunda ise erkek öğretmenlerin daha çok yabancılaşma yaşadıkları bulgusunu elde etmiştir. Zоргül (2014) güçsüzlük, anlamsızlık ve kuralsızlık alt boyutlarında erkek öğretmenlerin daha çok yabancılaşma yaşadıklarını tespit etmiştir. Alanyazın ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha çok yabancılaşma yaşaması, kadın öğretmenlerin iş hayatında ve çalışma hayatında farklı roller sergilemesinin buldukları ortama uyumlarını kolaylaştırması ve iş hayatında karşılaştıkları sorunlara daha çabuk çözüm üretebilmeleri ile açıklanabilir.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına yönelik görüşleri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir. Evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlık, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma alt boyutları ile örgütsel yabancılaşma algılarının hiçbir zaman düzeyinde olduğu sonucu elde edilmiştir. Evli öğretmenlerin güçsüzlük ve kuralsızlık boyutlarında nadiren düzeyinde yabancılaşma yaşadıkları sonucu elde edilmiştir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar bu araştırmanın sonuçları ile benzer özellikler göstermektedir. Eryılmaz (2010), Korkmaz (2014) ve Averbek (2016) tarafından yapılan araştırmaların sonucunda da medeni durum değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir. Konuyla ilgili araştırmalardan farklı sonuçların elde edildiği çalışmalarda bulunmaktadır. Kahveci (2015) tarafından yapılan araştırmada medeni durum değişkenine göre güçsüzlük ve kendine yabancılaşma düzeylerinde gruplar arasında farklılık olduğu bekar öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına yönelik görüşleri incelendiğinde örgütsel yabancılaşma ve güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir. Kendine yabancılaşma alt boyutunda ise 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin daha çok yabancılaşma yaşadıkları sonucu elde edilmiştir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Kınık (2010) ve Çevik (2016) tarafından yapılan araştırmalarda yaş değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucu elde edilmiştir. Korkmaz'ın (2014) yapmış olduğu araştırmada 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin daha çok yabancılaşma yaşadıkları bulgusu elde edilmiştir. Kınık (2010) ise 20-25 yaş aralığındaki öğretmenlerin daha çok yabancılaşma yaşadıkları bulgusunu elde etmiştir. Emir (2012) güçsüzlük, kuralsızlık boyutunda 40-46 yaş, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutunda 26-32 yaş aralığındaki öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerini daha yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir. Kahveci (2015) ise 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin daha çok yabancılaşma yaşadıkları sonucunu elde etmiştir. Seeman'a (1959) göre kendine yabancılaşma, bireyin eylemlerinin içselleştirdiği değer ve normları ile çelişmesi davranışlarının bu değer ve normlara uymamasıdır. 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin eğitim süresince kazandıkları becerileri mesleğin ilk yıllarında tam manasıyla gerçekleştirememeleri, öğrendikleri ile yaptıklarının ya da kendilerine dayatılanların çatışmasıyla daha çok kendine yabancılaşma yaşadıkları düşünülebilir.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin mezuniyet değişkenine göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına yönelik görüşleri incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Korkmaz'ın (2014) yapmış olduğu araştırmada güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutunda en az yabancılaşma yaşayan öğretmenlerin lisansüstü mezunlarının olduğu bulgusu elde edilmiştir. Kılçık (2011) ve Zоргül (2014) tarafından yapılan araştırmalarda ise en çok lisansüstü mezunu öğretmenlerin yabancılaşma yaşadığı bulgusu elde edilmiştir. Averbek (2016) tarafından araştırmada ise araştırma bulgularından farklı olarak lisans mezunu öğretmenlerin daha çok kuralsızlık yaşadığı, önlisans mezunlarının ise daha az kuralsızlık yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına yönelik görüşleri kıdem değişkenine göre incelendiğinde örgütsel yabancılaşma ve güçsüzlük, kuralsızlık, yalıtılmışlık boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir. Anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarında ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucu elde edilmiştir. Anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarında 6-10 yıl aralığındaki öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde Eryılmaz (2010) ve Korkmaz (2014) tarafından yapılan araştırmalarda kıdem değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir. Kınık (2010) tarafından yapılan araştırmada kuralsızlık boyutunda, Korkmaz'ın (2014) yaptığı araştırmada ise güçsüzlük boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucu elde edilmiştir. Kahveci (2015) ise kuralsızlık, güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarında 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin daha çok yabancılaşma yaşadıkları sonucunu elde etmiştir. Alan yazın ve bu araştırmanın sonucuna göre öğretmenlikteki kıdem süresi az olan öğretmenlerin daha fazla yabancılaşma yaşadıkları sonucu çıkarılabilir.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına yönelik görüşlerin incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalardan Açıkkel (2013) tarafından yapılan araştırmada en fazla işe yabancılaşmayı okuldaki hizmet süresi 6-10 yıl aralığındaki öğretmenler yaşarken en az yabancılaşmayı ise 16 yıl ve üzeri aynı kurumda çalışan öğretmenlerin yaşadığı bulgusu elde edilmiştir. Kahveci'nin (2015) yapmış olduğu araştırmada ise en fazla yabancılaşma yaşayan öğretmenlerin kurumdaki hizmet süresi 1-5 yıl aralığında olan öğretmenlerin olduğu, en az yabancılaşma yaşayan öğretmenlerin ise kurumdaki hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin okuttukları sınıf düzeyi değişkenine göre yabancılaşma düzeylerini belirlemek amacıyla elde edilen bulgular incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okutulan sınıf düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin yabancılaşma algıları, örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlık, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma alt boyutları ile örgütsel yabancılaşma boyutunda yabancılaşma algılarının hiçbir zaman düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güçsüzlük alt boyutunda öğretmenlerin okuttukları sınıf düzeylerine göre nadiren yabancılaşma yaşadıkları sonucu elde edilmiştir. Kişinin kendisini yaptığı işlerde ve görevlerde başarısız hissetmesi ve bu görevleri yerine getiremeyeceğine yönelik olumsuz inancının olması güçsüzlüğü meydana getirmektedir (Seeman, 1959, s. 784). Alanyazın ve bu araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlara göre öğretmenler eğitim ile ilgili görevleri yerine getirirken okul çevresinin öğretmenlerden çok fazla beklenti içinde olması öğretmenlerin nadiren de olsa işlerine karşı güçsüzlük hissetmelerine yol açtığı düşünülebilir. Kuralsızlık alt boyutunda ise ikinci sınıf okutan öğretmenler hiçbir zaman düzeyinde yabancılaşma yaşarken diğer sınıf düzeylerinde öğretmenlerin nadiren kuralsızlık yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bireyin değer yargılarının olmayışı veya bu değerleri ortaya koyamayışı normsuzluk olarak ifade edilmektedir. Toplumsal anlamda bütünlüğün sağlanamaması, çözülme ve yozlaşmanın gerçekleşmesi normsuzluğun bir sonucudur (Elma, 2003, s. 32). Eğitim sistemi içerisinde yaşanan adaletsizlikler öğretmenlerde nadiren de olsa kuralsızlığa yol açmaktadır.

Örneklemeden elde edilen veriler ve araştırma bulgularına göre sonuç olarak öğretmenler; anlamsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma davranışları sergilememekte ancak öğretmenlerin nadiren de olsa güçsüzlük ve kuralsızlık yaşadıkları görülmüştür. Çalışma sonuçları, eğitim çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerinin demografik değişkenlerden medeni durum, en son mezun olunan okul, kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenlerine göre örgütsel yabancılaşma davranışlarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla anlamsızlık, kuralsızlık ve yalıtılmışlık yaşadıkları görülmüştür. Genç öğretmenlerin daha fazla kendine yabancılaştığı, daha az kıdeme sahip öğretmenlerin anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarında daha fazla yabancılaşma yaşadıkları görülmüştür. Ancak araştırma bulguları değerlendirilirken çalışmanın bazı sınırlıklarının olduğu göz önünde bulundurulduğunda ulaşılan sonuçların örgütsel yabancılaşma davranışlarında

farklılaşmaya yol açan değişkenlerin nedensel etkilerini tam anlamıyla açıklamada yetersiz kalabilir. Çünkü örgütsel yabancılaşma, örgüte, örgütün büyüklüğüne, örgüt içi ve çevresel etmenlere bağlı olarak değişebilen karmaşık bir yapıya sahiptir. Örgüt çalışanlarının yabancılaşma davranışlarında farklılaşmaya yol açan değişkenlere uzun süreli gözlem ve görüşmeler yapılarak ulaşılabilir.

Örneklemeden elde edilen veriler ve çalışmanın bulgularından yola çıkıldığında araştırmanın sınırlılıkları da göz önünde bulundurularak erkek öğretmenlere, 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlere ve 6-10 yıl aralığında kıdeme sahip öğretmenlere örgütsel yabancılaşma ile başa çıkabilmeleri için psikolojik danışma hizmetlerinin verilmesi önerilebilir. Bu gruplardaki öğretmenlere örgütsel yabancılaşmanın nedenleri tanıtılmalı, süreçleri hakkında bilgi verilmeli, sonuçlarından haberdar edilerek bu tutumlarla başa çıkabilme becerileri geliştirilmelidir.

### Kaynakça

- Açıkel, S. (2013). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki (İstanbul ili Ataşehir ilçesi örneği)*. Yeditepe Üniversitesi Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akbulut, S. (2017). *Yabancılaşma olgusunun örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi ne bir araştırma: Adıyaman Üniversitesi Örneği*. Adıyaman Üniversitesi Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Adıyaman.
- Akpolat, T ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 11(3), 947-971.
- Arslan, M. M. (2009). Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 5(2), 274-288.
- Arslan, H., Kuru, M. Ve Satıcı, A. (2005). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürünün karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44, 371-394.
- Avcı, M. (2012). Eğitimde temel bir sorun: Yabancılaşma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 23-40.
- Averbek, E. (2016). *İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Dicle Üniversitesi Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır.
- Aydın, K. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet alguları ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki*. Uşak Üniversitesi Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Uşak.
- Ayık, A. ve Ataş Akdemir, Ö. (2015). Öğretmen adaylarının yaşam kalitesi ve işe yabancılaşma alguları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(4), 429-452.
- Çalışır, İ. (2006) *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Bolu ili örneği)*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Çelik, E. ve Babaoğlu, E. (2017). Üniversite öğrencilerinin yabancılaşma düzeyi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi* 18(1), 405-427.
- Çetintaş, H. B. (2016). Yönetim yaklaşımlarında örgütsel iletişim olgusunun değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi* 4(1), 173-199.
- Çevik, M. S. (2017). *Örgüt kültürünün yabancılaşma üzerine etkisi*. Siirt Üniversitesi Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Siirt.
- Demirez, F. ve Tosunoğlu, N. (2017). Örgüt ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisi: Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 69-88.
- 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.
- Durak, N. ve İrgat, M. (2016). Değersizleşme ve yabancılaşma bağlamında tüketim ahlakı ve insan. *İlahiyat Akademi Dergisi*, 2(3). 75-88.
- Emir, S. (2012). *Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri: Aydın ili örneği*. Adnan Menderes Üniversitesi Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara İli Örneği)*. Ankara Üniversitesi Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara.

- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: Lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417.
- Erkuş, A. (2011). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci* (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Eryılmaz, A. (2010). *Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi*. Yayımlanmamış yüksek lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fayda Kınık, F. Ş. (2010). *Öğretmenlerin yabancılaşma algıları*. Yıldız Teknik Üniversitesi Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Fettahlıoğlu, O. Ö. ve Tatlı, S. H. (2015). Psikolojik şiddet ve yabancılaşmanın destekleyici örgüt iklimine etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 55-72.
- Gliner, J. A., Morgan, G. A. ve Leech N. L. (2015). *Uygulamada araştırma yöntemleri: Desen ve analizi bütünleştiren yaklaşım* (2. Basımdan Çeviri) (Çeviri Edt. Selahattin TURAN). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güler, S. B., Demiralay, T. ve Minaslı, A. V. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşma davranışlarına etkisi. *Social Sciences Research Journal*, 8(1), 209-222.
- İşçi, E., Bal Taştan, S. ve Akyol, Ç. (2013). Örgütsel güvenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde yöneticinin iletişim becerisinin aracı rolü: Özel hastane çalışanları örneği. *Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 2(3), 95-120.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü örgütsel güven örgütsel yabancılaşma ve örgütsel Sinizm arasındaki ilişkiler*. Fırat Üniversitesi Yayımlanmış Doktora Tezi, Elazığ.
- Karabal, C., Sağbaş, M. ve Kaygın, E. (2016). Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 140-162.
- Kesik, F. ve Cömert, M. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 15(1), 31-45.
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyine ilişkin algıları: Malatya ili örneği*. İnönü Üniversitesi Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Kılıç, H. (2009). *Sosyo ekonomik değişkenler açısından eğitimde yabancılaşma*. İnönü Üniversitesi Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Kiraz, S. (2011). Yabancılaşmanın kökeni üstüne. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 147-169.
- Korkmaz, H. (2014). *Ortaöğretim devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* Bahçeşehir Üniversitesi Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 459-477.
- Mazlum, M. M. (2014). *Okul müdürlerinin ahlaki moral davranışları ile öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin CHAID analizi ile incelenmesi*. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Van.
- Mercin, L. (2005). İnsan kaynakları yönetiminin eğitim kurumları açısından gerekliliği ve geliştirme etkinliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 128-144.
- Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2008). Türkiye taşkömürü kurumu Kozlu işletme müessesesinde yabancılaşmanın boyutları üzerinde etkili olan nedenlerin araştırılması. *Kamu-İş*, 9(4), 1-43.
- Osmanoğlu, Ö. (2016). Hegel'den Marcuse' ye yabancılaşma olgusu. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 65-93.
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven işe yabancılaşma ilişkilerinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Özler Ergun, N. D. ve Dirican M. (2014). Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 291-310.
- Sarıtaş, M. (2016). *Eğitimin toplumsal temelleri. İçinde Keskinkılıç, K. (Edt.). Eğitim bilimine giriş* (ss. 213-242). Ankara: Pegem Akademi.

- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Şirin, E. F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Taştan, S., İşçi, E. ve Arslan, B. (2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-138.
- Turan, M. ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Yalçın, Ö. ve Dönmez, A. (2017). Sosyal psikolojik açıdan yabancılaşma: Dean'in Yabancılaşma Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 150-175.
- Yalçın, İ. ve Koyuncu, S. C. (2014). Örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi: Niğde ilinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 86-94.
- Yılmaz, S. ve Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.
- Yüksel, H. (2014). Yabancılaşma kavramı paralelinde emeğin yabancılaşması ve sonuçları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 159-188.
- Zengin, Y. ve Kaygın, E. (2016). Örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E- Dergisi*, 56, 391-415.
- Zorgül, G.G. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki (İstanbul ili Avcılar ilçesi örneği)*, Bahçeşehir Üniversitesi Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.