

Doğum İzni Sonrası Göreve Başlayan Öğretmenlerin Mesleğe Yabancılaşma Kavramına İlişkin Düşünceleri

Thoughts of Teachers Who Started Their Duties After Maternity Leave About The Concept of Alienation From The Profession

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, doğum izni sonrası göreve başlayan öğretmenlerin mesleğe yabancılaşma kavramına ilişkin düşüncelerini ortaya çıkarmak ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri geliştirmektir. Bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden olan olgu bilim deseni kullanılmıştır. Araştırma grubu, Tokat ilinde çalışan 9 öğretmenden meydana gelmektedir. Araştırma grubunda yer alan kişiler amaçlı örneklem yöntemi kapsamında benzeşik örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak 6 sorudan meydana gelen yarı yapılandırılmış görüşme soru formu düzenlenmiştir. Elde edilen veriler betimsel analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Buna göre öğretmenler yabancılaşma kavramını ait olamama, uzak kalma, sosyalleşememe ve tecrübesiz hissetme ile bir tutmuşlardır. Katılımcılar ayrıca mesleğe yabancılaşmanın nedenlerini sırasıyla; okul yönetiminden kaynaklı, MEB’ den kaynaklı, iş arkadaşından kaynaklı, ailevi kaynaklı, kişisel kaynaklı ve ekonomik kaynaklı olarak bulmuşlardır. Katılımcılar ayrıca mesleğe yabancılaşmanın önüne geçmek için sırasıyla; okul yönetimi motive edici, anlayışlı olma, MEB’in müfredat yoğunluğunu azaltma, iş arkadaşlarıyla okul dışı faaliyetler yapma, doğum izni süresini yeterli hale getirilme, kişisel olarak kariyer eğitimine gereken önem verme, ekonomik olarak emeğin karşılığını verme şeklinde birtakım önerilerde bulunmuşlardır. Doğum izni sonrası öğretmenlerin yabancılaşmalarının farkında olunmalı ve öğretmenlerin mesleklerine uyumları konusunda dikkat edilmesi gerektiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yabancılaşma, Mesleğe Yabancılaşma, Öğretmenler, Öneri

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the thoughts of teachers who started their duties after maternity leave about the concept of alienation from the profession and to develop solutions to these problems. In this study, the case science pattern, which is one of the qualitative research patterns, was used. The research group consists of 9 teachers working in Tokat province. The individuals in the research group were determined by the similar sampling technique within the scope of the purposeful sampling method. In the research, a semi-structured interview questionnaire consisting of 6 questions was organized as a data collection tool. The obtained data were analyzed by descriptive analysis method. According to this, teachers equated the concept of alienation with the inability to belong, stay away, inability to socialize and feeling inexperienced. The participants also found the reasons for alienation from the profession as; school administration, Ministry of Education, work colleague, family, personal and economic sources, respectively. Participants also need to avoid alienation from the profession, respectively; school management motivating, understanding, reduce the intensity of the MEB business with their friends to do activities outside of school, become adequate to the duration of maternity leave, Career Education should be concerned with you personally, economically, in the form of the export of Labor has made some proposals. It seems that teachers should be aware of their alienation after maternity leave and attention should be paid to the adaptation of teachers to their professions.

Keywords: Alienation, Alienation From The Profession, Teachers, Recommendation

GİRİŞ

Eğitim örgütlerinde yabancılaşma olgusunun, eğitim paydaşlarının performanslarını ve yaşantılarını doğrudan ve derinden etkileyen bir sorun olduğu bilinmektedir. Yabancılaşmanın örgüt içerisinde ve kişi üzerinde birçok etkilerinin olduğu bilinmektedir. Bu anlamda eğitim kurumlarındaki rehabilite edici ortamların varlığı eğitim paydaşlarının zihinsel olarak olumlu duygu içerisinde olmasıyla sağlanabilir.

Eğitim kurumlarının en kalabalık kısmını oluşturan öğretmenlerden yaşadığı çevrede; yeniliklere liderlik yapmaları, çevresini kalkındırmada öncülük etmeleri, kültürel kalkınmada etkili rol almaları beklenmektedir. Öğretmenlerin bu rolleri yerine getirirken etkilendiği bir çok faktörler vardır. Bunlar okul iklimi, okul çevresi, müfredatın nitelikleri, öğrenci durumu gibi etkenlerdir. Aynı zamanda okulun statüsü, yönetimin benimsediği politika ve iş ortamında öğretmenin yaşamında önemli etkilere sebep olmaktadır (Kılçık, 2011).

Okullar merkezinde bireyin yer aldığı eğitim kurumları olmaları nedeniyle öğretmen yabancılaşmasında sosyal ve psikolojik öğelerin daha etkili olduğu görülmektedir. Bu anlamda öğretmenlerin yabancılaşma olgusundan dolayı olarak değil doğrudan etkilendiği söylenebilir (Abaslı, 2018). Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini yerine getirirken bu süreçte yaşayabilecekleri olası ilgisizlik, uzaklaşma durumu ile sürecin anlamsızlaşması öğretmenler için öğretimden zevk alınmamasına ve ortamın sıkıcı hale gelmesine neden olabilir.

Adem Bayar¹ 
Belgin Köksal² 

How to Cite This Article

Bayar, A. & Köksal, B. (2023). “Doğum İzni Sonrası Göreve Başlayan Öğretmenlerin Mesleğe Yabancılaşma Kavramına İlişkin Düşünceleri”, International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:47; pp:2259-2268. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.67922>

Arrival: 25 December 2022
Published: 28 March 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹Prof. Dr., Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Amasya, Türkiye

² Öğretmen., MEB, Amasya, Türkiye

Böyle bir durum yabancılaşmanın ortamda olabileceğinin habercisidir. Eğitim ortamlarında karşılaşılan yabancılaşma okul örgütü içerisinde dışlanmaya, bulunduğu ortama ait hissedememeye, ortamdan soğumaya ve aynı zamanda kendisine yabancılaşmaya neden olabileceği açıklanmıştır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011).

Eğitim kurumları sadece eğitim yapılan yerler değil aynı zamanda mevcut düzenin kurallarının benimsendiği bireylerin yetiştirildiği yerlerdir (Türk, 2014). Eğitim kurumlarındaki yaşanabilecek; kendine saygı ve özgüven eksikliği, stres, psikolojik çöküntü, kültürel yıkım gibi sorunlar, kötüleşen sağlığa ve içe dönük kişilik yapısının ortaya çıkmasına neden olabilir. İçe dönük kişilik yapısındaki ilerleme aynı zamanda yabancılaşmanın ortaya çıkmasına neden olmakla birlikte eğitim süreci monoton bir iş yaşamına dönüşür ve emek verilen ürüne karşı da yabancılaşmaya neden olur. Bunun sonucunda eğitim paydaşlarının eğitim faaliyetlerini anlamsız bulmasına neden olabilir. Aynı zamanda eğitim içerisinde yapılanlar artık zorunlu tekrarlar olmaya başlar, kendine güven ve bireysel tercihler azalır. Sonuç olarak özellikle öğretmenlerin yabancılaşması artar (Aydın, 2003; Günkör, 2017; Türk, 2014). Özellikle otorite ve hiyerarşik yapıdan arındırılmayan eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ve esnek olmayan yönetici tutumları öğretmenlerin kendini gerçekleştirmeden uzak kalmasına ve çevresine yabancılaşmasına neden olduğu bilinmektedir (Türk, 2014).

Bu anlamda eğitim yöneticilerine ve paydaşlarına büyük görev düşmektedir. Özellikle insan ruhunun hormonal etkilerin altında daha çok kaldığı doğum sonrası dönemde öğretmenlerin çalışma ortamları onların zihinsel ve ruhsal anlamda rahat edebilecekleri imkanlar ile donatılabilir. Bu bağlamda ilgili çalışma üzerinde az çalışılan bir konuya değinmesi açısından önem arz etmektedir.

LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde yabancılaşma, mesleki yabancılaşma ve nedenleri, mesleki yabancılaşmanın sonuçları ve mesleki yabancılaşmanın çözüm yolları konularına değinilmiştir.

Yabancılaşma Nedir

Yaşama verilen değer ve anlam birçok açıdan insan zihnini etkiler. İnsan zihnindeki değişim hayata bakış açısının değişmesine neden olur. Zihnin olumlu duygularla besleniyor olması sağlıklı bir şekilde hayatın sürdürülebilirlik gerekliliklerinden biri olabilir. Aksi halde zihinde olumsuz duyguların yarattığı olumsuz zihinsel süreç ve bu sürecin etkisi çevreye ve bireye olabilir (Yakut, 2020).

Hegel felsefesine göre evrendeki her şey akıl ile açıklanabilir ve yine akıl ile evrendeki düzene ulaşılabilir. Hegel yabancılaşmayı kendini dışlama, var olan gerçeğe karşı dışavurumu olarak ifade eder. Hegel felsefesi, Marx düşünce yapısına göre yabancılaşmayı daha olumlu bakar. Marx ise maddeye bağlı olarak oluşturulan yabancılaşmayı, kültürün, ahlakın vb. kısacası düşüncenin kişiyle tezatlaşması olarak tanımlar (Kabakçı, 2010; Ollman, 2015). Marx emeğe yabancılaşmanın sosyal yapının bozulmasına neden olacağını ifade etmektedir. Bu bağlamda yabancılaşan emeğin; insanı doğaya, insanı kendine yabancılaştırdığı, zihinsel, fiziksel, insani hayatına yabancılaştırdığını ifade eder (Kiraz, 2011; Yılmaz ve Sarpkaya 2009; Yılmaz, 2020) Hegel yabancılaşmayı Mark'a göre toplum ve iktisatın dar çerçevesinden çıkarmış daha kapsamlı anlamlar yüklemiştir ve yabancılaşmaya olumlu bir anlam yüklemiştir. Mark ekonomik gelişmelerin insanı yabancılaşmaya götürdüğünü söyler Hegel ise birçok şeyin yabancılaşmayla ortaya çıktığını savunur. Bu bağlamda her yabancılaşmanın sonunda ortaya çıkan gelişmeler aynı zamanda yabancılaşmanın da üstesinden gelinmesinde etkili olacağı düşünülebilir. (Kiraz, 2011).

Hegel'e göre toplumun bir parçası olmak nesnel ahlaka erişmenin yoludur. Marx yabancılaşmayı 18. yy' da ifade edilen şekilden daha farklı olarak materyalist düşünce yapısına bağlı olarak durumu somutlaştırmıştır ve yabancılaşmaya somut bir anlam yüklemiştir. Marx göre kapitalizm insanı kendi doğasına yabancılaştırmıştır (Kabakçı, 2010). Marx insanların bütünüün yaratıcı yeteneğe sahip olduğunu dile getirmektedir ama kapitalizmin baskıcı yönetimin, insanın doğasına aykırı bu baskıların kişinin yapmaması gerekeni yaptırdığına zorladığını ifade etmektedir. Bunun sonucunda kişi önce ürettiğine sonra üretim sürecine yani kendisine ve daha sonra topluma yabancılaşmaktadır (Ollman, 2015).

Çünkü kapitalist sistemlerde işçiler için baskı ortamları vardır, bu baskıda insan doğasına aykırı olduğu için insan doğasına yabancılaşır ve doğasına yani özüne yabancılaşmış olur (Ergil, 1979). Teknolojik, ekonomik, toplumsal vb. sonuçları bulunan yabancılaşma kavramının sanayileşmeden sonra daha çok önem kazanarak 21.yy' dan sonra daha çok dikkat çektiği görülmüştür (Yakut, 2020).

Baskıcı rejimlerin artması, devlet politikalarının buna göre belirlenmesi yabancılaşmayı artırdığı söylenebilir. Şöyle ki insanlar, totaliter rejim tarafından belirlenen devlet politikaları ile kendi beklenti ve isteklerini arasında kalmakla yabancılaşan bir birey olarak ortaya çıkabilir (Ergil,1979).

20. yy' a gelindiğinde kentleşme ve sanayileşmenin etkisiyle yabancılaşma tekrardan gündeme gelmiştir. Yabancılaşmanın uzun yıllar tartışılıyor olmasının sosyolojik etkisinin zamanla psikolojik etkiye dönüşmesi olarak kabul edilebilir. Hegel zamanında soyut bir kavram olan yabancılaşma Seeman' ın katkılarıyla artık somutluktan da

öte ölçülebilir bir seviyeye gelmiştir. Seeman yabancılaşmayı, kişide bıraktığı sosyo-psikolojik etkisiyle açıklar (Fırat, 2012; Gülören, 2011; Seeman 1959; Yakut, 2020). Ona göre yabancılaşma, güçsüzlük, anlam verememe, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olarak beş temel boyut çerçevesinde gelişmiştir. Bunlar; güçsüzlük, manasızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma şeklinde sıralanmıştır (Seeman, 1959).

Güçsüzlük (Powerlessness); Bireyin kendi yaşantısında ürettiği ürün ve süreçte etkisini kaybetmesi, güçsüzleşmesi olarak tanımlanır (Halaçoğlu, 2008). Güçsüzlük insanın kadenci olmasına, kendi hayatına yön vermede zayıf olmasına, değişime ayak uyduramamasına neden olmaktadır (Seeman, 1959). Yılmaz'a (2020) göre güçsüzleşme, bireyin üretim sürecinde etkin olmadığı düşünüldüğünde ve sonucu değiştiremeyeceğini hissettiğinde başlar. Bu bağlamda insan olaylara karşı müdahale yetisini kaybettiğinde güçsüzleşmeye başlayacağı düşünülür.

Anlamsızlık (Meaninglessness); Seeman' a (1959) göre anlamsızlıkta birey alternatif yorumlar yapamayacağı, uygun seçim yapamayacağı düşünülür. Birey amaç eksikliği yaşamaktadır ve kime bağlanacağını bilmemenin anlamsızlığını yaşar. Bu bağlamda birey toplum içerisindeki rolü ile kendi arasında ilişki kuramamaktadır. Çevresine bir anlam vermemektedir (Fırat, 2012).

Normsuzluk/Kuralsızlık (Normlessness); Durkheim' ın açıklamış olduğu anomi ifadesinden türetilmiştir. Anomik durum kuralsızlık öngörülebilirliğin düşük olmasına sebep olmaktadır, bu durumun tekrar edilmesiyle şans inanca dönüşebilmektedir (Seeman, 1959). Burada birey toplumsal normlar hedeflere ulaşılırken birey çevre tarafından hoş görülme davranışlarında benimsemektedir.

Yalıtılmışlık (Isolation); Yalıtılmışlıkta toplumsal bağlar olabildiğince zayıftır ve buna bağlı olarak kişiler arası ilişkilerde olabildiğince zayıftır. Yabancılaşmayı tanımlayan düşünürlere göre kişi toplum kurallarını içselleştirmeyip evrenle çelişir hale geldiğinde yada tez antitez karmaşasında sentez yapamazsa insan doğasıyla çelişmeye ve toplumdan uzaklaşmaya yani yalıtılmışlığa doğru ilerlemeye başladığı ifade edilir (Seeman, 1959; Yakut, 2020).

Kendine yabancılaşma (Self-estrangement); Sosyo- psikolojik kavram olarak yabancılaşmayı tanımlayan Seeman son olarak kendine yabancılaşmayı açıklamıştır. Bu kategoride artık bireyin kendi özbenine karşı yabancılaşması söz konusudur. Kişi artık kendi davranışlarının algılayamaz ve kendini kontrol edemez durumdadır. Adeta dıştan gelen kuvvetle kontrol edilir (Halaçoğlu, 2008).

Bütün bu açıklamalar doğrultusunda görülmektedir ki yabancılaşmanın bireysel psikolojik, toplumsal, ekonomik ve siyasal etkileri mevcuttur (Yakut, 2016).

Mesleki Yabancılaşma ve Nedenleri

Yabancılaşmayı farklı boyutlarda açıklayan düşünürlere yabancılaşmanın nedenlerini de farklı sebeplere bağlamıştır. Bu bağlamda yabancılaşma üretim sürecine, iş verimine bağlı olacağı gibi işte kullanılan zamana veya emeğin karşılığının alınıp alınmamasına bağlı olarakta yaşanabilmektedir (Seeman, 1959).

Mesleki yabancılaşmayı toplum bilimcilere göre; rollerin değişmesi, iş yaşamındaki değişikliklere uyum sağlayamama, aslında kapitalist düzenin getirdiği düzende insanın yer bulamamasıdır. İşten/mesleki yabancılaşma kişinin kendisiyle ilgili hayal kırıklığı hissini yansıtmaktadır (Hoy ve diğ., 1983; Ollman, 1971).

Mesleki yabancılaşma eğitim öğretim hayatında öğretmenlerin buldukları ortamdan uzaklaşmaları kendilerini yalıtılmaları, iş ortamının anlamsızlaşarak sıkıcı bir duruma dönüşürecektir. Sürecin devamında ise anlamsızlaşan iş hayatı kişilerinde birbirine yabancılaşması ile ikinci bir boyuta doğru ilerleyecektir. Çalışma hayatında öğretmenler, okulun bulunduğu çevre, fiziki yapısı, mesleki değerleri, kişisel ve ailevi hayatları gibi öznel olan ya da nesnel olan durumlardan etkilenebilirler. Buda onların örgüte karşı yabancılaşmasında etkili rol oynar (Atmaca, 2020). Halaçoğlu (2008) ve Fırat (2012) öğretmenlerin mesleklerine verdikleri anlamın, kendileri için belirledikleri statüleri ya da sahip olduklarının yabancılaşmayı etkilediği belirtmişlerdir. Yakut (2016) ise buna benzer olarak yabancılaşmanın bireyler arasındaki nedenlerine aile eğitimlerinde ölçüt olarak aldıkları değer anlayışının ve kişilik özelliklerinin etkisinin olduğunu belirtmektedir. Aynı zamanda bireyin hayata bakış açısı, beklentileri, karakterleri yabancılaşmaları ya da uyum sağlamaları konusunda yönlendirici etkiye sahiptir.

Mesleki Yabancılaşmanın Çözüm Yolları

İşten/meslekten yabancılaşan kişinin mesleği ile ilgili memnuniyetsizliği, örgütünün hiyerarşik düzeni ve merkezileşmesi gibi bürokrasiye bağlı durumlarının güç odaklı olduğu görülmektedir (Hoy ve diğ., 1983). Özellikle üstün kuralcı olduğu, merkezden gelen kuralları veya görevleri astından onay almadan, çok az işlem gerektirecek şekilde yapmak zorunda bırakması yabancılaşma potansiyelinin büyük olasılıkla yaşanmasına neden olacaktır. Bu bağlamda yabancılaşmanın azaltılması için iş hayatında, okullarda, örgüt içerisinde kararlara katılma fırsatı sunulmalıdır (Şimşek ve diğ., 2012). Bu bağlamda üst alt ilişkisinin azaltılması ve çok sayıda katı kuralların uygulanmasının önüne geçilmesi önemlidir.

Mesleki Yabancılaşmanın Sonuçları

Aynı zamanda yabancılaşma öğretmenlerin güçsüzlük duygularının artmasına neden olmaktadır. Yılmaz ve Sarpkaya' ya (2011) göre yabancılaşma kişiler arası ilişkilerin yıpranmasına, iş performansının düşmesine ve bunalıma kadar götüren sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. Yabancılaşma yaşayan bir öğretmen okulunun amaçlarını aynı zamanda eğitimin amaçlarını benimsemeyerek, yazılı olarak açıklanan görevi dışındaki işlerle ilgilenmez. Toplumla ilişkisinin koparan öğretmen rol model olma özelliğini yitirecektir. Bu anlamda yabancılaşan öğretmen toplumun ve gelişmelerin gerisinde kalabileceği düşünülebilir (Yılmaz, 2020).

ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı doğum izni sonrası mesleğe geri dönen öğretmenlerin mesleğe yabancılaşma durumlarının detaylı bir şekilde araştırılmasıdır. Bu çerçevede aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır. Katılımcılara göre;

1. Yabancılaşma nedir?
2. Mesleğe yabancılaşmanın nedenleri nelerdir?
3. Mesleğe yabancılaşmanın üstesinden gelinmesi için neler yapılmalıdır?

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın yöntemi, araştırmanın, deseni, çalışma grubu, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Yöntemi ve Deseni

Bu araştırma nitel araştırma türlerinden olgubilim çalışması olarak ortaya konmuştur. Nitel araştırma bilgiye ulaşmada tümevarım yöntemini kullanır. Araştırmacının hedefi yerleşik durumdaki bu bilgiyi ortaya çıkarmaktır. Nitel veri analizi merkeze alınan kişinin etrafını nasıl sezindiğine yönelik gayretlerinin bütünüdür (Özdemir, 2010). Olgubilim deseninde katılımcıların yaşadıklarından yola çıkarak konuyu analiz etmeye çalışır (Kocabıyık, 2016).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örneklem yöntemi kapsamında benzeşik örnekleme tekniği ile seçilmiştir. Amaçlı örneklem bilginin fazlasıyla bulunduğu durumların derinlemesine incelenmesinde kullanılmaktadır. Amaçlı örneklem çeşitlerinden olan benzeşik(homojen) örneklem yöntemi küçük ve benzeşik olarak belirlenen örneklemin derinlemesine çalışılmasıdır. Bu tür çalışmada açık uçlu sorularla görüşmeler yapılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011)

Çalışma grubunu ilköğretim sınıf öğretmeni, ortaokul branş öğretmenlerinden 9 kişi oluşturmaktadır. Kişilerin isimlerinin gizli tutulması amacıyla araştırmaya katılanların adları kodlarla ifade edilmiştir. Bu araştırmaya katılan öğretmenler K1, K2...ve K9 şeklinde kodlanmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik bilgi Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Katılımcı	Eğitim Düzeyi	Cinsiyet	Yaş	Mesleki Kıdem	Branşı
K1	Lisans	Kadın	36	0-5	Sosyal Bilgiler
K2	Lisans	Kadın	35	5-10	Sınıf Öğretmeni
K3	Lisans	Kadın	29	10-15	Sınıf Öğretmeni
K4	Lisans	Kadın	38	10-15	Okul Öncesi
K5	Lisans	Kadın	36	10-15	İngilizce
K6	Yüksek Lisans	Kadın	37	15-20	Türkçe
K7	Lisans	Kadın	34	10-15	Türkçe
K8	Lisans	Kadın	36	10-15	Matematik
K9	Lisans	Kadın	35	10-15	İngilizce

Tablo 1'de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin %100'ü kadın olduğu görülmektedir. Mesleki kıdem olarak değerlendirildiğinde katılımcıların %67'sinin 10-15 yıl aralığında, %11'i 15-20 yıl aralığında olduğu ve %11'i 5-10 yıl aralığında olduğu, %11'i 0-5 yıl aralığında görülmektedir. Katılımcıların %88'i lisans mezunu olup %12'i yüksek lisans mezunu olup %11'i sosyal bilgiler öğretmeni, %22' si sınıf öğretmeni, %11' i okul öncesi öğretmeni, %22' si İngilizce öğretmeni, %22' si Türkçe öğretmeni ve %11' i matematik öğretmenidir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Görüşmede kullanılacak sorular alanyazın incelendikten sonra elde edilen bilgiler doğrultusunda hazırlanmıştır. Bu kapsamda hazırlanan görüşme soruları uzman görüşü alınarak sorulara son şekli verilmiştir. Görüşme formu iki başlık altında toplamda on sekiz adet açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Araştırmayı yapanlar uzun uğraşlar sonucunda hazırladıkları görüşme formları ile görüşmeyi gerçekleştirmişlerdir. Yaklaşık olarak 30 dakika gibi kısa sürdüğü düşünülen görüşmeler, görüşme sonrasında analizi yapılmak için bilgisayar ortamında yazıya geçirilmiştir.

Bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yapılmadan önce uygulanacak sorular hazırlanır. Katılımcılarla yapılan görüşme esnasında forma soru katılabilir, aynı zamanda

gerekli açıklama katılımcıya yapılabilir. Bu tür görüşmelerde görüşmenin yapılacağı yer önceden görülebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Bu çalışmada betimsel analiz tekniği ile yapılmıştır. Betimsel analizde çalışmayı yürütmeden önce hedefe göre tema belirlenir ve sorular bu temaya göre belirlenir. Elde edilen verilen temalarla karşılaştırılarak yorumlanır. Katılımcının ortaya koyduğu ifadelerden alıntılar yapılarak betimsel analiz yapılır (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

BULGULAR

Bu çalışma, doğum izni sonrası göreve başlayan öğretmenlerin mesleğe yabancılaşma kavramına ilişkin düşüncelerini ortaya koymak amacıyla yürütülmüştür.

Elde edilen bulgular katılımcıların yabancılaşma kavramına yönelik algıları, mesleki yabancılaşmanın nedenlerine yönelik algılar ve mesleki yabancılaşmanın çözümlerine yönelik düşünceleri olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır.

Doğum İzni Sonrası Göreve Başlayan Öğretmenlerin Yabancılaşma Algıları

Araştırmaya dair bulgular görüşme soruları kapsamında sırasıyla ele alınmıştır. Bu bağlamda araştırmanın birinci sorusu “Yabancılaşma nedir?” şeklindedir. Bu soruya araştırmaya katılanların verdikleri cevaplar analiz edildiğinde çalışmaya katılan öğretmenler yabancılaşma kavramını; 1) Ait olmama, 2) Uzaklaşma, 3) Sosyalleşememe, 4) Tecrübesiz hissetme ile ifade ettikleri görülmüştür. İlgili soruya ilişkin bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Yabancılaşma Kavramına İlişkin Algılar

Kod	f	%	Örnek Cümle
1 Ait olmama	7	54	Bence yabancılaşma kendini oraya ait hissedemememdir (K1).
2 Uzak kalma	4	30	Alışkin olduğumuz durumlara, olaylara veya hayata hep olduğu gibi bakamama, uzaklaşmadır (K6).
3 Sosyalleşememe	1	8	İnsanın kendisini bulunduğu ortama ait hissetmemesi. Bulunduğu ortamda sosyalleşememesi, zevk alamamasıdır (K7).
4 Tecrübesiz hissetme	1	8	Okula ara verdikten sonra tekrar başladığımda kendimi tecrübesiz hissettim(K8).
Toplam	13	100	

Tablo 2 incelendiğinde katılımcılar; yabancılaşma kavramını %54 oranında ait olmama, %30 oranında uzak kalma, %8 oranında sosyalleşememe ve %8 oranında tecrübesiz hissetme kavramları ile ifade ettikleri görülmektedir.

Mesleki Yabancılaşmanın Nedenlerine Yönelik Algılar

Araştırmanın ikinci sorusu “Mesleki yabancılaşmanın nedenleri nelerdir?” şeklindedir. Bu soruya katılımcılar sırasıyla 1) Okul yönetiminden kaynaklı, 2) MEB’ den kaynaklı, 3) İş arkadaşlarından kaynaklı, 4) Ailevi kaynaklı, 5) Kişisel kaynaklı ve 6) Ekonomik kaynaklı olmak üzere yanıtlar vermişlerdir.

Okul Yönetiminden Kaynaklı Yabancılaşma Algısı

Katılımcılar okul yönetiminden kaynaklı yabancılaşma algıları; 1) Tutarsızlık ve 2) Kolaylık sağlanmaması şeklinde sıralamışlardır. Bu bulgular aşağıda verilen Tablo 3’te gösterilmiştir

Tablo 3: Okul yönetimden kaynaklı yabancılaşma algıları

Kod	f	%	Örnek Cümle
1 Tutarsızlık	4	50	Alınan kararlarda tutarsız olunması, birinin tamam dediğine diğer idarecinin onay vermemesi insanı yabancılaştırıyor, birçok şeyden uzaklaştırıyor (K1)
2 Kolaylık sağlanmaması	4	50	Okul yönetimi okula tekrar dönem öğretmene kolaylık tanımazsa, o öğretmen okuldan uzaklaşır (K4).
Toplam	8	100	

Tablo 3’ e bakıldığında okul yönetimden kaynaklı yabancılaşma algıları; %50 oranında tutarsızlık ve %50 oranında kolaylık sağlanmaması şeklinde ifade edilmiştir.

MEB’ den Kaynaklı Yabancılaşma Algıları

Katılımcılar MEB’ den kaynaklı yabancılaşma algılarını; 1) Eğitimdeki değişimler ve 2) Yoğun müfredat şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 4. MEB’ den kaynaklı yabancılaşma algıları

Kod	f	%	Örnek Cümle
1 Eğitim sistemindeki değişimler	7	78	Sürekli sistem değişmesi, bir düzen oturmaya başlamışken, tekrara başka bir şey deniyor (K1).
2 Yoğun müfredat	2	22	Maalesef programlar çok yoğun haliyle derslerde yoğun. Kendimizi yoğun bir ders programlarının içinde buluyoruz. Buda hazırlık zamanında yaşadığımız yoğunluğa neden oluyor (K5).
Toplam	9	100	

Tablo 4 incelendiğinde katılımcılar MEB' den kaynaklı nedenleri %78 oranında eğitim sistemindeki değişimler ve %22 oranında yoğun müfredat olarak dile getirmişlerdir

İş Arkadaşlarından Kaynaklı Yabancılaşma Algıları

Katılımcılar iş arkadaşlarından kaynaklı yabancılaşma algılarını; 1) Gruplaşma ve 2) İş bölümü olarak algıladıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 5: İş Arkadaşlarından Kaynaklı Yabancılaşma Algıları

	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Gruplaşma	11	85	Herkesin bir köşe çekilmesi, teneffüslerde özellikle çoğu kişi sadece kendi çevresiyle konuşması, sen sadece elinde telefon çocuğundan haber beklemen ister istemez seni tek başına grup yapıyor (K9).
2	İş bölümü	2	15	İş arkadaşlarınız özellikle yeterince iş bölümü yapmıyorsa yabancılaşmaya götürüyor (K4).
Toplam		13	100	

Tablo 5 incelendiğinde katılımcılar iş arkadaşından kaynaklı nedenleri %85 oranında gruplaşma ve %15 oranında iş bölümü olarak dile getirmişlerdir.

Ailevi Kaynaklı Yabancılaşma Algıları

Katılımcılar ailevi kaynaklı yabancılaşma algılarını; 1) Adaptasyon sorunu ve 2) İş yükü şeklinde sıralamışlardır.

Tablo 6: Ailevi Kaynaklı Yabancılaşma Algıları

	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Adaptasyon sorunu	6	75	Doğum donrası psikolojik ve ruhsal değişimler yaşamadan kaynaklı olarak bulunduğum ortama adaptasyon sağlamakta güçlük yaşadım. Bunun yanı sıra aklımın bebeğimde olması bu durumu daha da güçleştirdi (K2).
2	İş yükü	2	25	Küçük çocuğumun olması, onun sorumlulukları okul ortamındaki olumsuz şartları eve yansıtılmasına, daha gergin olmama neden oluyor, kendimi yetersiz hissetmeme neden oluyor (K7).
Toplam		8	100	

Tablo 6' ya bakıldığında katılımcılar ailevi kaynaklı yabancılaşma algılarını; %75 adaptasyon sorunu %25 iş yükü olarak ifade etmişlerdir.

Kişisel Kaynaklı Olarak Yabancılaşma

Katılımcılar kişisel kaynaklı yabancılaşma nedenlerini; 1) Yetersiz hissetme ve 2) Yoğunluk şeklinde sıralamışlardır.

Tablo 7: Kişisel Kaynaklı Yabancılaşma Algıları

	Kod	f	%	Örnek cümle
1	Yetersiz hissetme	6	67	İzinim sonlanıp okula döndüğümde birçok şeyden geride kaldığımı düşünüp konuları dahi hatırlayamadığım oluyordu (K7).
2	Yoğunluk	3	33	Okulda öğrencilerimin benden bir şeyler beklemesi ve yaşadığım o boşluk, birde bebeğimin bakımı, aslında aklımın evde olmasına neden oluyordu (K2).
Toplam		9	100	

Tablo 7' ye bakıldığında kişisel kaynaklı yabancılaşma algıları; %67 yetersiz hissetme ve %33 yoğunluk şeklinde ifade edilmiştir.

Ekonomik Kaynaklı Yabancılaşma Algıları

Çalışmaya katılan katılımcılar ekonomik kaynaklı yabancılaşma nedenleri; 1) Gelir seviyesi ve 2) Eşin mesleği şeklinde sıralanmıştır.

Tablo 8: Ekonomik Kaynaklı Yabancılaşma Algıları

	Kod	f	%	Örnek cümle
1	Gelir seviyesi	5	83	Karşılığının alınamaması hale bile en düşük çalışan hizmetliye maaşımız nerdeyse aynı, hak edilen verilmiyor, hevesim kırılıyor(K7).
2	Eşin mesleği	1	17	Eşinizin mesleğinden dolayı uzun süre mesleğinizden ayrı kalabiliyorsunuz. Çok tayin gördük eşimin yurtdışı görevleri oldu. Bu nedenle yeniden göreve döndüğümde bir yabancılaşma sorunu yaşadım(K5).
Toplam		6	100	

Tablo 8'de görüldüğü üzere araştırmacılar yabancılaşmanın kişisel kaynaklı nedenleri; gelir seviyesi ve eşin sahip olduğu meslek olarak görülmektedir.

Mesleki Yabancılaşmada İzlenebilecek Çözüm Önerileri

Çalışmaya katılan katılımcılar mesleki yabancılaşmada izlenebilecek olası çözüm önerilerini; 1) Okul yönetiminden kaynaklı 2) MEB' den kaynaklı 3) İş arkadaşları açısından kaynaklı 4) Ailevi kaynaklı 5) Kişisel kaynaklı ve 6) Ekonomik kaynaklı şeklinde sıralanmıştır.

Okul yönetiminden kaynaklı Yabancılaşmada İzlenebilecek Çözüm Önerileri

Katılımcıların okul yönetiminden kaynaklı yabancılaşmada izlenebilecek çözüm önerileri şunlardır; 1) Motive etmeli, 2) Anlayışlı olmalı ve 3) Öğretmen odaklı olmalı şeklinde sıralanmıştır.

Tablo 9: Okul Yönetiminden Kaynaklı Yabancılaşmada İzlenebilecek Çözüm Önerileri

	Kod	f	%	Örnek cümle
1	Motive etmeli	5	42	Evdeki bebeğimden saten aklım birde yönetimin verdiği işler huzursuz olmama neden oluyor. İş vereceklerine biraz anlayış gösterip iyi niyetle yaklaşım moral verseler çok iyi olur(K9).
2	Anlayışlı olmalı	5	42	Bebeğimden çok küçükken ayrıldım onunla sürekli yanında olmalıyım, ruhsal ve duygusal değişimler yaşamama neden oldu. Bu konuda en azından anlayış gösterebilirler (K2).
3	Öğretmen odaklı olmalı	2	16	Müdür, müdür yardımcısı ikisi de aynı şekilde karar vermeli, öğretmeni motive etmeli, veli odaklı değil de öğretmen odaklı giderlerse daha da iyi olur(K1).
	Toplam	12	100	

Tablo 9' a bakıldığında katılımcıların okul yönetiminden kaynaklı yabancılaşmada izleyebileceği çözüm önerileri %42 oranında motive etmeli, %42 oranında anlayışlı olmalı ve %16 oranında öğretmen odaklı olmalı şeklinde sıralanmıştır.

MEB' den Kaynaklı Yabancılaşmada İzlenebilecek Çözüm Önerileri

Katılımcıların MEB' den kaynaklı yabancılaşmada izlenebilecek çözüm önerileri şunlardır; 1) Müfredat yoğunluğu azaltılmalı, 2) Değer vermeli ve 3) destekleyici eğitimler yapılmalı şeklinde sıralanmıştır.

Tablo 10: MEB' den Kaynaklı Yabancılaşmada İzlenebilecek Çözüm Önerileri

	Kod	f	%	Örnek cümle
1	Değer verilmeli	4	50	Okula yeniden dönen öğretmene Milli Eğitim maddi ve manevi değerini veriyorsa yabancılaşma olmaz(K4).
2	Müfredat yoğunluğu azaltılmalı	2	25	Müfredat uygun hazırlanmalı. Öğretmenin kendini geliştirmesine fırsat sunulmalı(K7).
3	Destekleyici eğitimler	2	25	Öğretmenin destekleyici uygulamalar yapılmalı(K7).
	Toplam	8	100	

Tablo 10' a bakıldığında MEB' den kaynaklı yabancılaşmada izlenebilecek çözüm önerileri; %50 değer verilmeli, %25 müfredat yoğunluğu azaltılmalı ve %25 destekleyici eğitimler şeklinde ifade edilmiştir.

İş arkadaşları Açısından İzlenebilecek Çözüm Önerileri

Araştırmacılar katılımcılara mesleki yabancılaşmada iş arkadaşlarından kaynaklı olası çözüm önerilerini okul dışı etkinlik olarak ifade etmişlerdir.

Tablo 11: İş Arkadaşından Kaynaklı Yabancılaşmada İzlenebilecek Çözüm Önerileri

	Kod	f	%	Örnek cümle
1	Okul dışı etkinlik	9	100	Daha çok okuldaki arkadaşlarımla vakit geçirmeye çalışırdım. Kişisel sorun diyip ortak kararlarda beraber fikir sunardım. Farklı fikirlere saygı duyarım ama ortak bir şeyler yapılırsa daha güzel olur (K1).
	Toplam	9	100	

Tablo 11' e bakıldığında iş arkadaşından kaynaklı yabancılaşmada izlenebilecek çözüm önerileri; %100 oranında okul dışı etkinlik şeklinde ifade edilmiştir.

Ailevi Kaynaklı Yabancılaşmada İzlenebilecek Çözüm Önerileri

Araştırmada mesleki yabancılaşmanın ailevi kaynaklı nedenlerine yönelik olası çözüm önerini şu; 1) Doğum izni ve 2) İş yükü şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 12: Ailevi kaynaklı yabancılaşmada izlenebilecek çözüm önerileri

	Kod	f	%	Örnek cümle
1	Doğum izni	5	55	Çözüm doğum iznini arttırmak, öncesinde ve sonrasında çünkü yetmiyor küçük bebekleri evde bırakıp geliyoruz, birde hiç tanımadığımız bir bakıcıya (K1).
2	İş yükü	4	45	Okul ortamında öğretmenin daha mutlu ve verimli olması sağlanırsa, bunun içinde eve götüreceğimiz işlerin sayısı azaltmalıyız saten evde ayrı bir yükümüz var (K9).
	Toplam	9	100	

Tablo 12' de ailevi nedenlere bağlı mesleki yabancılaşmada izlenebilecek çözüm önerileri %55 oranında doğum izni ve %45 oranında iş yükü olarak sıralanmıştır.

Kişisel Kaynaklı Yabancılaşma için Çözüm Önerileri

Katılımcılar kişisel yabancılaşmaya yönelik olası çözüm önerileri; kariyer geliştirme şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 13: Kişisel kaynaklı yabancılaşmada izlenebilecek çözüm önerileri

Kod	f	%	Örnek cümle	
1	Kariyer eğitimi	9	100	Kendini yetiştirmek için hizmet içi eğitimler meslekle ilgili akademik çalışmalar yazılar okuyarak geliştirdim. Kendimi geliştirerekten özgüvenim arttı, kendimden emin oldum, etrafımla ilgilenmedim (K1).
	Toplam	9	100	

Tablo 13' te kişisel kaynaklı yabancılaşma için çözüm önerisi olarak katılımcıların tamamı (%100) kariyer eğitimi olarak ifade etmiştir.

Ekonomik Kaynaklı Yabancılaşma İçin Çözüm Önerileri

Katılımcılar ekonomik kaynaklı yabancılaşma için çözüm önerisi olarak emeğin karşılığı verilmeli şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 14: Ekonomik kaynaklı yabancılaşmada izlenebilecek çözüm önerileri

Kod	f	%	Örnek cümle	
1	Emeğin karşılığı verilmeli	9	100	Kendini yetiştirmek için hizmet içi eğitimler meslekle ilgili akademik çalışmalar yazılar okuyarak geliştirdim. Kendimi geliştirerekten özgüvenim arttı, kendimden emin oldum, etrafımla ilgilenmedim (K1).
	Toplam	9	100	

Tablo 14' te görüldüğü gibi ekonomik kaynaklı yabancılaşma için çözüm önerileri tamamı (%100) oranında emeğin karşılığının verilmesi olarak ifade edilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ, ÖNERİLER

Nitel araştırma kapsamında yürütülen bu çalışmada, MEB'e bağlı okullarda faaliyet yürütmekte olan sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin katkılarıyla yapılmıştır. Araştırmacılar doğum izni sonrasında göreve başlayan öğretmenlerin mesleğe yabancılaşma düzeylerini belirlemek, yabancılaşmanın nedenlerini ortaya koymak ve buna bağlı olarak bazı çözüm önerilerinde bulunmayı amaçlamıştır.

Araştırmacılar, katılımcıların yabancılaşma kavramını; 1) Ait olamama, 2) Uzak kalma, 3) Sosyalleşememe, 4) Tecrübesiz hissetme ile bir tutukları sonuçlarına ulaşmışlardır. İlgili alan yazın tarandığında yabancılaşma kavramının ne olduğuna dair çeşitli tanımlamalar yaptığı görülmüştür. Eryılmaz ve Burgaz (2011) yabancılaşmayı kabul görmeme, beklentilerin karşılanmaması, doyumsuzluk şeklinde ifade edilmiştir. Şimşek, Balay ve Şimşek (2012) ise yabancılaşma kavramını, bireylerin birbirinden uzaklaşması, yerini değiştirme şeklinde ifade etmişlerdir. Yapıcı (2004) yabancılaşma kavramını kendine ve çevreden uzaklaşma olarak ifade eder (Erjem, 2005; Yapıcı, 2004). Kesik ve Cömert, (2014) öğretmenlerin işe yabancılaşmalarının düşük düzeyde olmasına rağmen yabancılaşma boyutlarından güçsüzlük ve yalıtılmışlığa ait bulgular görülmüştür. Erjem' in (2005) lise öğretmenlerine yönelik yaptığı araştırmalarda öğretmenlerin en fazla yabancılaşma hissettikleri boyutun güçsüzlük olduğu bulunmuştur.

Eğitimde yaşanabilecek olası yabancılaşma birçok açıdan öğretmenleri etkileyebilmektedir. Araştırmacılar doğum izni sonrası göreve başlayan öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerini 1) Okul yönetiminden kaynaklı, 2) MEB' den kaynaklı, 3) İş arkadaşlarından kaynaklı, 4) Ailevi kaynaklı, 5) Kişisel kaynaklı ve 6) Ekonomik kaynaklı birtakım nedenler ile ortaya koymuşlardır.

Bu çalışmada okul yönetiminden kaynaklı yabancılaşma algısında katılımcılar en çok okul yönetiminin tutarsız olduğundan ve kolaylık sağlamamasından bahsetmiştir. Bu durumların kişiyi yabancılaşmaya götürebileceğini ifade etmişlerdir. Benzer durumda Çelik' in (2009) eğitim kurumlarındaki farklılıkların yönetimin örgütsel yabancılaşmaya etkisi üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel değer ve normlardaki farklılıkların bireysel tutum ve davranışlarında farklılığa neden olduğunu durumun devam etmesinde kişiyi örgütten uzaklaştırdığı ifade edilmiştir.

Araştırmada MEB' den kaynaklı yabancılaşma nedenleri olarak eğitim sistemindeki değişimler ve yoğun müfredat olarak ifade edilmiştir. Öğretmenlerin doğum izni sürecinde istemeyerekte olsa yaşadıkları okuldan uzaklaşma durumları hızlı değişimlere ayak uyduramamalarına neden olabilmektedir. Alanyazın incelendiğinde yabancılaşmayı sadece işten kaynaklı nedenlere bağlanmasını doğru olmadığını ifade edilmiştir (Özyıldırım, 2016; Zincirkıran ve diğ., 2015).

Araştırmada iş arkadaşlarından kaynaklı yabancılaşma nedenleri için gruplaşma, iş bölümü ifadeleri kullanılmıştır. Avşar' ın (2009) okul ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisi araştırmasında okul yönetiminin izleyeceği politikanın okul içerisinde olumlu etki bırakmasıyla olumlu sonuç doğuracaktır aynı şekilde öğretmenlerin bulunduğu ortamdaki zevk almaları orada mutlu olmaları işe yabancılaşma konusunda görüşlerine önem verilmelidir. Bu bağlamda örgüte yeni katılan bireylere yönelik aidiyet duygusunu artırıcı, gruplaşma uyum çalışmaları yapılabilir (Avşar, 2019; Yılmaz ve Sarpkaya 2009). Zincirkıran ve diğ. 2015 yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın, iş tatmininin, bu anlamda alınan ücretin iş performansıyla yakın ilişkide olduğu görülmüştür.

Katılımcıların aileden kaynaklı yabancılaşma algıları; adaptasyon sorunu ve iş yükü olarak ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Aydemir ve Akdoğan (2012) iş ve aile çatışmasının iş hayatında çok önemli etkilerinin olduğunu bulmuştur. Benzer araştırmada iş- aile çatışmasının yabancılaşmayı etkileme konusunda pozitif yönlü olduğu gösterilmiştir.

Katılımcılar kişisel kaynaklı yabancılaşma nedenlerini; kendini yetersiz hissetme ve yorgunluk şeklinde sıraladıkları sonucuna ulaşmıştır. İlgili alan yazı derinlemesine incelendiğinde çalışma koşullarının olumsuzluğunun bireyi olumsuz etkileyeceği bu bağlamda kişinin öncelikli olarak kendini performansının farkında olması gerektiği, bireyin zayıf düşmemesi için önlemler alınması gerektiği görülmüştür. İş ortamında karşı karşıya geldiği olumsuzlara öncelikle çözüm bulunmalıdır (Özyıldırım, 2016). Kılçık 'ın (2011) ilkökul öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde yaptığı araştırmasında aynı ortamda uzun süre çalışma, özel hayattan kaynaklanan olumsuzluklar, yorgunluk ve monotonluk mesleğe yabancılaşmaya neden olduğunu ifade etmiştir.

Çalışmada katılımcılar ekonomik kaynaklı yabancılaşma algılarını; gelir seviyesi ve eşin mesleği olarak ifade etmişlerdir. Bu anlamda öğretmenlere ödenen ücretin yetersiz kalması, ihtiyaçlarını asgari düzeyde yapabilmeleri, emeğinin karşılığını alamamaları ekonomik nedenleri arasındadır. Bu bağlamda araştırmanın ekonomik nedenlerden kaynaklı yabancılaşma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Kılçık, 2011).

Araştırmaya katılan öğretmenler mesleki yabancılaşma nedenlerine yönelik çözüm için birtakım önerilerde bulunmuştur. Dolayısıyla okul yönetiminden kaynaklı nedenlere yönelik çözüm önerileri; 1) Motive etmeli, 2) Anlayışlı olmalı, 3) Öğretmen odaklı olmalı şeklinde sıralamışlardır. Bu bağlamda alanyazın incelendiğinde okul yöneticilerinin hiyerarşik denetimler yapmaması, kararların alınmasında öğretmenlerinde rol almasıyla örgüt içerisinde yabancılaşmanın önüne geçilebilir (Çelik 2019; Kılçık, 2011).

Araştırmada iş arkadaşından kaynaklı yabancılaşmada izlenebilecek çözüm önerileri için okul dışı etkinlik ifadesi kullanılmıştır. Aynı zamanda kişisel nedenlerden kaynaklı nedenlere yönelik çözüm önerileri kariyer eğitimi şeklinde ifade edilmiştir. Bu anlamda okul dışı yapılan faaliyetlerin örgütsel bağlılığı arttırdığı birçok problemlerin üstesinden gelmede etkili olduğu bilinmektedir (Çelik 2019). İş performansına yönelik yapılabilecek faaliyetlerin örgütsel bağlılığı tatmin edici seviyeye çıkardığı alanyazın taramasında incelenmiştir (Zincirkıran ve diğ., 2015). Aynı zamanda öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimleri için uygun fırsatlar sunulmalıdır (Avşar, 2019; Yılmaz ve Sarpkaya 2009).

Çalışmaya katılan katılımcılar ailevi nedenlerden kaynaklı yabancılaşmanın ortadan kalması için doğum izninin yeterli olması gerektiğini ve iş yükünün hafifletilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Son olarak ekonomik yeterlilikle sahip olan öğretmenin emeğinin karşılığını alınarak, gerekli ihtiyaçlarını rahatlıkla sağlayabilecektir. Bu anlamda yabancılaşmanın ekonomik etkisinin ortadan kalkacağı görülmektedir (Kılçık, 2011).

Araştırmacılar yukarıda elde edilen sonuçlar neticesinde birtakım önerilerde bulunmuşlardır. Bunlar;

- ✓ Doğum izni sonrası öğretmenler için uyum çalışmaları yapılabilir.
- ✓ Okul yönetimi çalışanlarını mümkün olduğunca yönetime dahil edilebilir, öğretmenlerin de fikirlerinin alınması yoluna gidilebilir
- ✓ Öğretmenlerin motive edilmesi amacıyla başarıları ödüllendirilebilir.
- ✓ Bakanlık düzeyinde öğretmenlerin değerlerini artıran faaliyetler yapılabilir.
- ✓ Annelik izinlerinin süresi yeterli olacak şekilde artırılmalıdır.
- ✓ Bakanlık müfredatı hafifleterek öğretmenlerin iş yükünü azaltmalıdır.
- ✓ Öğretmenlerin kariyer eğitim çalışması yapabilmesi için fırsatlar sunulmalıdır.
- ✓ Öğretmenlerin ihtiyaçlarını asgari düzeyde yapabilmeleri için ücretleri düzenlenmelidir.

Çalışan anne sayısının iş yaşamında giderek arttığı göz önünde bulundurulduğunda onların refah seviyelerini artırıcı önlemlerin alınması gereklilik arz etmektedir. Öneriler doğrultusunda daha kapsamlı ve detaylı bilgi elde edebilmek adına daha çok katılımcı ile benzer çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Abaşlı, K. (2018). Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri. (Tez numarası: 516925) Doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi, Yüksek öğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Avşar, D. (2019). Okul ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisi (Tez numarası: 557237) Yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Yüksek öğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Aydemir, C. ve Akdoğan, A., A. (2018). İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi: işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü. Atatürk Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 22(Özel sayı). 1993-212

- Aydın, M. A. (2003). Kapitalizm ve Kriz. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(2),1-10.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin kişilik tipleri ile mesleğe yabancılaşma arasındaki ilişki. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20 (1), 491-506.
- Çelik, A. (2019). Örgütsel yabancılaşmanın yordayıcısı olarak farklılıkların yönetimi (Tez numarası: 541375) Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi, Yüksek öğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 3(4), 395-417.
- Ergil, D. (1979) Yabancılaşma teorisinde klasik öğretiler. Sosyalist Kültür Dergisi, 50(51), 44-51.
- Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. Eğitim ve Bilim, 36(161).
- Fırat, B. Y. (2012) Öğretim elemanlarının mesleki yabancılaşma algılarının, örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu faktörleri ile modellenmesi. Tez numarası: 326133) Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi, Yüksek öğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gülören, E. (2011). Teknik öğretmenlerde mesleki yabancılaşma İzmir örneği. (tez numarası: 283801) Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Yüksek öğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Günkör, C. (2017). Eğitim ve Kalkınma İlişkisinin İncelenmesi. Uluslararası Sosyal Bilimler Eğitimi Dergisi, 3 (1), 14-32
- Hoy, W. K., Blazovsky, R., & Newland, W. (1983). Bureaucracy and Alienation: A Comparative Analysis. The Journal of Educational Administration, 21(2), 109- 121.
- Kabakçı E., (2010). Sosyoloji tarihi I. İstanbul: İstanbul Üniversitesi
- Kılçık, F. (2011). İlköğretimde okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları: Malatya ili örneği. (Tez numarası: 300589) Yüksek lisans tezi. İnönü Üniversitesi, Yüksek öğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kiraz, S. (2011). Yabancılaşma Sorunu ve Hegel. Yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek öğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ollman B. (2015). Yabancılaşma: marx'ın kapitalist toplumdaki insan anlayışı. Ayşegül Kars (çev.) İstanbul: Yordam kitap.
- Özyıldırım D., N., (2016). İşe Yabancılaşma ve Hemşireler. Yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Öztürk, S., & Çipe, B. (2020). Kafka, metamorfoz ve emeğin yabancılaşması. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(1), 105-121.
- Seeman, M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: The hidden continuity of the classic themes. Social Psychology Quarterly, 46(3), 171-184.
- Seeman, M. (1959). On meaning of alienation. American Sociological Review, 24(1), 783-790.
- Şimşek, H., Balay, R., & Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2(1), 53-72.
- Türk, F. (2014). Alienation in Education. International Journal of Educational Policies, 8 (1), 41-58.
- Yakut, S. (2016). Öğretmenlerde yabancılaşma, yalnızlık ve dindarlık ilişkisi (Polatlı örneği) (Yayımlanmamış doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yakut, S. (2020). Yabancılaşma. Ankara. İKSAD.
- Yapıcı, M. (2004). Eğitim ve yabancılaşma. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 8(1), 1-9.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz M. (2020). Öğretmenlerin mesleki yabancılaşmalarına neden olan etmenlerin incelenmesi. Yüksek lisans tezi. Karabük Üniversitesi, Kastamonu
- Yılmaz S., Sarpkaya P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6(2),314-333
- Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K. & Emhan, A. (2015). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma. Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, 52(600), 59-71.