

Ağaoğlu, N., & Akçadağ, T. (2023). Yabancı diller yüksekokullarındaki öğretim görevlilerine göre yabancılaşma: Bir olgubilim çalışması. *Journal of Sustainable Educational Studies (JSES)*, 4(3), 181-195.



JSES

Journal of Sustainable Educational Studies

e-ISSN: 2757-5284

Geliş/Received: 08.02.2023 Kabul/Accepted: 01.04.2023



Makale Türü (Article Type): Araştırma Makalesi/Research Article

## Yabancı Diller Yüksekokullarındaki Öğretim Görevlilerine Göre Yabancılaşma: Bir Olgubilim Çalışması<sup>1</sup>

Niyazi AĞAOĞLU<sup>2</sup>

Tuncay AKÇADAĞ<sup>3</sup>

### Özet

Eğitim alanında yabancılaşma üzerine yapılan araştırmalarda akademisyenlerden ziyade genel odağın öğrenciler ve öğretmenler üzerine olduğu gözükmektedir. Bu araştırmanın amacı ise, bazı devlet üniversitelerinin yabancı diller yüksekokullarında görev yapmakta olan öğretim görevlilerine göre yabancılaşmanın ‘güçsüzlük’, ‘anlamsızlık’, ‘normsuzluk’, ‘yalıtılmışlık’ ve ‘kendine yabancılaşma’ boyutları çerçevesinde işe yabancılaşmanın nasıl oluştuğunu ve etkilerini derinlemesine araştırıp ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırma, nitel çalışma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseninde oluşturulmuş olup araştırmanın çalışma grubunu İstanbul’daki bazı devlet üniversitelerinin yabancı diller yüksekokullarında görev yapmakta olan 10 öğretim görevlisi oluşturmaktadır. Çalışma verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmış olup verilerin analizi ise içerik analiz yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları kapsamında işe yabancılaşmaya yönelik “karar mekanizmalarına katılım, eski usul uygulamalar, kıdem esaslı kayırmacılık, zoraki görevlendirmeler, yeni fikirlerin ve eleştirilerin dikkate alınmaması, işlerin rutin hâle gelmesi, akademik olarak ilerlemede yaşanan zorluklar” bulgularında yoğunlaştığı görülmüştür.

**Anahtar Sözcükler:** Yabancılaşma; işe yabancılaşma; öğretim görevlisi; olgubilim

### **Alienation According to Instructors in The Schools of Foreign Languages: A Phenomenological Study**

#### **Abstract**

In studies on alienation in the field of education, the general focus is on students and teachers rather than academicians. The aim of this research is to investigate and reveal how alienation from work and its effects occur in the framework of the dimensions of “weakness”, “meaninglessness”, “normlessness”, “isolation” and “self-estrangement” according to the instructors working in foreign language schools of some state universities. For this purpose, the research was created in the pattern of phenomenology, which is one of the qualitative study methods, and the study group of the research consists of 10 instructors working in foreign language schools of some state universities in Istanbul. The research data were collected through a semi-structured interview form and the analysis of the data was carried out with the content analysis method. Within the scope

<sup>1</sup> Bu çalışma 8-11 Haziran 2023 tarihlerinde 10. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi’nde (EJER-2023) sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş hâlidir.

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Rektörlük, Yabancı Diller Bölümü, İstanbul-Türkiye, nagaoglu@fsm.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4265-1226

<sup>3</sup> Prof. Dr., Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ABD, İstanbul-Türkiye, takcadag@fsm.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9131-2039

of the findings of the research, it was seen that the findings of ‘participation in decision mechanisms, old-fashioned practices, seniority-based nepotism, forced assignments, ignoring new ideas and criticisms, routine work, difficulties in academic advancement’ were concentrated on the findings of work alienation

**Keywords:** Alienation; work alienation; instructor; phenomenology

## 1. GİRİŞ

Eğitim sisteminin en üst kademesini oluşturan yükseköğretim kurumlarının eğitim-öğretim, araştırma ve toplum hizmeti olmak üzere üç temel görevi vardır. Bu hususta öğrencileri ilgi ve becerileri ölçüsünde ülkenin bilim politikasına ve toplumun yüksek seviyede ve çeşitli kademelerdeki insan gücü ihtiyaçlarına göre yetiştirmeyi hedeflemektedir. Ancak bu hedefi gerçekleştirirken öğrencilere yalnız hazır bilgi vermekle yetinmez; ülkenin sorunlarını bilimsel yöntemle çözümlenecek, topluma önderlik edecek, araştırmacı elemanlar yetiştirir (Fidan ve Elden, 1996). Bu açıdan, üniversite ortamında araştırmacı, yaratıcı ve sorgulayıcı bireyler yetiştirecek akademisyenlerin kendi entelektüel gelişimlerini sürdürürken üniversitelerde ortak bir paydada bir çarkın dişlileri gibi eşgüdümlü çalışması, eğitim-öğretim ile ilgili süreçlere katkıda bulunmasını beklenmektedir.

Akademisyenlerin topluma ve öğrencilerine yönelik beklentileri gerçekleştirmesi, öncelikle kendi ilgi ve ihtiyaçlarını karşılama ve kendini gerçekleştirme ile olanaklıdır. Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları, Maslow’un hiyerarşisindeki en yüksek seviyedir ve bir kişinin potansiyelini gerçekleştirme, kendini gerçekleştirme, kişisel gelişim arayışı ve zirve deneyimlerini ifade etmektedir. Maslow (1943) bu düzeyi, kişinin elinden gelen her şeyi başarma, olabileceği en fazla olma arzusu olarak tanımlamaktadır. Ancak günümüzde yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan akademisyenlerin bir kısmı, mevzuatta yer alan düzenlemeler, kurumlarındaki yönetsel uygulamalar ve işyeri pratikleri yüzünden kendini gerçekleştirme potansiyeline yaklaşmamaktadır. Üniversite ve çevresinin koşulları nedeniyle akademisyenin kendini gerçekleştirememesi, işini anlamsız bulmasına, kendisini yetersiz ve güçsüz hissetmesine, kendisini üniversiteden, çalışma arkadaşlarından soyutlamasına ve bunların neden ya da sonucu olarak işine karşı olumsuz tutumlar beslemesine sebep olabilmektedir. Bunun sonucunda da akademisyenler kaçınılmaz olarak işine yabancılaşma duymaktadır. Akademisyenlikle bilişsel ve duyuşsal olarak bağını koparan akademisyenlerin ise, öğretim ve araştırma işlevlerini nitelikli ve yetkin bir şekilde yerine getirmesi beklenemez (Yıldız ve Alıcı, 2019).

Öğrencilerin büyük çoğunluğu üniversite hayatlarındaki eğitimlerine ilk olarak yabancı diller yüksekokullarının dil eğitimi veren hazırlık sınıflarında başlamaktadır. Diğer bir ifadeyle, üniversiteye adım atan öğrencilerin büyük bir bölümü yabancı diller yüksekokullarında görevli öğretim görevlileri tarafından karşılanmaktadır. Üniversite ile ilgili ilk izlenimlerin olumlu olmasında öğretim görevlilerinin rolü yadsınmaz. Bundan dolayı çeşitli nedenlerden dolayı motivasyon ve iş doyumlarını düşen öğretim görevlilerinin işe yabancılaşma çekmesi kendi performansları ile beraber öğrencilerin de performansını düşürebilir ve böylece iki yıl üst üste başarısız olması hâlinde üniversite hayatları başlamadan sona erebilir.

Bu hususta, olgu bilim deseniyle yapılan bu araştırmanın temel amacı, bazı devlet üniversitelerinin yabancı diller yüksekokullarında görev yapmakta olan öğretim görevlilerine göre yabancılaşmanın ‘güçsüzlük’, ‘anlamsızlık’, ‘normsuzluk’, ‘yalıtılmışlık’ ve ‘kendine yabancılaşma’ boyutları çerçevesinde işe yabancılaşmanın nasıl oluştuğunu ve etkilerini belirlemektir. Araştırmanın alt problemleri ise aşağıdaki şekildedir:

1. Yabancılaşmanın “güçsüzlük” alt boyutu ile ilgili düşünceler ve etkileri nasıldır?
2. Yabancılaşmanın “anlamsızlık” alt boyutu ile ilgili düşünceler ve etkileri nasıldır?
3. Yabancılaşmanın “normsuzluk” alt boyutu ile ilgili düşünceler ve etkileri nasıldır?
4. Yabancılaşmanın “yalıtılmışlık” alt boyutu ile ilgili düşünceler ve etkileri nasıldır?
5. Yabancılaşmanın “kendine yabancılaşma” alt boyutu ile ilgili düşünceler ve etkileri nasıldır?

Bu araştırma, literatürde yaygın olarak ele alınan öğrencilerin eğitime veya öğretmenlerin işe yabancılaşmasından farklı olarak özellikle bazı devlet üniversitelerinde yabancı diller yüksekokulunda görev yapmakta olan öğretim görevlilerinin işe yabancılaşmasına odaklanılması bakımından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma, işe yabancılaşmanın neden, nasıl ve hangi yollarla ortaya çıktığının belirlenmesi açısından önemli görülmektedir.

## 1.1. Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma, insan ve insanın dünyadaki yeri hakkındaki çağdaş düşüncede merkezi bir kavramdır. Yabancılaşma kavramını bilimselleştiren ve felsefeye kazandıran ilk ismin ünlü düşünür Hegel olduğu, Rousseau'nun yabancılaşmaya politik bir anlam kazandırdığı ve Marx'ın ise kavramın somutlaşmasını gerçekleştirdiği ifade edilmektedir (Yıldız ve Alıcı, 2019). Marx'a göre kendine yabancılaşmanın özü, insanın aynı zamanda bir şeyi kendinden, kendisini de bir şeyden yabancılaştırmasıdır; yani kendini kendine yabancılaşma anlamına gelmektedir (Petrovic, 1963). Benzer şekilde Fromm yabancılaşmayı, kişinin kendisini bir yabancı olarak deneyimlediği, başka bir deyişle benliğinden uzaklaştığı bir deneyim biçimi olarak ele almış, Horowitz ise, yabancılaşmanın ilk olarak dünyadaki nesnelere, ikinci olarak insanlardan ve üçüncü olarak da diğer insanların dünya hakkındaki fikirlerinden yoğun bir ayrılık anlamına geldiğini öne sürmüştür (Nair ve Vohra, 2010).

Yabancılaşma kavramı özellikle Hegel ve Marx'ın eserlerinden sonra teoloji, sosyoloji, felsefe, edebiyat ve psikolojide önemli bir yer tutmuştur (Doğan, 2008). Bununla beraber eğitimin de, yabancılaşmanın en çok etkilediği alanlardan biri olduğu söylenebilir. Eğitim alanında yabancılaşma üzerine yapılan araştırmalarda akademisyenlerden ziyade genel odayın öğrenciler ve öğretmenler üzerine olduğu gözükmektedir. Bu araştırma ise, yabancılaşma kavramı ve yabancılaşmanın boyutları esas alınarak yükseköğretim bağlamında değerlendirilebilecek şekilde öğretim görevlilerini odak noktasına koyarak hazırlanmıştır. Yabancılaşmanın boyutları olarak Seeman'ın (1959) öne sürdüğü güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma boyutları esas alınmıştır. Seeman'ı yabancılaşma alanında farklı kılan, kendisinden önceki düşünürlerin görüşlerini sentezlemesi ve aynı zamanda yabancılaşmayı ampirik çalışmalarla ölçülebilmesi için pek çok çalışma yaparak bu alanda öncülük etmesidir (Gider ve Okçu, 2021).

### 1.1.1. Yabancılaşmanın boyutları

İlk olarak yabancılaşmanın 'güçsüzlük' boyutundan söz etmek gerekirse, 'güçsüzlük' boyutu bireyin kendi davranışının, arzuladığı sonuçların veya pekiştirmelerin ortaya çıkışını belirleyemeyeceği düşüncesi veya olasılığı olarak tasavvur edilebilir (Seeman, 1959; Aiken ve Hage, 1966). Buna göre güçsüzlük, iş ortamında özerklik ve kararlara katılım eksikliği ile eş tutulabilir. Çalışanların, iş faaliyetleri üzerinde kontrol uygulamak için belirlenen görev alanı içinde sınırlı özgürlüğü olmasıdır. Özler ve Dirican (2015), çalışanların yetersizlik duygusu, çalışma süresi üzerinde kontrol yoksunluğu, örgütteki kuralların içselleştirilememesi ve hızlı değişmesi, teknolojiye hızlı değişimler, yöneticilerin sorun çözme yetersizliği ve yönetimi etkileyememe durumlarının güçsüzlük duygusunu yoğunlaştırdığını belirtmişlerdir.

Yabancılaşmanın 'anlamsızlık' boyutu bireyin içinde bulunduğu olayları anlama duygusuna atıfta bulunur. Anlamsızlık boyutunda, birey neye inanması gerektiği konusunda belirsiz olduğunda yüksek yabancılaşmadan söz edilebilir (Seeman, 1959). Ayrıca anlamsızlık boyutu, bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve hedeflerine uyma konusunda kendi inançları ile ters düşmesinden kaynaklı isteksiz davranması ve bireyin hangi doğruya inanacağını bilememe duygusunu yaşamasını içermektedir. Sarros, vd. (2002) verilen görevlerin zorlayıcı olmaması, sıkıcı ve basit olması ve diğer iş faaliyetlerinden çalışanlar tarafından ayrı olarak görülmesi, çalışanların yaptıkları iş katkılarının anlamsız olduğunu hissetmelerine sebep olabileceğini belirtmektedir. Böylece işteki anlamsızlık durumunun, iş sürecinden genel bir yabancılaşma hissine katkıda bulunabileceği söylenebilir.

Seeman'a (1959) göre yabancılaşmanın 'normsuzluk' boyutu, belirli hedeflere ulaşmak için sosyal olarak onaylanmayan davranışların gerekli olduğuna dair yüksek bir beklentileri içermekte ve çok çeşitli sosyal koşulları ve psikik durumları kapsamaktadır. Bireyin örgütün değerlerini ve kurallarını içselleştirememesi, kişisel düzensizlik, kültürel çöküntü, karşılıklı güvensizlik vb. normsuzluğun göstergeleri olarak gösterilebilir. Bununla beraber örgütte genel standartların ve kuralların yok olması veya yozlaşması, bireyselliğin veya araçsal ve manipülatif tutumların gelişimine neden olmaktadır. Böylece normsuzluk boyutunun bireyin içerisinde bulunduğu toplum ve örgüt normlarına yabancılaşmasını içerdiği söylenebilir.

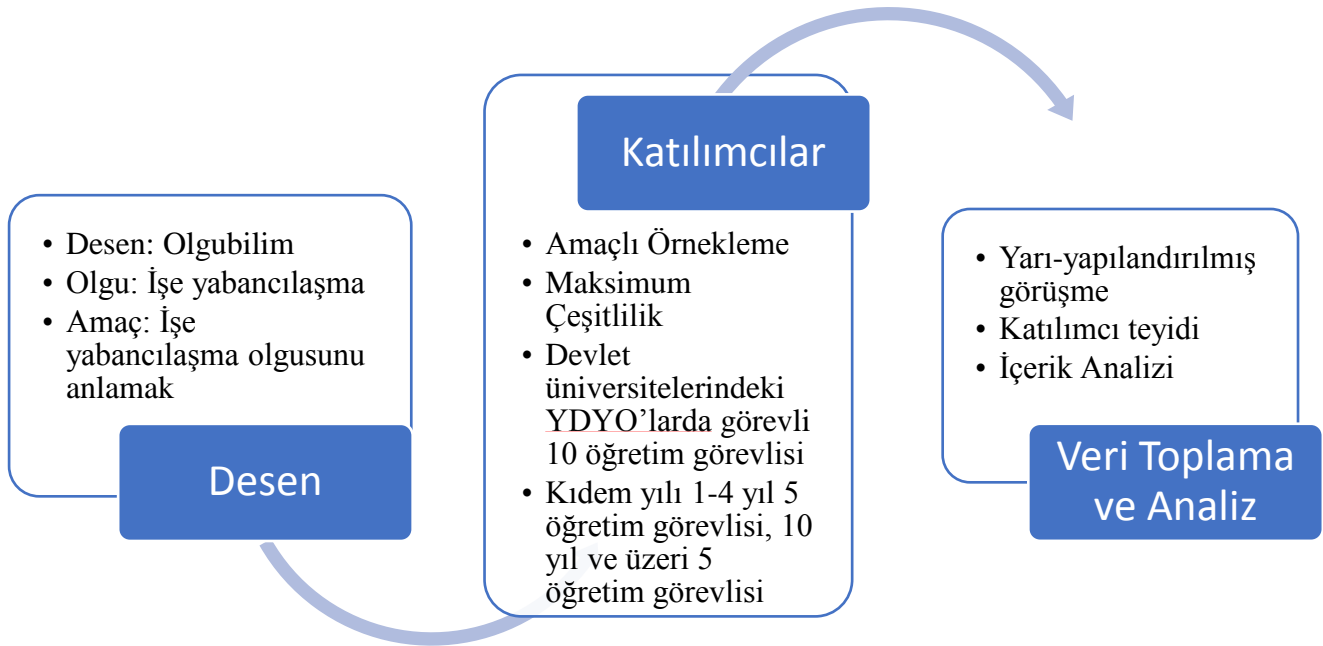
'Yalıtılmışlık' bireyin içerisinde bulunduğu çevreye ve özellikle iş ortamına uyum sağlayamamasından dolayı kendini bulunduğu ortama ait hissedememesinden kaynaklanan sosyal uzaklaşmayı ya da grup standartlarından uzaklaşmayı içeren bir yabancılaşma boyutudur (Dean, 1961). Diğer bir ifadeyle yalıtılmışlık, bireyin genel anlamda bulunduğu fiziksel çevreden soyutlamasını veya diğer insanlarla ilişkide bulunmaktan kaçınmasını ya da bu ilişkiyi en az seviyeye indirgemesi olarak tanımlanabilir (Elma, 2003). Bireyin kendisini geri çekmesinin

veya kaçınmasının nedeni bireyin içinde bulunduğu psikolojik durum olacağı gibi aynı zamanda çevresinin onu dışlaması da olabilir.

Yabancılaşmanın son boyutu olan ‘kendine yabancılaşma’ boyutu ise bireyin kendi gerçeklerinden uzaklaşmasını, başka amaçlar için bireyin kendini araç olarak algılamasını ve kişisel doyumlardan yoksunluk çekmesini içermektedir (Seeman, 1959). Bu yüzden, bireyin kendine yabancılaşmasının kendini gerçekleştirme potansiyelini gerçekleştirememesine sebep olabileceği düşünülebilir. Diğer bir ifadeyle, bireyin kendine yabancılaşması işte gerçek performansını gösterememesine sebep olabilir. Ayrıca, kendine yabancılaşan bireyler için işin güdüleyici faktörü içsel motivasyon değil, para, güvenlik gibi getirilerdir ve böylece bu bireyler yaptıkları işten doyum elde edememektedir (Yıldız ve Alıcı, 2019).

## 2. YÖNTEM

Bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) tercih edilmiş olup araştırmanın süreçleri Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın süreci

### 2.1. Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi olgubilim (fenomenoloji) deseni tercih edilmiştir. Nitel araştırma yöntemi bir olguyu ilgili kişilerin bakış açısından derinlemesine incelemeyi ve ilgili sosyal yapı ve süreçleri ortaya koymayı amaçlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Olgubilim deseni bir olguya ilişkin algı ve deneyimlerin neler olduğu ve bu olguya dair deneyimlerin ortaya çıktığı ortam ve koşulların neler olduğunu ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır (Creswell, 2013). Bazı devlet üniversitelerindeki yabancı diller yüksekokullarında görev yapmakta olan öğretim görevlilerinin işe yabancılaşma olgusunu nasıl anlamlandırdıkları bu araştırmanın odağını oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bu kapsamda çalışmada ele alınan olgu işe yabancılaşma olgusudur ve katılımcılar tarafından bu olgu ile alakalı oluşturulan anlamları tanımlamak ve açıklamak için olgubilim deseni tercih edilmiştir.

### 2.2. Çalışma Grubu

Bu çalışmada, amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme zengin bilginin bulunduğu düşünülen durumları derinlemesine çalışmaya olanak sağlamaktadır (Patton, 2014). Araştırma fenomenolojik desende yapıldığı ve elde edilen verilerin maksimum çeşitlilik sağlayarak ayrıntılı ve derinlemesine olması için İstanbul ilinde dört farklı devlet üniversitesinin yabancı diller yüksekokulunda görev yapan 10 öğretim görevlisi seçilmiştir. Devlet üniversitelerindeki farklı kıdem yıllarına göre edinmiş oldukları tecrübelerine dayalı öğretim görevlilerinin işe yabancılaşma algısı değişebileceği düşünülmektedir. Bundan dolayı incelenen olgu hakkında en fazla ve çeşitli bilgiyi edinmeyi olanaklı kılmaya yönelik kıdemli 1-3 yıl arası 3 öğretim görevlisi, 5-8 yıl arası 3 öğretim görevlisi ve kıdemli 10 yıl ve üzeri olan 4 öğretim görevlisi seçilmiştir. Çalışmaya katılan öğretim görevlilerinin 7'si kadın, 3'ü ise erkektir. Katılımcıların

adları gerçek isimleri olmayıp, araştırmacı veya katılımcılar tarafından belirlenen takma isimler konulmuştur. Katılımcı bilgileri Tablo 1’de gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Katılımcı Profilleri

İsim	Cinsiyet	Deneyim (yıl)
Bariş	Erkek	8
Eda	Kadın	1
Esmâ	Kadın	7
Feyza	Kadın	3
Gül	Kadın	20
Hakan	Erkek	12
Melisa	Kadın	5
Merve	Kadın	10
Nida	Kadın	10
Okan	Erkek	1

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan katılımcılar çalışmış oldukları kurumlardaki farklı kıdem yıllarına (1-3 yıl arası/ 5-8 yıl arası/ 10 yıl ve üzeri) göre seçilmiştir.

### 2.3. Verilerin Toplanması

Yapılan bu araştırmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniğıyle toplanmıştır. Görüşme öncesinde her katılımcıya araştırmanın amacı kısaca açıklanmış olup ardından kendilerinden gerekli izinler alınmış ve görüşme kayıt altına alınıp veriler toplanmıştır. Araştırmada esneklik sağılayan bu tekniğın araştırmacı tarafından uygulanması, katılımcıların zaman ve mekân tercihleri doğrultusunda 6 katılımcı ile yüz yüze görüşme ve 4 katılımcı ile ise çevrimiçi görüşme yoluyla gerçekteşmiştir. Görüşmeler en kısa 30 dakika ve en uzun 1 saat aralığında olacak şekilde gerçekteştirilip görüşme süreci içerisinde katılımcıların işe yabancılaşma olgusuna dair derinlemesine cevaplar vermesi sağılanmaya çalışılmıştır. Ayrıca, son olarak araştırmanın geçerliğini artırmak için katılımcı teyidi stratejisi izlenmiştir. Bu strateji, katılımcılara araştırma bulgularının kendi düşüncelerini doğru yansıtıp yansıtmadığı sorularak ortaya çıkmaya başlayan bulgular hakkında onlardan geri bildirim istenmesini önermektedir (Başkale, 2016). Bu hususta, araştırmada toplanan veriler özetlenmiş ve katılımcılardan bu verileri teyit etmeleri istenmiştir.

### 2.4. Veri Toplama Aracı

Nitel araştırmada olgubilim deseninde görüşme sıklıkla kullanılan bir teknik olarak öne çıkmaktadır. İnsanların olay ve olgular hakkındaki görüşleri, yaşanmışlıkları, duygusal birikimleri ile algı ve değerlerinin belirlenmeye çalışıldığı durumlarda başvurulan görüşme yöntemi, detaylı bilgi sağılaması ve uygulama kolaylığı açısından tercih edilmektedir (Fossey, Harvey, McDermott ve Davidson, 2002). Bu araştırmada öğretim görevlilerinin işe yabancılaşma olgusuna dair algı, deneyim ve tecrübelerin aktarımına en uygun tekniklerden birisi olan yarı-yapılandırılmış görüşme tekniğinin kullanılması tercih edilmiştir. Bu hususta öncelikle gerekli literatür taraması yapılmış ve işe yabancılaşma kavramının ‘anlamsızlık’, ‘güçsüzlük’, ‘normsuzluk’, ‘yalıtılmışlık’ ve ‘kendine yabancılaşma’ boyutları dikkate alınarak 10 soruluk yarı-yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmıştır. Daha sonra iki öğretim görevlisi ile pilot uygulama yapılıp uzman görüşü alınmıştır. Görüşme formu revize edilip 7 sorudan oluşan son hâli ortaya çıkarılmıştır ve katılımcılara bu şekilde uygulanmıştır.

### 2.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizi aşamasında içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizi verileri tanımlama ve gerçekteşi açığa çıkarmaya imkân sağılayan bir yöntem olup birbirine benzeyen verileri belirli temalar ve kavramlar içinde bir araya getirmek ve bunları okuyucuların anlayabileceğı şekilde düzenleyerek yorumlamayı hedeflemektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Görüşmelerden elde edilen veriler yazıya dökülmüş olup nicelleştirme amacı olmaksızın ele alınan konunun bağlamı ve araştırma sorusu kapsamında yorumlanmış kodlamalar sonucunda elde edilen kodlar çeşitli temalar altında gruplandırılmıştır. Diğer bir ifadeyle, veri analizinde yabancılaşmanın ‘anlamsızlık’, ‘güçsüzlük’, ‘normsuzluk’, ‘yalıtılmışlık’ ve ‘kendine yabancılaşma’ boyutlarını oluşturan temalar dikkate alınarak kategorisel içerik analizi ile her temanın altında o temaya ilişkin gösterge kodları çerçevesinde çözümlenmiş ve açıklamaları sunulmuştur.

Kategorisel analiz genellikle, ilk olarak belirli bir mesajın birimlere bölünmesini, ardından da bu birimlerin önceden saptanmış ölçütlere göre kategoriler hâlinde gruplandırılmasını içermektedir (Tavşancıl ve Aslan, 2001). Bu şekilde kategorilerin kendi aralarındaki yoğunluk ve önemi tespit edilip anlam işlenerek bazı nesnel sonuçlara ulaşılması amaçlanmaktadır. Ayrıca kategorisel içerik analizinde kategorilerin homojen, ayırt edici, objektif, bütünsel, amaca uygun ve anlamlı olması gerekmektedir (Bilgin, 2014).

## 2.6. Araştırma ve Yayın Etiği

Yapılan çalışmada “*Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi*”nde uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin “*Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler*” başlıklı 2. bölümünde belirtilen eylemlerden de hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

### 2.6.1. Etik kurul izni

Veriler toplanmadan önce Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan etik kurul onayı alınmış ve katılımcılardan imzalı onam formları toplanmıştır.

Kurul adı = Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Karar tarihi = 26/01/2023

Belge sayı numarası = 21/12

## 3. BULGULAR

Araştırmaya katılan 10 öğretim görevlisi ile yapılan görüşmeler sonucu kendilerine yöneltilen sorulara verdiği cevaplar ışığında içerik analizi yapılmış olup araştırmada ‘anlamsızlık’, ‘güçsüzlük’, ‘normsuzluk’, ‘yalıtılmışlık’ ve ‘kendine yabancılaşma olmak üzere beş temel tema çerçevesinde katılımcıların akademiye yabancılaşmalarının nasıl oluştuğu ve etkileri ortaya konulmuştur. Tablo 2’de araştırmanın tema ve kodları sunulmaktadır.

**Tablo 2.** Araştırmanın Tema ve Kodları

Temalar	Kodlar
Güçsüzlük	Karar mekanizmalarına katılım Uzmanlık gerektiren alanlara dair görevlendirmeler Çalışma koşulları
Anlamsızlık	Eski usul uygulamalar Hizmet içi eğitimlere zorunlu katılım Karar mekanizmalarına katılım
Normsuzluk	Kıdem esaslı kayırmacılık Görevlendirmelerde eşitsizlik
Yalıtılmışlık	Zoraki görevlendirmeler İletişim problemleri Yeni fikirlerin ve eleştirilerin dikkate alınmaması
Kendine Yabancılaşma	İşlerin rutin hâle gelmesi İş yükünün fazla olması Akademik olarak ilerlemede yaşanan zorluklar

Bu temalar içerisinde yer alan kodların yabancı diller yüksekokullarında görev yapmakta olan öğretim görevlilerinin işe yabancılaşmalarının önüne geçilmesinde önemli bir veri niteliği taşıdığı düşünülmektedir. Tablo 2’de sunulan tema ve kodlara ilişkin çözümlerinin ayrıntılarına aşağıda yer verilmiştir.

### 3.1. Yabancılaşmanın “Güçsüzlük” Alt Boyutu ile İlgili Düşünceler ve Etkileri

Bu araştırmada ilk olarak, öğretim görevlilerinin işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutuna dair görüşleri ve etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. Buna göre, öncelikle öğretim görevlilerinin karar mekanizmalarına

katılımlarının azlığı iş faaliyetleri üzerinde kontrol eksikliğine sebep olmasından öğretim görevlileri güçsüzlük duygusuna kapıldıklarını ifade etmiştir. Ayrıca alınan kararlarda görüşlerinin alınmamasının kendilerini yok sayılmış hissetmelerine sebep olabileceği belirtilmiştir. Öğretim görevlilerinin güçsüzlük boyutu ile ilişkilendirdikleri kararlara katılım konusundaki görüşlerinden bir örnek aşağıda verilmiştir:

*“Hocaların karar mekanizmalarına etkisinin azlığından kaynaklı sorunlar hocaları güçsüzlük duygusuna sevk edebilir. Örneğin kullanılan materyalleri gönülsüzce kabul etmesi. Sınıfların oluşumunda görüşlerinin dikkat alınmaması. Bu tarz fikirlerimizin göz ardı edildiği durumlar bizi zor durumda bırakıp güçsüz kılmakta.”* (Hakan)

Ölçme-değerlendirme, müfredat ve materyal geliştirme, bölümlere yönelik İngilizce dersler verme gibi ayrıca uzmanlık gerektiren alanlara yapılan kontrolleri dışındaki zoraki görevlendirmeler öğretim görevlilerinin güçsüzlük hissetmelerine neden oldukları bulgulanmıştır. İki katılımcının bu konuya yönelik ifadeleri durumun daha net şekilde resmedilmesi açısından önem arz etmektedir:

*“Genel İngilizce öğretmede herhangi bir sorun olmasa da bölümlerle alakalı İngilizce derslerini verirken o alanın akademik bilgisine hâkim olamadığından yetersiz hissedilebilir. Örneğin kabin görevlileri için havacılık İngilizcesi. Bu tarz spesifik alanlarda uzmanlaşmış öğretim görevli sayısının çok az olması, bu derslerin görevlendirmesinde de öğretim görevlilerinin pek söz hakkına sahip olmamasına neden olmakta. Size verilen bu dersler için elinizden bir şey gelmiyor, kabullenmek zorunda kalıyorsunuz.”* (Okan)

*“Bazı hocaların uzmanlık alanı olmamasına rağmen ESP (özel amaçlar için İngilizce) derslerinde görevlendirilmesi anlamsız bulunmakta. Çünkü mesela mühendislik öğrencilerine alanlarına ait terminolojiyi öğretmek için öncelikle hocanın o alana hâkim olması gerekli. Derslerden önce öğrenci gibi derse hazırlanmak gerekebiliyor. Daha rahat hazırlanıp işleyebileceği dersler varken bu tarzda uğraştırıcı derslere girme hususunda çoğu öğretim görevlisinin isteksiz olduğunu düşünüyorum.”* (Esma)

Güçsüzlük boyutunda göz önüne çıkan bir diğer bulgu da bazı öğretim görevlilerinin çalışmak zorunda kaldıkları koşullardır. Kalabalık sınıfların, yoğun ders programlarının ve uzun süren blok derslerin öğretim görevlilerinin performanslarını etkileyip güçsüzlük duygularını yoğunlaştırdığı tespit edilmiştir.

### 3.2. Yabancılaşmanın “Anlamsızlık” Alt Boyutu ile İlgili Düşünceler ve Etkileri

Yabancılaşmanın anlamsızlık boyutuna yönelik öğretim görevlilerinin çalıştıkları kurumlarda anlam veremediği ve bundan dolayı isteksiz davrandığı durumlar sorulmuştur. Öncelikle, hızla gelişen teknolojiye rağmen kurumlarda süregelen eski usul uygulamalara öğretim görevlilerinin anlam veremediği ve bu uygulamaları gerçekleştirirken isteksiz davrandıkları tespit edilmiştir. Öğretim görevlisi Nida'nın dert yanarak konuya yönelik vermiş olduğu ifade, durumun daha net şekilde çözümlenmesini sağlaması açısından önemli görülmektedir:

*“Özellikle pandemiden sonra artan dijitalleşmeye rağmen uygulanmakta ısrar edilen old-school (eski usul) uygulamalar enerjimizi tüketiyor. Mesela yoklama listesini her dersten önce alıp her dersten sonra bırakmak. Gereksiz ve çağ dışı bir uygulama bence. Kim her gün her dersten önce bunu gerçekleştirmek ister ki? Ashında online excel listeler ile çok daha kısa sürede halledilebilir bir iş. Bu şekilde vaktimizi bölümümüze ve kendimize daha faydalı olacak işlere ayırabiliriz.”* (Nida)

Öğretim görevlilerinin zorunlu olarak yönetim tarafından belirlenen hizmet içi eğitimlere katılmak durumunda kalmaları kendi inançlarına ve ihtiyaçlarına ters düşmesinden dolayı anlamsız buldukları bir diğer bulgudur. Bu bulgunun özellikle mesleki kıdemi yüksek öğretim görevlileri tarafından dile getirilmesi göze çarpmıştır. Bu durum ile ilgili görüşlerden bazıları *“Mesleki gelişim birim koordinatörlüğünce düzenlenmekte olan hizmet içi eğitim seminerlerine katılmayı yük olarak görüyorlar.”* (Gül) ve *“Emrivaki katılımımız beklenen workshopların (atölye çalışmaları) bizlere pek fayda sağladığı söylenemez. Faydalı olmayan bir şeye zaman harcamak da doğal olarak anlamsız geliyor.”* (Melisa) şeklindedir.

Karar mekanizmalarına katılım bulgusu güçsüzlük boyutunda olduğu gibi anlamsızlık boyutunda da karşımıza çıkmaktadır. Öğretim görevlilerinin karar sürecinde yer almaması, verilen kararların amacının, niteliğinin ve kapsamının yönetim veya üst makamlar tarafından yeterince açıklanamamasına ve böylece öğretim görevlilerinin bazı uygulamaları içselleştirememesine neden olduğu tespit edilmiştir. Öğretim görevlisi Eda bu hususu şu şekilde ifade etmektedir:

*“Öğretim sürecinin merkezi olarak belirlenmesi, hocaların yapılan işi benimsemelerine zaman zaman engel olmaktadır. Karar mekanizmalarına sınırlı etkisi olduğu için özerkliğini kaybeden öğreticiler, kendilerini sadece planın uygulayıcısı olarak görürler.”* (Eda)

Öğretim görevlilerinin açıklamalarından anlamsızlık boyutunu, çalıştıkları kurumun amaç ve uygulamalarının kendi inançları ve ihtiyaçları ile çelişmesinden kaynaklı isteksiz davranması ve anlamsızlık hissini yaşaması oluşturduğu anlaşılmaktadır.

### 3.3. Yabancılaşmanın “Normsuzluk” Alt Boyutu ile İlgili Düşünceler ve Etkileri

Bu araştırmada ayrıca işe yabancılaşmanın normsuzluk temasına ait bulgular saptanmaya çalışılmıştır. Özellikle çalıştıkları üniversitelerde kıdem yılı düşük olan öğretim görevlileri, kıdem esaslı kayırmacılık ve bundan kaynaklı görevlendirmelerde eşitsizlik bulgusuna dikkat çekmiştir. Kıdem esaslı kayırmacılık; görev tanımları tüm öğretim görevlileri için aynı olmasına rağmen, kıdem yılı yüksek bazı öğretim görevlilerinin diğerlerine göre ayrıcalıklı olması durumu olarak tanımlanabilir. Kıdem esaslı kayırmacılık ve görevlendirmelerde eşitsizlik bulgusu katılımcılardan yapılan iki aktarımda açık bir şekilde belirtilmektedir:

*“Devlet üniversitelerinde seniority yani kıdemlilik diye bir durum var ve bu yazılı olmayan kurala göre hocalara imtiyazlar tanınıyor. Daha az ders saati, sabah derslerinin onlara verilip öğlenlerinin boşa çıkarılması, çeviri vs. gibi işlerin yenilere verilmesi, birimlerde yine yenilerin çalıştırılması. Bu kıdemlilik durumu yeni başlayanlar için adaletsizlikler oluşturuyor. Devletteki görevine yeni başlamış bir öğretim görevlisi olsam bile bu görünmez ve benimsenmiş kurallar beni yıpratmaktadır.” (Okan)*

*“Bir de kıdem mevzuu var. 5 yıl ve üzeri şu anda çalıştığım üniversitede çalışmış olmayı kıdemli olmak sayıyor ki acayip saçma. Benim daha önceki 5 yıllık tecrübemin kıymetsharbiyesi yok. Ekstra görev dağıtılırken en son girenlerden kurum içinde 5 yıl tecrübesi olanlara doğru gidiliyor. Ekstra görev eşittir yazın tercih tanıtım görevi vb. işler demek. (Nida)*

Yukarıdaki alıntılara göre devlet üniversitelerinde yaygın olan kıdem esaslı kayırmacılığın ve neden olduğu görevlendirmelerde eşitsizliğin özellikle kıdem yılı düşük öğretim görevlilerinin örgüt normlarını içselleştirememesine, tepki göstermesine ve onlara yabancılaşmasına neden olmaktadır.

### 3.4. Yabancılaşmanın “Yalıtılmışlık” Alt Boyutu ile İlgili Düşünceler ve Etkileri

Yabancılaşmanın yalıtılmışlık boyutuna dair öğretim görevlilerine kendilerini iş ortamından yalıtıktıkları durumlar ve etkileri sorulmuştur. Üst yönetim tarafından öğretim görevlisinin rızası olmadan yapılan zoraki görevlendirmeler sonucunda öğretim görevlilerinin tepki olarak çalıştıkları ortamdaki kendilerini soyutladıkları tespit edilmiştir. Bu durum ile ilgili verilen ifadeler *“Mevcut uygulamalardan ya da üst yönetimden gelen zoraki görevlendirmelerden memnun olmayan kişilerde tepkisel sosyal çevreden uzaklaşma görülebilir. Ben de bazı örneklere şahit oldum.” (Feyza), “Ek görevlendirme içeren durumlara dahil olmaya isteksizlik mevcut... Genelde gönüllülük esas alınsa da bazı arkadaşları bu birimlere zorunlu görevlendirebiliyorlar. Tabii bu mecbur kaldığı için yapılıyor ama görev alanlar kendilerini ekipten soyutlayabiliyor.” (Melisa) ve “İstemediği bir birimde görevlendirilme durumu oluşursa hocanın kendini geri çekme durumu oluşabilir. Birimlerde gönülsüz bulunan hoca işini düzgün yapmama, beklenen performansı gerçekleştirilmeme ve kendini diğer ekip arkadaşlarından ve üstlerinden yalıtma yoluna gidebilir. Bu da ta ki birimdeki görevden ayrılana kadar sürebilir.” (Okan) şeklinde.*

Yalıtılmışlık boyutuna ait bir diğer bulgu da iletişim problemleri olmuştur. Öğretim görevlilerinin özellikle üstleri ve iş arkadaşları ile yaşadıkları iletişim kaynaklı sorunlardan dolayı kendilerini iş ortamından yalıtılabilecekleri tespit edilmiştir. Öğretim görevlilerinin iletişim kaynaklı yalıtılmışlık konusundaki görüşleri *“Öğretim görevlisi ile koordinatörler/bölüm başkanları arasındaki iletişimsizlikler kendilerini yalıtılmalarına sebep olabilir.” (Barış), “Hocalar arasında iş birliği sağlanamadığı durumlarda ya da iletişimin yeterince sağlıklı olmadığı durumlarda çevreden uzaklaşma olabilir.” (Eda) ve “İş ortamındaki gruplaşmalar kendini yalıtmanın temel sebebi. Bu durum grup içi kaynaşmayı arttırırken grubu dışında olanların düşmanlaştırılmasına ve iletişimin kopmasına neden olabiliyor. Bu da çalışma ortamını büyük oranda bozuyor.” (Hakan) şeklinde.*

Öğretim görevlilerinin sunmuş oldukları yeni fikirlerin ve yapmış oldukları eleştirilerin dikkate alınmaması işe yabancılaşmanın yalıtılmışlık boyutunun bir diğer bulgusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bulguya ait bazı düşünceler *“Fikirlerinin önemsenmediğini hisseden bireylerde bu tarz geri çekilme durumları olabilir.” (Feyza), “Yeni düşüncelerin kabul görmesindeki zorluklar nedeniyle her düşüncüyü ifade etme konusunda kararsız kalabiliyorum.” (Gül) ve “Yapıcı eleştirilerin saldırı olarak algılanması durumunda, bir şeyleri değiştirmenin mümkün olmadığını görme durumunda öğretim görevlisi kendini geri çekebilir.” (Barış) şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca bir katılımcının görüşü konuya farklı bir bakış açısı getirmesi bakımından önemli görülmüş ve aşağıda verilmiştir:*



*“Etnik köken, inanç, cinsiyet, dini hassasiyet ve benzeri durumlar Türkiye’de üniversiteler dâhil birçok kurumda hâlâ iş kimliğinin önünde tutulan ve insanların bu kimliklere göre muamele gördüğü konular maalesef. Bundan dolayı fikir beyan etmekten korkar olan insanlar var. Kendilerini yalıtımları gayet normal. Eğitim kurumları adalet, demokrasi ve şeffaflık ilkesi ile yönetilmelidir.”* (Merve)

Elde edilen bulgulara göre öğretim görevlilerinin diğer iş arkadaşlarıyla ilişkide bulunmaktan kaçınmasını ya da bu ilişkiyi en az seviyeye indirmesi nedeni kendisinden ve çevresinden kaynaklı olduğu bulgulanmıştır.

### 3.5. Yabancılaşmanın “Kendine Yabancılaşma” Alt Boyutu ile İlgili Düşünceler ve Etkileri

Öğretim görevlilerinin kendine yabancılaşma boyutuna yönelik görüşlerini ortaya çıkarmak adına kendini gerçekleştirme ve kişisel doyumlara ulaşma noktasında yaşadıkları zorluklar sorulmuştur. Öğretim görevlilerinin her yıl aynı işleri tekrar tekrar gerçekleştirmesi ve bu işlerin rutine bağlamasından kaynaklı motivasyon düşüklüğü yaşadıkları görülmüştür. Öğretim görevlisi Nida ve Esmâ bu hususu şu şekilde ifade etmektedir:

*“Yaptığımız iş biraz tekrara dayalı, her yıl aynı veya benzer konuları benzer aktivitelerle derste işliyoruz. Bu kendini gerçekleştirme zorluğuna, kısır döngüde hissetmelerine yol açabilir. Beni de etkiliyor bazen tabii, yeni bir şeyler bulmaya çalışıyorum her yıl.”* (Nida)

*“İşin artık iyice rutine binip herhangi bir heyecan uyandırmaması olumsuzluk olarak belirtilebilir. Bu durum hocaların yeteneklerini sergileyemelerine ve bu alanları bulamamalarına sebep olmakta. Ben bu açıdan istediğim alanda doktora yaptığım için şanslıyım o yüzden iyi hissediyorum genel olarak.”* (Esmâ)

Kendine yabancılaşma teması altında çıkan bir diğer bulgu da iş yükünün fazla olmasıdır. Araştırmaya katılan öğretim görevlileri iş yüklerinin fazla olduğunu belirtmiş olup bundan dolayı kendini gerçekleştirme potansiyelinden uzak kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretim görevlisi Melisa ve Eda’nın konu ile ilgili görüşleri *“İş yüküne göre maaşlarımızın bu denli düşük kalması iş motivasyonumuzu da doğrudan etkiliyor.”* (Melisa) ve *“İş yükünün fazlalığı iş yerinde strese, olumsuz durumlara neden olabilir ve bunun da kendini geliştirme anlamında kişiyi olumsuz etkilediği kanısındayım.”* (Eda) şeklindedir.

Kendine yabancılaşma temasına ait son bulgu öğretim görevlilerinin akademik olarak ilerlemede yaşadıkları zorluklardır. Öğretim görevlilerinin çalıştıkları kurumlarda akademik olarak ilerlemede çeşitli zorluklarla karşılaştıkları ve bunun neticesinde kendini gerçekleştiremedikleri ve motivasyon düşüklüğü yaşadıkları bulgulanmıştır. Akademik olarak ilerlemede karşılaşılan zorlukların resmedilmesi açısından katılımcılardan yapılan aşağıdaki aktarımlar önemli görülmektedir:

*“Ders yoğunluğundan ve öğretim görevlisi sayısının azlığından dolayı doktora izni gibi durumlarda göreve yeni başlayan hocalara izin verilmeyebiliyor. Akademik eğitimime devam etme konusunda zorluklar yaşadım. Bu zorluklar genel anlamda mentalimi (ruh hâlimi) etkilemektedir. Kızgın olduğum zamanlar oldu.”* (Okan)

*“Akademide ego mücadelesi yaygın. Farklı düşünceler daha çok benimsemeli. Eleştiri ve farklı düşünceye karşı düşmanca yaklaşım kendini gerçekleştirmede bazı engeller olabilir. Mesela akademik olarak ilerlemene taş konulabilir.”* (Barış)

*“Diğer kimliklerin iş kimliğinin önüne geçirildiği için profesyonel anlamda gelişime ve büyümeye teşvik edilmek yerine birçok insan demotive ediliyor ve bunun sonucu da maalesef işine ve kendine yabancılaşma, eğitimde kalitenin düşmesi ve de yetişmiş insan gücünün azlığı.”* (Merve)

Öğretim görevlilerinin işlerinin rutinleşmesi, yoğun iş temposuna ve akademik olarak ilerlemede birtakım zorluklara maruz kalmaları kişisel doyumlardan yoksunluk çekmelerine ve kendilerini gerçekleştirememelerine neden olduğu görülmektedir.

## 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, bazı devlet üniversitelerinin yabancı diller yükseköğretiminde görev yapmakta olan öğretim görevlilerine göre yabancılaşmanın ‘güçsüzlük’, ‘anlamsızlık’, ‘normsuzluk’, ‘yalıtılmışlık’ ve ‘kendine yabancılaşma’ boyutları çerçevesinde işe yabancılaşmanın nasıl oluştuğunu ve etkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla öğretim görevlileri ile yarı-yapılandırılmış, derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Böylelikle, öğretim görevlilerinin işlerine neden, nasıl ve hangi yollarla yabancılaştıklarını anlamaya, anlamlandırmaya ve keşfedilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda yabancılaşmanın ‘güçsüzlük’, ‘anlamsızlık’, ‘normsuzluk’, ‘yalıtılmışlık’ ve ‘kendine yabancılaşma’ temasına yönelik bulgular elde edilmiştir.

Araştırmada hem güçsüzlük hem anlamsızlık temalarına yönelik elde edilen bulgularda öğretim görevlilerinin karar mekanizmalarına katılım azlığının işe yabancılaşmaya etken olduğu tespit edilmiştir. Karar mekanizmalarında yer bulamamadan kaynaklı öğretim görevlilerinin yaptıkları işler üzerinde kontrol eksikliği yaşadığı ve bundan dolayı kendilerini güçsüz hissettikleri ifade edilebilir. Ayrıca öğretim görevlilerinin karar süreçlerinde yer almadığı uygulamaları içselleştiremeyip anlamsız buldukları belirlenmiştir. Konuyla ilgili alan yazın incelendiğinde bu araştırmanın bulgusuna tutarlı olarak Vavrus (1987) öğretmenleri karar mekanizmalarına katmayan antidemokratik okul yönetimlerinin öğretmenlerin yabancılaşmasına katkıda bulunduğunu tespit etmiştir. Buna benzer olarak Johnson ve Ellett (1992) yaptığı çalışmada kararların merkezî olarak alınmasıyla öğretmenlerin işlerine yabancılaşması arasında önemli bir ilişki tespit etmişlerdir. Alınan kararlarda öğretim görevlilerinin görüşlerinin alınmamasının kendilerini yok sayılmış hissetmelerine sebep olabileceği bundan dolayı motivasyon kaybı yaşamalarına yol açabileceği söylenebilir. Bu yüzden öğretim görevlilerinin karar süreçlerine katılması, yabancılaştırıcı iş koşullarının ortadan kaldırılması adına önemli görülmektedir.

Güçsüzlük temasına ait bir diğer bulgu da öğretim görevlilerinin uzmanlık gerektiren alanlara dair görevlendirmelere maruz kalmalarıdır. Öğretim görevlilerinin gerçek performanslarını yansıtabileceklerini düşündükleri işler dışında görevler yapması, yeteneklerinin ve işin gereklerinin gerisinde kalmalarına ve yetersizlik duygusuna kapılmalarına neden olabilir. Bu durum da güçsüzlük duygusunun artmasına sebep olmaktadır. Alan yazında çalışanların uzmanlıkları ve yaratıcılıklarını rahatlıkla sergileyebilecekleri ortamlarda çalışmayı tercih ettiklerine dair bulgular mevcuttur. Chilton, Hardgrave ve Armstrong (2010) çalışanların performanslarını rahatlıkla sergileyebilecekleri çalışma ortamlarını tercih ettiklerini aksi takdirde mevcut özelliklerinin değersizleştiğini, yetersiz kaldıklarını ve sonuçta verimliliklerin düştüğünü bulgulamıştır. Araştırmada öğretim görevlilerinin kalabalık sınıflar, yoğun ders programları ve uzun süren blok dersler içeren çalışma koşullarının zorlayıcı etkisinin güçsüzlük duygusunu yoğunlaştırdığı tespit edilmiştir. Erjem (2005) lise öğretmenleri ile gerçekleştirmiş olduğu çalışmada yaptıkları işten tatmin olmayan öğretmenlerin özellikle kalabalık sınıflar, yoğun ders programı, araç gereç sıkıntısı gibi okul koşullarını olumsuz bulduklarını ve bu durumun yabancılaşma üzerinde etkisi olduğunu belirtmiştir. Çalışma koşullarını iyileştirilmeye yönelik atılacak adımlar, öğretim görevlilerinin iş faaliyetleri üzerindeki kontrolünü artırmaya ve böylece güçlü hissetmelerine yardımcı olacaktır.

Anlamsızlık temasına yönelik öğretim görevlilerinin çalıştıkları kurumlarda uygulanmakta ısrar edilen eski usul uygulamalara ve hizmet içi eğitime zorunlu katılıma anlam veremedikleri bulgulanmıştır. Ayrıca kendi fikirleri ve ihtiyaçları ile çeliştikleri için öğretim görevlileri bu uygulamaların faydasız ve zaman kaybına yol açtığını düşünmektedir ve isteksizce gerçekleştirdiklerini belirtmektedir. Özellikle kıdem yılı yüksek öğretim görevlilerinin hizmet içi eğitime yönelik olumsuz algıları göze çarpmaktadır. Bu bulguya benzer olarak Serin ve Korkmaz (2014) sınıf öğretmenleri üzerine gerçekleştirdikleri çalışma neticesinde kıdemi yüksek olan öğretmenlerin kıdemi düşük olan öğretmenlere kıyasla hizmet içi eğitime daha az katılım isteği duyduklarını bulgulamıştır. Bunun nedeni olarak öğretmenlik yaşamları boyunca kazandıkları tecrübenin yaptıkları iş konusunda kendilerini daha rahat hissetmeleri ve mesleki becerileri konusunda kendilerini daha yeterli görmeleri olabileceği düşünülmüştür.

Bu araştırmada ayrıca işe yabancılaşmanın normsuzluk temasına ait bulgular saptanmaya çalışılmıştır. Özellikle çalıştıkları üniversitelerde kıdem yılı düşük olan öğretim görevlileri, kıdem esaslı kayırmacılık ve bundan kaynaklı görevlendirmelerde eşitsizlik bulgusuna dikkat çekmiştir ve bu durumdan kaynaklı rahatsızlıklarını dile getirmişlerdir. Aydın ve Özeren (2019) araştırma görevlilerine göre akademide işe yabancılaşma olgusuna dair yaptıkları nitel araştırmada bireyler arasındaki eşitsizliklerin ve kayırmacılığın yabancılaşmanın temel nedenlerinden olduğunu tespit etmişlerdir. Söz konusu bulgular ile bu araştırmada ulaşılan kıdem esaslı kayırmacılık ve görevlendirmelerde eşitsizlik gibi sonuçlar örtüşmektedir. Ayrıca Gider ve Okçu (2021), eğitim örgütlerinde kayırmacılık ve işe yabancılaşma sorunsalı üzerine yaptıkları çalışmada yöneticilerin ayrımcılık davranışlarının öğretmenlerin motivasyonunu düşürdüğünü, adalet duygusuna zarar verdiğini ve işe yabancılaşmaya sebep olduğunu belirtmiştir. Motivasyon düşüklüğü ve zayıf örgütsel adalet algısı da örgütsel misilleme davranışına veya saldırganlığa yol açabileceği düşünülmektedir.

Yalıtılmışlık teması; zoraki görevlendirmeler, iletişim problemleri ve yeni fikirler ile eleştirilerin dikkate alınmaması olmak üzere üç koddan oluşmaktadır. Araştırma bulguları, üniversitelerde öğretim görevlilerinin rızaları olmadan yapılan zoraki görevlendirmelerden dolayı tepkisel olarak kendilerini iş ortamından yalıtma davranışa gidebildiklerini göstermektedir. Ayrıca, öğretim görevlilerinin üstleri ve iş arkadaşları ile sağlıklı

iletişim sürdürememesi ve iş ortamında gruplaşmalar olması kendilerini yalıtılmalarına yol açmaktadır. Erjem (2005) yapmış olduğu çalışmada iyi iletişim ve diyalogun öğretmenlerin kendilerini okula ait hissetmelerinin en önemli kaynaklarından olduğu sonucuna varmıştır. Nair ve Vohra (2010) ise bilgi işçilerinin üstleri ve diğer iş arkadaşları ile zayıf ilişkilerinin işe yabancılaşma deneyiminde etkili bir faktör olabileceğini ifade etmiştir. Şimşek ve arkadaşları (2006) da örgütsel ortamlardaki gruplaşmalar sonucunda oluşan çekememezlik hâle, çalışanlar arasındaki çıkar ilişkisi, çatışma ve anlaşmazlıkların çalışanların yabancılaşmalarına yol açtığını belirtmişlerdir. İletişimin yabancılaşma ve yalıtılmışlığa etkisine yönelik bulgular bu araştırmanın sonuçlarıyla yüksek derecede uyusmaktadır. Araştırmada ayrıca öğretim görevlilerinin sunmuş oldukları yeni fikirlerin ve yapmış oldukları yapıcı eleştirilerin yönetimce göz ardı edilmesinin veya saldırı gibi algılanmasının öğretim görevlilerinin kendilerini geri çekmelerine ve sessizlik davranışı geliştirmelerine neden olabileceği sonucuna varılmıştır. Alanyazında öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalarda çalışanların örgütsel sessizlik düzeyleri ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Çetinkaya ve Koçyiğit, 2021; Yörür, 2016). Bu hususta öğretim görevlilerinin kendilerini rahatça ifade edebilme yollarını sağlama büyük önem arz etmektedir.

Kendine yabancılaşma temasına yönelik elde edilen bulgular işlerin rutin hâle gelmesi, iş yükünün fazla olması ve akademik olarak ilerlemede yaşanan zorluklar biçimindedir. İşlerin rutin hâle gelmesinden dolayı öğretim görevlilerinin motivasyonunun düştüğü, bunu önlemek adına ise hayatlarına yenilik katmaya çalıştıkları gözlemlenmiştir. Birçok araştırmacı yaptıkları çalışmalarda bu araştırmanın bulgusu ile tutarlı şekilde, daha az çeşitlilik sağlayan ve tekrarlayan iş ve görevlerin kendine yabancılaşma ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Blauner, 1964; Mottaz, 1981; Thomson ve Janice, 1995). Öğretim görevlilerinin motivasyon düşüklüğüne ve kendine yabancılaşmasına kaynak olan bir diğer etken ise iş yüklerinin fazla olmasıdır. Kesen (2016) yapmış olduğu araştırmada akademisyenlerin ders yüklerinin fazla olmasının ve bu dersleri yürütürken akademik çalışmalar yapmak zorunda olmalarının kendilerini işlerinden soğutup işlerine karşı yabancılaşmalarına yol açabileceğini belirtmiştir. Öğretim görevlilerinin eğitici, araştırma ve idari işlerden oluşan ağır iş yüklerinin altında kendi gerçeklerinden uzaklaşması ve böylece başka amaçlar için kendini araç olarak görmesi kendine yabancılaşma duygusunu yoğunlaştırabilir. Kendine yabancılaşma temasına ait bir diğer bulgu da öğretim görevlilerinin akademik olarak ilerlemede maruz kaldıkları zorluklardır. Öğretim görevlileri kendi akademik gelişimi için uğraşırken idari kısıtlamalar ve kurum içi çekişmelerden kaynaklı engellemelerin kendilerini gerçekleştirmelerine mâni olduklarını belirtmişlerdir. Arı (2007) üniversite öğretim elemanlarının sorunları üzerine yapmış olduğu araştırmada akademik yükselme zorluklarının öğretim elemanlarının en önemli sorunu olarak ikinci sırada yer aldığını tespit etmiştir. Karatepe, İnandı ve Akar Karatepe (2021) akademisyenler üzerinde yapmış oldukları çalışmada kariyer engelleri ile kendine yabancılaşma boyutu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Araştırmanın bulgularına benzer şekilde bu engellerin bazen çalışma arkadaşlarının tutumlarından, bazen yöneticilerin tutum ve davranışlarından, bazen politik ve kurumsal sebeplerden, bazen ekonomik sebeplerden ve bazen de kişisel sebeplerden kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir.

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak uygulayıcılara ve araştırmacılara bazı öneriler sunulmuştur. İlk olarak öğretim görevlilerinin kurumun amaç ve uygulamalarını içselleştirmesi ve anlamlandırması, kendini değerli ve güçlü hissetmesi amacıyla karar mekanizmalarında yer almaları önerilmektedir. İkincisi, öğretim görevlilerinin görevlendirmelerinde liyakatlerinin göz önünde bulundurulması veya öncesinde uzmanlık eğitimlerine tabi tutulması, kendilerini yetersiz hissetme duygusuna kapılmalarına ve işe yabancılaşma olgusunu deneyimlemelerine engel olacağı düşünülmektedir. Yabancılaşmanın anlamsızlık boyutuna yönelik özellikle kıdemli öğretim görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları, talep, istek ve beklentileri doğrultusunda, görüşleri dikkate alınarak alanında uzman kişilerin araştırmalarına dayalı olarak planlanması işe yönelik tutumlarının gelişmesine fayda sağlayabilir. Bunun yanı sıra kıdemi düşük öğretim görevlilerine yönelik, yöneticilerin aynı görev tanımlarına sahip olan tüm öğretim görevlilerine yaptıkları görevlendirmelerde şeffaf ve eşitlikçi davranması, görevlerine yeni başlamış kıdemi düşük öğretim görevlilerinin heyecanını kaybetmemesine ve kuruma daha hızlı aidiyet sağlamasına katkıda bulunabilir. Öğretim görevlilerinin sessizliğe bürünüp iş ortamından kendilerini yalıtmasını engelleme amacıyla fikirlerin rahatlıkla iletilebileceği geribildirim mekanizmalarının kurulması ve üstleri ve iş arkadaşları ile iletişimi artıracak kapsayıcı ve kaynaştırıcı sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi yararlı olabilir. Kendine yabancılaşma temasından elde edilen sonuçlar neticesinde, öğretim görevlilerinin rutin eğitici ve idari görevlerinden sıyrılma, kendini gerçekleştirmesini sağlama ve kişisel doyumlarına ulaşma noktasında kurumların lisansüstü çalışmalarına teşvik etme, ders saatlerinde azaltma ve günlük izin sağlama gibi maddi ve manevi destek olmaları önerilmektedir. Son olarak, bu araştırma örneğine

yalnızca bazı devlet üniversitelerin yabancı diller yükseköğretim görev yapan öğretim görevlileri dahil edilmiştir. Böylece araştırmanın sınırlılıkları göz önünde bulundurulduğunda gelecek araştırmalar için araştırmacılara farklı unvan, akademik düzey ve birimlerdeki akademisyenleri kapsayacak yabancılaşma olgusuna yönelik bir araştırma yapması önerilmektedir. Bununla beraber yapılacak farklı bir çalışmada vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin de yer alması yabancılaşma olgusuna farklı bir bakış açısı kazandırabilir.

## 5. BEYAN

**Araştırma ve Yayın Etiği:** Yapılan çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi”nde uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlıklı 2. bölümünde belirtilen eylemlerden de hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

### **Etik Kurul İzni Beyanı:**

Kurul adı = Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Karar tarihi = 26/01/2023

Belge sayı numarası = 21/12

**Araştırmacıların Makaleye Katkı Oranı Beyanı:** 1. yazar katkı oranı: %60 (Araştırma tasarımı, literatür taraması, verilerin toplanması, araştırmanın analizi, bulgular, tartışma, sonuç) 2. yazar katkı oranı: %40 (Araştırma tasarımı, araştırmanın analizi ve tüm bölümlerin düzenlenmesi)

**Çıkar Çatışması Beyanı:** Araştırmacılar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

**Finansal Destek veya Teşekkür Beyanı:** Bu çalışma için herhangi bir kurumdan finansal destek alınmamıştır.

## 6. KAYNAKÇA

Aiken, M., & Hage, J. (1966). Organization alienation: a comparative analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507. <https://doi.org/10.2307/2090773>

Arı, A. (2007). Üniversite öğretim elamanlarının sorunları. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 65-74. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/manassosyal/issue/49948/640088> adresinden erişilmiştir.

Aydın, E., & Özeren, E. (2019). Akademiye işe yabancılaşma olgusu: Araştırma görevlileri üzerine nitel bir alan çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, BOR Özel Sayısı*, 159-178. doi: 10.18092/ulikidince.518296

Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfed/issue/46796/586804> adresinden erişilmiştir.

Bilgin, N. (2014). *Sosyal bilimlerde içerik analizi teknikler ve örnek çalışmalar* (3. Basım). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom*. Chicago: University of Chicago Press.

Chilton, M. A., Hardgrave, B. C., & Armstrong, D. J. (2010). Performance and strain levels of it workers engaged in rapidly changing environments. *ACM SIGMIS Database*, 41(1), 8-35. doi: 10.1145/1719051.1719053

Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (3rd Edition). New York: Sage.

Çetinkaya, U., & Koçyiğit, M. (2021). Öğretmenlerin psikolojik sermaye, örgütsel sessizlik ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 12(46), 1011-1040. doi: 10.35826/ijoess.3030

Dean, D. (1961). Alienation: Its meaning and measurement. *American Sociological Review*, 26(5), 753-758. <https://doi.org/10.2307/2090204>

Doğan, S. (2008). *Hegel and Marx on alienation*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://etd.lib.metu.edu.tr/upload/3/12609355/index.pdf> adresinden erişilmiştir.

Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)*. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <http://hdl.handle.net/20.500.12575/78657> adresinden erişilmiştir.

- Erdem, A. R. (2006). Dünyadaki yükseköğretimin değişimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 299-314. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61781/923639> adresinden erişilmiştir.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: Lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/26122/275175> adresinden erişilmiştir.
- Gider, İ., & Okçu, V. (2021). *Eğitim örgütlerinde kayırmacılık ve işe yabancılaşma sorunsalı*. Ankara: İksad Yayınevi.
- Fidan, N., & Elden, M. (1996). *Eğitime giriş*. Ankara: Alkım Kitapçılık Yayıncılık.
- Fossey, E., Harvey, C., McDermott, F., & Davidson, L. (2002). Understanding and evaluating qualitative research. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 36(6), 717-732. <https://doi.org/10.1046/j.1440-1614.2002.01100.x>
- Fromm, E. (1955). *The sane society*. New York: Rinehart.
- Johnson, B. L., & Ellett, C. D. (1992). Analyses of school level learning environments: Centralized decision-making, teacher work alienation and organizational effectiveness. *Educational Managements*, 20(4), 1-42. <https://eric.ed.gov/?id=ED368043> adresinden erişilmiştir.
- Karatepe, R., İnandı, Y., & Akar Karatepe, D. (2021). Academicians' views on career barriers and academic alienation. *In: Education Quarterly Reviews*, 4(2), 152-165. doi: 10.31014/aior.1993.04.02.207
- Kesen, M. (2016). Öğretim elemanlarının işe yabancılaşmasının etik liderlik ve demografik değişkenler açısından incelenmesi: Uygulamalı bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(22), 118-134. doi: 10.16992/ASOS.1002
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mottaz, C. J. (1981), Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-29. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1981.tb00678.x>
- Nair, N., & Vohra, N. (2010), An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48(4), 600-615. <https://doi.org/10.1108/00251741011041373>
- Özler, N. D. E., & Dirican, M. (2015). Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 291-310. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4781/65920> adresinden erişilmiştir.
- Patton, M. (2014). *Qualitative research and evaluation methods* (4th Edition). Thousand Oaks: Sage.
- Petrović, G. (1963). Marx's theory of alienation. *Philosophy and Phenomenological Research*, 23(3), 419-426. <https://doi.org/10.2307/2105083>
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00247>
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791. <http://dx.doi.org/10.2307/2088565>
- Serin, M. K., & Korkmaz, İ. (2014). Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının analizi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 155-169. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefad/issue/59467/854523> adresinden erişilmiştir.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahloğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61781/923680> adresinden erişilmiştir.
- Tavşancıl, E., & Aslan, E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayınları.

Thomson, W. C., & Wendt, J. C. (1995). Contribution of hardiness and school climate to alienation experienced by student teachers. *The Journal of Educational Research*, 88(5), 269-274. doi: 10.1080/00220671.1995.9941310

Vavrus, M. (1987). Reconsidering teacher alienation: A critique of teacher burnout in the public schools. *The Urban Review*, 19(3), 179-188. <https://doi.org/10.1007/BF01111878>

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. Basım). Ankara: Seçkin.

Yıldız, S., & Alıcı, D. (2019). Akademisyenliğe yabancılaşma ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 49-58. doi: 10.2399/yod.18.028

Yörür, F. (2016). *İlk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yabancılaşma ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki (Aydın ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın. <http://adudspace.adu.edu.tr:8080/xmlui/handle/11607/3006> adresinden erişilmiştir.

## 7. EXTENDED ABSTRACT

Academics, who are raising researchers, creative and inquisitive individuals in the university environment, are expected to work in a coordinated way while continuing their own intellectual development, contributing to the processes related to education. The realization of these expectations of the academics towards society and their students is only possible if they meet their own interests and needs and self-actualize themselves. However, some of the academics working in higher education institutions cannot approach the potential for self-actualization due to the regulations in the legislation, managerial practices in their institutions and workplace practices. The inability of the academician to self-actualize himself due to the conditions of the university and its environment may cause him to find his job meaningless, to feel inadequate and powerless, to isolate himself from the university and his colleagues, and to have negative attitudes towards his work as a cause or result of these. As a result, academics inevitably feel alienation from their work. Therefore, this research is considered important in terms of determining why, how and in what ways work alienation occurs.

In this regard, the aim of this research is to investigate and reveal how alienation from work and its effects occur in the framework of the dimensions of “weakness”, “meaninglessness”, “normlessness”, “isolation” and “self-estrangement” according to the instructors working in foreign language schools of some state universities. Within the scope of the research, answers to the following questions were sought:

1. What are their thoughts on the “weakness” sub-dimension of alienation and its effects?
2. What are the thoughts on the “meaninglessness” sub-dimension of alienation and its effects?
3. What are the thoughts on the “normlessness” sub-dimension of alienation and its effects?
4. What are the thoughts on the “isolation” sub-dimension of alienation and its effects?
5. What are the thoughts on the “self-estrangement” sub-dimension of alienation and its effects?

Alienation is a central concept in contemporary thought about man and his place in the world. It is stated that the famous thinker Hegel was the first name to scientificize the concept of alienation and bring it to philosophy, Rousseau gave alienation a political meaning, and Marx is the one to realize the concretization of the concept (Yıldız and Alıcı, 2019). In this research as the dimensions of alienation, the aforementioned dimensions put forward by Seeman (1959) were taken as the basis. What makes Seeman different in the field of alienation is that he synthesized the views of the thinkers before him and at the same time pioneered this field by making many studies to measure alienation with empirical studies (Gider and Okçu, 2021).

According to Seeman (1959), the ‘weakness’ dimension can be conceived as the thought or possibility that an individual’s own behaviour cannot determine the emergence of desired outcomes or reinforcements and the ‘meaninglessness’ dimension of alienation refers to the individual’s sense of understanding the events s/he is in. In the meaninglessness dimension, high alienation can be mentioned when the individual is uncertain about what to believe. As for the ‘normlessness’ dimension of alienation, it involves a high expectation that socially disapproved behaviour is necessary to achieve certain goals and encompasses a wide range of social conditions and psychic states. ‘Isolation’ is the dimension of alienation that includes social distancing or alienation from group standards resulting from the individual’s inability to adapt to the environment and especially the work environment (Dean, 1961). The last dimension of alienation, ‘self-estrangement’, includes the individual’s

alienation from her/his own reality, perceiving herself/himself as a tool for other purposes, and deprivation of personal satisfaction (Seeman, 1959).

In this research, the phenomenology design of the qualitative research method was preferred and the phenomenon discussed in this research is work alienation. In addition, the maximum variation sampling technique, one of the purposive sampling methods, was used. In order for the research to provide maximum diversity, 10 instructors working in foreign languages schools of four different state universities in Istanbul were selected. It is thought that the perception of work alienation of lecturers based on the experiences they have gained according to different years of seniority in state universities may change. For this reason, 3 instructors with 1-3 years of seniority, 3 instructors between 5-8 years and 4 instructors with a seniority of 10 years and above were selected in order to make it possible to obtain the most and various information about the case under research. Furthermore, it was preferred to use the semi-structured interview technique, which is considered to be one of the most appropriate techniques for the transfer of perceptions and experiences about the phenomenon of work alienation. After the data collection process, content analysis was carried out during the analysis of the data. In the data analysis, the themes that make up the “weakness”, “meaninglessness”, “normlessness”, “isolation” and “self-estrangement” dimensions of alienation were analysed and their explanations were presented under each theme within the framework of the indicator codes related to that theme.

Within the scope of the findings of the research, it was observed that the findings of “participation in decision mechanisms, old-fashioned practices, seniority-based nepotism, forced assignments, ignoring new ideas and criticisms, routine work, difficulties in academic advancement” were concentrated on the findings of work alienation. Based on the results of the research, some suggestions were presented to practitioners and researchers. First of all, it is suggested that instructors take part in decision mechanisms in order to internalize and make sense of the aims and practices of the institution, and to feel valuable and powerful. Secondly, taking into account the merits of instructors in their assignments or having them undergo specialization training beforehand will prevent them from feeling inadequate and experiencing the phenomenon of alienation from work. It is recommended for researchers conduct a study on the phenomenon of alienation that will include academics from different titles, academic levels and units for future research. Finally, the participation of academicians working at foundation universities in a different study may bring a different perspective to the phenomenon of alienation.