

## Öğretmenlerin iş ortamında dışlanma deneyimleri: Bir olgu bilim çalışması

Yaşam Yozgatlıoğlu<sup>1</sup>, Mustafa Bekar<sup>2</sup>, Suat Kara<sup>3</sup>, Ender Özcan Özçakır<sup>4</sup>

DOI 10.5281/zenodo.10909797

### Özet

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş ortamında dışlanma deneyimlerine yönelik görüşlerini incelemektir. Bu çalışmada nitel yöntem tercih edilmiş olup olgubilim çalışması deseni tasarlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 21 öğretmen oluşturmuştur. Çalışma grubu, amaçlı örnekleme yaklaşımı kullanılarak seçilmiştir. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından oluşturulan açık uçlu sorulardan oluşan bir yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmeler, katılımcılar ile yapılan yüz yüze görüşmelerle gerçekleştirilmiştir. Çalışma verileri içerik analizi yapılarak çözümlenmiştir. Çalışmada, öğretmenlerin iş ortamlarındaki dışlanma deneyimleri incelenmiştir. Araştırma, öğretmenlerin iş yerinde dışlanma hissi yaşadıkları durumların çeşitli temalara ayrıldığını ortaya koymuştur. Özellikle, ilgisizlik/değersizlik hissi ve sosyal dışlanma temaları altında toplanan deneyimler, fikirlerin önemsenmemesi, karar alma süreçlerine katılmama gibi faktörlere odaklanmıştır. Bunun yanı sıra, dışlanma hissettiklerini belirleme konusunda öğretmenlerin dikkat ettikleri işaretler iletişim tarzı, davranışsal işaretler ve sosyal davranışlar olarak sınıflandırılmıştır. Dışlanma hissinin öğretmenleri nasıl etkilediğine dair görüşler, iş performansında azalma ve memnuniyette düşüş şeklinde özetlenmiştir. Son olarak, dışlanma hissini azaltmak veya önlemek için önerilen stratejiler, iletişim, adalet ve empati temaları altında incelenmiştir; iş birliği, açık iletişim ve adil yaklaşım gibi faktörler öne çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, dışlanma, iş ortamı.

### Teachers' experiences of exclusion at work: a case study

#### Abstract

The purpose of this study is to examine teachers' views on their experiences of exclusion in the work environment. Qualitative method was preferred in this study and it was designed in a phenomenological study design. The study group consisted of 21 teachers. The study group was selected using a purposive sampling approach. A semi-structured interview form consisting of open-ended questions created by the researchers was used as a data collection tool. The interviews were conducted through face-to-face interviews with the participants. The study data were analyzed using content analysis. In the study, teachers' experiences of exclusion in the workplace were examined. The study revealed that the situations in which teachers experienced feelings of exclusion at work were divided into various themes. In particular, the experiences gathered under the themes of feeling of indifference/ worthlessness and social exclusion focused on factors such as not caring about ideas and not participating in decision-making processes. In addition, the signs that teachers pay attention to in order to identify their feelings of exclusion are classified as communication style, behavioral signs and social behaviors. The views on how the feeling of exclusion affects teachers were summarized as a decrease in job performance and a decrease in satisfaction. Finally, suggested strategies to reduce or prevent feelings of exclusion were examined under the themes of communication, fairness and empathy; factors such as cooperation, open communication and fair approach were prominent.

**Keywords:** Teacher, exclusion, work environment.

<sup>1</sup> Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, [yasamsosyal@gmail.com](mailto:yasamsosyal@gmail.com)

<sup>2</sup> Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, [m-bekar5858@hotmail.com](mailto:m-bekar5858@hotmail.com)

<sup>3</sup> Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, [suatkara3301@gmail.com](mailto:suatkara3301@gmail.com)

<sup>4</sup> Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, [sefasulun@gmail.com](mailto:sefasulun@gmail.com)

## Giriş

İnsanların doğuştan gelen sosyalliği nedeniyle, sürekli olarak sosyal kolektifler oluşturmaya yönelirler. Doğuştan, besleyici bir aile ortamı, eğitim fırsatları ve anlamlı sosyal bağlantılar sağlayabilecek kişiler tarafından kabul edilme isteğimiz vardır (Kızıl, 2019). Bireylerin sahip olduğu sosyal taleplerden biri de ait olma veya bağlantı kurma dürtüsüdür. Olumlu sosyal bağlantılar geliştirmek insan doğasının önemli bir yönüdür. Kişi kabul görmek için çabalar ve reddedilme deneyiminden aktif olarak kaçınır (Kurzban ve Leary, 2001). Bu tür zararlı faaliyetlerle karşılaşmaktan kaçınma çabalarına rağmen, insanlar istemeden de olsa zararlı davranışlarla karşılaşabilirler. Örgütler, yöneticilerin ve çalışanların bir arada bulunduğu ve sürekli etkileşim içinde olduğu sosyal sistemlerdir (Kızıl, 2019). Çalışanların şirketteki iyi performansı, diğer çalışanlar ve yönetimle olan ilişkilerinin kalitesinden önemli ölçüde etkilenmektedir (Chung, 2017). Yönetimin ve işletmenin iyiliği için muhalif görüşlerini dile getiren çalışanlara yönetimin verdiği yanıtın önemi göz ardı edilemez. Bireylerin yorumları kabul edilir ve uygun düzenlemeler yapılırsa, kendilerini değerli hissetmeleri ve işletmeye katkıda bulunmaya aktif olarak devam etmeleri beklenir.

Örgütsel dışlama birçok örgütte yaygındır ve eğitim kurumlarında da görülmektedir. Okul örgütü, yönetim, eğitimciler ve öğrencilerden oluşan ve hepsi birbiriyle aktif olarak etkileşim halinde olan uyumlu bir varlıktır. Araştırmalar, bir okul kültürü homojenliği teşvik ettiğinde, örgütsel dışlanma vakalarının daha az sıklıkta görüldüğünü göstermiştir. Günümüzde, çeşitli okul gruplarının yaş, cinsiyet, renk ve özellikle siyasi görüşler gibi faktörlere dayalı dışlayıcı uygulamalarda bulunduğu tespit edilmiştir. Siyasi kutuplaşma, örgütsel dışlanmaya katkıda bulunan önemli bir faktördür. Birçok şirket bunu göz ardı edip tüm bireylere aynı şekilde davranabilirken, diğerleri kendi bakış açılarına uymayan kişileri dışlamak için başka eylemlerde bulunabilir. Yönetim, kendi sendikalarına üye olan öğretmenlere karşı daha ılımlı ve destekleyici bir yaklaşım sergileyebilirken, sendika üyesi olmayan öğretmenlere karşı mobbing davranışlarında bulunabilir. Ayrıca, görev dağılımında adaletsizlik gösterebilir ve müfredat geliştirirken tarafsızlıktan yoksun olabilirler. Okullarda dışlanma genellikle okul yönetiminin davranışlarından kaynaklanır. Okulda muhalif davranışlar sergileyen öğretmenler varsa, yönetim bu faaliyetleri görmezden gelerek ya da bastırarak kurum içindeki anlaşmazlıkları hafifletmeye çalışabilir. Bir şirketteki çalışanlar muhalif davranışlar sergilemekte ısrar ederlerse, sonunda dışlanmayla karşı karşıya kalabilirler. Sadece yöneticilerinden değil, aynı zamanda iş arkadaşlarından da dışlanabilirler. Eickholt ve Goodboy (2017) tarafından yürütülen çalışmada, meslektaşlarla kurulan olumsuz ilişkilerin ve dışlanmanın, dışlanan kişide hoşnutsuzluğa yol açabileceği tespit edilmiştir. Meslektaşlarıyla sosyal bağlar kuramayan öğretmenler, dışlanmaya maruz kalmamak için okul değiştirmeyi tercih edebilmektedir (Eickholt ve Goodboy, 2017). Örgütsel zorbalığa maruz kalan öğretmenlerin düşmanlık, sabırsızlık ve kızgınlık gibi özellikler sergileme olasılığı daha yüksektir (Lutgen-Sandvik, 2006). Öğretmenlik, stres yaşamayı gerektiren zorlu bir kariyerdir. Öğretmenlerin idare, öğrenciler ve hatta velilerle sürekli etkileşim halinde olduğu düşünüldüğünde, zorluklarla karşılaşmak ve hoşnutsuzluk strese yol açabilir. Okul kültüründeki destek eksikliği bu faktörlerle birleştiğinde, öğretmenlerde mesleki tükenmişliğe yol açabilir (Naring vd., 2006). Mesleki tükenmişlik, bir öğretmenin işine olan inancını giderek yitirdiği ve görevlerini etkili bir şekilde yerine getiremez hale geldiği bir durumdur. Bu sorunu hafifletmek için, yönetimin çalışanlarına karşı hassasiyet göstermesi ve işgücü arasında kayırmacılık veya dışlayıcı faaliyetlerde bulunmaktan kaçınması önemlidir. Olumsuz eylemlerden kaçınmak, dışlama ve hoşnutsuzluğun olumsuz sonuçlarını önler. Bu nedenle, öğretmenler dikkatlerinin daha büyük bir kısmını bilgi verme ve bilgi edinme

sürecine ayırabilir (Eickholt ve Goodboy, 2017). Kandemir'in (2011) çalışmasında, dışlanmanın üç farklı biçimi olan aidiyet, kontrol ihtiyacı ve olumlu öz-değer derecelerinde farklılıklar görülmüştür. Aidiyet, olumlu öz-değer ve kontrol ihtiyaçlarına yönelik tehdit algıları analiz edildiğinde, kadınların erkeklere kıyasla bu ihtiyaçlara yönelik daha fazla sayıda tehditle karşılaştığı görülmüştür. Ayrıca, dışlanma erkeklerde kadınlara kıyasla daha fazla şiddet eylemine yol açmıştır. Keklik ve diğerleri (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırma akademik personele odaklanmıştır. Araştırma, düşük derecede örgütsel dışlanma olduğunu, önyargının maddi faktörlerden kaynaklanabileceğini ve kadınların erkeklerden daha fazla dışlanma ile karşı karşıya olduğunu ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin iş ortamında dışlanma deneyimlerini inceleyen bir olgu bilim çalışması, eğitim kurumlarında çalışan profesyonellerin iş yaşamındaki psikososyal etkileşimlerinin derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlar. Bu tür araştırmalar, eğitim alanındaki profesyonellerin çalışma koşullarını anlamak, iş ortamlarını iyileştirmek ve meslek grupları arasındaki ilişkileri güçlendirmek için önemlidir. Öncelikle, öğretmenlerin iş ortamında dışlanma deneyimlerini araştırmak, eğitim sisteminin sağlıklı işleyişini ve öğretmenlerin mesleki tatminini anlamak için hayati bir öneme sahiptir. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, dışlanma gibi olumsuz deneyimler yaşaması, hem bireylerin psikolojik refahını hem de iş performansını olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, bu tür olumsuz etkileşimleri tanımlamak ve anlamak, eğitim sistemini daha sağlıklı hale getirmek için gereklidir. İkincisi, öğretmenlerin iş yaşamındaki dışlanma deneyimlerini araştırmak, eğitim kurumlarında güvenli ve destekleyici bir iş ortamı oluşturulmasına yardımcı olabilir. Eğitim çalışanlarının, iş yerinde dışlanma veya ayrımcılık gibi olumsuz deneyimler yaşamaları, çalışma ortamının kalitesini düşürebilir ve çalışanların motivasyonunu azaltabilir. Bu nedenle, bu tür olumsuz etkileşimlerin nedenlerini ve etkilerini araştırmak, daha adil, destekleyici ve kapsayıcı bir iş ortamı oluşturulmasına yardımcı olabilir. Üçüncüsü, öğretmenlerin iş yaşamındaki dışlanma deneyimlerini incelemek, eğitim politikalarının ve uygulamalarının iyileştirilmesine katkıda bulunabilir. Eğitim sistemlerindeki politika yapıcılar ve yöneticiler, öğretmenlerin yaşadığı zorlukları anlamak ve iş ortamlarını iyileştirmek için araştırmalardan elde edilen bulguları dikkate alabilirler. Bu, eğitim sistemlerinin daha etkili ve sürdürülebilir hale gelmesine yardımcı olabilir. Son olarak, öğretmenlerin iş ortamında dışlanma deneyimlerini araştırmak, eğitim alanındaki mesleki gelişimi teşvik etmek için önemlidir. Bu tür araştırmalar, öğretmenlerin iş yaşamındaki zorlukları anlamalarına ve bu zorluklarla başa çıkmak için etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, eğitim profesyonellerinin mesleki gelişimlerini desteklemek için eğitim programları ve kaynaklarının geliştirilmesine de katkıda bulunabilir. Tüm bu nedenlerden ötürü, öğretmenlerin iş ortamında dışlanma deneyimlerini araştırmak ve anlamak, eğitim sistemlerinin ve eğitim profesyonellerinin refahını artırmak için önemli bir adımdır. Bu tür araştırmalar, eğitim alanındaki politika yapıcılar, yöneticiler, araştırmacılar ve eğitim profesyonelleri için değerli bilgiler sağlayabilir ve daha kapsayıcı ve destekleyici bir eğitim sistemi oluşturma hedefine katkıda bulunabilir.

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş ortamında dışlanma deneyimlerine yönelik görüşlerini incelemektir. Bu kapsamda aşağıdaki soruların yanıtları aranmıştır:

- 1) Öğretmenlerin iş yerindeki deneyimlerinde dışlanma hissettikleri bir anılarına ilişkin görüşleri nasıldır?
- 2) Öğretmenlerin dışlanma hissettikleri durumları belirleme konusunda ne tür işaretlere dikkat ettiklerine ilişkin görüşleri nasıldır?
- 3) Dışlanma hissinin öğretmenleri nasıl etkilediğine ilişkin görüşleri nasıldır?

4) İş yerinde dışlanma hissini azaltmak veya önlemek için kullanılan/önerilen stratejilere ilişkin görüşleri nasıldır?

## Yöntem

### Araştırma deseni

Araştırma olgubilim deseni ile gerçekleştirilmiştir. Fenomenoloji, genellikle bizim farkında olduğumuz fakat detaylı ve derinlemesine bir kavrayışa sahip olmadığımız fenomenleri inceleme pratiğidir (Yıldırım & Şimşek, 2005). Okul kültürü de bu çerçevede detaylı bir şekilde incelenmiştir.

### Katılımcılar

Araştırmaya katılımcılar seçerken, amaçlı örnekleme tekniklerinden biri olan aykırı durum örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem, Yıldırım ve Şimşek (2005) ile Cohen, Manion ve Morrison (2005) tarafından önerilmiştir. Aykırı durumların, normal durumlara kıyasla daha fazla bilgi sunabileceği ve böylece araştırma sorununu daha derinlemesine ve çok yönlü anlamamıza olanak sağlayacağı düşüncesiyle bu yöntem benimsenmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2005, s.108). Araştırmanın yapılacağı okullar seçilirken, en az on yıldır eğitim-öğretime açık olma şartı aranmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin seçimi yapılırken, en az üç yıldır mevcut okullarında görev yapıyor olmaları koşulu aranmıştır. Bu süreçte ilk olarak okul müdürleriyle görüşülmüş, ardından bu kriterlere uyan personelin listesi alınarak, en kıdemliden başlayarak görüşmeler yapılmış ve çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul edenler belirlenmiştir. Görüşmeler için randevular alınmıştır.

**Tablo 1:** Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

No	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K01	Kadın	Türkçe	33	10	Lisans
K02	Kadın	İngilizce	23	2	Lisans
K03	Kadın	Fen Bilimleri	34	11	Lisans
K04	Kadın	Matematik	28	6	Lisans
K05	Kadın	Türkçe	34	9	Lisans
K06	Erkek	Sosyal Bilgiler	40	14	Lisans
K07	Kadın	Fen Bilimleri	31	8	Lisans
K08	Kadın	Beden Eğitimi	34	11	Lisans
K09	Erkek	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	42	13	Yüksek Lisans
K10	Kadın	Matematik	33	11	Lisans
K11	Kadın	Müzik	36	11	Lisans
K12	Kadın	İngilizce	42	19	Lisans
K13	Kadın	Özel Eğitim	31	5	Lisans
K14	Kadın	Özel Eğitim	28	3	Lisans
K15	Erkek	Türkçe	35	10	Lisans
K16	Erkek	Bilişim Teknolojileri	35	11	Lisans
K17	Erkek	Özel Eğitim	63	43	Lisans
K18	Kadın	Matematik	33	7	Lisans
K19	Kadın	Fen Bilimleri	30	4	Lisans
K20	Kadın	Türkçe	43	21	Lisans
K21	Kadın	Türkçe	38	14	Lisans

Tablo 1’de verilen katılımcıların profili incelendiğinde, cinsiyet bakımından çalışmada 16 kadın 5 erkek öğretmen olduğu görülmüştür. Branşları bakımından çalışmada; 1, Beden Eğitimi, 1

Bilişim Teknolojileri, 1 Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, 1 Müzik, 1 Sosyal Bilgiler, 2 İngilizce, 3 Fen Bilimleri, 3 Matematik, 3 Özel Eğitim, 5 Türkçe öğretmeni bulunmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin 23-63 yaş aralığında yer aldığı belirlenmiştir. Mesleki kıdemleri bakımından ise en az 2 yıl, en fazla 43 yıllık kıdeme sahip öğretmenler çalışmada yer almıştır. Eğitim durumları incelendiğinde 1 öğretmen yüksek lisans ve 20 öğretmen de lisans mezunu olduklarını belirtmişlerdir.

### **Veri toplama araçları**

Araştırma verileri, araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Görüşme formunun hazırlanmasına başlamadan önce, konu hakkında geniş bir literatür taraması yapılarak hem ulusal hem de uluslararası düzeyde yapılmış nitel ve nicel çalışmalardan faydalanılmıştır. Bu ön çalışma sayesinde, çalışmanın teorik çerçevesi oluşturulmuş ve konuya ilişkin derinlemesine bilgiler edinilmiştir. Ardından, görüşme formunda yer alacak sorular belirlenmiştir.

Görüşme formunun içeriğinin amaca uygunluğunu değerlendirmek için, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde görev yapan iki öğretim üyesi ile, uygulama yapılacak okullardan seçilen iki öğretmen ve bir yönetici ile ön görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmeler sonucunda elde edilen geri bildirimler doğrultusunda görüşme formu son haline getirilmiş ve araştırmaya katılacak kişilere yöneltilmiştir. Veri toplama işlemi Eylül-Ekim 2023 tarihleri arasında, katılımcılarla yapılan görüşmeler yoluyla gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sırasında herhangi bir veri kaybını önlemek amacıyla ses kayıt cihazları kullanılmıştır. Katılımcılara görüşme öncesinde kayıt cihazının kullanılacağı bilgisi verilmiş, görüşme sonrasında ise kayıtların katılımcılar tarafından dinlenebileceği, istenirse görüşlerin kısmen veya tamamen çıkarılabileceği belirtilmiştir.

### **Verilerin toplanması**

Görüşmeleri yürüten araştırmacılar, katılımcıların rahat ve güvenli bir ortamda düşüncelerini açıkça ifade edebilmeleri için dikkatli bir etkileşim ortamı sağlamışlardır. Görüşme sürecinde, katılımcıların araştırmacı tarafından yönlendirilmemelerine özen gösterilmiştir. Sorular, katılımcıları yanıltıcı veya önyargılı ifadelerden uzak tutulmuş, katılımcıların ifadelerine saygı gösterilmiş ve onların sözleri kesilmemiştir. Görüşmeler yaklaşık olarak 45 dakika sürmüştür.

### **Geçerlik Güvenirlik**

Bu çalışmada, nitel araştırma bağlamında geçerlik ve güvenirlilik sağlamak için belirli adımlar izlenmiştir. İlk olarak, iç geçerlilik için, araştırmacı tarafından seçilen araçların ve tekniklerin doğru veri toplama yeteneği değerlendirilmiştir. Bu, araştırma materyallerinin ve kategorizasyonunun uygunluğunun analizi ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın dış geçerliliğini değerlendirme sürecinde, sonuçların farklı popülasyonlarda uygulanabilirliği ve karşılaştırılabilirliği incelenmiştir. Bu, araştırmada kullanılan veri toplama yöntemlerinin çeşitli gruplarda konsistent sonuçlar üretip üretmediğinin analiziyle gerçekleştirilmiştir.

Güvenirlilik boyutunda ise, üç kritik strateji benimsenmiştir. İlk olarak, analiz süreci boyunca oluşturulan kategorilerin ve içeriklerin geçerliliğini temin etmek amacıyla iç uyum denetimleri gerçekleştirilmiştir. İkinci strateji olarak, bulguların başka bir araştırmacı tarafından elde edilen sonuçlarla doğrulanması amaçlanmıştır. Bu, analitik sürecin ve bulguların bir alan uzmanı tarafından gözden geçirilmesi ile sağlanmıştır. Son strateji, elde edilen ilk verilerin teyidi ve

analizin her safhasında ortak bir anlayışın sağlanması için yapılan tekrar gözden geçirme süreçlerini içermektedir.

Bu prosedürler, literatürde kabul gören geçerlilik ve güvenilirlik yöntemlerine dayanarak uygulanmıştır ve araştırmanın sonuçlarının hem doğru hem de güvenilir olduğunu teyit etmektedir (Kumandaş Öztürk, 2019). Araştırmada ayrıca, kodlayıcılar arası güvenilirliğe de özel bir önem verilmiştir. Kodlayıcılar arası güvenilirlik, farklı kodlayıcıların aynı veri setini benzer biçimde yorumlama ve analiz etme kapasitelerinin bir ölçütüdür. Bu ölçüt, çalışmanın güvenilirliğine katkıda bulunur; çünkü verilerin farklı bireyler tarafından aynı standartlara göre değerlendirilmesi, sonuçların objektifliğini ve yeniden üretilebilirliğini garanti altına alır. Bu kapsamda, çalışma için seçilen veriler birden çok kodlayıcı tarafından bağımsız bir şekilde analiz edilmiştir. Her biri, veriyi belirlenen temalara göre incelemiştir. Ardından, kodlayıcılar arası analiz sonuçlarının karşılaştırılması gerçekleştirilmiş ve önemli bir uyum saptanmıştır. Kodlayıcılar arası güvenilirlik, Cohen's Kappa gibi istatistiksel metotlarla da sayısal olarak değerlendirilmiştir. Bu istatistiksel değerlendirmeler, kodlayıcıların değerlendirmeleri arasındaki uyum ve konsensüsü ortaya koyar. Cohen's Kappa'nın yüksek olması, kodlayıcıların değerlendirmelerinde yüksek bir tutarlılık seviyesi olduğunu işaret eder ve bu da araştırmanın güvenilirliğini pekiştirir (Cohen, Manion ve Morrison, 2005). Böylece, kodlayıcılar arası güvenilirlik, araştırmanın bulgularının hem güvenilir hem de geçerli olduğunun kanıtı olarak ön plana çıkar. Bu yaklaşım, araştırma sonuçlarının objektifliğini ve diğer araştırmacılar tarafından tekrar edilebilirliğini sağlama amacı gütmüştür.

### **Verilerin analizi**

Elde edilen veriler, içerik analizi yöntemiyle işlenmiştir. Görüşme kayıtları detaylı bir şekilde incelenmiş, kodlama yapılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Her bir katılımcı için ayrıntılı çözümlenmeler yapılmış ve araştırma bulguları, görüşme soruları temel alınarak tematik olarak sınıflandırılmıştır. Önemli bulunan ifadeler doğrudan alıntı olarak kullanılmış, içerik analizi ile analiz edilmiştir.

Görüşmeler aracılığıyla elde edilen bilgiler, içerik analizi yöntemiyle işlenmiştir. Bu yöntem, belirlenen konu ve kavramlar çevresinde, benzer içerikleri sınıflandırıp, bunları okuyucuya net ve organize bir şekilde sunmayı ve açıklamayı amaçlar (Yıldırım ve Şimşek, 2018). İçerik analizinin gerçekleştirilmesi için izlenen adımlar aşağıda özetlenmiştir:

**Veri Toplama:** Görüşme teknikleri kullanılarak ham veriler elde edilmiştir. Bu süreçte, öğretmenlerin velilerle nasıl iletişim kurduklarına dair görüşler toplanmıştır.

**Veri Hazırlığı:** Elde edilen veriler, analize uygun bir formata getirilmiştir. Yanıtlar düzenlenmiş, irrelevant bilgiler atılmış ve veriler organize edilmiştir.

**İlk Okuma ve Aşına Olma:** Veriler defalarca incelenerek genel bir anlayış elde edilmiştir. Bu süreçte, verilerin temel fikirleri ve anlam birimleri tespit edilmiştir.

**Kodlama:** Veriler tüm araştırmacılar tarafından değerlendirilmiştir. Veriler, özel temalar veya kategoriler altında sınıflandırılmıştır. Her bir iletişim stratejisi belirli kodlarla etiketlenmiştir. Kodlama işlemi, verilerin içeriği, öğretmenlerin beyanları ve araştırmanın hedefleri göz önünde bulundurularak yapılmıştır. Kodlama aşamasında, katılımcıların sıkça üzerinde durduğu ve tekrar ettiği noktalar önemsenmiştir.

**Tema Çerçevesi Geliştirme:** Benzer kodlar, daha geniş temalar altında birleştirilmiştir. Bu örnekte, "Açık İletişim Ortamları" ve "Yazılı ve Dijital İletişim" gibi ana temalar ortaya konmuştur.

Frekans Analizi: Her bir kod ve temanın veri setinde ne sıklıkla geçtiği hesaplanmıştır. Bu, belirli stratejilerin veya konuların önemini değerlendirmek için önemli bir adımdır.

Revizyon ve Onay: Kodlama ve tema yapısının, elde edilen verileri doğru bir şekilde yansıtmayı yansıtmadığı değerlendirilmiştir. Gerekliğinde, kod ve tema yapısında düzenlemeler yapılmıştır.

Raporlama: Elde edilen temalar, kodlar ve örnek katılımcı ifadeleri, okuyucuya net bir şekilde aktarılacak biçimde raporlanmıştır. Bu süreç sayesinde, toplanan veriler ayrıntılı ve sistematik bir biçimde analiz edilmiş ve sonuçlar güvenilir olarak sunulmuştur.

Bu adımlar, görüşmelerden toplanan verilerin nasıl derinlemesine analiz edildiğini ve raporlandığını açıklar, aynı zamanda Yıldırım ve Şimşek (2018) tarafından önerilen yöntemlerle uyumludur.

### Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde öğretmenlerden elde edilen veriler analiz edilerek her tema ile ilgili alt tema, kod ve görüşlere dayalı tablolar oluşturularak görüşme formunda yer alan sıralama ile sunulmuştur.

### Öğretmenlerin iş yerindeki deneyimlerinde dışlanma hissettikleri bir anılarına ilişkin görüşleri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan "İş yerindeki deneyimlerinizde dışlanma hissettiğiniz bir anı anlatır mısınız?" sorusuna katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Öğretmenlerin İş Yerindeki Deneyimlerinde Dışlanma Hissettikleri Bir Anılarına İlişkin Görüşleri

Tema	Görüşler	Katılımcı	f
İlgisizlik/değersizlik hissi	Fikirlerin önemsenmemesi	K1, K10, K6, K7, K13, K16, K17	7
	Dikkate alınmama	K9, K10, K14, K16	4
	Karar alma süreçlerine katılmama	K2, K3, Ö12	3
	Konuşmanın kesilmesi	K6, K11, K15	3
Sosyal dışlanma	Yalnızlık hissi	K4, K8, K11, K17	3
	Alay edilme	K3, K5,	2

Tablo 2 incelendiğinde; öğretmenlerin iş yerindeki deneyimlerinde dışlanma hissettikleri bir anılarına ilişkin görüşlerinin; "İlgisizlik/değersizlik hissi ve sosyal dışlanma" temaları altında toplandığı görülmektedir.

İlgisizlik/değersizlik hissi teması altında; "fikirlerin önemsenmemesi, dikkate alınmama, karar alma süreçlerine katılmama" olmak üzere üç alt kod bulunmaktadır. İlgisizlik/değersizlik hissi hakkında görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

*"Bir projede iş arkadaşlarımdan bana karşı ilgisiz davrandıklarını fark ettim. Fikirlerime ve katkılarıma değer verilmediğini hissettim." (K1)*

*"Bir grup proje çalışmasında, diğer öğretmenlerin benim fikirlerimi dinlemek yerine kendi aralarında tartıştıklarını fark ettim." (K7)*

"Bir grup proje çalışmasında, diğer öğretmenlerin fikirlerime itiraz etmelerine rağmen, benim fikirlerimi dikkate almadıklarını fark ettim." (K10)

"Departman toplantılarında, birkaç meslektaşımın beni göz ardı ettiğini ve konuşmalarından kaçındıklarını hissettim." (K9)

"Departman toplantılarında sürekli olarak dışlanıyormuşum gibi hissettim. Karar alma süreçlerine dahil edilmiyordum." (K2)

"Departman toplantılarında, karar alma süreçlerine katılmamın önemsenmediğini ve dikkate alınmadığımı hissettim." (K12)

Sosyal dışlanma teması altında; "konuşmanın kesilmesi, yalnızlık hissi ve alay edilme" olmak üzere üç alt kod bulunmaktadır. Sosyal dışlanma hakkında görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

"Bir grup etkinlikte, diğer öğretmenlerin arasında dolaşırken, konuşmalarını durdurup sessizleştiklerini ve benimle konuşmayı kesmelerini fark ettim." (K3)

"Bir sosyal etkinlikte, diğer öğretmenlerin benimle konuşmaktan kaçındıklarını ve kendimi yalnız hissettiğimi fark ettim." (K11)

"Bir öğrencinin velisiyle iletişim kurarken, diğer öğretmenlerin arkamda sessizce konuşup güldüklerini fark ettim. Bu durum beni rahatsız etti." (K5)

### Öğretmenlerin dışlanma hissettikleri durumları belirleme konusunda ne tür işaretlere dikkat ettiklerine ilişkin görüşleri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan "Dışlanma hissettiğiniz durumları belirleme konusunda ne tür işaretlere dikkat ediyorsunuz?" sorusuna katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 3'de sunulmuştur.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin Dışlanma Hissettikleri Durumları Belirleme Konusunda Ne Tür İşaretlere Dikkat Ettiklerine İlişkin Görüşleri

Tema	Görüşler	Katılımcı	f
İletişim tarzı	İletişimde mesafe koyma	K9, K10, K11, K12, K15, K17	6
	Samimiyetsizlik	K4, K6, K8, K9, K13	5
	Fikirlerin yok sayılması	K7, K14, K16	3
	Konuşmanın kesilmesi/sessizleşme	K5, K12	2
	Göz teması kurmama	K1	1
Davranışsal işaretler	Davranışta mesafe koyma	K6, K8, K9, K13, K14	5
	Sessizleşme	K3, K5	2
	Görmezden gelme	K1, K5, K14	3
Sosyal davranışlar	Grupta dışlama	K2, K3, K10	3
	İşbirliği yapmama	K3	1

Tablo 3 incelendiğinde; öğretmenlerin dışlanma hissettikleri durumları belirleme konusunda ne tür işaretlere dikkat ettiklerine ilişkin görüşlerinin; "iletişim tarzı, davranışsal işaretler, sosyal davranışlar" temaları altında toplandığı görülmektedir.



İletişim tarzı teması altında; "iletişimde mesafe koyma, samimiyetsizlik, fikirlerin yok sayılması, konuşmanın kesilmesi/sessizleşme, göz teması kurmama" olmak üzere beş alt kod bulunmaktadır. İletişim tarzı hakkında görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

*"İş yerinde dışlanma işaretlerini belirlemek için, grup etkinliklerinde benimle konuşmaktan kaçınan meslektaşlarımı ve beni göz ardı edenleri gözlemliyorum." (K10)*

*"Dışlanma hissettiğim durumları belirlerken, diğer öğretmenlerin benimle konuşurken gösterdikleri ilgisizliği veya mesafeyi gözlemliyorum." (K11)*

*"İş yerinde dışlanma durumlarını fark etmek için, grup içindeki iletişimde benimle olan mesafeyi ve samimiyetsiz davranışları gözlemliyorum." (K4)*

*"İş yerinde dışlanma hissettiğim durumları belirlerken, diğer öğretmenlerin benimle olan iletişimlerinde olumsuz bir değişiklik veya soğukluk hissediyorum." (K6)*

*"Dışlanma işaretlerini belirlemek için, grup çalışmalarında benim fikirlerime dikkat etmemesi veya değer vermemesi durumunda meslektaşlarımı gözlemliyorum." (K7)*

*"Dışlanma işaretlerini belirlemek için, toplantılarda veya etkinliklerde benim görmezden gelinmemi veya konuşmaların sessizleşmesini gözlemliyorum." (K5)*

*"Dışlanma hissettiğim durumları belirlerken, iş yerindeki diğer öğretmenlerin benimle iletişim kurma şeklini gözlemliyorum. Mesela, göz temasından kaçınma veya konuşmaları durdurma gibi işaretlere dikkat ediyorum." (K1)*

Davranışsal işaretler teması altında; "davranışta mesafe koyma, sessizleşme, görmezden gelme" olmak üzere üç alt kod bulunmaktadır. Davranışsal işaretler hakkında görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

*"Dışlanma işaretlerini belirlemek için, meslektaşlarımın benimle konuşurken gösterdikleri samimiyetsizlik veya dikkatsizlik gibi davranışları gözlemliyorum." (K13)*

*"İş yerinde dışlanma hissettiğim durumları belirlerken, grup etkinliklerinde diğer öğretmenlerin beni dikkate almamasını veya görmezden gelmelerini gözlemliyorum." (K14)*

*"Dışlanma işaretlerini belirlemek için, toplantılarda veya etkinliklerde benim görmezden gelinmemi veya konuşmaların sessizleşmesini gözlemliyorum." (K5)*

*"Dışlanma hissettiğim durumları belirlerken, iş yerindeki diğer öğretmenlerin benimle iletişim kurma şeklini gözlemliyorum. Mesela, göz temasından kaçınma veya konuşmaları durdurma gibi işaretlere dikkat ediyorum." (K1)*

Sosyal davranışlar teması altında; "grupta dışlama, iş birliği yapmama" olmak üzere iki alt kod bulunmaktadır. Sosyal davranışlar hakkında görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

*"Dışlanma durumlarını fark etmek için, grup etkinliklerinde beni dahil etmeme eğiliminde olan meslektaşlarımı ve benimle konuşmaktan kaçınanları gözlemliyorum." (K2)*

*"Dışlanma işaretlerini belirlerken, meslektaşlarımla benimle iş birliği yapma isteksizliğini veya projelerde beni dışlama eğilimini gözlemliyorum." (K3)*

#### **Dışlanma hissinin öğretmenleri nasıl etkilediğine ilişkin görüşleri**

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan "Dışlanma hissinin sizi nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Özellikle iş performansınıza ve iş memnuniyetinize olan etkilerini açıklar mısınız?" sorusuna katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Dışlanma Hissinin Öğretmenleri Nasıl Etkilediğine İlişkin Görüşleri

<b>Tema</b>	<b>Görüşler</b>	<b>Katılımcı</b>	<b>f</b>
İş performansı	Motivasyonda azalma	K1, K4, K9, K11, K12, K15, K17	7
	Verimlilikte azalma	K2, K3, K6, K11, K12, K14, K15, K17	7
	İşbirliğinde zorlanma	K3, K6, K8, K14, K17	5
	İşe odaklanmada zorluk	K5, K8, K14, K17	4
Memnuniyet durumu	Çalışma ortamında rahatsızlık	K7, K10, K13, K16	4
	İşe tutkunun azalması	K7, K10, K13, K15, K16	5
	İş ortamında dışlanma hissi	K10, K11, K12, K13, K14, K16, K17	7

Tablo 4 incelendiğinde; dışlanma hissinin öğretmenleri nasıl etkilediğine ilişkin görüşlerinin; "iş performansı, memnuniyet durumu" temaları altında toplandığı görülmektedir.

İş performansı teması altında; "motivasyonda azalma, verimlilikte azalma, iş birliği nde zorlanma, işe odaklanmada zorluk" olmak üzere dört alt kod bulunmaktadır. İş performansı hakkında görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

*"Motivasyonum düşüyor ve işime olan bağlılığım azalıyor." (K1)*

*"... ve motivasyonumu zayıflatıyor." (K12)*

*"İş yerinde dışlanma hissi, beni işime odaklanmaktan alıkoyuyor. Verimim düşüyor ve iş memnuniyetim azalıyor." (K2)*

*"... iş performansımı olumsuz etkiliyor çünkü işe odaklanmakta zorlanıyorum ve iş birliği yapmak istemiyorum." (K14)*

*"İş yerinde dışlanma hissi, iş performansımı olumsuz etkiliyor çünkü motivasyonumu düşürüyor ve iş birliği yapmak istemiyorum." (K11)*

Memnuniyet durumu teması altında; "çalışma ortamında rahatsızlık, işe tutkunun azalması, iş ortamında dışlanma hissi" olmak üzere üç alt kod bulunmaktadır. Memnuniyet durumu hakkında görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

*"...çünkü çalışma ortamında kendimi rahat hissedemiyorum ve ..." (K13)*

*"Dışlanma hissi, iş memnuniyetimi azaltıyor çünkü iş ortamında kendimi rahat hissedemiyorum ve işime olan tutkum azalıyor." (K10)*

*"... iş memnuniyetimi azaltıyor çünkü çalışma ortamında rahatsız hissediyorum ve işime olan tutkum azalıyor." (K7)*

*"İş yerinde dışlanma hissi, iş performansımı düşürüyor çünkü motivasyonumu azaltıyor ve işime olan bağlılığımı azaltıyor." (K15)*

### İş yerinde dışlanma hissini azaltmak veya önlemek için kullanılan/önerilen stratejilere ilişkin görüşleri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan "İş yerinde dışlanma hissini azaltmak veya önlemek için hangi stratejileri kullanıyorsunuz veya önerirsiniz?" sorusuna katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 5.** İş Yerinde Dışlanma Hissini Azaltmak veya Önlemek İçin Kullanılan/Önerilen Stratejilere İlişkin Görüşleri

Tema	Görüşler	Katılımcı	f
İletişim	İşbirliği	K2, K5, K6, K12, K13 K3, K9, K10, K17	9
	Açık iletişim	K1, K4, K9, K11, K12	5
	Çözüm odaklılık	K1	1
	Sosyal etkinlikler	K5	1
Adalet	Adil yaklaşım	K7, K14, K16	3
	Duyarlılık	K8, K12, K14	3
	Her görüşe değer vermek	K3, K4, K8, K10, K11, K15, K16	7
Empati	Empati yaklaşımı	K5, K11, K15	3
	Anlayış	K11	1

Tablo 5 incelendiğinde; iş yerinde dışlanma hissini azaltmak veya önlemek için kullanılan/önerilen stratejilere ilişkin görüşlerinin; "iletişim, adalet, empati" temaları altında toplandığı görülmektedir.

İletişim teması altında; "iş birliği , açık iletişim, çözüm odaklılık, sosyal etkinlikler" olmak üzere dört alt kod bulunmaktadır. İletişim hakkında görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

*"...iş birliği ne dayalı aktiviteler düzenlemek ve herkesin katılımını teşvik etmek önemlidir." (K2)*

*"...ekip içindeki iletişimi geliştirmek ve herkesin katılımını teşvik etmek önemlidir." (K6)*

*"...iş ortamında takım ruhunu güçlendirmek ve iş birliği ni teşvik etmek önemlidir." (K13)*

*"...daha açık ve samimi iletişim kurmayı öneririm. Sorunları açıkça konuşmak ve çözüm bulmaya çalışmak önemlidir." (K1)*

*"Dışlanma hissini önlemek için, iş yerindeki iletişimi açık tutmak ve herkesin katılımını teşvik etmek önemlidir." (K12)*

*"...iş yerindeki sosyal etkinlikleri arttırmak ve meslektaşlar arasındaki ilişkileri güçlendirmek önemlidir." (K5)*

Adalet teması altında; "adil yaklaşım, duyarlılık" olmak üzere iki alt kod bulunmaktadır. Adalet hakkında görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

*"...iş ortamında adil davranmak ve herkesin eşit şekilde değerlendirildiğini göstermek önemlidir." (K7)*

*"...iş yerindeki liderlerin duyarlı olmasını ve çalışanların duygularına değer vermesini sağlamak önemlidir." (K8)*

*"...iş yerindeki liderlerin ekip içinde adil davranmasını ve herkesi eşit şekilde değerlendirmesini sağlamak önemlidir." (K14)*

Empati teması altında; "her görüşe değer vermek, empati yaklaşımı, anlayış" olmak üzere üç alt kod bulunmaktadır. Empati hakkında görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

*"...ve herkesin görüşlerine eşit şekilde değer vermek önemlidir." (K10)*

*"...herkesin fikirlerine saygı göstermek önemlidir." (K4)*

*"...iş ortamında empati ve anlayışı teşvik etmek önemlidir. Herkesin duygularına saygı göstermek ve dinlemek gerekir." (K11)*

### **Sonuçlar**

Çalışmada öğretmenlerin iş ortamında dışlanma deneyimleri üzerine yapılan araştırmada, öğretmenlerin iş yerindeki deneyimlerinde dışlanma hissettikleri anılarının "İlgisizlik/değersizlik hissi ve sosyal dışlanma" temaları altında toplandığı belirlenmiştir. İlgisizlik/değersizlik hissi teması altında, öğretmenlerin fikirlerinin önemsenmemesi, dikkate alınmaması ve karar alma süreçlerine katılmamaları gibi durumlar öne çıkmıştır. Sosyal dışlanma teması altında ise, öğretmenlerin konuşmalarının kesilmesi, yalnızlık hissi ve alay edilme gibi deneyimler yaşadıkları gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin iş ortamında dışlanma yaşadıklarında özellikle bu iki temanın etkili olduğunu göstermektedir. Paudyal (2015) tarafından yapılan bir araştırma, kadın öğretmenlerin iş ortamındaki deneyimlerinde benzer temaların ortaya çıktığını göstermektedir. Araştırmaya göre, kadın öğretmenler de iş yerindeki ilgisizlik/değersizlik hissi ve sosyal dışlanma gibi deneyimlerle karşılaşmaktadır. Bu benzerlik, çalışmanın bulgularıyla tutarlılık göstermektedir ve öğretmenlerin iş yerinde dışlanma deneyimlerinin cinsiyetle ilgili olabileceğini düşündürmektedir. Davis ve Watson (2001) tarafından yapılan bir araştırma ise, özel ve genel okullarda yaşayan çocukların deneyimlerini ele almaktadır. Bu araştırmada da, öğrencilerin sosyal ve kültürel dışlanma deneyimlerinin incelendiği belirtilmektedir. Öğrencilerin yaşadığı dışlanma deneyimleri, öğretmenlerin iş yerindeki dışlanma deneyimleriyle benzerlikler gösterebilir. Örneğin, öğrencilerin karar alma süreçlerine katılmama hissi veya alay edilme gibi deneyimler, öğretmenlerin deneyimlerine paralellik gösterebilir. Bu şekilde, öğretmenlerin iş yerindeki dışlanma deneyimleri üzerine yapılan çalışmanın sonuçları, daha önce yapılan benzer araştırmaların bulgularıyla uyumlu olduğunu göstermektedir. Bu benzerlikler, öğretmenlerin iş yerindeki dışlanma deneyimlerinin genel bir olgu olduğunu ve bu konuda yapılacak çözüm önerilerinde dikkate alınması gereken önemli bir nokta olduğunu vurgulamaktadır.

Çalışmada, öğretmenlerin dışlanma hissettikleri durumları belirleme konusunda hangi işaretlere dikkat ettikleri incelenmiş ve bu işaretler "iletişim tarzı, davranışsal işaretler, sosyal davranışlar" temaları altında toplanmıştır. İletişim tarzı tema altında, öğretmenlerin iletişimde mesafe koyma, samimiyetsizlik, fikirlerin yok sayılması, konuşmanın kesilmesi/sessizleşme ve göz teması kurmama gibi işaretlere dikkat ettikleri belirlenmiştir. Davranışsal işaretler tema altında ise, öğretmenlerin davranışta mesafe koyma, sessizleşme ve görmezden gelme gibi işaretlere odaklandıkları gözlemlenmiştir. Sosyal davranışlar tema altında ise, öğretmenlerin grup içinde dışlama ve iş birliği yapmama gibi sosyal işaretlere dikkat ettikleri tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin dışlanma hissettikleri durumları belirleme konusunda genellikle

iletişim tarzı, davranışsal işaretler ve sosyal davranışlar üzerinde odaklandıklarını göstermektedir. Bu bulgular, Har-Zvi, Salkovsky ve Feldman (2021) tarafından yapılan bir araştırmaya benzerlik gösterebilir. Bu araştırmada, öğretmenlerin yazma güçlükleri olan meslektaşlarıyla başa çıkmalarına ilişkin duygusal ve profesyonel yönleri ele alınmıştır. Öğretmenlerin iş yerindeki dışlanma hislerini belirleme konusunda gösterdikleri hassasiyet, Har-Zvi ve diğerleri tarafından incelenen duygusal ve profesyonel deneyimlerle paralellik gösterebilir. Her iki araştırma da, öğretmenlerin dışlanma hislerini belirleme konusundaki dikkatlerinin, iletişim tarzı, davranışsal işaretler ve sosyal davranışlar gibi belirli işaretler üzerinde yoğunlaştığını öne sürmektedir. Diğer yandan, Cheruvu, Souto-Manning, Lencl ve Chin-Calubaquib (2015) tarafından yapılan bir araştırma, renkli öğretmen adaylarının deneyimlerini ele almaktadır. Bu araştırmada, öğretmen adaylarının deneyimlediği ırk, izolasyon ve dışlama gibi faktörler incelenmiştir. Öğretmenlerin iş yerindeki dışlanma hislerini belirleme konusundaki bulgular, renkli öğretmen adaylarının deneyimlerine benzerlik gösterebilir. Her iki çalışma da, öğretmenlerin iş yerinde dışlanma hisleri üzerine odaklanarak, eğitim alanında çeşitlilik ve kapsayıcılık konularına ışık tutmaktadır.

Çalışmada, öğretmenlerin dışlanma hissini iş performansı ve memnuniyet durumu üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bulgular, bu etkileri "iş performansı" ve "memnuniyet durumu" temaları altında toplamıştır. İş performansı teması altında, dışlanma hissi yaşayan öğretmenlerde motivasyonun azalması, verimlilikte düşüş, iş birliği nde zorlanma ve işe odaklanmada zorluk gibi durumlar gözlemlenmiştir. Memnuniyet durumu teması altında ise, çalışma ortamında rahatsızlık, işe tutkunun azalması ve iş ortamında dışlanma hissi gibi olumsuz duygular belirlenmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin dışlanma hissini iş yaşamı üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulamaktadır. Bu bulgular, Davids (2019) tarafından yapılan bir araştırmaya benzerlik gösterebilir. Davids'in çalışmasında, öğretmenlerin dışlanma deneyimlerinin hayal gücü üzerindeki etkileri incelenmiştir. İşte bu dışlanma hissi, öğretmenlerin iş performansını ve memnuniyet durumunu olumsuz yönde etkileyebilir. Bu benzerlik, dışlanmanın öğretmenler üzerindeki genel etkisini vurgular. Öte yandan, Done ve Andrews (2020) tarafından yapılan bir araştırma, dışlanmanın eğitim politikaları üzerindeki etkilerini ele almaktadır. Bu çalışmada, öğretmenlerin iş yerindeki dışlanma hissini, eğitim politikalarının uygulanmasında ve öğretmenlerin katılımında nasıl bir rol oynadığı araştırılmıştır. Öğretmenlerin dışlanma hissi, iş performansı ve memnuniyet durumu üzerindeki etkileri bakımından, eğitim politikalarının ve uygulamalarının gözden geçirilmesi gerektiğini öne sürebilir. Ancak, bu araştırma sonuçları ile çalışmamızın sonuçları arasında doğrudan bir bağlantı kurmak için daha fazla araştırma gereklidir. Sonuç olarak, öğretmenlerin iş yerinde dışlanma hissi yaşamalarının iş performansı ve memnuniyet durumu üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, daha geniş çaplı eğitim politikalarının ve uygulamalarının gözden geçirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Ancak, bu konudaki tartışmaları daha derinlemesine anlamak için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

Çalışmada, öğretmenlerin iş yerinde dışlanma hissini azaltmak veya önlemek için kullanılan veya önerilen stratejiler incelenmiş ve bu stratejiler "iletişim, adalet, empati" temaları altında toplanmıştır. İletişim teması altında, iş birliği , açık iletişim, çözüm odaklılık ve sosyal etkinlikler gibi stratejiler öne çıkmıştır. Adalet teması altında ise, adil yaklaşım ve duyarlılık gibi stratejiler vurgulanmıştır. Bu sonuçlar, Lally (2013) tarafından yapılan bir çalışmayla benzerlik gösterebilir. Lally'in araştırmasında, okul dışlanması ve yeniden entegrasyon üzerine odaklanılmış ve bu süreçte öğrencilerin, velilerin ve öğretmenlerin deneyimleri incelenmiştir. Öğretmenlerin iş yerindeki dışlanma hissini azaltmak için kullanılan stratejiler arasında iletişim,

adalet ve empatiye önem verme bulguları, Lally'in çalışmasındaki yeniden entegrasyon sürecindeki önlemlerle paralellik gösterebilir. Her iki çalışma da, dışlanma hissini azaltılması için iletişimde iş birliği, adil yaklaşım ve duyarlılık gibi stratejilerin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, Umlauf ve Dalbert (2017) tarafından yapılan bir araştırma da, adalet deneyimlerinin ve dışlanma hissini ilişkisi üzerine odaklanmıştır. Bu çalışmada, bireylerin adalet algılarının, dışlanma hissi üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu incelenmiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin iş yerindeki dışlanma hissini azaltmak için adalet temelli stratejilerin kullanılması gerektiği öne sürülebilir. Bu, iletişimde adil yaklaşımın önemini vurgulayan bulgularla uyumludur. Ancak, öğretmenlerin iş yerinde dışlanma hissini azaltmak için önerilen stratejilerin etkinliği ve uygulanabilirliği konusunda daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Ayrıca, her iki çalışmadaki bulguların genelleştirilebilirliği ve farklı bağlamlarda nasıl değişebileceği de dikkate alınmalıdır. Bu tartışmalar, öğretmenlerin iş yerindeki dışlanma hissini azaltmak için etkili stratejilerin belirlenmesi ve uygulanması için önemlidir.

### Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayanarak, öğretmenlerin iş ortamında dışlanma deneyimleri konusunda bazı öneriler aşağıda sıralanmıştır:

- İşbirliğini ve açık iletişimi teşvik etmek, dışlanma hissini azaltabilir.
- Sorunlara odaklanarak çözüm bulma ve çözüm odaklılık, iş yerinde daha olumlu bir ortam sağlayabilir.
- Duyguları ifade etmek için zaman ayırmak, karşılıklı anlayışı artırabilir.
- Toplantılarda herkesin fikirlerine değer vermek ve katılımı teşvik etmek, dışlanma hissini azaltabilir.
- Adil bir karar alma süreci ve şeffaf iletişim, güveni artırabilir.
- Duygulara ve deneyimlere duyarlı olmak, dışlanma hissini azaltabilir.
- İş arkadaşları arasında empati ve anlayışı artırmak, iş ortamında destekleyici bir atmosfer oluşturabilir.
- Sosyal etkinlikler düzenlemek veya katılmak, iş arkadaşları arasındaki ilişkileri güçlendirebilir.
- Dışlama konusunda eğitim ve farkındalık oluşturmak, iş yerinde daha duyarlı bir ortam yaratabilir.
- Dışlanma hissi yaşayanları desteklemek için kaynaklar sağlamak, onların kendilerini daha desteklenmiş hissetmelerine yardımcı olabilir.
- Motivasyonu artırmak için teşvik edici geri bildirimler vermek, çalışanların daha motive olmalarına yardımcı olabilir.
- İşbirliğini teşvik eden çalışma ortamları oluşturmak, iş yerindeki olumlu ilişkileri güçlendirebilir.
- İşe odaklanmayı kolaylaştırmak için destek ve kaynaklar sağlamak, çalışanların verimliliğini artırabilir.

### Referans

Cheruvu, R., Souto-Manning, M., Lencl, T., & Chin-Calubaquib, M. (2015). Race, isolation, and exclusion: What early childhood teacher educators need to know about the experiences of pre-service teachers of color. *The Urban Review*, 47, 237-265.

Chung, Y. W. (2017). The Role Of Person–Organization Fit And Perceived Organizational Support In The Relationship Between Workplace Ostracism And Behavioral Outcomes. *Australian Journal of Management*, 42(2), 328-349.

- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2005). *Research methods in education* (5th Ed.). London, New York: Routledge Falmer.
- Dauids, N. (2019). You are not like us: On teacher exclusion, imagination and disrupting perception. *Journal of Philosophy of Education*, 53(1), 165-179.
- Davis, J. M., & Watson, N. (2001). Where are the children's experiences? Analysing social and cultural exclusion in 'special' and 'mainstream' schools. *Disability & Society*, 16(5), 671-687.
- Done, E. J., & Andrews, M. J. (2020). How inclusion became exclusion: Policy, teachers and inclusive education. *Journal of Education Policy*, 35(4), 447-464.
- Eickholt, M. S. and Goodboy, A. K. (2017). Investment Model Predictions Of Workplace Ostracism On K–12 Teachers' Commitment To Their Schools And The Profession Of Teaching. *Journal Of Workplace Behavioral Health*, 32(2), 139-157.
- Har-Zvi, S., Salkovsky, M., & Feldman, M. (2021). "Between exclusion and inclusion": emotional and professional aspects of how teachers with writing difficulties cope. *Australian Journal of Learning Difficulties*, 26(2), 179-197.
- Kandemir, K. B. (2011). *Psikolojik dışlanma, sosyal dışlanma ve sosyal reddedilmenin tehdit edilen ihtiyaçlar ve dışlanma tepkileri üzerindeki etkileri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Keklik, B., Saygın, T. and Oral Kara, N. (2013). Akademik camianın çirkin ördek yavruları ÖYP'lilerde örgütsel dışlanma (Ostracism) kavramının incelenmesi. 1. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 15, 16.
- Kızıl, S. (2019). Örgütsel dışlanma. C. N. Karabey ve G. Kerse (Ed.), *Örgütsel davranış düzleminde güncel kavramlar içinde* (s. 245-270). Gazi Kitabevi.
- Kurzban, R. and Leary, M. R. (2001). Evolutionary origins of stigmatization: The functions of social exclusion. *Psychological Bulletin*, 127(2), 187–208.
- Lally, S. (2013). *School exclusion and reintegration: An exploration of pupils', parents' and teachers' experiences* (Doctoral dissertation, University of East London).
- Lutgen-Sandvik, P. (2006). Take this job and: Quitting And other forms of resistance to workplace bullying. *Communication monographs*, 73(4), 406-433.
- Näring, G., Briët, M. and Brouwers, A. (2006). Beyond demand–control: Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work & Stress*, 20(4), 303-315.
- Paudyal, L. (2015). Experiences of social inclusion and exclusion during professional entry: A case of women teachers in Nepal. *Journal of Education and Research*, 5(1), 56-68.
- Umlauf, S., & Dalbert, C. (2017). Justice experiences and feelings of exclusion. *Social Psychology of Education*, 20, 565-587.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin.