

# **Alienation of Teachers in Educational Organizations: A Scale Development Study**

Mehmet ULUTAS<sup>1</sup>, Vildan OZGEN<sup>2</sup>

## **About the Article**

Received: 20.01.2023

Accepted: 01.03.2024

Published: 13.05.2024

## **Keywords**

Work Alienation

Alienation Scale

Scale Development

Teacher

## **Abstract**

When teachers, who are employees working in educational organizations, form a negative perspective regarding the educational institution they work for and the activities carried out in these institutions, it is called alienation. The expression of alienation greatly hinders schools providing educational services from achieving their organizational goals. Revealing to what extent and at what level this phenomenon is realized will be an important start in solving the problems. The aim of the research is to create a scale with validity and reliability that measures the alienation levels of teachers working in educational organizations. The research was conducted with an exploratory sequential design, one of the mixed-method designs. Qualitative data were collected from eight different teachers working in Aydin province, and quantitative data were collected from 164 teachers working at different school levels and participating voluntarily. With the exploratory design, the data obtained from the qualitative phase aims to develop and provide data for the quantitative phase. Teachers expressed their views on alienation in three categories: work environment, institutional factors, and communication factors. The scale is explained with a variance of 71.74%, and the reliability value was found to be .95. Within the scope of validity activities, explanatory and confirmatory factor analysis was conducted, and correlation values were taken into consideration. It is predicted that the developed teacher alienation scale will contribute to the literature and the planned research. As a result of the analyses, it was concluded that the scale is a valid and reliable scale that can be used to measure teachers' perceptions of organizational alienation.

## **For Citation**

Ulutas, M. & Ozgen, V. (2024). Alienation of teachers in educational organizations: A scale development study. *MSKU Journal of Education*, 11(1), 82-93. DOI:10.21666/muefd.1239864

Changes and advances in science, technology, and industry in the world with globalization, emerging competition, and changes in social and cultural structure with an increasing population have deeply affected organizations in societies as well. Organizations have had to adapt their structures, functions, institutional forms, and management approaches according to this changing system in order to maintain their existence.

Organizational structures and the rules, regulations, sanctions, and individual, social and cultural factors in which the individual is involved cause negative effects on employees as time passes, causing the employee to change his or her perspective towards his/her profession, the organization, his/her environment and ultimately himself or herself, and in a sense alienation. As this situation affects every organization and its employees in different dimensions, it is clear that it also affects teachers working in educational institutions closely. Various studies on the alienation of teachers working in educational institutions confirm this (Elma, 2003; Erjem, 2005; Yilmaz & Sarpkaya, 2009). The influence of teachers in creating a school where students' development is supported in every aspect and in

<sup>1</sup> Aydin Adnan Menderes University, Faculty of Education, mehmet.ulutas@adu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6539-2039

<sup>2</sup> Ministry of Education, vildanozge@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0630-1130

achieving the goals of the school cannot be denied, therefore, teachers are the most basic and indispensable element for a school.

Teachers, who are members of educational organizations, are exposed to many pressures over time, sometimes from the administration and sometimes from the nature of their work (Ugur & Erol, 2015). As a result of the changes and various pressures experienced, teachers become unable to decide on their own behaviors and practices and have to perform some behaviors and practices against their will. In other words, in environments and situations where teachers do not feel equal, they may move away from their identity, the results they produce, and their social, economic and cultural environment, which can be called alienation (Yilmaz & Sarpkaya, 2009).

Although the insufficiency of research and studies on teacher alienation levels in educational organizations, which is the main concept of the study, is noticeable, it is a situation that is frequently encountered in almost every position and unit. The main purpose of this study is to make a valid contribution to the literature with the "Teacher Alienation Scale in Educational Organizations" developed in relation to this concept.

### **Educational Organizations**

Organizations are defined as individuals who come together to achieve common goals and objectives. In order to implement these goals and objectives, it is necessary to bring together, integrate and coordinate the different powers and resources of the individuals who make up the organization (Kula, 2021). All educational institutions, whether formal or informal, providing educational services and having similar objectives are referred to as educational organizations. The aim of educational organizations is to change the behaviors of individuals and to develop thinking and critical behaviors in people as well as providing them with new behaviors (Taymaz, 2021). Educational organizations meet the need for labor force required for the society through different educational institutions provided within the country, and change and develop the society in which they are located. It is possible to say that one of the main objectives of the education system, whose basic and most important element is human, is to provide people with the necessary skills and qualifications in business and social life. Considering that the scope of education directly includes human beings, the place and importance of educational organizations in the social structure will be easily understood.

In today's world, where social and global changes are occurring rapidly, the biggest duty and responsibility in the education system, which aims to raise individuals with the qualities and competencies that society needs, falls on teachers. In addition to the institutional and social roles and expectations of teachers, it is also expected to raise qualified, innovative individuals who can adapt to changes and realize new changes at the same time (Ciftci et al., 2021). One of the areas most affected by the concept of alienation is undoubtedly education.

In order to achieve the desired goals and increase the quality of students and institutions, it is necessary for teachers to feel comfortable in the educational organization where they work, to be able to express their feelings and thoughts freely, to be supported by their colleagues and administrators, to be encouraged to participate in decisions, and to have positive feelings towards the organization they work for. Teachers whose opinions are valued, who have positive communication with administrators and other organizational staff, and who can participate in decision-making processes related to their work will feel valuable and will not have any perception of alienation.

### **Alienation**

Alienation is the feeling of powerlessness, meaninglessness, rulelessness, isolation, and self-alienation caused by the loss of trust that a person feels towards those around him or her and the people in the society in which he/she lives, and the problems arising from social, institutional or social relations (Seeman, 1959). In environments and situations where the individual does not feel distinctly equal, it can be expressed as moving away from his/her identity, the results he/she has produced, and his/her social, economic and cultural environment, while at the same time trying to maintain his/her life within the framework of their dominance and limitations (Yilmaz & Sarpkaya, 2009). In other words, it is also stated as the situation of "renouncing being oneself" imposed by organizations on their employees or the "parting of ways with oneself" intentionally without any imposition based on

external sources (Seckin, 2014). The examination of the dimensions of alienation was carried out under the leadership of Seeman, and these are; powerlessness, irregularity, meaninglessness, social isolation and self-alienation (Ulusoy, 2017).

**Powerlessness:** This is the feeling that the employee does not have any decision-making power or control over the production process, working conditions, or the product produced, or that this control is taken away (Roberts, 1989), or that the realization of the expectations that the individual wants or hopes to be realized is determined by others, and the individual cannot change this situation and accepts it (Seeman, 1983). This feeling is a situation in which external factors are more effective for the individual and personal influence, will, and control are limited (Elma, 2003).

**Rulelessness:** It is the situation where the rules and norms that regulate the behavior of society do not have any meaning for the individual; therefore, the individual exhibits behaviors that are not deemed appropriate by society in order to achieve a goal (Simsek et al., 2006). From an organizational perspective, irregularity is the incompatibility of personal goals, wishes, and objectives with organizational goals, expectations, and objectives (Aytac, 2005). In educational organizations, it means that students and employees do not accept the norms set for them (Caglar, 2012).

**Meaninglessness:** It is the inability to establish a connection between one's behaviors and goals, not being able to give meaning to one's work, being hopeless about one's imagined future, and not believing that one can realize one's goals and thoughts (Durcan, 2007). The fact that teachers have to implement some activities at school that they cannot make sense of and that they have to perform activities that they think do not provide any benefit to educational services causes alienation within the scope of this dimension (Boz, 2014).

**Social Isolation:** It is the situation where the person feels isolated from the society in which he or she lives, is not sincere or does not feel sincerity in his or her relationships, social interaction cannot be established, communication is not desired unless it is compulsory, or this communication is kept at the lowest level (Orucu et al., 2021).

**Self-Alienation:** It is the state in which the behaviors performed by the person do not coincide with his/her future goals and desires, and he/she shows different behaviors by going beyond his/her desires and goals. The dimension of self-alienation is that the activities performed by the person do not constitute a source of satisfaction for himself/herself and become a tool used for satisfactions outside his/her subjective existence (Kirici & Ozkoc, 2016; Seeman, 1983). In other words, it is doing one's actions only for external rewards.

Organizational alienation, on the other hand, is related to the factors in the work environment where employees work or in the organizational environment where they perform their activities. It is seen as employees perceiving themselves as people who perform routine tasks, feeling lonely by moving away from the values, beliefs, norms and attitudes of the organization while performing their duties, finding the work done meaningless, seeing themselves as powerless and inadequate, alienating themselves from the service they provide, working only for external rewards, having negative expectations for the future and considering themselves as a worthless part of the system (Elma, 2003; Ozler & Dirican, 2014).

Situations such as dissatisfaction in the workplace, failure to resolve complaints, personalized practices and the negative feelings caused by them, in addition to showing behaviors that are not in accordance with the rules in the workplace, unrest caused by other employees or management in the workplace also lead employees to organizational alienation (Özcinar, 2011). The alienation of employees from organizational values, rules and relationships due to the aforementioned or other reasons causes them to become individuals who only contribute to the work process, who have to live in a world whose living spaces are determined by others, who cannot add anything to their profession and professional relationships, and who cannot freely express their own feelings and thoughts (Simsek et al., 2016).

It is thought that the intensity of alienation perception in various organizations, especially educational organizations, is quite high. Alienation findings are found at all levels of education, including primary school (Hoy & Zielinsky, 1983). In educational organizations, alienation is defined as teachers finding

their professional duties and actions meaningless, feeling personal or professional weakness and inadequacy, isolating themselves from the school and their colleagues for these reasons, and having negative attitudes towards their profession due to the influence of factors in the institution and external environment (Elma, 2003). This situation may cause important problems that affect the personal and social life of the individual, such as indifference towards work, loss of motivation, decreased productivity, the inability to establish relations with the environment, or relationship breakdowns. As alienation increases in educational institutions, organizational citizenship decreases, and educational organizations are negatively affected (Daglı & Averbek, 2017).

It is thought that eliminating the factors that cause alienation in educational institutions will increase teachers' job satisfaction, motivation, and institutional commitment, thus causing them to take more responsibility, creating a more positive organizational climate, and providing a more qualified education. This study is important in terms of determining the perceptions of teachers working at different levels towards alienation, contributing to the solution of problems, and developing a scale that can be used in other studies.

### **Aim**

There are many elements in the perception of alienation. As some of these elements are caused by management, processes applied in educational organizations, and other elements, revealing these elements that cause alienation will provide an important development in eliminating the damage that this perception may cause. In this study, it is aimed at developing a tool to measure teachers' perceptions of alienation in educational institutions. Within the framework of these objectives, the sub-problem of the study is:

- What are the opinions of teachers working at different levels about the causes of alienation?
- Does the developed Teacher Alienation Scale (TAS) have a valid and reliable structure?

### **Method**

A mixed method was applied in this study. The mixed method is the analysis of data by using different methods together in order to eliminate the weaknesses of quantitative and qualitative research. Exploratory sequential design, one of the mixed method designs, was used in the study. With the exploratory design, the data obtained from the qualitative phase aims to develop and provide data for the quantitative phase (Baki & Gokcek, 2012; Creswell, 2014). In the qualitative dimension of the study, phenomenology, one of the qualitative research designs, was preferred, and in the quantitative dimension, the survey model, one of the quantitative research methods, was used. Phenomonology is used to identify and evaluate perceptions and perspectives on a certain phenomenon that we are aware of but do not have an in-depth understanding of (Yildirim & Simsek, 2006). The survey model, on the other hand, is an attempt to describe an event that has taken place or is taking place as it is, without any effort to change or influence it (Karasar, 2017; Yildirim & Simsek, 2006). With survey studies, inferences are made about general tendencies, perceptions, and attitudes (Creswell, 2014). In this study, the phenomenon of "perception towards alienation" of teachers working at different levels was tried to be evaluated in detail.

### **Study Group**

The sample for this study was selected using the snowball sampling method. The snowball sampling method is especially preferred when a framework is not available or difficult to construct. The snowball sampling process starts with the random selection of an individual from the defined population. This individual forms the first unit in the sample. Then, through this unit, the second unit is reached, and through the second unit, the third unit is reached. In this way, the sample expands step by step, almost like the growth of a snowball. The researcher continues this process until the largest sample is reached (Yazicioglu & Erdogan, 2004). In this study, the qualitative sample group consisted of eight teachers, four female and four male, working at different levels of education in Efeler district of Aydn province in the 2022-2023 academic year and included individuals who could be reached during the research and who voluntarily agreed to participate. The quantitative study group consisted

of 164 teachers working in different school types and levels in Efeler district of Aydın province in the same academic year, selected through random sampling. When the basic characteristics of the study group are examined, it is seen that 69.5% of the teachers are female (n=114) and 30.48% are male (n=50).

### **Data Collection Tool**

The qualitative data used in the study was obtained through a semi-structured interview form. Before the semi-structured interview form was created, the literature was reviewed in detail, and 14 questions were prepared with probe questions in order to determine the perceptions of teachers about the phenomenon of alienation. Expert opinion was sought regarding the language, suitability to the field and the purpose of the study, and compatibility of the questions with each other. Preliminary interviews were conducted with two teachers before collecting the data. The analysis of the data obtained was done with thematic analysis, and they were organized in a way that the reader can understand by combining them within the framework of similar themes and concepts. In the development phase of the Teacher Alienation Scale, a literature review was first conducted, and an item pool of 65 items obtained from interviews and scans was created. Related studies and developed scales were also utilized in the formation of the item pool (Elma, 2003; Eryilmaz, 2010; Kihri, 2013). After deleting the repetitive items, 41 items in the teacher alienation item pool were presented to 10 experts. The Lawshe technique was used in the evaluation of expert opinions. In this technique, each expert was asked to give “appropriate, should be corrected, and should be removed” grades for each item of the scale. Expert opinions were analyzed by giving 3 points for appropriate, 2 points for should be corrected, and 1 point for should be removed. After the pre-application, 22 items with an item difficulty index below .50 were not included in the scale. Based on the feedback from the experts, the items in the scale were reduced to 15 items using the Lawshe technique and the response format of the items in the scale was organized in a five-point structure as “(1) Strongly disagree, (2) Disagree, (3) Partially agree, (4) Agree, (5) Strongly agree”. The “Teacher Alienation Scale” was sent to teachers working in different institutions through an online survey creation and application system. The content validity of the measurement tool was ensured by the feedback received from the experts and was proven with a consensus ranging from 75% to 100%. Using Miles and Huberman's (1994) reliability formula, the reliability of the measurement tool was calculated as 91%. The results obtained show that the developed measurement tool has high reliability and can be used in the related field.

### **Data Analysis**

Thematic analysis was used to analyze the qualitative dimension of the study. The data obtained were analyzed taking into account the principle of confidentiality. Participants were coded, and common themes were formed by analyzing the responses. Then, it was given its final shape by consulting experts. In the analysis of the quantitative dimension of the study, explanatory and confirmatory factor analysis was applied to the scale within the scope of construct validity, and Cronbach Alpha reliability analysis was applied to the scale for reliability. Explanatory factor analysis reveals the dimensions of the items in the scale and the level of relationship between them, while confirmatory factor analysis has an important role in analyzing and explaining this level of relationship (Gunduz & Akarçay, 2018).

## **Findings**

In line with the data obtained from the participants, the reasons for teachers' perceptions of alienation were investigated, and the most frequently repeated reasons under the theme of alienation situations were determined to be work-related, institution-related, and communication-related. These formed three separate categories in our study, and sample explanations are given in their contents.



Table 1. Teachers' justifications for alienation situations

Category	Code	Sample Quotes
<b>Work Environment</b>	Managerial problem Loss of prestige of the profession Financial problems Program, equipment and curricula Working Conditions Parent indifference and environmental pressures	<p><b>P1</b> 'It is too easy to pass a class, salary is insufficient, entrance hours are too early, we attend classes in the dark, materials are insufficient, the administration is not interested'.</p> <p><b>P3</b> 'I have difficulties in accessing educational materials, they want the teacher to provide a good education but they do not provide enough resources'</p> <p><b>P4</b> 'Undisciplined behavior of students, indifference of administrators, indifference and ignorance of parents, and environmental pressure alienate me from everything and everyone'.</p> <p><b>P5</b> 'I don't like my job, it doesn't provide social, political and economic satisfaction, I don't think there is any gain in terms of social or status, it has no prestige in society, you have no value in the eyes of students and parents'.</p> <p><b>P2</b> 'The administration takes most of the decisions on its own, we are informed about it later, the administration sometimes consults the group close to itself when making decisions, so I don't think I participate in the decisions'.</p> <p><b>P6</b> 'I think that some decisions are left to the initiative of certain groups, the rules are not applied the same for everyone, the administrator has no experience, they come with the guidance of the union, the administrator shows an attitude towards the teachers according to his/her political opinion, he/she facilitates them'.</p> <p><b>P7</b> 'We receive education in two separate buildings, the physical structure is very bad, the school is far from meeting the needs'</p> <p><b>P3</b> 'It is disturbing that the school is poorly maintained, unhealthy, physically inadequate, it is difficult to go to school'.</p> <p><b>P3</b> 'I cannot express my thoughts freely in the teachers' room, I feel pressure'.</p> <p><b>P1</b> 'Teachers do not share information with each other, they keep their distance from each other because of their union or political views and they are always on the phone to avoid talking'.</p> <p><b>P5</b> 'There are groupings in the teachers' room, sometimes by branch and sometimes in different ways, they talk among themselves, ignore your presence or show verbal insinuations and sarcastic behaviors'.</p> <p><b>P2</b> 'There are differences of opinion among teachers, sometimes political, sometimes ideological, this can lead to grouping, then everyone is alienated from each other'.</p>
	<b>Institutional factors</b>	Participation in decision-making Negative attitude of management Conditions for executive appointment Physical conditions of the school
<b>Communication</b>	Political and ideological considerations Personal attitudes and behaviors Not sharing information Grouping	

Table 1 presents teachers' views on alienation from work. It is stated that alienation is related to three different categories. These were identified as work environment, organizational factors, and communication. Sample quotations related to the opinions are also included.

In the analysis of the quantitative data obtained from the participants in addition to the qualitative data, a Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test was performed to determine whether the sample size was suitable for factor formation before the exploratory factor analysis was performed. As a result of the analysis, it was determined that the KMO value was .82. In line with the findings obtained, it was concluded that the sample to be used was "good" for applying factor analysis (Can, 2014; Kline, 2011). In addition, the fact that the KMO value is above 0.60 and Bartlett's test is at the significance level is evidence that the data set shows a multivariate normal distribution (Buyukozturk, 2002; Tavsancil, 2005).

Table 2. Results of KMO and Bartlett's Test Analysis

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</b>		.915
<b>Bartlett's Test of Sphericity</b>	<b>of Approx. Chi-Square</b>	1577,668
	<b>df</b>	105
	<b>Sig.</b>	.000

$(\chi^2 /_{(164)} = 1577.668; p < .01)$

When the results of Bartlett's test of sphericity are analyzed, it is evident that the chi-square value is remarkable. Based on this result, it was seen that the data set was favorable for factor formation (Tavsancil, 2005). There are two types of rotation techniques in factor analysis: orthogonal and oblique. When it is thought that there is no relationship between factors, vertical rotation techniques are preferred, and when it is thought that there is a relationship, oblique rotation techniques are preferred (Buyukozturk, 2002). In the study, principal component analysis was used as a method to reveal the factor pattern of the Teacher Alienation Scale. Since the factors are thought to be related to each other and the Component Correlation Matrix value is greater than 0.30 (Fung and Le Drew, 1987), oblique rotation methods were used. The direct oblimin oblique rotation method was applied.

As a result of the analysis, it is seen that there are three factors with eigenvalues above 1 among the 15 evaluated. The first factor is "alienation from work", the second factor is "alienation from the institution" and the last factor is "communication". The analysis included three factors: The first factor had a common variance contribution rate of 56.013%, the second factor 9.208%, and the third factor 8.041%. The contribution rate of the three determined factors to the total variance is 70.617%. The factor design, covariates and factor loading values are given in Table 3.

Table 3. Factor structure of Teacher Alienation Scale according to EFA

Articles	Factors		
s12	.910		
s16	.865		
s13	.835		
s18	.764		
s10	.749		
s17	.735		
s 28	.678		
s 6		.905	
s 5		.758	
s 8		.697	
s4		.582	
s19		.399	
s22			.883
s23			.862
s20			.696
% variance	56.013	9.57	6.15
Total % variance	71.742		
Reliability	.91	.86	.82

<b>Reliability overall</b>	.95
<b>KMO</b>	.915
<b>Bartlett</b>	1577.668 (p=.000)

The modification suggestions suggested by the program were examined in order to improve the model and keep the values within acceptable limits. Institutional dimension 13th – 28th article; It was suggested to define a relationship between the error variances of the 4th - 5th item and 6th - 8th item pairs in the work-oriented dimension, and the study was rearranged with the necessary arrangements after the suggested modifications. The measurement model of the developed scale related to CFA is seen in Figure 1.

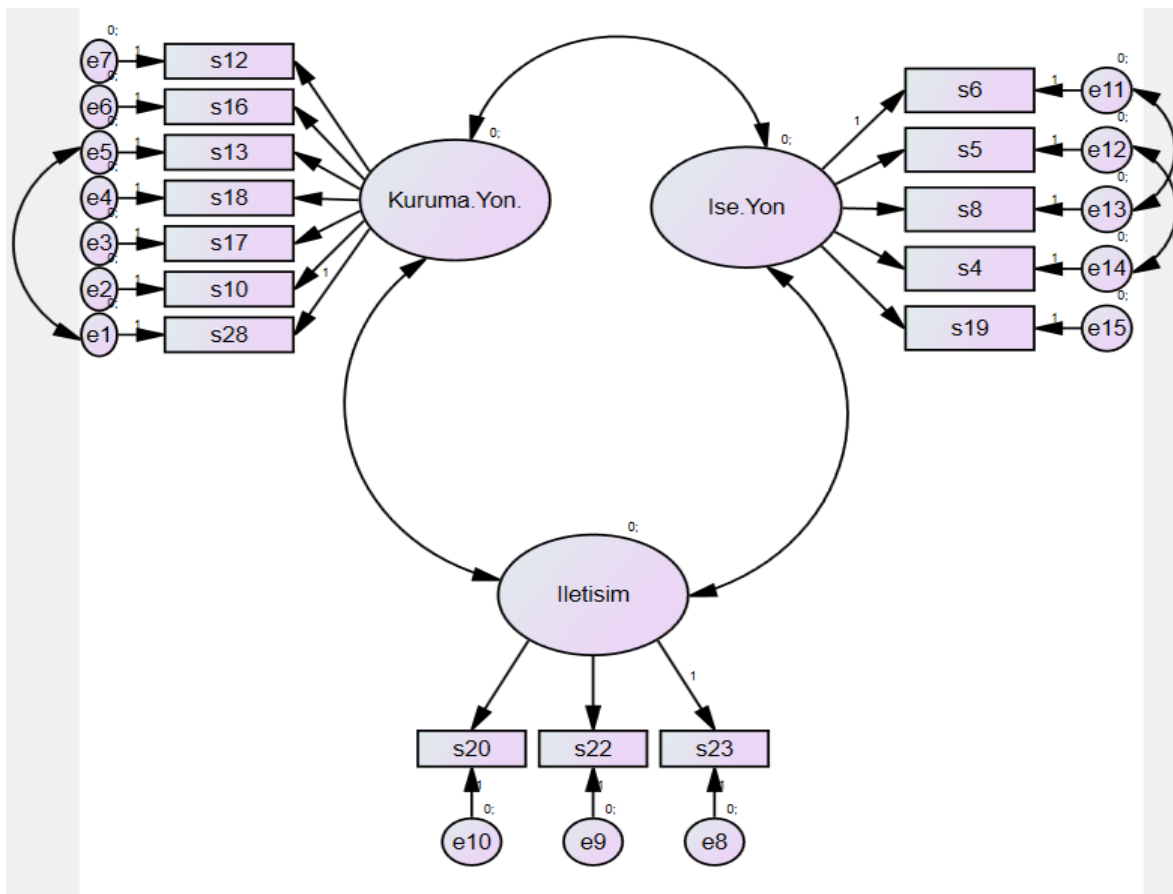


Figure 1. Teacher Alienation Scale confirmatory factor analysis measurement model

Figure 1 shows the dimensions regarding the level of alienation of teachers in educational organizations, and confirmatory factor analysis was applied to the items evaluated within these dimensions, and a model was created. The fit indices for this model are given in Table 4.

Table 4. Fit Indices for Teacher Alienation Scale Confirmatory Factor Analysis

$\chi^2$	Sd	p	$\chi^2/sd$	CFI	NFI	RMSEA
183,258	84	.000	2.18	.93	.71	.092

Considering the fit indices of the model created by CFA in Table 4; a value of  $\chi^2/sd$  below 3 indicates that the fit is acceptable, a CFI value of 0.93 indicates a good fit, and a RMSEA value of 0.09 indicates that the fit is acceptable (Hooper et al., 2008; Tabachnick and Fidel, 2001). Confirmatory Factor Analysis (CFA) was applied to verify the scale created by EFA with the help of the program in which the data was processed. As a result of explanatory factor analysis, it was seen that there were three factors in the developed scale. These factors; they are named alienation from work, the institution, and communication. It was observed that the factor load values of the items forming this



three-factor structure varied between .50 and .95. The total variance explained by the three-factor Teacher Alienation Scale is 71.742%. In the CFA results performed for the construct validity of this scale consisting of 15 items, the  $\chi^2/sd$  ratio of the scale was found to be 2.18. The obtained value reveals that the scale is compatible.

## Result and Discussion

In this study, it was aimed at evaluating the opinions of teachers working in educational organizations about the causes of alienation, determining its level and dimensions, and developing a related scale. Teachers stated that the factors that cause alienation the most are related to work, institution, and communication. It was also stated in the study of Hoy et al., (1983) that there is a relationship between the bureaucratic structure in institutions and the alienation of teachers, and that the alienation of teachers from work acts as a mediator between the centralization and effectiveness of the school (Johnson and Ellet, 1992).

In order to determine the levels and dimensions of alienation, firstly, an item pool on teacher alienation was created, some of the items were corrected by evaluating the relevant expert opinions, and then they were brought into a suitable form for preliminary application. The pilot application of the created sample form was carried out, and its final version was given. The three-factor model of the Teacher Alienation Scale was confirmed by confirmatory factor analysis. This may indicate that the developed scale has construct validity.

When the literature was examined, different studies were found to measure the feeling of alienation experienced by students, students' perception of alienation from school, and teachers' levels of alienation from their work and institutions (Caglar, 2012; Elma, 2003; Eryilmaz, 2010; Simsek et al., 2015). However, it has been observed that there are not enough scales to determine the alienation perception of teachers, who have a major role in achieving organizational goals and creating qualified learning environments. Therefore, it is thought that developing a scale for this purpose will contribute to the literature.

As a result, it can be stated that the three-factor structure of the Teacher Alienation Scale is a usable and valid scale. Since the research data is obtained from teachers working at primary and secondary education levels, it can be considered a usable scale considering these groups, but whether it is suitable for educators working in higher education can be evaluated depending on the findings of other studies conducted in this field.

## References

- Aytac, O. (2005). Modern bureaucratic institutions and oppression regimes. *Firat University Journal of Social Sciences*, 15(1), 249-278.
- Baki, A. & Gokcek, T. (2012). An overview of mixed methods research. *Electronic Journal of Social Sciences*, 11 (42), 1-21.
- Boz, M. (2014). *The relationship between work alienation and anger in educational organizations (Şişli technical and industrial vocational high school*. [Unpublished master's thesis]. Bahçeşehir University.
- Buyukozturk, S. (2002). Factor Analysis: Basic concepts and its use in scale development. *Educational Management in Theory and Practice*, 32(32), 470-48
- Can, A. (2014). *Quantitative data analysis with SPSS*. (3rd Edition). Pegem Publishing.
- Creswell, J. W. (2014). *Qualitative, quantitative and mixed methods approaches research design*. (S. B. Demir, Trans. Ed.). Educating Book.
- Caglar, C. (2011). Examining the level of organizational trust in schools and the professional burnout level of teachers in terms of some variables. *Journal of Educational Sciences in Theory and Practice*, 11(4), 1827-1847.

- Ciftci, S., Saglam, A. & Yayla, A. (2021). Students, teachers and educational environments in the context of 21st century skills. *Journal of Language and Literature Research in Rumelia*, (24), 718-734.
- Dagli, A. & Averbek, E. (2017). The Relationship between the organizational alienation and the organizational citizenship behaviors of primary school teachers. *Universal-Journal-of-Educational-Research*, 5(10),1707-1717.
- Durcan, M. N. (2007). *Examining alienation from the perspective of human resources management*. [Unpublished master's thesis]. Dokuz Eylül University.
- Apple, C. (2003). *Primary school teachers' alienation from work (Ankara province example)*. [Unpublished doctoral thesis]. Ankara University.
- Erjem, Y. (2005). The phenomenon of alienation in education and the teacher: a sociological research on high school teachers. *Turkish Journal of Educational Sciences*, 3(4), 395-417.
- Eryilmaz, A. (2010). *The level of organizational alienation of high school teachers*. [Unpublished master's thesis]. Hacettepe University Institute of Social Sciences.
- Fung, T., & LeDrew, E. (1987). Application of principal components analysis to change detection. *Photogrammetric Engineering and Remote Sensing*, 53(12), 1649-1658
- Gunduz, M.A. & Akarcay, Ö. (2018). *Research Methods in Social Sciences*. Şebnem Aslan (Ed.), Structural Equation Modeling: Amos and Lisrel Application Examples, (pp.185-203), Eğitim Publishing House.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modeling: guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6, 53-60.
- Hoy, W. K., Blozovsky, R. & Newland, W. (1983). Bureaucracy and Alienation: A Comparative Analysis, *Journal of Educational Administration*, 21(2), 109-120.
- Hoy, W. K. & Zielinski, E. A. (1983). Isolation and alienation in elementary schools. *Educational Administration Quarterly*, 19(2), 27-45.
- Johnson, B. L. & Ellett, C. D. (1992) *Analyzes of school level learning environments: centralized decision-making, teacher work alienation and organizational effectiveness*. American Educational Research Association.
- Karasar, N. (2017). *Scientific Research Method: Concepts, Principles, Techniques*. (32nd Edition). Nobel Academic Publishing.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3th. Edition). The Guilford Press.
- Kihri, G. (2013). *Development of the preschool teachers' alienation from the profession scale and a sample application*. [Unpublished master's thesis], Yeditepe University.
- Kirici, E. & Ozkoc, A. G. (2017). The effect of tourist guides' burnout levels on their tendency towards work alienation. *Journal of Travel and Hotel Management*, 14(1), 20-32.
- Kula, A. G. (2021). *A research on the phenomenon of power and business ethics in management activities*. [Unpublished doctoral thesis]. Pamukkale University.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. (2nd ed.). Sage.
- Orucu E., Ghidler O. & Yilmaz C. (2021). The effect of organizational justice on organizational alienation: a research on municipal employees. *Gümüşhane University Social Sciences Institute Electronic Journal*, 12(2), 600-613.
- Ozcinar, M. (2011). *A research to determine the relationship between alienation and burnout syndrome in organizations*. [Unpublished master's thesis]. Dumlupınar University.

- Ozler, N.D.E. & Dirican, M., (2014). A research to determine the relationship between alienation and burnout syndrome in organizations. *Dumlupınar University Journal of Social Sciences*, 39, 291-309.
- Roberts, B. R. (1989). *A confirmatory factor analysis based study of Seeman's model of alienation*. American University.
- Seckin, Z. (2014). Self-alienation of employees through role integration: Murtaza paradox, *Turkish Journal of Social Research*, 181, 331-344
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: The hidden continuity of the classic themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Simsek, H., Abuzar, C., Yegin, İ. H., Simsek, S. & Demir, A. (2015). School alienation scale. *Kirsehir Faculty of Education Journal*, 16(4), 309-322.
- Simsek, M. S., Celik, A., Akgemci, T. & Fettahlioglu, T. (2006). Alienation management research in organizations. *Selcuk University Social Sciences Institute Journal*, 16, 569-587.
- Tabachnick B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. 4<sup>th</sup> Ed. Allyn and Bacon.
- Tavsancil, E. (2005). *Measurement of attitudes and data analysis with SPSS*. (5th Edition). Nobel Publications.
- Taymaz, H. (2021). *School management for primary and secondary school principals*. (12th Edition). Pegem Publishing.
- Ugur, A. & Erol, Z. (2015). A conceptual approach to the relationship between work alienation, alienation and bureaucracy as a source of critical problems in organizations. *Kastamonu University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal*, 8(8), 182-192.
- Ulusoy, H. (2017). Industrial organization workers and alienation from work. *Ankara University Faculty of Languages, History and Geography Journal*, 32(1-2).77-84.
- Yazicioglu, Y. & Erdogan, S. (2004), *SPSS Applied Scientific Research Methods*, Detay Publishing
- Yildirim, A. & Simsek, H. (2006). *Qualitative research methods in the social sciences*. (6th Edition). Seckin Publishing.
- Yilmaz, S. & Sarpkaya, P. (2009). Alienation and its management in educational organizations. *International Journal of Human Sciences*, 6(2), 314-333.

\*The ethics committee report for the relevant study was received by the Aydin Adnan Menderes University Rectorate Educational Research Ethics Committee with the letter dated 16.01.2023 and numbered E-84982664-050.01.04-299203.

\*The authors contributed equally.

### Teacher Alienation Scale

	Definitely I Disagree	I Disagree	Partially I Agree	I Agree	Totally agree
1. If conditions were different, I would want to work in another job. (s6)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. I don't think my work adds anything to me. (s12)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. I do not think that my work contributes to the institution. (s16)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Sometimes I don't understand why I do this job. (s13)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. I cannot say that the work I do reflects me. (s5)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. I don't think my job provides opportunities for new skills. (s18)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. My job prevents me from using the skills I have. (s17)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. My job does not provide the necessary environment for me to use my talents. (s10)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. I don't think my job will improve my professional skills. (s28)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. I don't think I contribute to my job. (s8)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. I find it unnecessary to have relationships with people at work outside of work. (s20)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. I believe that communication should be limited at work. (s22)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Seeing the same faces all the time makes me feel bored. (s23)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. I think my view of my profession has changed negatively. (s4)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. I don't think you meet the expectations of this profession. (s19)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Note: Researchers who want to use this scale in their studies do not need to obtain permission; this scale can be used with the necessary attribution.

# Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin İşe Yabancılaşması: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

Mehmet ULUTAŞ<sup>3</sup>, Vildan ÖZGEN<sup>4</sup>

## **Makale Hakkında**

Gönd. Tarihi: 20.01.2023

Kabul Tarihi : 01.03.2024

Yayın Tarihi : 13.05.2024

## **Anahtar Sözcükler**

İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma Ölçeği

Ölçek Geliştirme

Öğretmen

## **Özet**

Eğitim örgütlerinde görev yapan işgörenler olarak öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumuna ve eğitim kurumunda yapılan faaliyetlere ilişkin olarak negatif bir bakış açısı oluşturmalarını belirten yabancılaşma ifadesi, eğitim hizmeti sağlayan kurumların belirlenen örgütsel amaçlara ulaşmasına büyük ölçüde ket vurmaktadır. Bu olgunun hangi ölçüde ve hangi düzeyde gerçekleştiğinin açığa çıkarılması, sorunların çözüme kavuşturulması konusunda önemli bir başlangıç olacaktır. Araştırmanın amacı eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin yabancılaşması düzeylerini ölçen geçerlilik ve güvenilirliğe sahip bir ölçek oluşturmaktır. Araştırma karma yöntem desenlerinden keşfedici sıralı desen ile yürütülmüştür. Gerçekleştirilen araştırmanın nitel verileri Aydın ilinde görev yapan sekiz ayrı öğretmenden, nicel verileri de farklı okul düzeylerinde çalışan ve gönüllülük çerçevesinde katılım sağlayan 164 öğretmenden toplanmıştır. Keşfedici desene, nitel aşamadan elde edilen veriler, nicel aşamayı geliştirmeye ve ona veri sağlamayı amaçlar. Öğretmenler yabancılaşma ile ilgili görüşlerini iş ortamı, kurumsal faktörler ve iletişimle ilgili faktörler şeklinde üç kategori ile ifade etmişlerdir. Ölçek, %71,74 oranında bir varyansla açıklanmaktadır ve güvenilirlik değeri .95 bulunmuştur. Geçerlilik faaliyetleri kapsamında açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş ayrıca korelasyon değerleri dikkate alınmıştır. Geliştirilen öğretmen yabancılaşma ölçeğinin literatüre ve yapılması planlanan araştırmalara katkıda bulunacağı öngörülmektedir. Yapılan analizler sonucunda oluşturulan ölçeğin örgütsel yabancılaşmaya ilişkin algılarını ölçmek için kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## **Atf İçin**

Ulutaş, M., & Özgen, V. (2024). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin işe yabancılaşması: Bir ölçek geliştirme çalışması. *MSKU Journal of Education*, 11(1), 82-93. DOI:10.21666/muefd.1239864

Dünyada bilim, teknoloji ve endüstri alanında küreselleşme ile meydana gelen değişim ve ilerlemeler, ortaya çıkan rekabet, artan nüfusla birlikte toplumsal ve kültürel yapıdaki değişimler, toplumları etkilediği gibi toplumlarda yer alan örgütleri de derinden etkilemiştir. Örgütler varlıklarını devam ettirebilmek adına yapılarını, işleyişlerini, kurumsal biçim ve yönetim anlayışlarını da değişen bu sisteme göre uyarlamak zorunda kalmışlardır.

Örgütsel yapılar ve bunlara bağlı olarak oluşturulan kurallar, düzenlemeler, yaptırımlar ile bireyin içinde bulunduğu bireysel, toplumsal, kültürel etkenler, zaman geçtikçe çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere neden olmaya, çalışanın mesleğine, yer aldığı örgüte, çevresine sonuçta kendisine yönelik bakış açısının değişmesine, bir anlamda yabancılaşmasına neden olmaktadır. Bu durumun her örgütü ve örgüt çalışanını farklı boyutlarda etkilediği gibi, eğitim kurumlarında çalışan öğretmenleri de yakından etkilediği açıktır. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yabancılaşması ile ilgili yapılan çeşitli çalışmalarda bunu doğrular niteliktedir (Elma, 2003; Erjem, 2005; Yılmaz ve Sarpkaya, 2009). Öğrencilerin her açıdan gelişimlerinin desteklediği bir okul oluşturmada ve hizmet verilen okulu

<sup>3</sup> Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, mehmet.ulutas@adu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6539-2039

<sup>4</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, vildanozge@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0630-1130



amaçlarına ulaştırmada öğretmenin etkisi yadsınamaz bu nedenle öğretmen, bir okul için en temel ve vazgeçilmez unsurdur.

Eğitim örgütlerinin birer üyesi olan öğretmenler, zaman içerisinde bazen yönetimden bazen de yaptıkları işin niteliğinden kaynaklanan birçok baskıya maruz kalmaktadırlar (Uğur ve Erol, 2015). Yaşanan değişimler ve maruz kalınan çeşitli baskılar sonucunda, öğretmenler kendi davranış ve uygulama alanlarının kararını veremez hale gelerek, bazı davranış ve uygulamaları kendi istek ve iradesinin dışında gerçekleştirmek durumunda kalır. Diğer bir deyişle öğretmen, belirgin olarak eşit hissetmediği ortam ve durumlarda kimliğinden, ortaya koyduğu sonuçtan, içinde bulunduğu sosyal, ekonomik ve kültürel çevresinden uzaklaşabilir ki bu durum yabancılaşma olarak adlandırılabilir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009).

Çalışmanın temel kavramı olan, eğitim örgütlerinde öğretmen yabancılaşma düzeyleri hakkında yapılan araştırma ve çalışmaların yetersizliği göze çarpmakla birlikte hemen hemen her konum ve birimde sıkça karşılaşılan bir durumdur. Bu kavramla ilgili olarak geliştirilen “Eğitim Örgütlerinde Öğretmen Yabancılaşma Ölçeği” ile alanyazına geçerli bir katkı sağlamak araştırmanın önde gelen amacını oluşturmaktadır.

## Eğitim Örgütleri

Örgütler, ortak amaç ve hedefleri gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş bireyler olarak ifade edilmektedir. Bu amaç ve hedeflerin uygulanabilmesi için örgütü oluşturan bireylerin sahip olduğu farklı güç ve kaynakların bir araya getirilmesi, bütünleştirilmesi ve eşgüdümlemesi gereklidir (Kula, 2021). Resmi ya da resmi olmayan, eğitim hizmeti veren, benzer amaçlara sahip tüm eğitim kuruluşları, eğitim örgütü olarak ifade edilmektedir. Eğitim örgütlerinin amacı, bireylerin davranışlarını değiştirmek ve onlara yeni davranışlar kazandırmanın yanı sıra insanlarda düşünme ve eleştirel davranışları geliştirmektir (Taymaz, 2021). Eğitim örgütleri, ülke içinde sağlanan farklı eğitim kurumları aracılığıyla toplum için gerekli olan işgücü ihtiyacını karşılar, buldukları toplumu değiştirir ve geliştirirler. Temel ve en önemli unsuru insan olan eğitim sisteminin temel amaçlarından biri, insan iş ve toplumsal hayatta gerekli beceri ve nitelikleri kazandırmaya yönelik olduğunu söylemek mümkündür. Eğitimin kapsamının doğrudan insanı içerdiği düşünüldüğünde, eğitim örgütlerinin toplumsal yapıdaki yeri ve önemi kolayca anlaşılacaktır.

Toplumsal ve küresel değişimlerin hızlı bir şekilde meydana geldiği günümüzde, toplumun ihtiyaç duyduğu nitelik ve yeterlilikteki bireyleri yetiştirme amacıyla olan eğitim sisteminde en büyük görevle sorumluluk öğretmene düşmektedir. Öğretmenlerin kurumsal ve toplumsal rol ve beklentilerinin yanı sıra nitelikli, değişimlere uyum sağlayabilen aynı zamanda da yeni değişimler gerçekleştirebilen, yenilikçi bireyler de yetiştirilmesi de beklenmektedir (Çiftçi vd., 2021). Yabancılaşma kavramının en fazla etkilediği alanlardan biri de kuşkusuz eğitimidir.

İstenen amaçlara ulaşılması ve öğrenci ve kurum niteliklerinin artırılması bakımından öncelikle, öğretmenlerin görev yaptığı eğitim örgütünde kendini rahat hissetmeleri, duygu ve düşüncelerini serbestçe ifade edebilmeleri, meslektaşları ve yöneticileri tarafından desteklenmeleri, kararlara katılım konusunda teşvik edilmeleri, çalıştıkları örgüte yönelik olumlu duygulara sahip olmaları gereklidir. Görüşlerine değer verilen, yöneticiler ve diğer örgüt çalışanları ile olumlu iletişime sahip olan ve işiyle ilgili karar alma süreçlerine katılım sağlayabilen öğretmenler, kendilerini değerli hissedecekler ve herhangi bir yabancılaşma algısı taşımayacaklardır.

## Yabancılaşma

Yabancılaşma, kişinin çevresindekilere ve içinde yaşadığı toplumdaki kişilere ilişkin hissettiği güven kaybı, sosyal, kurumsal veya toplumsal ilişkiler sonrası ortaya çıkan problemlerin kişiye oluşturduğu güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma hisleri (Seeman, 1959), ya da ifade edildiği gibi belirgin olarak eşit hissetmediği ortam ve durumlarda ise kimliğinden, ortaya koyduğu sonuçtan, içinde bulunduğu sosyal, ekonomik ve kültürel çevresinden uzaklaşması fakat aynı zamanda bunların hakimiyeti ve sınırlayıcılığı çerçevesinde hayatını idame ettirmeye çalışması (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009) olarak ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle örgütlerin çalışanlarına dayattığı “kendi olmaktan feragat etme” durumu veya bireyin dış kaynaklara dayalı herhangi bir dayatma gerçekleştirmeksizin kasıtlı olarak “kendisiyle girdiği yol ayrımı” olarak da belirtilmektedir (Seçkin,

2014). Yabancılaşmanın boyutlarının incelenmesi Seeman öncülüğünde gerçekleştirilmiştir ve bunlar; güçsüzlük, kuralsızlık, anlamsızlık, sosyal izolasyon ve kendine yabancılaşma olarak ele alınmıştır (Ulusoy, 2017).

**Güçsüzlük:** İşgörenin üretim süreci, çalışma şartları ya da ürettiği ürün üzerinde herhangi bir karar verme gücü ya da kontrol sahibi olmaması ya da bu kontrolün elinden alınması, (Roberts, 1989) ya da, bireyin gerçekleşmesini istediği ya da ümit ettiği beklentileri gerçekleştirme durumunun başkaları tarafından belirlenmesi, bireyin bu durumu değiştiremeyip kabullenmesidir (Seeman, 1983). Bu duygu, dışsal faktörlerin kişi için daha fazla etkin olduğu, kişisel etki, irade ve denetimin kısıtlı olduğu bir durumdur (Elma, 2003).

**Kuralsızlık:** Toplumun davranışlarını düzenleyen kural ve normların kişi için herhangi bir anlam taşımaması; bu nedenle kişinin bir hedefe ulaşmak için toplum tarafından uygun görülmeyen davranışları sergilenmesi durumudur (Şimşek vd., 2006). Örgütsel çerçeveden bakılırsa kuralsızlık; kişisel amaç, istek ve hedeflerin örgütsel amaç, beklenti ve hedeflerle uyuşmamasıdır (Aytaç, 2005). Eğitim örgütlerinde ise öğrenci ve işgörenlerin kendilerine ilişkin olarak konulan normları kabul etmemelerini ifade etmektedir (Çağlar, 2012).

**Anlamsızlık:** Kişinin davranış ve amaçları arasında bir bağlantı kuramaması ve yaptığı işe bir anlam verememesi, hayal ettiği geleceğiyle ilgili olarak umutsuz olması, amaç ve düşüncelerini gerçekleştirileceğine inanmamasıdır (Durcan, 2007). Öğretmenlerin okulda anlam veremedikleri bazı faaliyetleri uygulamak zorunda kalmaları, eğitim hizmetlerine herhangi bir fayda sağlamadığını düşündükleri etkinlikleri gerçekleştirmek zorunda kalmaları bu boyut kapsamında yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Boz, 2014).

**Sosyal İzolasyon:** Kişinin içinde bulunduğu toplumdan yalıtılmış hissi yaşaması, ilişkilerinde samimi olmaması ya da samimiyet hissetmemesi, toplumsal etkileşimin kurulamaması, zorunlu kalmadıkça iletişim kurmanın istenmemesi ya da bu iletişimin en düşük düzeyde tutulması durumudur (Örücü vd., 2021).

**Kendine Yabancılaşma:** Kişinin gerçekleştirdiği davranışların, ileriye dönük hedef ve arzuları ile örtüşmemesi, arzu ve hedeflerinin dışına çıkarak daha farklı davranışlar göstermesi halidir. Kendine yabancılaşma boyutu, kişinin gerçekleştirdiği faaliyetlerin kendine bir doyum kaynağı oluşturmaması, öznel varlığının dışındaki doyumlar için kullanılabilir bir araç haline gelmesidir (Kırıcı ve Özkoç, 2016; Seeman, 1983). Diğer bir ifadeyle, eylemlerini sadece dışsal ödüller için yapmasıdır.

Örgütsel anlamda yabancılaşma ise, işgörenlerin çalıştıkları iş çevreleri ya da faaliyetlerini gerçekleştirdikleri örgütsel çevreleri içinde bulunan etkenlerle ilgilidir. İş görenlerin kendilerini, rutin görevleri yerine getiren kişiler olarak algılamaları, görevlerini yerine getirirken örgütün değerlerinden, inanç, norm ve tutumlarından uzaklaşarak kendilerini yalnız hissetmeleri, yapılan işin anlamsız bulunması, işgörenin kendini güçsüz ve yetersiz görmesi, verdiği hizmete yabancılaşması, sadece dışsal ödül için çalışması, geleceğe yönelik beklentilerinin olumsuz hale gelmesi ile kendini sistemin değersiz bir parçası olarak değerlendirmesi olarak görülmektedir (Elma,2003; Özler ve Dirican, 2014).

İşyerinde oluşan doyumsuzluklar, şikâyetlerin çözüme kavuşturulamaması, kişiye özel uygulamalar ve bunların neden olduğu olumsuz duygular, ek olarak işyerinde kurallara uygun olmayan davranışlar gösterilmesi, işyerindeki diğer işgörenlerden veya yönetimden kaynaklanan huzursuzluk gibi durumlar da çalışanları örgütsel yabancılaşmaya sürüklemektedir (Özçınar, 2011). İşgörenlerin, belirtilen ya da diğer nedenlerle örgütsel değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması, kendilerini yalnızca iş sürecine katkıda bulunan, yaşam alanları başkaları tarafından belirlenmiş bir dünyada yaşamak durumunda kalan, meslek ve mesleki ilişkilerine kendilerinden bir şey katamayan, kendi duygu ve düşüncelerini serbestçe ifade edemeyen bireyler haline gelmesine neden olmaktadır (Şimşek vd., 2016).

Yabancılaşma algısının çeşitli örgütler, özellikle de eğitim örgütleri üzerindeki yoğunluğunun oldukça fazla olduğu düşünülmektedir. İlkokul da dâhil olmak üzere eğitimin her kademesinde yabancılaşma bulgularına rastlanmaktadır (Hoy ve Zielinsky, 1983). Eğitim örgütlerinde çalışılan kurum ve dış çevrede etken olan unsurların da etkisiyle öğretmenlerin mesleğine ilişkin görev ve eylemlerini anlamsız bulması; kişisel ya da mesleki olarak zayıflık ve yetersizlik hissetmesi; kendini bu nedenlerden ötürü okuldan, iş arkadaşlarından yalıtılmış hale getirmesi, mesleğine karşı olumsuz tutumlar beslemesi,

yabancılaşma olarak nitelendirilmektedir (Elma, 2003). Bu durum işe karşı umursamazlık, motivasyon kaybı, verimliliğin düşmesi, çevre ile ilişki kuramama ya da ilişki kopuklukları gibi bireyin kişisel ve toplumsal hayatına etki eden önemli sorunlara neden olabilmektedir. Eğitim kurumlarında yabancılaşma arttıkça örgütsel vatandaşlık azalmakta ve eğitim örgütleri olumsuz etkilenmektedir (Dağlı ve Averbek, 2017).

Eğitim kurumlarında yabancılaşmaya neden olan unsurların ortadan kaldırılması, öğretmenlerin iş tatmini, motivasyon ve kurumsal bağlılıklarının artmasına böylelikle daha fazla sorumluluk almalarına, daha olumlu bir örgüt ikliminin oluşmasına ve daha nitelikli bir eğitim verilmesine neden olacağı düşünülmektedir. Yapılan bu çalışma, farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerin yabancılaşmaya yönelik algılarını belirleme, sorunların çözümüne katkı sağlanması ve diğer çalışmalarda kullanılabilir bir ölçek geliştirilmesi bakımlarından önem teşkil etmektedir.

## Amaç

Yabancılaşma algısının barındırdığı çok sayıda unsur bulunmaktadır. Bu unsurların bir kısmı yönetim, eğitim örgütlerinde uygulanan süreçlerden ve diğer unsurlardan kaynaklandığı gibi yabancılaşmaya neden olan bu unsurların açığa çıkarılması, bu algının oluşturabileceği zararın giderilmesinde önemli bir gelişme sağlayacaktır. Bu çalışmada, eğitim kurumlarında öğretmenlerin yabancılaşma algısını ölçmeye yönelik bir aracın geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu amaçlar çerçevesinde çalışmanın alt problemi;

- Farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerin yabancılaşma nedenlerine yönelik görüşleri nelerdir?
- Geliştirilen Öğretmen Yabancılaşma Ölçeği (ÖYÖ) geçerli ve güvenilir bir yapıya sahip midir?

## Yöntem

Yapılan çalışmada karma yöntem uygulanmıştır. Karma yöntem nicel ve nitel araştırmaların zayıf yönlerini ortadan kaldırmak amacıyla, farklı yöntemlerin bir arada kullanılarak verilerin analiz edilmesidir. Araştırmada karma yöntem desenlerinden keşfedici sıralı desen kullanılmıştır. Keşfedici desenle, nitel aşamadan elde edilen veriler, nicel aşamayı geliştirmeye ve ona veri sağlamayı amaçlar (Baki ve Gökçek, 2012; Creswell, 2014). Çalışmanın nitel boyutunda nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji, tercih edilmiş, nicel boyutunda ise nicel araştırma yöntemlerinden ise tarama modeli kullanılmıştır. Fenomenoloji, farkında olmakla birlikte derinlemesine bir anlayışa sahip olmadığımız, belli bir olguya dair algı ve bakış açılarının tespit edilmesi ve değerlendirilmesi amacıyla kullanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Tarama modeli ise, gerçekleşmiş veya gerçekleşmekte olan bir olayı, olduğu gibi tasvir etmeyi amaçlayan, herhangi bir değiştirme ya da etkileme çabası göstermeksizin tanımlamaya çalışmadır (Karasar, 2017; Yıldırım ve Şimşek, 2006). Tarama çalışmalarıyla, genel eğilim, algı ve tutum hakkında çıkarımlarda bulunulur (Creswell, 2014). Bu çalışmada da farklı kademelerde görev yapmakta olan öğretmenlerin “yabancılaşmaya yönelik algı” olgusu etraflıca değerlendirilmeye çalışılmıştır.

## Çalışma Grubu

Bu araştırmanın örnekleme, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Kartopu örnekleme yöntemi, özellikle bir çerçevenin mevcut olmaması veya oluşturulmasının zor olduğu durumlarda tercih edilir. Kartopu örnekleme süreci, tanımlanan evrende bulunan bir bireyin genellikle rastgele seçilmesiyle başlar. Bu birey, örneklemedeki ilk birimi oluşturur. Ardından, bu birim aracılığıyla ikinci birime, ikinci birim aracılığıyla da üçüncü birime ulaşılır. Bu şekilde, örneklem adım adım genişler, neredeyse bir kartopunun büyümesi gibi. Araştırmacı, en geniş örnekleme ulaşılan kadar bu süreci devam ettirir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Bu çalışmada nitel örneklem grubunu, 2022-2023 eğitim- öğretim yılında, Aydın ili Efeler ilçesinde farklı öğretim kademelerinde görev yapan dört kadın, dört erkek sekiz öğretmenden oluşmaktadır ve araştırma sırasında ulaşılabilen, gönüllü olarak katılmayı kabul eden bireyleri içermektedir. Nicel çalışma grubu ise aynı öğretim yılında, Aydın ili Efeler ilçesinde farklı okul türü ve kademelerinde görev yapmakta olan, rastgele (random) örneklem

yoluyla seçilen 164 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma grubunun temel özelliklerine bakıldığında %69,5'inin kadın (n=114), %30,48'inin erkek (n=50) öğretmenlerin olduğu görülmektedir.

### **Veri Toplama Aracı**

Çalışmada kullanılan nitel veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla sağlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmadan önce alanyazın detaylıca taranmış ve öğretmenlerin yabancılaşma olgusu ile ilgili algılarını tespit etmek amacı ile sonda sorularla birlikte 14 soru hazırlanarak dil, alana ve çalışmanın amacına uygunluk ve soruların birbiriyle uyumuna ilişkin uzman görüşüne başvurulmuştur. Çalışmanın verileri toplanmadan önce iki öğretmenle ön görüşme yapılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesi, tematik analiz ile yapılmış, benzer tema ve kavramlar çerçevesinde birleştirilerek okuyucunun anlayabileceği şekilde düzenlenmiştir. Öğretmen Yabancılaşma Ölçeği'nin geliştirilme aşamasında ilk olarak literatür taraması yapılmış, görüşmelerden ve taramalardan elde edilen 65 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzunun oluşumunda ilgili araştırmalardan ve geliştirilmiş ölçeklerden de faydalanılmıştır (Elma, 2003; Eryılmaz, 2010; Kırkı, 2013). Tekrar eden maddelerin silinmesinden sonra oluşturulan öğretmen yabancılaşma madde havuzundaki 41 madde 10 uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşlerinin değerlendirilmesinde Lawshe tekniği kullanılmıştır. Bu teknik, her uzmana ölçeğin her bir maddesi için "uygun, düzeltilmeli ve çıkarılmalı" notlarını düşürmelerini istemiştir. Uygun notu için 3, düzeltilmeli için 2, çıkarılmalı için ise 1 puan verilerek uzman görüşleri incelenmiştir. Ön uygulama sonrasında madde güçlük indeksi .50'nin altında kalan 22 maddeye ölçekte yer verilmemiştir. Uzmanlardan gelen geri bildirimlere dayanarak Lawshe tekniği kullanılarak 15 maddeye düşürülen ölçekteki maddelerin yanıt verme biçimi "(1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen katılıyorum" şeklinde beş dereceli bir yapıda düzenlenmiştir. "Öğretmen Yabancılaşma Ölçeği" online bir anket oluşturma ve uygulama sistemi ile farklı kurumlarda çalışan öğretmenlere uygulanması için gönderilmiştir. Ölçme aracının kapsam geçerliği, uzmanlardan alınan geri bildirimlerle sağlanmış ve %75 ile %100 arasında değişen bir görüş birliği ile kanıtlanmıştır. Miles ve Huberman'ın (1994) güvenilirlik formülü kullanılarak ölçme aracının güvenilirliği %91 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar, geliştirilen ölçme aracının yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu ve ilgili alanda kullanılabileceğini göstermektedir.

### **Verilerin Analizi**

Çalışmanın nitel boyutuna ilişkin analizinde ise, tematik analiz kullanılmıştır. Elde edilen veriler, gizlilik ilkesi göz önüne alınarak çözümlenmiştir. Katılımcılar kodlanmış ve verilen yanıtlar incelenerek ortak temalar oluşturulmuştur. Daha sonra uzman görüşüne başvurularak son şekli verilmiştir. Çalışmanın nicel boyutuna ilişkin analizde, yapı geçerliği kapsamında ölçeğe açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirliği için ise Cronbach Alfa, güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analiz, ölçekte yer alan maddelerin boyutlarını ve aralarındaki ilişki düzeyini ortaya koyarken, doğrulayıcı faktör analizi ise, bu ilişki düzeyinin analiz edilmesinde ve açıklanmasında önemli role sahiptir (Gündüz ve Akarçay, 2018).

## **Bulgular**

Katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda öğretmenlerin yabancılaşma algısının oluşmasına neden olan gerekçeler araştırılmış ve yabancılaşma durumları teması altında en sık tekrarlanan gerekçeler, işle ilgili, kurumla ilgili ve iletişim ile ilgili olarak belirlenmiştir. Bunlar çalışmamızda üç ayrı kategoriyi oluşturmuş ve içeriklerinde örnek açıklamalara yer verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin yabancılaşma durumlarına yönelik gerekçeleri

Kategori	Kod	Örnek Alıntılar
İş Ortamı	Yönetimsel sorun Mesleğin saygınlığını kaybetmesi Maddi problemler Program, araç-gereç ve müfredat kaynaklı Çalışma Şartları Veli ilgisizliği ve çevresel baskılar	<p><b>K1</b> ‘Sınıf geçmek çok kolay, Maaş yetersiz, giriş saatleri çok erken, karanlıkta giriyoruz derslere, Materyal yetersiz, idare ilgilenmiyor’.</p> <p><b>K3</b> ‘Eğitim materyallerine erişmede sıkıntı yaşıyorum, öğretmenin iyi bir eğitim vermesini istiyorlar ancak yeterli kaynak sağlamıyorlar’</p> <p><b>K4</b> ‘Öğrencilerin disiplinsiz davranışları, idarecilerin vurdumduymazlığı, velilerin hem ilgisizliği hem bilgisizliği hem de çevresel baskı, soğutuyor her şeyden ve herkesten’.</p> <p><b>K5</b> ‘İşimi sevmiyorum, sosyal, siyasal, ekonomik yönden doyum sağlamıyor ne sosyal ne de statü açısından herhangi bir kazanımı olduğunu düşünmüyorum, toplumda bir saygınlığı yok, öğrenci ve velinin gözünde değeriniz yok’.</p> <p><b>K2</b> ‘İdare çoğu kararı kendi başına alıyor bizim bundan sonradan haberimiz oluyor, idare bazen de kararları alırken kendine yakın olan gruba danışıyor, dolayısıyla kararlara katıldığımı düşünmüyorum’.</p>
	Kurumsal faktörler	Karara katılma Yönetimin olumsuz tutumu Yönetici atama şartları Okulun fiziki şartları
İletişim	Siyasi ve ideolojik düşünceler Kişisel tutum ve davranışlar Bilgi paylaşmama Gruplaşma	<p><b>K1</b> ‘Öğretmenler birbirleriyle bilgi paylaşmıyor, sendika ya da siyasi görüş nedeniyle birbirlerine mesafe koyuyor ve konuşmamak için sürekli telefonla ilgileniyorlar’.</p> <p><b>K5</b> ‘Öğretmenler odasında gruplaşmalar oluyor, bazen branş bazında bazen de farklı şekillerde oluyor, kendi aralarında konuşuyorlar, senin varlığını görmezden geliyorlar ya da sözlü imalar, iğneleyici davranışlar gösteriyorlar’.</p> <p><b>K2</b> ‘Öğretmenler arasında fikir farklılıkları oluyor bazen siyasi bazen ideolojik, bu durum gruplaşmaya neden olabiliyor, sonra da herkes birbirine yabancı’.</p>



Tablo 1’de öğretmenlerin işe yabancılaşma ile ilgili görüşleri sunulmaktadır. Yabancılaşma durumları üç ayrı kategori ile ilgili olduğu belirtilmiştir. Bunlar; iş ortamı, kurumsal faktörler ve iletişim olarak belirlenmiştir. Görüşlerle ilgili örnek alıntılara da yer verilmiştir.

Nitel verilerin yanında katılımcılardan elde edilen nicel verilerin analizinde, Açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmeden önce, örneklem büyüklüğünün faktör oluşturmak için elverişli olup olmadığını tespit etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen analiz neticesinde KMO değerinin .91 olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, kullanılacak örneklemin faktör analizi uygulamak için “iyi” olduğu sonucu elde edilmiştir (Can, 2014; Kline, 2011). Ayrıca KMO değerinin 0.60’ ın üzerinde olması ve Bartlett testinin de anlamlılık düzeyinde bulunması, veri setinin çok değişkenli normal dağılım gösterdiğinin kanıtıdır (Büyüköztürk, 2002; Tavşancıl, 2005).

Tablo 2. KMO ve Bartlett's Testi Analizi Sonuçları

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</b>	.915
<b>artlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square</b>	1577,668
<b>df</b>	105
<b>Sig.</b>	,000

$$(\chi^2 /_{(164)} = 1577,668; p < .01)$$

Çalışmada Bartlett küresellik testi sonuçlarına bakıldığında ki-kare değerinin dikkat çekici olduğu görülmektedir. Bu sonuca dayanarak veri setinin faktör oluşumu için elverişli olduğu görülmüştür (Tavşancıl, 2005). Faktör analizinde dik ve eğik olmak üzere iki çeşit döndürme tekniği bulunmaktadır. Faktörler arası ilişki olmadığı düşünüldüğünde dik döndürme teknikleri, ilişki olduğu düşünüldüğünde ise eğik döndürme teknikleri tercih edilmektedir (Büyüköztürk, 2002). Çalışmada, Öğretmen Yabancılaşma Ölçeğinin faktör desenini açığa çıkarmak için metot olarak temel bileşenler analizi, faktörlerin birbirleriyle ilişkili olduğu düşünüldüğünden ve temel bileşenler analizi (Component Correlation Matrix) değeri 0,30’dan (Fung ve Le Drew, 1987) büyük olduğu için eğik döndürme yöntemlerinden direct oblimin eğik döndürme yöntemi uygulanmıştır.

Analiz neticesinde, değerlendirilen 15 maddenin öz değeri 1’in üzerinde olan üç faktörden oluştuğu görülmektedir. Yapılan ölçeğin faktörlerinden ilki “işe yabancılaşma”, ikinci faktörü “kuruma yabancılaşma” ve son faktörü ise “iletişim” dir. Üç faktörü kapsayarak yapılan analizde; birinci faktörün % 56.013, ikinci faktörün % 9.57, üçüncü faktörün % 6.15 düzeyinde ortak varyansa katkı sağladığı görülmüştür. Belirlenen üç faktörün toplam varyansa katkı oranı ise %71.74’tür. Analiz neticesinde ulaşılan faktör deseni, ortak varyansları ve maddelerin faktör yük değerleri ve Tablo 3’de verilmiştir.

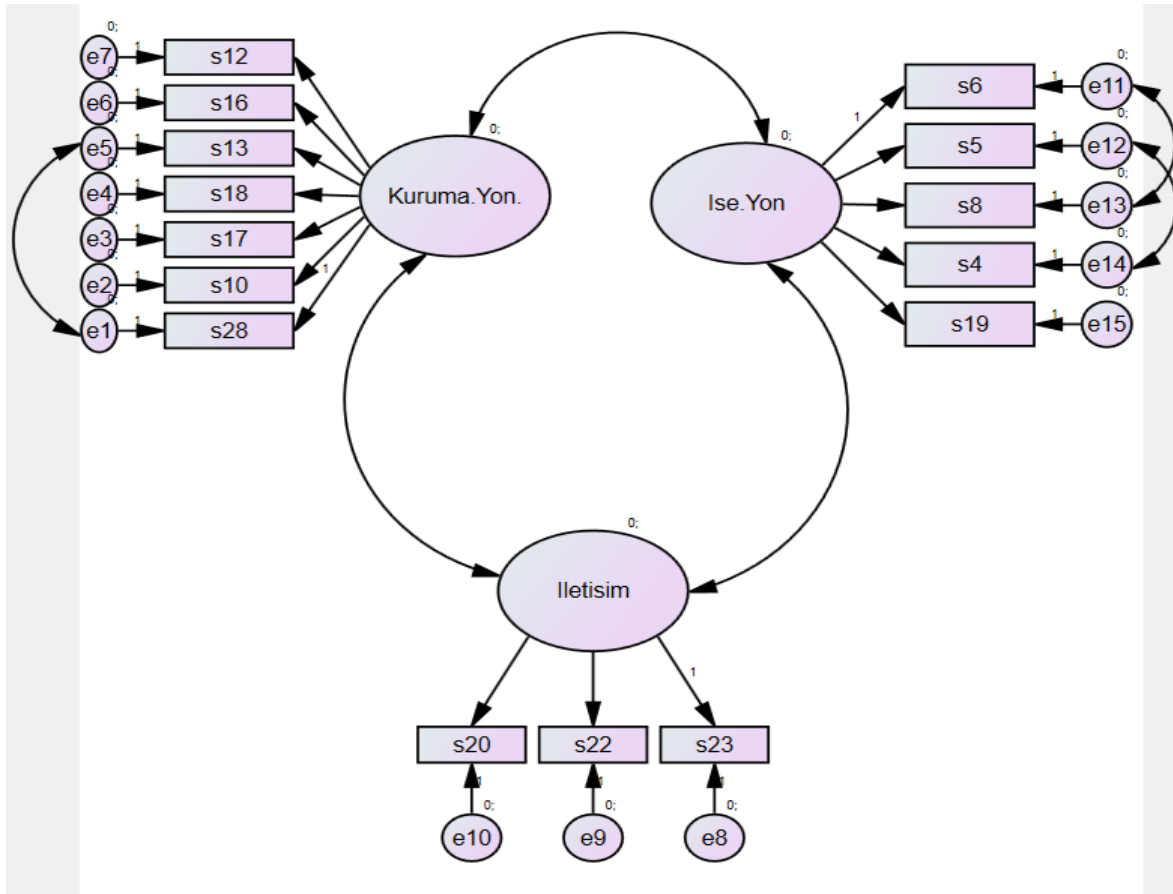
Tablo 3. Öğretmen Yabancılaşma Ölçeği AFA’ya göre faktör yapısı

Maddeler	Faktörler		
s12	.910		
s16	.865		
s13	.835		
s18	.764		
s10	.749		
s17	.735		
s 28	.678		
s 6		.905	
s 5		.758	
s 8		.697	
s4		.582	
s19		.399	
s22			.883
s23			.862
s20			.696
% varyans	56.013	9.57	6.15
Toplam % varyans	71.742		

<b>Güvenirlilik</b>	.91	.86	.82
<b>Güvenirlilik genel</b>	.95		
<b>KMO</b>	.915		
<b>Bartlett</b>	1577.668 (p=.000)		

Tablo 3'te de görüldüğü gibi, ölçek %71.742 oranında bir varyansla açıklanmaktadır. Ayrıca faktör kapsamında maddeler içerik açısından değerlendirildiğinde, belirlenen üç faktörden kuruma yabancılaşma boyutu 7 madde, işe yabancılaşma boyutu 5 madde, iletişim boyutu ise 3 maddeden oluşmaktadır. Bunun yanı sıra güvenirlik değerlerinin de genel olarak iyi olduğu ve genel anlamda güvenirliğin .95 olduğu gözlenmektedir. Açıklayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen üç faktörlü yapının geçerliğini değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır ve analiz sonucu bir madde ölçekten çıkarılmıştır.

Modelin iyileştirilmesi ve söz konusu değerlerin kabul edilebilir sınırlar çerçevesinde olması amacıyla program tarafından önerilen modifikasyon önerileri incelenmiştir. Kuruma yönelik boyutu 4. – 5. madde; işe yönelik boyutu 6. – 8. madde ve 27. – 28. madde çiftlerinin hata varyansları arasında ilişki tanımlanması önerilmiş, önerilen modifikasyonlar sonrası gerekli düzenlemelerle çalışma yeniden düzenlenmiştir. Geliştirilmiş olan ölçeğin DFA ile ilgili ölçüm modeli ise Şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1. Öğretmen Yabancılaşma Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi ölçüm modeli

Şekil 1'de Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin yabancılaşma düzeyi ile ilgili olarak boyutları ve bu boyutlar kapsamında değerlendirilen maddelere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve bir model oluşturulmuştur. Oluşturulan bu modele ilişkin uyum indeksleri ise Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Öğretmen Yabancılaşma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi İçin Uyum İndeksleri

$\chi^2$	Sd	p	$\chi^2/sd$	CFI	NFI	RMSEA
183,258	84	.000	2.18	.93	.71	.092

Tablo 4'teki DFA tarafından oluşturulan modelin uyum indeksleri göz önüne alındığında;  $\chi^2/sd$ 'nin 3'ün altında bir değere sahip olması, uyumun kabul edilebilir olduğunu, CFI değerinin 0,92 olması, iyi bir uyumun olduğunu ve RMSEA değerinin 0,08 olması da uyumun kabul edilebilir olduğunu belirtmektedir (Hooper vd., 2008; Tabachnick ve Fidel, 2001). Verilerin işlendiği program yardımıyla AFA ile oluşturulan ölçeğin doğrulanması için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulaması yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi neticesinde, geliştirilen ölçekte üç faktörün yer aldığı görülmüştür. Bu faktörler; işe yabancılaşma, kuruma yabancılaşma ve iletişim olarak isimlendirilmiştir. Bu üç faktörlü yapıyı oluşturan maddelerin faktör yük değerlerinin .50 ile .95 arasında değiştiği gözlenmiştir. Üç faktörlü Öğretmen Yabancılaşma Ölçeğinin açıkladığı toplam varyans %71.742'dir. 15 maddeden oluşan bu ölçeğin yapı geçerliği için gerçekleştirilen DFA sonuçlarında, ölçeğin  $\chi^2/sd$  oranı 2.18 bulunmuştur. Elde edilen değer, ölçeğin uyumlu olduğunu ortaya koymaktadır.

## Sonuç ve Tartışma

Yapılan bu çalışmada, eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin, yabancılaşmanın nedenlerine yönelik görüşlerini değerlendirmek, düzey ve boyutlarını belirlemek ve buna ilişkin bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Öğretmenler, en fazla yabancılaşmaya sebep olan etkenleri, işle, kurumla ve iletişim ile ilgili olarak belirtmişlerdir. Kurumlardaki bürokratik yapı ile öğretmenlerin yabancılaşması arasında ilişki olduğu Hoy vd., (1983)'nin ve öğretmenlerin işe yabancılaşmasının okulun merkezileşmesi ve etkililiği arasında bir aracı vazifesi gördüğü (Johnson ve Ellet, 1992) çalışmasında da ifade edilmiştir.

Yabancılaşmanın düzey ve boyutlarını belirlemeye yönelik olarak da öncelikle öğretmen yabancılaşmasını konu alan bir madde havuzu oluşturulmuş, ilgili uzman görüşleri de değerlendirilerek bazı maddelerde düzeltmeler yapılmış ve daha sonra ön uygulaması için uygun biçime getirilmiştir. Oluşturulan örnek formun pilot uygulaması gerçekleştirilmiş ve son hali verilmiştir. Öğretmen Yabancılaşma Ölçeğinin üç faktörden oluşmuş modeli doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır. Bu da geliştirilen ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğunu ifade edebilir.

Alanyazın incelendiğinde öğrencilerin yaşadığı yabancılaşma duygusunu, öğrencilerin okula yabancılaşma algısını, öğretmenlerin işe ve kurumlarına yabancılaşma düzeylerini ölçmeye dönük farklı çalışmalara rastlanmıştır (Çağlar, 2012; Elma, 2003; Eryılmaz, 2010; Şimşek vd., 2015). Ancak örgütsel amaçlara ulaşılması ve nitelikli öğrenme ortamlarının oluşturulması konusunda başat role sahip öğretmenlerin yabancılaşma algısının belirlenmesine yönelik yeterli sayıda ölçeğin olmadığı görülmüştür. Bu nedenle buna yönelik bir ölçeğin geliştirilmesinin alanyazına katkı sunacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, Öğretmen Yabancılaşma Ölçeğinin üç faktörlü yapısının kullanılabilir, geçerli bir ölçek olduğu ifade edilebilir. Araştırma verilerinin ilk ve ortaöğretim düzeyinde görev yapan öğretmenlerden sağlanması sebebiyle bu gruplar göz önüne alınarak, kullanılabilir bir ölçek olduğu düşünülebilir ancak Yükseköğretimde görev yapan eğitimciler için uygun olup olmadığı, bu alanda yapılmış diğer araştırmaların bulgularına bağlı olarak değerlendirilebilir.

## Kaynakça

- Aytaç, Ö. (2005). Modern bürokratik kurumlar ve baskı düzenleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 249-278.
- Baki, A., & Gökçek, T. (2012). Karma yöntem araştırmalarına genel bir bakış. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (42), 1-21.

- Boz, M. (2014). *Eğitim örgütlerinde işe yabancılaşma ve öfke ilişkisi (Şişli teknik ve endüstri meslek lisesi)*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-48
- Can, A. (2014). *SPSS ile nicel veri analizi*. (3.Baskı). Pegem Yayıncılık.
- Creswell, J. W. (2014). *Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları araştırma deseni*. (S. B. Demir, Çev. Ed.). Ankara: Eğiten Kitap.
- Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1827-1847.
- Çiftçi, S., Sağlam, A., & Yayla, A. (2021). 21. yüzyıl becerileri bağlamında öğrenci, öğretmen ve eğitim ortamları. *Rumeli'de Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (24), 718-734.
- Dağlı, A., & Averbek, E. (2017). The Relationship between the organizational alienation and the organizational citizenship behaviors of primary school teachers. *Universal-Journal-of-Educational-Research*, 5(10),1707-1717.
- Durcan, M. N. (2007). *Yabancılaşmanın insan kaynakları yönetimi açısından incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417.
- Eryılmaz, A. (2010). *Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Fung, T., & LeDrew, E. (1987). Application of principal components analysis to change detection. *Photogrammetric Engineering and Remote Sensing*, 53(12), 1649-1658
- Gündüz, M.A., & Akarçay, Ö. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Şebnem Aslan (Ed.), *Yapısal Eşitlik Modellemesi: Amos ve Lisrel Uygulama Örnekleri* içinde, (ss.185-203), Eğitim Yayınevi.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6, 53-60.
- Hoy, W.K., Blozovsky, R., & Newland, W. (1983). Bureaucracy and Alienation: A Comparative Analysis, *Journal of Educational Administration*, 21(2), 109-120.
- Hoy, W. K., & Zielinski, E.A. (1983). Isolation and Alienation in Elementary Schools, *Educational Administration Quarterly*, 19(2), 27-45.
- Johnson, B. L., & Ellett, C. D. (1992) *Analyses of school level learning environments: centralized decision-making, teacher work alienation and organizational effectiveness*. California: American Education Research Association.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. (32. Basım). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3th. Edition). The Guilford Press.
- Kıhrı, G. (2013). *Okul öncesi öğretmenleri mesleğe yabancılaşma ölçeğinin geliştirilmesi ve bir örnek uygulama*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Yeditepe Üniversitesi .
- Kırıcı, E., & Özkoç, A. G. (2017). Turist rehberlerinin tükenmişlik düzeylerinin işe yabancılaşma eğilimlerine etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 20-32.

- Kula, A. G. (2021). *Yönetim faaliyetlerinde güç olgusu ve iş ahlakı üzerine bir araştırma*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded Sourcebook*. (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Örücü E., Gizlier Ö., & Yılmaz C. (2021). Örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi: belediye çalışanları üzerinde bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(2), 600-613.
- Özçınar, M. (2011). *Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Özler, N.D.E., & Dirican, M., (2014). Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 291-309.
- Roberts, B. R. (1989). *A confirmatory factor analysis based study of Seeman's model of alienation*. American University.
- Seçkin, Z. (2014). Çalışanların Rol Bütünleşmesi ile Kendine Yabancılaşması: Murtaza Paradoksu, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 181, 331-344
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1983). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Şimşek, H., Abuzar, C., Yegin, İ. H., Şimşek, S., & Demir, A. (2015). Okula yabancılaşma ölçeği. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 309-322.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşma yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 569-587.
- Tabachnick B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. 4th Ed. MA: Allyn and Bacon.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. (5.Baskı). Nobel Yayınları.
- Taymaz, H. (2021). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi*. (12.Baskı). Pegem Yayıncılık.
- Uğur, A., & Erol, Z. (2015). Örgütlerde kritik sorun kaynağı olarak işe yabancılaşma, yabancılaşma ve bürokrasiye arasındaki ilişkiye yönelik kavramsal bir yaklaşım. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(8), 182-192.
- Ulusoy, H. (2017). Sanayi örgütü işçileri ve işe yabancılaşma. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 32(1-2).77-84.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (6.Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, S., & Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.

\*İlgili çalışma için etik kurul raporu Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 16.01.2023 tarih, E-84982664-050.01.04-299203 sayılı yazı ile alınmıştır.

\*Yazarlar makaleye eşit düzeyde katkı sağlamışlardır.



## Öğretmen Yabancılaşma Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Şartlar farklı olsaydı başka bir işte çalışmayı isterdim. (s6)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.Yaptığım işin bana bir şey kattığını düşünmüyorum. (s12)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.Yaptığım işin kuruma bir katkı sağladığını düşünmüyorum. (s16)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.Bazen bu işi neden yaptığımı anlayamıyorum. (s13)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.Yaptığım işin beni yansıttığını söyleyemem. (s5)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.İşimin yeni beceriler için fırsat sağladığını düşünmüyorum. (s18)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.İşim sahip olduğum becerileri kullanmamı engelliyor. (s17)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.İşim yeteneklerimi kullanabilmem için gerekli ortamı sağlamıyor. (s10)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.İşimin mesleki becerilerimi geliştireceğini düşünmüyorum. (s28)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.İşime katkı sağladığımı düşünmüyorum. (s8)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.İş yerindeki insanlarla iş dışında ilişkiyi gereksiz görüyorum. (s20)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.İşyerinde iletişimi sınırlı tutmak gerektiğine inanıyorum. (s22)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.Sürekli aynı yüzleri görmek beni bunaltıyor. (s23)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.Mesleğime bakışımın olumsuz yönde değiştiğini düşünüyorum. (s4)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Bu mesleğin beklentilerini karşıladığını düşünmüyorum. (s19)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Not: Bu ölçeği çalışmalarında kullanmak isteyen araştırmacıların ayrıca izin almalarına gerek yoktur, gerekli atıf yapılarak bu ölçek kullanılabilir.