



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)



Bolu Abant İzzet Baysal University
Journal of Faculty of Education



2023, 23(1), 427–448. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1184593>

Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Yabancılaşma ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examining the Relationship Between Professional Alienation and Motivation Levels of Classroom Teachers

Hasibe Gülmez¹ , Tuncay Özdemir² 

Geliş Tarihi (Received): 05.10.2022

Kabul Tarihi (Accepted): 03.02.2023

Yayın Tarihi (Published): 25.03.2023

Öz: Bu çalışmada, sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma düzeyleri ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Bolu il merkezindeki 196 sınıf öğretmeninden oluşmuştur. Veri toplama aracı olarak "Mesleki Yabancılaşma Ölçeği" ve "Mesleki Motivasyon Ölçeği" kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Spearman Rho korelasyonu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşmaları az, mesleki motivasyonları ise yüksek düzeyde görülmüştür. Mesleki yabancılaşma ve motivasyon arasında negatif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki yabancılaşma, mesleki motivasyon, sınıf öğretmeni

&

Abstract: In this study, it was aimed to examine the relationship between the professional alienation levels and motivation levels of classroom teachers. Correlational survey model was used in the research. The study group of the research consisted of 196 classroom teachers in the city center of Bolu in the 2021-2022 academic year. "Occupational Alienation Scale" and "Vocational Motivation Scale" were used as data collection tools. Since the distribution was not normal, non-parametric tests were used in the analyses. Spearman Rho correlation analysis was conducted to determine the relationship between primary school teachers' professional alienation and occupational motivation levels. As a result of the research, it was seen that the professional alienation of the classroom teachers is low and their professional motivation is high. It was determined that there was a negative, moderately significant relationship between professional alienation and motivation.

Keywords: professional alienation, motivation, classroom teachers

Atf/Cite as: Gülmez, H. ve Özdemir, T. (2023). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Yabancılaşma ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 427-448 <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1184593>

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijaws>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University– Bolu

* Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Özdemir'in danışmanlığında Hasibe Gülmez'in yürüttüğü "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Yabancılaşma ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Sorumlu Yazar: Hasibe Gülmez, Yaşar Çelik İlkokulu müdür yardımcısı, Yeniçağa/Bolu, hsbkmrky07@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5174-7396>

² Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Özdemir, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Temel Eğitim Bölümü, ozdemir_t@ibu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2237-7856>

1. GİRİŞ

İnsanlar sosyal, ekonomik ve psikolojik birçok ihtiyacını gidermek, hayatlarını daha anlamlı devam ettirebilmek için yaşamlarının önemli bir zamanını mesleklerini icra ederek geçirmektedirler. Bu bir yönüyle hayatı anlamlandırma çabasıdır. Çalışma, insanlara maddi fayda sağlamanın yanında topluma faydalı olma, sosyalleşme, zamanı verimli kullanma, yaşam enerjisini faydalı amaçlara yöneltme ve sonuçta oluşan maddi manevi doyumla ruh ve beden sağlığını koruma gibi önemli katkılar sağlar (Öge, 2000). Zamanının çoğunu işinde geçirmekte olan insanda, işi sahiplenme ve motivasyon ilişkisi üretkenliği etkilemektedir (Özgener, 1997). Gelişen dünyada meydana gelen değişimler, örgütlerin mevcut yapısını, örgüt içinde sosyal ilişkileri ve etkileşimler sonucu oluşan değerleri etkilemektedir. Bu örgütler mesleğini benimsemiş ve motivasyonu yüksek insanlar sayesinde dinamik kalabilirler. Belirli sorunlar yaşayan örgütlere bakıldığında, insanların çalışmaya teşvikleri konusunda pekiştirilmelerinin az olması, sahiplik duygusunun gelişmemesi, mesleğe yabancılaşmaları, motivasyonlarının az olması gibi birçok kavramla karşılaşmaktadır. Örgütün işleyiş ve verimini koruma adına bu kavramların etkileri örgüt tarafından göz önünde bulundurulmalıdır (Bozacı ve Öz, 2018). Bu olumsuzluklar her insanı etkilediği gibi eğitim sisteminin en temel ögesi olan öğretmenleri de etkileyebilir.

Eğitim sisteminin içinde en önemli görevi üstlenen öğretmenler, sistemin verimli işleminde ve kurumun kalitesini arttırmada oldukça fazla gayret gösterirler (Ertürk, 2016). Sistem içerisinde nitelik açısından herhangi bir değişime uğrayan öğretmen, toplumun da bu durumdan etkilenmesine sebep olacaktır. Eğitim örgütleri de gittikçe değişime uğrayan sosyal yapılardır. Değişim pozitif yönlü olmakla birlikte negatif yönlü de olabilir. İnsan değişkeninin davranışsal olarak uyarana verdiği tepki sürecinde eğitim örgütlerinde çalışanlarda işe yabancılaşma görülebilir. Bu süreçte eğitim örgütlerinin başarıya ulaşmalarında en önemli görevi üstlenen öğretmenler de mesleğine yabancılaşabilir. Mesleğine yabancılaşan öğretmenin okulunu benimseyip kurumuna katkı sağlaması zorlaşabilir. Çünkü yabancılaşmanın belirleyicileri birçok değişkenle özdeşleştirilmektedir (Sookoo, 2014).

Mesleki Yabancılaşma

Felsefi açıdan bakıldığında yabancılaşma sürecini Hegel “kişinin özüne dönmek amacıyla toplumsal bütünden ayrılma” (Demirer ve Özbudun, 1998) olarak açıklarken, Feuerbach ise insanda var olan özelliklerin Tanrıdaki ile aynı olması şartının insanın kendini gerçekleştirmesini engellemesi olarak ifade eder (Yüksel, 2014). Karl Marx bu kavramı “bireyselliğin kaybı” olarak tanımlarken (Kanungo, 1982), Durkheim anomi (normsuzluk, kuralsızlık) kavramı ile açıklamış, toplumsal bağların zayıflaması sonucu oluşan yalnızlığın yabancılaşmaya neden olduğunu ileri sürmüştür (Tolan, 1981). Marcause’a göre sadece üretim odaklı sanayi toplumlarında insan, makineleştirilerek sosyal varlık olmaktan uzaklaşıp yabancılaştırılmıştır (Avcı, 2012). Varoluşçulara göre ise anlamsızlık ve umutsuzluk duygularının hâkim olduğu dünyada yaşamak zorunda kalan insanın, özüne ve dış dünyaya anlam verememesidir (Kırman ve Atak, 2020).

Yabancılaşmayı Bademci (2001), “insanın kendinden ve toplumdan uzaklaşarak sürece ilgisiz kalması”, Püsküllüoğlu (2000) “bireyin kendinde ve çevresinde olan sorunlara tepkisiz kalması”, Miller (1975) ise “kişinin yalnızlaştırmasının sonucu”, Rosenthal ve Yudin (1980) “insanın gösterdiği emeğin sonucu oluşan para ve sosyal ilişki gibi durumların değişiminin, kişinin kendi nitelik ve kabiliyetlerine istemsizce hükmetmesi süreci ve sonucu”, Şimşek (2012) “insanın ait olduğu toplumdan, kendinden uzaklaşması”, Kongar (2002) “kişinin çevresine ve topluma karşı uyumunun azalarak çevreye karşı etkisiz hale gelmesi, uyumun azalmasıyla kendini yalnız ve çaresiz bırakması”, Seeman (1959) ise “güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma” olarak tanımlamışlardır.

Yabancılaşma insanın toplumsal değerlere, çevresine karşı ilgisini kaybetmesi, içine dönük bir davranış sergilemesi (Kıvrı, 2013), belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşması (Marshal, 2005) olarak açıklanabilir. Elma (2003) mesleki yabancılaşmayı çalışanın, yaptığı işi anlamsız bulması; çalıştığı ortamda kurduğu

ilişkilerden tatmin olmaması, kendini yalnız, yetersiz, zayıf hissetmesi olarak açıklarken; Çalışır (2006) ise bireye, insan olarak değer atfedildiği çalışma ortamının sağlanamaması olarak ifade etmektedir.

Mesleki yabancılaşmayı, Günsal (2010) “çalışanların ait olduğu örgütten herhangi bir beklentisinin olmaması, örgütün değerlerinden uzaklaşması ve örgüt içi ilişkilerden kendini soyutlaması”, Eryılmaz ve Burgaz (2011) “örgütte çalışan kişinin mesleğinde gelişme ve değişme gibi ihtiyaçlarının örgüt yönetici tarafından giderilmemesi sonucu işine yönelik doyumsuzluk yaşaması”, Başaran (2000) “çalışanların örgüte yönelik sergilediği dengesiz davranış durumları”, Hoy, Blazovsky ve Newland (1983) “çalışanın örgütteki yerleştirme ile iş ortamında aradığını bulamaması sonucu yaşadığı olumsuz duyguların belirtisi”, Elma (2003) “bireyin işini anlamsız bulması, iş yerinde kurduğu ilişkilerde doyum yaşamaması, kendini aciz hissetmesi, geleceğe yönelik ümit besleyememesi ve kendisini sistemin işleymesini sağlayan bir varlık olarak düşünmemesi” olarak ifade etmektedir.

Mesleki yabancılaşmaya neden olan etkenler:

- Çalışanın elde ettiği ürün, örgütte iletişimsizlik, örgütsel yönetim mekanizması, teknolojik yapı, kişisel özellik ve psikolojik durumlar (Elma, 2003)
- Çalışanların robot olarak görülmesi, ihtiyaç ve beklentilerinin tatmin edilmemesi, yöneticilerin sert tutumları, şikâyetlerin bertaraf edilememesi, iş doyumunun sağlanamaması, iletişim bozukluğu, çalışanın işini benimseyememesi (Şimşek vd., 2006)
- İşteki görev monotonluğu ve çalışanların örgütün mevcut koşullarından duyduğu memnuniyetsizlik (Ulusoy, 1988)
- Çalışanın işine yönelik örgüt kararlarında fikrinin alınmaması, fiziki ortamın uygun olmayışı, fikir ve önerilerin rahat paylaşılamaması, maaşın az ve ödül dağılımının adaletsiz olması (Darıyemez, 2010)
- Ekonomik kriz sebebiyle artan işsizlik, örgüt çalışanlarının işten çıkarılma ihtimali sonucu işten çıkarılma korkusuyla çalışanın stres altında kalması (Eren, 2004)
- İletişim kuran taraflar arası psikolojik uyumsuzluk ve verilen dönütlerin yanlış yorumlanması sebebiyle kişiler arası meydana gelen iletişim kopukluğu (Arayıt, 2020)
- Ülke genelinde verilen kararlar, uygulamadaki politikalar, katı kural ve süreçler ile kişilerde çeşitli olumsuz durumlara neden olan bürokratik yapı (Turan ve Parsak, 2011)
- Kişinin aile kültürü ile toplumun kültürü arasındaki farklılıklar sonucu oluşan uyum sorunu (Babür, 2009)
- Sendika üyeliğine yönelik baskılar ya da sendikal örgütlenmenin azlığı, toplu sözleşmelerdeki anlaşmazlıkları ve istenilenin verilmemesi, ani grev kararları ve bunlara benzer sendikal etkinlikler (Şimşek ve ark., 2006)

Mesleğine yabancılaşan insanların örgütün neredeyse hiçbir sürecine dahil olamadığı ve örgütten uzaklaştığı; bazı davranış ve tutumlarında yaptığı işten memnun olmama, iletişimsizlik, sorumluluk almaktan korkma gibi olumsuzluklara neden olduğu gözlemlenmiştir (Nef 1980, aktaran; Elma, 2003). Mesleğe yabancılaşmanın çalışan üzerindeki etkisiyle ilgili yapılan araştırmalar çalışan için birtakım olumsuz tutum ve davranışlara neden olduğunu ortaya koymuştur. Bunlar: yaratıcı düşünememe, bir takım zihinsel süreç sorunları, asosyallik, iletişim kuramama, bunalım, madde bağımlılığı ve intihar olasılığı, düzensiz yaşam tarzı, toplum norm ve değerlerine ilgisizlik ve kabul etmeme, benmerkezcilik (Ünsar ve Karahan, 2011). İşine yabancılaşmış kişinin iş ortamında neden olduğu olumsuzluklar; örgütündeki statüyü ve saygınlığı kabul etmeme doğru davranışlar sergilemekten kaçınma, işini beğenmeme, yönetimin istek ve taleplerine uygun şekilde davranmama, işiyle ilgili fazladan görev üstlenmeme, işi önemsememe, iş hayatında özen göstermeme, motive olmak için motivasyon kaynaklarını örgüt dışında aramadır (Başaran, 2000).

Öğretmenin Mesleğe Yabancılaşması

Mesleğe yabancılaşma diğer mesleklere benzer şekilde öğretmenlik mesleğinde de görülen sorunlardan biridir. Eğitimde meydana gelen sorunların artması, öğretmenlerin karşılaştıkları bu sorunlarla mücadele etmesi ve sonuçta sorunu çözemeyecekleri inancı onları mesleğe yabancılaştıracaktır (Şimşek, 2012).

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin mesleki yabancılaşmasının birçok nedeni vardır. Bunlardan bazıları örgüt içerisinde karar verme sürecine öğretmenlerin dahil edilmemesi, kendi ihtiyaçları ile örgütün hedeflerinin çelişmesi, müfredatın bürokrasi tarafından belirlenmiş süre içerisinde tamamlanma zorunluluğu, belirlenen genelge ve yönetmelikler (Yapıcı, 2004), sosyal ilişki bozukluğu sonucu oluşan yalnızlık, kısıtlanan öğretmen düşünce ve davranışları, yetersiz eğitim kaynakları, beklenen takdiri görememe, ödül dağıtım adaletinin sağlanamaması (Şirin, 2009), mesleki gelişime gereken önemin verilmemesi, yöneticinin anti-demokratik tutumu, kariyer hedeflerindeki hayal kırıklığı, hak edilen ücretin verilmemesi, mesleğe uyum sağlayamama (Kılıç, 2009) olarak sıralanabilir.

Mesleğine yabancılaşmış öğretmenler işini sadece gelir kaynağı olarak görmekte ve yaptığı işte doyuma ulaşamamaktadır. Mesleğini benimsememiş işine yabancılaşmış öğretmen eğitim sürecini sıkıcı ve zevksiz bulur. Mesleki gelişimine önem vermez ve mesleğine inancı, heyecanı ve coşkusu azalır (Erjem, 2005).

Mesleki yabancılaşma sonucu mesleğini anlamsız bulan öğretmen örgüt ve öğrenci başarısını önemsemez gittikçe okula olan bağlılığı azalır. Öğretmenliğin manevi havasından uzaklaştığı için kendini ders anlatan bir makine gibi görür (Elma, 2003). Mesleğine yabancılaşan öğretmen başarılı olacağı inancı taşımaz ve sorumluluk almaktan kaçınır (Gülören, 2011), çalışma arkadaşlarıyla hem okulda hem de dış ortamda karşılaşmak istemez ve okuldan uzaklaşacağı zamanı iple çeker (Gök, 2020).

Bahsedilen mesleki yabancılaşma sadece o kişi ya da çalıştığı eğitim kurumunu değil tüm ülkeyi etkileyecek bir sorundur. Çünkü eğitim insanın ait olduğu ülkenin bilimsel, iktisadi, kültürel ve sosyal kalkınmasında önemli bir araçtır (Bowen, 1980). İnsanda meydana gelen bir yabancılaşma toplumun dinamiklerini değiştirebilir. Bundan dolayı ülkelerin sahip olduğu en önemli örgütlerden biri olan eğitim kurumlarında yaşanacak sorunların tespit edilip incelenmesi ve net bir şekilde tasvir edilmesi önem arz etmektedir (Minaz, Gider ve Tuac, 2019).

Örgütte mesleki yabancılaşmanın önlenmesi için yöneticiler çalışanlarda yabancılaşmayı sezdikleri an yabancılaşmaya engel olabilecek tedbirleri almalı, yabancılaşmaya karşı çeşitli plan ve etkinlikler oluşturmalı, yabancılaşmanın nedenlerini sorgulayan bir ekip kurmalı, çatışma ve stres yönetiminde etkin olmalı, yönetimde söz sahibi olma konusunda çalışana destek vermeli, çalışanın moral ve motivasyonunu yüksek tutmalı, örgütün herkes tarafından benimsenebilen amaçları olmalıdır (Şimşek ve ark., 2006).

Kavramlara yüklenen anlamlar açısından öğretmenin mesleki yabancılaşması, mesleğini basit bir iş olarak görmesiyle başlamakta, eğitim sürecinde göstermesi gereken derse yönelik tutumlarının öğretim sürecini etkilemesiyle devam etmekte, eğitimde kalite ve verimin azalmasıyla sonuçlanmaktadır (Bayındır, 2002).

Mesleki Motivasyon

Motivasyon, Latince "mot" kökünden gelen "motive" kelimesinden türemiştir. Motivasyon; Latince 'de 'movere' hareket eden, İngilizce 'de 'motive' hareket etme nedeni olan 'dürtü' ve Türkçe 'de ise 'güdülenme', 'isteklendirme' anlamı taşımaktadır (Serinkan, 2012). Güdülenme, insanın belirlediği bir amaca ulaşmada gösterdiği tutum ve davranış gayretidir (Özkalp ve Kirel, 2001). Bu kavram psikolojide "içten gelen, kuvvetli etkilerle belli bir amaca yönelen kasıtlı davranış" olarak belirtilmektedir (Keser, 2006). Motivasyon, insanı tasarlanan amaçlar için harekete geçiren ve bu hareketin devamlılığını sağlayan güçtür (Aydın, 2016).

Şahin (2004) "bireyin bulunduğu örgüt içerisindeki davranışlarını verimli hale getiren güçlerin birleşimi", Eren (2015) "kişi ya da grubu, süreklilik göstererek belirli yönde harekete geçirme çabası", Argon ve Eren(2004) "kişilerin amaçlarına ulaşabilmek için kendi arzu ve isteklerine göre davranışları", Demir ve Akbaba (2018) "insanın hedeflediği davranışı gösterirken iç ve dış güçlerin etkisiyle coşkulu ve kararlı olması", Yeşil (2016) "insanın bir davranışı yapmasında, davranışın süreklilik kazanmasında etkili olan ve

kişinin yaptığı davranıştan mutluluk duymasını sağlayan bilişsel bir kavram", Robbins ve Judge (2012) "bir hedefe ulaşmada gösterilen çabadaki belirli istikamette, belirli bir gayret yoğunluğunda istikrarlı olmak" şeklinde tanımlamışlardır. Bursalıoğlu (2008)'na göre motivasyon, bireyin davranışlarını dinamikleştiren ve bireyi çeşitli amaçlara yönlendiren güçler bütünüdür.

Örgüt bakımından ise yine aynı şekilde çalışanların, örgüt amaçları doğrultusunda çalışmasını sağlayan ve devam ettiren güçtür; çalışanın örgütün amaçları doğrultusunda gerçekleştirdiği tüm davranışların devamlılığını sağlamak için gösterdiği çabadır (Avşar, 2014). Başka bir deyişle motivasyon çalışanların içindeki arzu ve isteklerinin amaçlara hizmeti karşılama yeterliliği ile ilgilidir. Motivasyon içsel ve dışsal motivasyon olmak üzere iki boyutta incelenebilir. İçsel motivasyonda işi yaparken baskı altında kalmadan işin sonunda doyuma ulaşmak vardır (Raffini, 1996). İçsel motivasyon bireylerin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırken sergiledikleri inanç, tutum ve davranışlarının nedenini belirleyen amaçlardır (Eyigün, 2015). İçsel motivasyon, ihtiyacı gidermeye yönelik gerçekleştirilen davranışın sonucunda tatmini ve memnuniyeti öne çıkarır. İçsel motivasyonda birey işi yaparken kendi kararı doğrultusunda dışarıdan bir etki görmeden yapar (Raffini, 1996). Başlıca içsel motivasyon araçları "işin kendisi, işte bağımsızlık, işin çalışan açısından önemi, işe katılım, sorumluluk, yaratıcılık ve kişinin yeteneklerini ve becerilerini kullanma fırsatı" şeklinde sıralanabilir. Dışsal motivasyon, bireylerin dışında gerçekleşen, kontrolün çevrede olduğu motivasyon türü olup, sonucunda çalışanın somut bir ödülle iş ortaya koymasındadır (Argon ve Eren, 2004). Karaman (2010)'a göre dışsal motivasyon, örgüt için çalışandan beklenen verimi sağlamak, iş doyumunu artırmak ve en az sorun ile işi gerçekleştirmek için gerekli motivasyon türüdür. Başlıca dışsal motivasyon araçları içinde "çalışma koşulları, ücretlendirme, örgüt imajı, iş güvencesi, terfi, sosyal ortam (çalışanlar arası ilişkiler) ve statü sembolleri" sayılabilir (Brislin, Kabigting, Macnab, Zukis ve Worthley, 2005; Mahaney ve Lederer, 2006, akt. Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007).

Motivasyon, genellikle döngüsel olup, hedefe yönelen davranışı içerir. Güdü veya gereksinimle başlar. Bu hedefe ulaşmada davranışı uyandırır. Sonuçta güdü doyuma ulaşır (Cifford, 2011).

Psikolojide motivasyon kuramları kapsam ve süreç kuramları olarak ele alınmaktadır. Kapsam kuramları içten gelen faktörleri içerirken, süreç kuramları dıştan gelen etkenlere ağırlık vermektedir (Gül, 2019). Kapsam kuramları motivasyonu insanın temel ihtiyaçlarını merkeze alarak açıklamaya çalışmaktadır. Kapsam kuramcıları, insanların birbirlerinden farklı ihtiyaçlarına göre yorumlamada bulunur (Rollinson ve Broadfield, 2002). Yönetici örgüt içerisinde çalışanların sahip olduğu özellikleri bilir ve onların isteklerini karşılayabilirse, örgüt amaçlarına hizmet edebilir ve süreci daha iyi yönetebilir (Koçel, 2010).

Bayrakçeken ve ark. (2021)'nin ifadesiyle "Kapsam kuramları daha çok içsel faktörlerle ilgilenirken, süreç kuramları ise daha çok dışsal faktörlerle ilgilenmektedir. Kapsam kuramları olarak nitelendirilen kuramlar, daha çok bireylerin içinde bulunduğu ve onları belli bir davranışa yönelten nedenleri anlamaya çalışır."

Öğretmenin Mesleki Motivasyonu

Motivasyon diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütleri için de oldukça önemlidir. Çünkü çalışanın örgüt amacına ulaşma arzusu motivasyona bağlı olarak artacaktır. Motivasyonu yüksek tutulan öğretmenler, eğitimde değişim ve gelişim açısından; başarı, verim ve doyuma ulaşma konusunda oldukça fazla gayret gösterecektir (Yazıcı, 2009). Çalıştığı örgütten memnun, kendi hedeflerini gerçekleştirirken ait olduğu örgütü tarafından destek göreceğinden emin, örgüt içinde bir saygınlığı olan, emeğinin karşılığını düşündüğü şekilde alan bir öğretmen okul içerisinde daha aktif olacaktır. Örgütün varlığı, devamlılığı ve başarısı öğretmenin motivasyonuna bağlı olarak sağlanabilir.

Öğretmenlik mesleğinin manevi boyutuna sahip olmayan öğretmenler sadece yaptıkları görev sonucu sadece maddi bir beklentide olup başarı noktasında doyum hissedemez, stres ve kaygı içerisinde mesleğini icra ederler (Yazıcı, 2009). Aypay (2011)'in yapmış olduğu çalışmada iyi ve başarılı öğretmen olabilmek mesleki motivasyonunun yüksek olması şartına bağlanmıştır. Öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını

sağlamada kendini geliştirme, okul yöneticisinin duyarlı ve tutarlı tavrı, iletişimin güçlü olduğu samimi bir çalışma ortamı, saygınlık ve başarılı olma isteği gibi unsurların etkili olduğu görülür (Akman, 2017).

Eğitim örgütlerinde verimi ve başarıyı etkileyecek kararlar alınırken, öğretmen motivasyonunu yükseltmek için, öğretmenlere karar sürecini açmanın önemi yüksektir (Özdoğru ve Aydın, 2012; Öztay, 2006). Alan yazında, öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile öğretme tutumları arasında olumlu yönde ilişki saptanmıştır (Sapkale, 2009). Motivasyonu yüksek öğretmenlerin, eğitim ve öğretim sürecinde yaratıcı oldukları, kendilerini değişen zamanla birlikte geliştirdikleri, eğitim ortamına yenilikler kattıkları, güncel eğitim uygulamalarını, öğrenme ve öğretme yöntemlerini takip ettikleri ve sınıflarında uyguladıkları, dolayısıyla başarı hissine de motivasyonu yüksek öğretmenlerin sahip oldukları ifade edilebilir (Yavuz ve Karadeniz, 2009).

Ülkemizde eğitimden beklenen faydaların sağlanması adına geleceğimiz için en büyük sorumluluğu üstlenen öğretmenlerin motivasyonunu düşüren faktörlerin belirlenip yok edilmesi ve öğretmenlerin mesleki motivasyonunu artırmaya yönelik motivasyon araçlarının olması gerektiği gibi ve etkili bir şekilde kullanılması büyük önem taşımaktadır (Gök, 2020).

Sonuç olarak; eğitim örgütlerinde eğitimcilerin motivasyonunun düşmesi durumunda eğitimin verimi de olumsuz yönde etkilenecektir (Öztay, 2006). Bu yüzden öğretmenlerin motivasyonunu yükseltecek ve devamlılığını sağlayacak etkinlik ve düzenlemelerin yapılması bir zorunluluk olarak görülmektedir (Mutlu, 2019).

Motivasyon, eğitim sisteminden beklenen hedeflerin gerçekleşmesi ve bir işte başarılı olma açısından önemli bir diğer faktördür.

Mesleki Yabancılaşma ve Mesleki Motivasyon

Günümüzde, toplumsal, siyasal, kültürel, ekonomik ve teknolojik alanlarda, geçmişe kıyasla çok hızlı bir şekilde birçok gelişme meydana gelmektedir. Okul açık ve sosyal bir sistem olması nedeniyle meydana gelen bu değişikliklerden doğrudan etkilenmektedir (Bursalıoğlu, 2008). Eğitim sürecinin değişkenlerinden öğretmenlerin de ifade edilen bu değişim ve gelişimden payını alması kaçınılmazdır. Bu gelişmeler bazen öğretmenleri olumlu yönde etkilerken bazen de olumsuz etkilediği görülebilir. Öğretmenlerde görülen olumsuz durumlardan biri de mesleklerine yabancılaşmalarıdır. Mesleğe yabancılaşmanın motivasyon durumunu etkilemesi, dolayısıyla eğitim sisteminin verimliliğini olumsuz etkilemesi beklenir. Mesleki yabancılaşma yaşayan çalışanın motivasyonunun düşmesi beklenebileceği gibi motivasyonu düşük olan çalışanın da zamanla mesleğine yabancılaşması ihtimal dahilindedir.

Yabancılaşmayı belirleyici faktörler ile motivasyon belirleyici faktörler arasında birçok benzerliğin olduğu ifade edilebilir. Örgüt içi ilişkiler, çalışanların alınan kararlara katılımı, çalışma sürecini sıkıcı ve sıradan bulması (Erjem, 2005), işe katılım ve sorumluluk alma isteği (Shephard, 1970), işini severek yapma ve iş ile özdeşleşme düzeyi, yönetici tutumları, denetim, iş çeşitliliği ve terfi imkânı gibi pek çok değişken çalışanın mesleki yabancılaşması ve mesleki motivasyonunu etkilemektedir. Nitekim mesleki yabancılaşma ve düşük mesleki motivasyon sonucunda ortaya çıkan durumlar benzerlik göstermektedir. İşe devamsızlık, yaratıcı düşünememe, samimi ilişkiler kuramama, iletişim problemi, işi önemsememe, çalışmada isteksizlik ve gayretsizlik, iş geciktirme ve çalışmada ortaya çıkan psikolojik sorunlar vb.

Örgüt içinde öğretmenlerin mesleklerini özümsememeleri ve kendilerini okula ait hissetmemeleri onlarda yabancılaşma hissini doğurur. Yabancılaşma sonucu meydana gelebilecek düşük motivasyon eğitim örgütlerinin amacına ulaşmasına, engel olabilir. Oluşan bu yalnızlık hissi sonucu ortamdaki kişilerle iletişim kurmaktan çekinir. Elma (2003) 'ya göre bu çekinmeye kendi psikolojik durumu ya da çevresi sebep

olabilir. Öğretmenin yaşayacağı bu sosyal yabancılaşma kaynaklı yalnızlık onun motivasyonunu düşürebilir (Holcomb-McCoy, 2004).

Gelişen ve değişen dünyada rekabet içinde olan ülkelere bakıldığında eğitime verilen önem yadsınmaz. Gelişimi büyük ölçüde etkileyen eğitimin merkezinde öğretmenler etkilidir. Öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının yüksek olması mesleklerine olan bağlılıklarının da yüksek olacağı anlamına gelmektedir (Polat, 2010). Aynı zamanda öğretmenlerin mesleki başarıları ve bunun devamlılığı, mesleklerine duydukları ilgiye ve mesleki motivasyonlarına bağlanabilir. Öğrenci, veli, okul yönetimi, eğitim politikaları ve müfredat gibi birçok faktörün etkisinde olan öğretmenlerin yüksek motivasyonla mesleklerinin gereklerini yerine getirmeleri ve oluşan motivasyonlarının sürdürülebilir olması eğitim-öğretim için ciddi anlamda önem taşır (Büyükses, 2010). Öğretmenlerin mesleklerinde etkili ve verimli olabilmeleri, motivasyonlarının yüksek tutulmaya çalışılması ile mümkün olabilir. Motivasyonu yüksek öğretmenlerin öğrenci başarısını etkileyerek olumlu yönde katkı yapması beklenir (Yılmaz, 2009). Mesleğini severek yapan bir öğretmenin gelecekte; kendinden emin, hedeflerinin farkında olan ve güdülenmiş başarılı bireyler yetiştirmede etkisi önemlidir.

Eğitim sürecinin değişkeni öğretmenlerin eğitime beklenen hizmeti sağlayabilmesi ve kendilerini gerçekleştirebilmeleri için yüksek motivasyona sahip olması gerekir. Çünkü yüksek motivasyonlu çalışanların, yabancılaşma düzeyleri azalacaktır (Shantz ve ark., 2015). İsteddiği uygun çalışma ortamı oluşturulmuş, kendini okuluna ait hissedene, hak ettiği kazancı elde edeceğini bilen, iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kuran öğretmen mesleğine yabancılaşmayarak kendini değerli hissedecek ve işine motive olacaktır (Firat, 2012).

Alan yazın taraması esnasında ayrı ayrı olarak mesleki yabancılaşma ve mesleki motivasyonuna ait başlıklarda mesleki yabancılaşmanın ve mesleki motivasyonunun birçok kavramla ilişkili olduğu bulunmuş ve bu iki değişken ile ilgili olarak araştırmacılar tarafından çok sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür. Ancak öğretmenlerin mesleki yabancılaşmaları ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik literatürde az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Hem birlikte az sayıda çalışmada yer almaları hem de öğretmenler için her zaman güncel ve önemli değişkenler olmaları nedeniyle bu araştırmada mesleki yabancılaşma ve mesleki motivasyon değişkenleri birlikte ele alınmıştır. Araştırmada mesleki yabancılaşma ve mesleki motivasyon arasındaki ilişki, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, mesleki kıdem, mevcut okulda çalışma süreleri değişkenleri göz önünde bulundurularak tespit edilmeye çalışılmıştır.

1.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma düzeyleri ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak, analiz edip yorumlamak ve gerekli durumlarda önerilerde bulunmaktır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- 1- Sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma düzeyleri nedir?
- 2- Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri nedir?
- 3- Sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma düzeyleri ile mesleki motivasyon düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın önemi

Toplumsal ve örgütsel hayat bilimsel, teknolojik, siyasal ve ekonomik açıdan sürekli bir değişim içerisindedir. Son dönemde ortaya çıkan Covid-19 salgını ise bu değişim ve dönüşümü hızlandırmıştır. Yabancılaşma, çağın baş döndürücü hızı içerisinde insanın yaşadığı bir sorundur. Bu sorun ile çevreye uyumsuzluk durumlarının oluşmaması ya da var olan uyumsuzlukların azaltılması adına yabancılaşma konusuyla derinlemesine ilgilenilmesi gerekir. Bundan dolayı toplumsal sorumlulukta en önemli yükü

almış öğretmenlerin mesleki yabancılaşmaları ve motivasyonları görmezden gelinemez. Hızlı değişim ve dönüşümün yaşandığı tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin de mesleklerine yabancılaşmaya yönelik sorunlar yaşayabileceği, eğitim sürecine yönelik motivasyonlarında belirgin düşüşler meydana gelebileceği düşünülmektedir. Alan yazında mesleki yabancılaşma ve motivasyon ilişkisine ilişkin önerilere rastlanmıştır (Boz, 2014). Bu çalışmanın motivasyon ve yabancılaşma değişkenlerini birlikte ele alması bakımından alan yazında hem yurt içi hem de uluslararası bakımından özgün olduğu düşünülmektedir. Çalışmanın, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyon ve mesleki yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi, öğretmenlerin üstlendiği sorumluluk ve rol açısından; iş arkadaşları ile iyi ilişkiler kurması, öğretim etkinliklerinin daha nitelikli olması, eğitimsel işlevlerin etkili olarak gerçekleşmesi ve okul etkililiğinin artırılabilmesi (Bayındır, 2002) adına eğitim uygulamalarına ve eğitim bilimi evrenine bir miktar katkı yapması beklenir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın modeli

Sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma ile mesleki motivasyon düzeylerini betimlemeyi hedefleyen bu araştırma, nicel araştırma yaklaşımına uygun olarak tasarlanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlandığı için korelasyonel desenden yararlanılmıştır. Korelasyonel desen iki nicel değişkenin arasındaki ilişkinin bir korelasyon katsayısı temelinde açığa çıkarılmasıdır (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012).

2.2. Araştırmanın evreni ve örneklemi

Araştırmanın evrenini 2021-2022 öğretim yılında Bolu il merkezinde bulunan 385 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Uygun örnekleme yolu ile 2021-2022 öğretim yılında Bolu il merkezinde bulunan 196 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklemin demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1.

Demografik özellikler

<i>Cinsiyet</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Kadın	117	59,7
Erkek	79	40,3
Toplam	196	100,0
<i>Kıdem</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
1-5 yıl	14	7,1
6-10 yıl	23	11,7
11-15 yıl	44	22,4
16-20 yıl	36	18,4
21 ve üzeri	79	40,3
Toplam	196	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin 117’sinin kadın (% 59,7), 79’unun erkek (% 40,3) olduğu, 14’ünün 1-5 yıl (% 7,1), 23’ünün 6-10 yıl (% 11,7), 44’ünün 11-15 yıl (% 22,4), 36’sının 16-20 yıl (% 18,4) ve 79’unun 21 yıl ve üzerinde (% 40,3) öğretmenlik deneyimi olduğu anlaşılmaktadır.

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Araştırmada veri toplama aracı olarak, “Kişisel Bilgi Formu”, “İşe Yabancılaşma Ölçeği” ve “İş Motivasyonu Ölçeği” kullanılmıştır. Uyarlanan ölçeklerin adı bu araştırmada Mesleki Yabancılaşma ve Meslek Motivasyon şeklinde anılmıştır.

2.3.1. Mesleki Yabancılaşma Ölçeği

Araştırmada kullanılan Elma (2003) tarafından geliştirilen “İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Yabancılaşması Ölçeği”; güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma olmak üzere dört alt boyuttan oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Elma (2003) işe yabancılaşma ölçeğinin boyutlarına ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarını, güçsüzlük boyutu .86, anlamsızlık boyutu .84, yalıtılmışlık boyutu için .80, okula yabancılaşma .62 ve ölçeğin tamamı için .93 olarak raporlamıştır. Ayrıca ölçeğin maddeleri, en düşük .37, en yüksek .75 faktör yük değerlerine sahiptir. Güçsüzlük alt boyutu varyansın %12,6’sını, anlamsızlık alt boyutu %11,7’sini, yalıtılmışlık alt boyutu %10,7’sini ve okula yabancılaşma alt boyutu %7,4’ünü, toplamda ise %42,4’sini açıklamaktadır.

Bu araştırma sonucunda ölçeğin iç tutarlılığı incelenmiş, güvenilirlik katsayısı güçsüzlük alt boyutu için $\alpha = .73$, anlamsızlık alt boyutu için $\alpha = .74$, yalıtılmışlık alt boyutu için $\alpha = .76$, okula yabancılaşma alt boyutu için $\alpha = .83$, olduğu görülmüştür. Ölçeğin bütününe yönelik Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .79’dur. Bu bulgular, ölçekten elde edilen puanların güvenilir olduğunu östermektedir (Ersanlı ve Balcı, 1998). Ölçeğin örneğin, “Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.” maddesine ilişkin seçenekler “hiçbir zaman” (1), “az” (2), “bazen” (3), “çoğu zaman” (4) ve “her zaman” (5) şeklindedir.

Mevcut araştırmada, 38 maddeden oluşan ölçeğin yapı geçerliği kanıtı elde etmek üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, çoklu basıklık kriteri değeri 10’un üstünde olduğu için (228,120) Ağırlıklandırılmamış En Küçük Kareler yöntemi (Unweighted Least Squares-ULS) kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Sonrasında, veri ile uyum göstermeyen, yük değerleri düşük maddeler (m2, m5, m7, m11, m12, m13, m14, m21, m30, m31, m32) çıkarılmış ve analizler yenilenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, güçsüzlük boyutunun .77 ile .83 arasında, anlamsızlık boyutunun .67 ile .85 arasında, yalıtılmışlık boyutunun .65 ile .75 arasında, okula yabancılaşma boyutunun ise .51 ile .80 arasında yük değerleri aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca uyum indeksleri incelenmiş ve ölçme aracının kabul edilebilir uyuma sahip olduğu anlaşılmıştır ($X^2 /sd = 2,082$; Normed fit index-NFI=.954, Standardized root mean square residual-SRMR=.072, Comparative Fit Index-CFI=.941; Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA = .097) (Gürbüz ve Şahin, 2018; Jackson, Gillaspay & Purc-Stephenson, 2009).

2.3.3. Mesleki Motivasyon Ölçeği

Dündar, Özutku ve Taşpınar, (2007) tarafından geliştirilen “İş Motivasyonu Ölçeği” içsel- dışsal motivasyon olmak üzere iki alt boyut ve 24 maddeden oluşan 5’li Likert tipi bir ölçektir. İç tutarlılığı gösteren Cronbach alfa değerleri içsel motivasyonda .83 ve dışsal motivasyonda .84 olarak hesaplanmıştır. Mevcut araştırmada ölçeğin iç tutarlılığı incelendiğinde, güvenilirlik katsayısı içsel motivasyon alt boyutu için $\alpha = .92$, dışsal motivasyon alt boyutu için $\alpha = .78$, olduğu görülmüştür. Ölçeğin tamamına ilişkin belirtilen Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ise .76’dır. Bu bulgular, ölçeğin güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Ersanlı ve Balcı, 1998). Ölçeğin maddeleri örneğin, “Yaptığım işte başarılıyım.” maddesine ilişkin seçenekler “kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “kısmen katılıyorum” (3), “katılıyorum” (4) ve “kesinlikle katılıyorum”(5) şeklindedir.

Mevcut araştırmada, yapı geçerliği kanıtı elde etmek üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, çoklu basıklık kriteri değeri 10’un üstünde olduğu için (70,445) Ağırlıklandırılmamış En Küçük Kareler yöntemi (Unweighted Least Squares-ULS) kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Sonrasında, veri ile uyum göstermeyen, yük değerleri düşük maddeler (m10, m11, m12, m17, m20, m22, m24) çıkarılmış ve analizler yenilenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, içsel motivasyon boyutunun .67 ile .83 arasında yük değerleri

aldığı, dışsal motivasyon boyutunun ise .42 ile .82 arasında yük değerleri aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca uyum indeksleri incelenmiş ve ölçme aracının kabul edilebilir uyuma sahip olduğu anlaşılmıştır ($X^2/sd = 1.956$; Normed fit index-NFI=.976, Standardized root mean square residual-SRMR=.068, Comparative Fit Index-CFI=.941; Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA = .091) (Gürbüz ve Şahin, 2018; Jackson, Gillaspay & Purc-Stephenson, 2009).

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan ölçekler araştırma ile ilgili etik kurul izni ve Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan uygulama izinleri çerçevesinde, 25 Eylül 2021 ile 25 Kasım 2021 tarihleri arasında örneklemimizi oluşturan il merkezinde bulunan 196 sınıf öğretmenine gönüllülük esasına göre doldurtulmuştur. Öğretmenler ölçekleri ortalama 10 dakikada doldurmuştur.

2.5. Verilerin analizi

Araştırma verileri SPSS istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Dağılımın normalliğini belirlemek amacıyla Shapiro-Wilk testi yapılmıştır.

Tablo 2.
Örneklemin Mesleki Yabancılaşma Puan Dağılımına İlişkin Shapiro-Wilk Testi

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			Çarpıklık	Basıklık
	İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p		
Güçsüzlük	,108	195	,000***	,937	195	,000***	,583	-,275
Anlamsızlık	,266	195	,000***	,682	195	,000***	2,199	5,160
Yalıtılmışlık	,203	195	,000***	,810	195	,000***	1,501	2,033
Okula Yabancılaşma	,103	195	,000***	,964	195	,000***	,604	,124
Toplam Ölçek	,077	195	,007***	,955	195	,000***	,805	,490
İçsel Motivasyon	,184	195	,000***	,762	195	,000***	-2,382	7,478
Dışsal Motivasyon	,080	195	,004***	,978	195	,003***	-,410	,069
Toplam Ölçek	,104	195	,000***	,906	195	,000***	-1,352	3,248

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tablo 2’de ölçme araçlarının normallik sınaması görülmektedir. Yapılan testler sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir ($p=0.00$ ve $p<0.05$). Bunun yanında verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve anlamsızlık, yalıtılmışlık, içsel motivasyon ve motivasyon toplam puanlarının normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır. Dolayısı ile analizlerde nonparametrik testlerden yararlanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma düzeyleri ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Rho Korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi, korelasyon katsayısının 0-0.29 arasında olması durumunda zayıf; 0.30-0.64 arasında olması durumunda orta; 0.65-0.84 arasında olması durumunda güçlü; 0.85-1 arasında olması durumunda da çok güçlü şeklinde yorumlanabilir (Ural ve Kılıç, 2013).

Ölçeklerden elde edilen verilerin yorumlanmasında 1.00-1.80: kesinlikle katılmıyorum (çok düşük), 1.81-2.60: katılmıyorum (düşük), 2.61-3.40: kısmen (orta), 3.41-4.20: katılıyorum (yüksek), 4.21-5.00: kesinlikle katılıyorum (çok yüksek) puan aralıkları kullanılmıştır.

2.6. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 04/ 09 /2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: Protokol No. 2021/350

3. BULGULAR

Sırasıyla öğretmenlerin mesleki yabancılaşma düzeyleri, mesleki motivasyon düzeyleri ve mesleki yabancılaşma ve mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiye ait bulgular incelenmiştir.

Tablo 3.

Mesleki Yabancılaşma Düzeyi

	<i>Min</i>	<i>Max</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>
Güçsüzlük	1,00	5,00	2,12	,91
Anlamsızlık	1,00	4,17	1,39	,62
Yalıtılmışlık	1,00	4,25	1,55	,67
Okula Yabancılaşma	1,00	5,00	2,61	,90
Toplam Ölçek	1,00	3,98	1,92	,57

Tablo 3 incelendiğinde, mesleki yabancılaşma aritmetik ortalaması 1.92, standart sapması 0.57 olarak bulunmuştur. Mesleki yabancılaşma ölçeğinin alt boyutlarına ait değerler incelendiğinde, anlamsızlık boyutu (\bar{x} =1.39) ve yalıtılmışlık boyutu (\bar{x} =1.55) ile “çok düşük/kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde; okula yabancılaşma boyutu (\bar{x} =2.61) “orta/kısmen” düzeyinde, güçsüzlük boyutu (\bar{x} =2.12) ve ölçeğin bütününün (\bar{x} =1.92) “düşük/katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.

Mesleki Motivasyon Düzeyi

	<i>Min</i>	<i>Max</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>
İçsel Motivasyon	1,00	5,00	4,19	,76
Dışsal Motivasyon	1,00	5,00	3,35	,85
Toplam Ölçek	1,00	5,00	3,77	,71

Tablo 4 incelendiğinde, mesleki motivasyon grubun aritmetik ortalaması 3.77 ve standart sapması 0.71’dir. Ölçeğin alt boyutlarına ait değerler incelendiğinde; içsel motivasyon boyutu ($\bar{x}=4.19$) “yüksek” ve dışsal motivasyon boyutu ($\bar{x}=3.35$) “orta”, ölçeğin bütününe ($\bar{x}=3.77$) “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin Mesleki Yabancılaşma Düzeyleri ile Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki

Sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma düzeyleri ile mesleki motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen Spearman Rho Korelasyon analizi sonuçları Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5.

Mesleki Yabancılaşma Düzeyi ile Mesleki Motivasyon Düzeyi Arasındaki İlişki

	İçsel Motivasyon	Dışsal Motivasyon	Toplam Ölçek
Güçsüzlük	-,416**	-,391**	-,458**
Anlamsızlık	-,461**	-,364**	-,472**
Yalıtılmışlık	-,434**	-,381**	-,461**
Okula Yabancılaşma	-,299**	-,179*	-,270**
Toplam Ölçek	-,484**	-,406**	-,508**

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

Tablo incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma ve mesleki motivasyon düzeyleri arasında mesleki yabancılaşma ve mesleki motivasyon ölçeklerinin alt boyutlarında ve ölçeklerin bütününde $p<.05$ olduğundan anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşmanın güçsüzlük alt boyutunun mesleki motivasyon ölçeğinin bütününe ($r=-.458$; $p<.05$), alt boyutları olan içsel motivasyon ($r=-.416$; $p<.05$) ve dışsal motivasyon ($r=-.391$; $p<.05$) ile ilgili görüşleri arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Mesleki yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunun mesleki motivasyon ölçeğinin bütününe ($r=-.472$; $p<.05$), alt boyutları olan içsel motivasyon ($r=-.461$; $p<.05$) ve dışsal motivasyon ($r=-.364$; $p<.05$) ile ilgili görüşleri arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Mesleki yabancılaşmanın yalıtılmışlık boyutunun mesleki motivasyon ölçeğinin bütününe ($r=-.461$; $p<.05$) ve alt boyutları olan içsel motivasyon ($r=-.434$; $p<.05$) ve dışsal motivasyon ($r=-.381$; $p<.05$) ile ilgili görüşleri arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Mesleki yabancılaşmanın okula yabancılaşma boyutunun mesleki motivasyon ölçeğinin bütününe ($r=-.270$; $p<.05$), alt boyutları olan içsel motivasyon ($r=-.299$; $p<.05$) ve dışsal motivasyon ($r=-.179$; $p<.05$) ile ilgili görüşleri arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Ayrıca mesleki yabancılaşmanın ölçeğin bütünü ile mesleki motivasyon ölçeğinin bütününde ($r=-.508$; $p<.05$), alt boyutları olan içsel motivasyon ($r=-.484$; $p<.05$) ve dışsal motivasyon ($r=-.406$; $p<.05$) ile ilgili görüşleri arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma düzeyleri

Sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşmaları “az” ile “düşük” düzeyde, ölçeğin anlamsızlık boyutu ve yalıtılmışlık boyutu “çok düşük” düzeyde; okula yabancılaşma boyutu “orta” düzeyde, güçsüzlük boyutu “düşük” düzeyde çıkmıştır. Elma (2003)’nın çeşitli değişkenlere göre değerlendirdiği ve kendi geliştirdiği ölçeği uygulayarak yaptığı çalışmada, öğretmenlerin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğu, Yıldız, Akgün ve Yıldız (2013)’in çalışmasında ortaokul öğretmenlerinin okullarına ilişkin yabancılaşma algılarının “düşük” düzeyde olduğu, işe yabancılaşma ölçeğinin alt boyutlarından güçsüzlük, anlamsızlık algıları, yalıtılmışlık algıları ve okula yabancılaşma algılarının da “düşük” düzeyde olduğu, Gider (2020)’in çalışmasında ise mesleki yabancılaşma düzeyinin düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Kılçık (2011), Kesik ve Cömert (2014)’in çalışmasında ilkökul öğretmenlerinin mesleki yabancılaşması “hiçbir zaman” düzeyinde bulunmuştur. Yazıcı (2019) MEB çalışanlarının, Şimşek vd. (2012) sınıf öğretmenlerinin, Eryılmaz ve Burgaz (2011) öğretmenlerin “orta” düzeyde yabancılaşma olgusu yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Farklı araştırmalardan elde edilmiş bulgular, mevcut araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir. Genel olarak okul örgütlerinde yabancılaşmanın düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Okul örgütleri için olumlu bir sonuç olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin mesleki yabancılaşmalarının nadir düzeyde olmasının nedeni, bulunduğu sıcak okul iklimi, örgüt içi iletişimin etkililiği ya da bekledikleri dönütlerin zamanında ve doğru şekilde veriliyor olması olabilir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerine ilişkin değerler sırasıyla içsel motivasyon boyutu “yüksek”, dışsal motivasyon boyutu “orta” ve ölçeğin bütününde “yüksek” bulunmuştur. İçsel motivasyonun dışsal motivasyondan daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer olarak Demir ve Yıldız (2020), Avşar (2014), Semerci (2015), Vatansever Bayraktar (2019), Algan (2021) ve Uzundal (2021) gerçekleştirdikleri çalışmalarda öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ertürk (2014) ortaokul öğretmenlerinin içsel motivasyona yönelik algılarını “yüksek” düzeyde, dışsal motivasyon algılarını ve toplam mesleki motivasyonlarını “orta” düzeyde bulmuştur. Argon ve Ertürk (2013)’e göre öğretmenlerin okulu benimseyebilmesi için düzenlenen etkinlikler öğretmenlerin içsel motivasyonunu daha yüksek seviyede tutmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda genel olarak bakıldığında Türk eğitim sistemi içerisinde öğretmenlerin motivasyon anlamında ciddi bir problem yaşamadıkları genel olarak yüksek bir motivasyona sahip oldukları söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma ve mesleki motivasyon düzeyleri arasında alt boyutlarda negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunun mesleki motivasyon ölçeğinin bütünü, alt boyutları olan içsel motivasyon ve dışsal motivasyon ile ilgili görüşleri arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunun mesleki motivasyon ölçeğinin bütünü, alt boyutları olan içsel motivasyon ve dışsal motivasyon ile ilgili görüşleri arasında ise orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Mesleki yabancılaşmanın yalıtılmışlık boyutunun mesleki motivasyon ölçeğinin bütünü ve alt boyutları olan içsel motivasyon ve dışsal motivasyon ile ilgili görüşleri arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki yabancılaşmanın okula yabancılaşma boyutunun mesleki motivasyon ölçeğinin bütünü, alt boyutları olan içsel motivasyon ve dışsal motivasyon ile ilgili görüşleri arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca toplam mesleki yabancılaşmanın ölçeğin bütünü ile mesleki motivasyon ölçeğinin bütünü, alt boyutları olan içsel

motivasyon ve dışsal motivasyon ile ilgili görüşleri arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özetle motivasyon ile yabancılaşma kavramları arasından negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu durum motivasyon düzeyi yüksek olan öğretmenlerin mesleklerine karşı yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğunu, mesleki yabancılaşma düzeyi yüksek öğretmenlerin ise motivasyonlarının düşük olduğu şeklinde ifade edilebilir.

Yabancılaşma bir duruma yönelik tepkisiz, ilgisiz kalmaya karşılık gelirken (Püsküllüoğlu,2000; Bademci, 2001; Kıvrı, 2013), motivasyon kavramının kökeninde harekete geçme durumu yer almakta, kavram bir amaca yönelimi ifade etmektedir (Aydın, 2016; Keser, 2006). Yabancılaşma ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanmaması sonucu kişinin aktifliğini yitirmesi iken (Şimşek vd.,2006) motivasyon bir ihtiyaç ya da beklentiye yönelik harekete geçmektir (Argon ve Eren, 2004; Robbins ve Judge, 2012). Bu bağlamda yabancılaşma pasif bir durum ile ilişkili iken motivasyonun harekete geçme, aktif olma durumları ile ilişkili olduğu söylenebilir. Bu durum araştırma sonucunda mesleki yabancılaşma ile mesleki motivasyon arasından da elde edilen negatif ilişkinin nedeni olabilir.

Öneriler

Örgütte mesleki yabancılaşmanın önlenmesi için yöneticiler çalışanlarda yabancılaşmayı sezdikleri an yabancılaşmaya engel olabilecek tedbirleri almalı, yabancılaşmaya karşı çeşitli plan ve etkinlikler oluşturmalı, yabancılaşmanın nedenlerini sorgulayan bir ekip kurmalı, çatışma ve stres yönetiminde etkin olmalı, yönetimde söz sahibi olma konusunda çalışana destek vermeli, çalışanın moral ve motivasyonunu yüksek tutmalıdır, ayrıca örgütün herkes tarafından benimsenebilen amaçları olmalıdır (Şimşek ve ark., 2006). Öğretmenlerin az da olsa var olan mesleki yabancılaşmaları deneyimli öğretmenlerle düzenlenecek olan akran grubu çalışma etkinlikleri ile ortadan kalkabilir (Atmaca, 2020). Yapılan birçok çalışma sonucunda da mesleki yabancılaşmanın ortadan kalkmasında, öğretmenlerin iş doyumlarının ve performanslarının artması ve ücret yönünden tatmini için destek sağlamak ayrıca öğretmeni okula bağlayıcı faaliyetlere yer vermek, tek düze işlerde farklılık çalışmaları yapmak oldukça etkili olacaktır (Duran ve Bayar, 2022).

Ayrıca öğretmenlerin örgüt kararları alınırken katılımını sağlayarak, onlara cazip görevler vererek mesleki yabancılaşmaları en aza indirgenebilir. Örgütte yöneticiler, çalışanlarda mesleki yabancılaşmayı hissettikleri an gerekli plan ve etkinlikler oluşturarak yabancılaşmanın nedenlerini tespit etmekle görevli bir ekip kurmalı, çatışma ve stres yönetiminde etkin olmalıdır. Yöneticiler proaktif davranış sergilemelidir.

Öğretmenlere kendi ve kurumunun etkinliklerinde karar verme yetkisi tanımak, emekleri ve başarıları için takdir etmek öğretmenlerin içsel motivasyonlarını daha da artırabilecektir. Bu sebeple öğretmen motivasyonunu artırmaya niyetli okul yöneticileri onları iyi tanımalı, öğretmenlerin ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda düzenlemeler yapmalıdır.

Mesleki yabancılaşmayı en aza indirmek ve bunu sürdürülebilir kılmak için öğretmenlerin çabalarının ve başarılarının meslektaşları ve özellikle okul yöneticileri tarafından eşit ve adil olarak takdir edilmesi, maddi ve psikolojik ödül sisteminin işletilmesi, mesleğe aidiyet duygularını yükseltebilir. Sosyal etkinlikler düzenlenmeli, öğretmenlerin birbirleriyle etkili iletişimi sağlanmalı, okulun iklimi ılıktan sıcağa yönünde tutulmalıdır. Öğretmen motivasyonunun sürdürülebilirliğini sağlamak için önlemler alınmalıdır. Okul yöneticileri tarafından öğretmenlerin kendilerini iş ortamında daha özgür hissetmelerini, yaratıcılıklarını ve çalışma performanslarını verimli şekilde ortaya koyabilmelerini sağlayacak ortamlar oluşturulmalı, okulda karar sürecine katılmaları sağlanmalıdır. Öğretmenler, var olan potansiyellerinden yararlanabilmek adına, desteklenmelidir. Bu araştırma nicel bir çalışmadır; nitel çalışma ile desteklenmesi, nicel çalışmanın doğasından kaynaklı eksikliklerini tamamlayabilir. Bu araştırma alanda bir boşluğu doldurmaya bir miktar katkı yapmıştır. Mesleki yabancılaşma ile stres, örgütsel çatışma, etkililik, işten ayrılma niyeti, adanmışlık değişkenleriyle de ayrıca araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algularına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Hayef Journal of Education*, 14(1), 71-88.
- Algan, H. (2021) Öğretmenlerin iletişim becerileri ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
- Arayıt, E. (2020). Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Argon, T., ve Eren, A. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Nobel Yayıncılık.
- Argon, T., ve Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2 (19), 159-179
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin kişilik tipleri ile mesleğe yabancılaşma arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 491-506.
- Avcı, M. (2012). Eğitimde temel bir sorun: Yabancılaşma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (3), 23-40
- Avşar, F. (2014). *İnsan kaynakları bakış açısıyla sınıf öğretmenlerinin iş motivasyonunu etkileyen etmenlere ilişkin görüşleri: Çankaya ilçesinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aypay, A. (2011). Öğretme ve öğrenme anlayışları ölçeği'nin Türkiye uyarlaması ve epistemolojik inançlar ile öğretme ve öğrenme anlayışları arasındaki ilişkiler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(1), 7-29.
- Babür, S. (2009). *Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma: Antalya beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bademci, V. (2001). *Türkiye'deki okullar ne işe yarar? Türkiye'nin anomi, yabancılaşma, ekonomik büyüme, demokratikleşme sorunlarına çözüm önerisi: Toplam kalite yönetimi temelli bir eğitimde yeniden yapılanma stratejisi*. Alp Yayınevi. Ankara
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış*. Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E., (2000). *Eğitim yönetimi: Nitelikli okul*. (Dördüncü yeniden yazım). Ankara, Feryal Matbaası.
- Bayındır, B. (2002). *Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme-öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bayrakçeken, S., Oktay, Ö., Samancı, O., ve Canpolat, N. (2021). Motivasyon kuramları çerçevesinde öğrencilerin öğrenme motivasyonlarının artırılması: bir derleme çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 677-698.
- Bowen, H. R. (1980). *Investment in learning*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Boyacı A. ve Öz Y. (2018) Ortaöğretimde okul terki ve sosyal sermaye: Nitel bir araştırma. *Journal of Economy Culture and Society*. 2018; (58): 67-89.
- Boz, M. (2014). *Eğitim örgütlerinde işe yabancılaşma ve öfke ilişkisi (Şişli Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bursalıoğlu, Z. (2008). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyükses, L. (2010). *Öğretmenin iş ortamındaki motivasyonunu etkileyen etmenler*. (Yüksek lisans tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Clifford, T. Morgan. *Psikolojiye Giriş*. Çev. Hüsnü Arıcı, I. Savaşır, Olcay İmamoğlu ve diğerleri. H.Ü. Psikoloji Bölümü Yayınları
- Çalışır, İ. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması: Bolu İli Örneği*, (Yüksek lisans tezi) Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Darıyemez, K. (2010). *Örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşma sorunu ve bu sorunun çözümü açısından halkla ilişkiler çalışmalarının önemi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Başkent Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Demir, M., ve Yıldız, K. (2020). Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile iş yaşam dengesi ve motivasyonları arasındaki ilişki. *Journal of World of Turks/Zeitschrift für die Welt der Türken*, 12(3).
- Demir, S., ve Akbaba, A. (2018). Akademisyenlerin mesleki motivasyonları ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1256-1286.
- Dündar, S., Özutku, H., Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 105-119.
- Duran, E., ve Bayar, A., (2022) sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma kavramına ilişkin algıları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 310-328.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması*. Ankara İli Örneği, [Yayımlanmamış doktora tezi], Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. (15. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417.
- Ersanlı, K. ve Balcı, S. (1998) İletişim becerileri envanterinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Turkish Psychological Counselin and guidance Journal*, 2 (20), 7-12.
- Ertürk, R. (2014). *Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Ertürk, R., Aydın, B. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(9), ss.147-173.
- Eryılmaz, A., Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğrencilerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36 (161), 271-286
- Eyigün, E. (2015). *Örgütlerde motivasyon-verimlilik ilişkisi ve sağlık çalışanları*, (Yüksek lisans tezi), T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi, İstanbul
- Fırat, Y. B. (2012). *Öğretim elemanlarının mesleki yabancılaşma algılarının, örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu faktörleri ile modellenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi Anabilim Dalı
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (7th Ed.). McGraw-Hill.
- Gider, İ., (2020). *Okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
- Gök, M. (2020). *Ortaokullarda yetenek yönetiminin uygulanma düzeyi ile iş motivasyonu ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinin incelenmesi*. (Doktora tezi). Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
- Gülören, E., (2011). *Teknik öğretmenlerde mesleki yabancılaşma*. (İzmir örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Süleyman Demirel üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Günsal, E. (2010). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri-Felsefe-yöntem-analiz* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

- Holcomb McCoy, C. C., & Day-Vines, N. (2004). Exploring school counselor multicultural competence: A multidimensional concept. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 37(3), 154-162.
- Hoy, W. K., Blazovsky, R., & Newland, W. (1983). Bureaucracy and alienation: A comparative analysis. *The Journal of Educational Administration*, 21(2), 109- 121.
- Jackson, D.L., Gillaspay, J.A., Jr., & Purc-Stephenson, R. (2009). Reporting practices in confirmatory factor analysis: An overview and some recommendations. *Psychological Methods*, 14, 6-23.
- Kanungo, R. N. (1982). *Work alienation*. New York: Praeger.
- Karaman, F. (2010). *İşletmede motivasyon ve verimlilik (1.Baskı)*. Etap Yayınevi. İstanbul
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. Alfa Aktüel Yayınları. İstanbul
- Kesik, F., ve Cömert, M. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları.
- Kıvrı, G. (2013). *Okul öncesi öğretmenleri mesleğe yabancılaşma ölçeğinin geliştirilmesi ve bir örnek uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kılıç, H. (2009). *Sosyo-ekonomik değişkenler açısından eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen*. (Yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Mersin.
- Kırman, T., ve Atak, H. (2020). Yabancılaşma: Kavramsal ve Kuramsal Bir Değerlendirme. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 279-295.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği (12. Baskı)*. Beta Yayıncılık. İstanbul
- Kongar, E. (2002). *Toplumsal değişme kuramları ve Türkiye gerçeği*. Remzi Kitabevi. İstanbul
- Marshal, G. (2005). *Sosyoloji sözlüğü* (O. Akınhay ve D. Kömürcü Çev.). Bilim ve Sanat Yayınları. Ankara.
- Miller, J. (1975). Isolation in organizations: Alienation from authority, control, and expressive relations. *Administrative Science Quarterly*, 20(2), 260-271.
- Minaz, M. B., Gider, İ., ve Tuac, S. (2019). Öğretmen görüşlerine göre Türk Eğitim Sisteminin bugünü ve yarını. Siirt Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen ISPEC Uluslararası Sosyal ve Beşerî Bilimler Kongresi, 10-12 Haziran 2019, Siirt/Türkiye, Tam Metin Kitabı ISBN-978-605-7811-00-4.
- Mutlu, C. (2019). *Eğitim örgütlerinde liderlik algıları yönetsel etik ve iş motivasyonu arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Nef, J. (1980). *Sanayileşmenin kültürel temelleri*. (Çeviren: Erol Güngör). İstanbul: Kalem Yayınları
- Öge, S, H. (2000). *Örgütsel etkinliğin sağlanmasında iş gören – iş uyumunun ergonomik analizi*. (Doktora tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya
- Özbudun, S., Markus, G. ve Demirer, T. (2008). *Yabancılaşma ve....* Ankara: Ütopya Yayınevi
- Özdoğru, M., ve Aydın, B. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin karara katılma durumları ve istekleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12(2), 357-367.
- Özgener, Ş. (1997). Öğrenen organizasyon anlayışının gerçek yönetim uygulamalarına yansıtılması. *Verimlilik Dergisi*.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış: Ekin Kitabevi Yayınları*. Bursa
- Öztay, F. (2006). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi ile oluşturulmuş kurum kültürünün öğretmen motivasyonuna etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Polat, S. (2010). *Okul öncesi yöneticilerinin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algıları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Püsküllüoğlu, A. (2000). *Türkçe sözlük*. Arkadaş yayınevi. Ankara
- Raffini, J. P. (1996). *150 Ways to increase intrinsic motivation in the classroom*. Boston: Allyn and Bacon.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*. (İ. Erdem, Çev.ed.). Nobel Akademik Yayıncılık. İstanbul
- Rollinson, D., & Broadfield, A. (2002). *Organisational behaviour and analysis*. London: Prentice Hall.
- Rosenthal, M., & Yudin, P. (1980). *Materyalist felsefe sözlüğü*. (Çev. A. Çalışlar, E. Aytekin). Sosyal Yayınları. İstanbul
- Sapkale, AP (2009). Dhule Şehri ortaokul öğretmenlerinin öğretmenlik tutumlarına yönelik iş motivasyonu ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası Referanslı Araştırma Dergisi*, 2 (22).
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791
- Semerci, D. (2015). *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri, öz yeterlik algıları ve mesleki motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Serinkan, C. (2012) *Liderlik ve motivasyon geleneksel ve güncel yaklaşımlar*: Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C., & Soane, E. (2015). Drivers And Outcomes Of Work Alienation: Reviving A Concept. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 382-393.
- Shepard, J. M. (1970). Functional specialization, alienation, and job satisfaction. *Industrial and Labor Relations Review*, 23(2), 207-219.
- Sookoo, N. (2014). Perceptions of injustice and alienation dynamics within the workplace. *Journal of the Department of Behavioural Sciences*, 3(1).
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 523-547.
- Şimşek, H., Balay, R., ve Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., ve Fettahloğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Şirin, E. F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Tolan, B. (1981). *Çağdaş toplumun bunalımı anomi ve yabancılaşma* (2.baskı). İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları. Ankara
- Turan, M., ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1- 20.
- Ulusoy, H. (1988). Sanayi örgütü işçileri ve işe-yabancılaşma, *Ankara Üniversitesi, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, Cilt: 32, Sayı: 1.2, S: 77-84, Ankara, 1988.
- Ünsar, S., ve Karahan, D. (2011). Yabancılaşmanın işten ayrılma eğilimine etkisini belirlemeye yönelik bir alan araştırması, *Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 361-378.
- Ural, A., ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Detay Yayıncılık.
- Uzundal, M. (2021). *Sınıf öğretmenlerinin iş motivasyonları ile mesleki yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel Eğitim Ana Bilim Dalı
- Vatansever Bayraktar, H., Akın, E., ve Zaim, S. (2019). Eurasian Academy of Sciences, *Social Sciences Journal*, 24(37), Eylül 07, 2021 tarihinde <http://socialsciences.eurasianacademy.org>, adresinden alındı.
- Yapıcı, M. (2004). Eğitim ve Yabancılaşma. *İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1303-5134.
- Yavuz, C., ve Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Journal of International Social Research*, 2(9).
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: kuramsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17, 33-46.

- Yazıcı, S. (2019). *Algılanan örgüt ikliminin işe yabancılaşma ile ilişkisi (Milli Eğitim Bakanlığı örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 158-180.
- Yıldız, K., Akgün, N., ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.
- Yılmaz, E. (2009). Öğretmenlerin değer tercihlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7 (17), 109-128.
- Yüksel, H. (2014). Yabancılaşma kavramı paralelinde emeğin yabancılaşması ve sonuçları. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (2), 159-188.

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

Education organizations are constantly changing, which can have both positive and negative effects on individuals. In response to these changes, individuals may experience job alienation, defined as feeling that one's job is meaningless and experiencing dissatisfaction in work relationships. On the other hand, professional motivation is also important for education organizations, as it ensures that employees work towards the organization's goals. Factors that determine both alienation and motivation include relationships within the organization, employee participation in decision-making, enjoyment and identification with work, and managerial attitudes. Professional alienation and low motivation can lead to absenteeism, communication problems, reluctance and lack of effort in work, and psychological problems for employees.

1.1. Research purpose

The purpose of this study is to determine, analyze, and interpret the relationship between class teachers' levels of professional alienation and professional motivation, and to make recommendations where necessary. For this purpose, the following questions have been answered:

- 1- What are the levels of professional alienation of class teachers?
- 2- What are the levels of professional motivation of class teachers?
- 3- Is there a significant relationship between class teachers' levels of professional alienation and professional motivation?

1.2. Research significance

Recommendations regarding the relationship between professional alienation and motivation have been encountered in the literature (Boz, 2014). The study aims to determine the relationship between class teachers' professional motivation and professional alienation levels, considering the responsibility and role they assume, and for good relations with colleagues at work, higher quality teaching activities, effective implementation of educational functions, and increased school effectiveness.

2. METHOD

This study used a quantitative research approach to investigate the relationship between the levels of professional alienation and professional motivation of classroom teachers. A correlational design was used, and data were collected from 385 classroom teachers using the Personal Information Form, Job Alienation Scale, and Job Motivation Scale. The data were analyzed using the SPSS statistical program and non-parametric tests due to the data not showing a normal distribution. Spearman Rho Correlation analysis was performed to determine the relationship between professional alienation and professional motivation levels of classroom teachers.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

When the values of the sub-dimensions of the professional alienation scale were examined, it was observed that the meaningless dimension ($\bar{x}=1.39$) and the isolation dimension ($\bar{x}=1.55$) were at the level of "very low/definitely disagree"; the school alienation dimension ($\bar{x}=2.61$) was at the level of "moderate/partially", the weakness dimension ($\bar{x}=2.12$), and the overall scale ($\bar{x}=1.92$) were at the level of "low/disagree". In the study conducted by Elma (2003) by applying the scale he developed and evaluating it according to various variables, it was found that the levels of weakness, meaninglessness, isolation, and school alienation of teachers were low. In the study of Yıldız, Akgün, and Yıldız (2013), it was found that the perception of alienation of secondary school teachers towards their schools was at a "low" level. In Gider's (2020) study, it was found that the level of professional alienation was low. Generally, it can be seen that alienation in school organizations is at a low level.

When the values of the sub-dimensions of professional motivation were examined, it was observed that the intrinsic motivation dimension ($\bar{x}=4.19$) was "high" and the extrinsic motivation dimension ($\bar{x}=3.35$) was "moderate", and the overall scale ($\bar{x}=3.77$) was at a "high" level. It was found that intrinsic motivation was higher than extrinsic motivation. Similarly, in the studies conducted by Demir and Yıldız (2020), Avşar (2014), Semerci (2015), Vatansever Bayraktar (2019), Algan (2021), and Uzundal (2021), it was concluded that the professional motivation of teachers was high.

Since $p<.05$ in the sub-dimensions and overall scales of professional alienation and professional motivation scales, it can be seen that there is a significant relationship between professional alienation and professional motivation levels of classroom teachers. There was a moderately negative significant relationship between professional alienation and the overall scale of professional motivation scale ($r=-.508$; $p<.05$), as well as intrinsic motivation ($r=-.484$; $p<.05$) and extrinsic motivation ($r=-.406$; $p<.05$) sub-dimensions. This situation can be expressed as the fact that teachers with high motivation levels have low levels of alienation towards their profession, while teachers with high levels of professional alienation have low levels of motivation.

In order to prevent professional alienation in the organization, managers should take measures that can prevent alienation when they detect it in employees, create plans and activities against alienation, establish a team that questions the reasons for alienation, be effective in conflict and stress management, provide support to employees in terms of having a say in management, keep the morale and motivation of employees high, and also, the organization should have goals that can be adopted by everyone (Şimşek et al., 2006).

Furthermore, minimizing professional alienation can be achieved by ensuring the participation of teachers in organizational decision-making and providing them with attractive duties. Within the organization, managers should establish a team responsible for identifying the reasons for professional alienation and creating necessary plans and activities as soon as employees feel this type of alienation, while also being effective in conflict and stress management. To minimize professional alienation and sustain it, teachers' efforts and accomplishments should be equally and fairly appreciated by their colleagues, especially school managers, and a system of financial and psychological rewards should be implemented to increase their sense of belonging to the profession.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 04/ 09 /2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: Protokol No. 2021/350

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Araştırma Yazar 2'nin danışmanlığında yürütülen Yazar 1'in yüksekisans tezinden türetilmiştir.

Yazar 1: Araştırmanın tasarlanması, veri analizi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, raporlaştırma.

Yazar 2: Yöntemin belirlenmesi, danışmanlık, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları.

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden bağlantı kurulmamıştır. Araştırmada çıkar çatışması bulunmamaktadır.