

## EĞİTİM ORTAMLARINDA ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUMU VE YABANCILAŞMA İLİŐKİŐİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Tuncay PEKTAŐ<sup>1</sup>

Mustafa YAŐAR<sup>2</sup>

Tayyip CAN<sup>3</sup>

### ÖZET

Bu araştırma, eğitim ortamlarında çalışanların iş doyumunu ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi öğretmenler üzerinde derinlemesine incelemeyi hedeflemektedir. Öğretmenler, eğitim sürecinin temel aktörleri olarak önemli bir rol üstlenmekte ve öğrencilerin başarısı, öğrenme deneyimi ve genel eğitim kalitesi üzerinde büyük etkileri bulunmaktadır. İŞ doyumunu, öğretmenlerin işlerinden aldıkları tatmin, memnuniyet ve keyif düzeyini ifade ederken, yabancılaşma ise öğretmenlerin işleri ve eğitim ortamıyla hissettikleri kopukluk, yabancılık ve bağlantısızlık durumunu ifade etmektedir. Araştırmanın amacı kapsamında öğretmenlerin iş doyumunu ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi anlamak için mevcut literatür incelenmiŐtir. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile yabancılaşma deneyimleri arasındaki bağlantıları ve etkileyen faktörleri anlamak için örnek vakalar ve araştırmalar üzerinde odaklanılmıŐtır. Ayrıca, iş doyumunu ve yabancılaşmanın öğretmenlerin iş performansı, öğrenci başarısı, işten ayrılma niyeti ve öğretim etkinliği gibi önemli sonuçlar üzerindeki etkileri de ele alınmıŐtır. Araştırmanın sonuçlarına göre eğitim ortamlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve yabancılaşma deneyimlerini daha iyi anlamak ve eğitim kurumlarının bu konuda etkili stratejiler geliştirmelerine katkıda bulunulması hedeflenmektedir. İnceleme, iş doyumunu artırmak, yabancılaşma hissini azaltmak ve öğretmenlerin motivasyonunu ve performansını iyileştirmek için öneriler sunmuştur. Öğretmenlerin desteklenmesi, iş birliği ve iletişimin güçlendirilmesi, mesleki gelişim fırsatlarının sağlanması gibi stratejilerin önemini vurgulanmıŐtır. Araştırmanın eğitim ortamlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve yabancılaşma deneyimleri üzerine yapılan kapsamlı bir inceleme olup, eğitim sektöründe çalışanların iş tatmini, motivasyonu ve bağlılığını artırmak için yöneticilere ve karar vericilere rehberlik edeceği düşünölmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Ortamları, Öğretmenler, İŞ Doyumu, Yabancılaşma, Eğitim Sektörü, Literatür İncelemesi.

<sup>1</sup> MEB, Kağıthane İlçe Milli Eğitim Müd., ORCID ID: 0000-0001-9917-1624, tuncaypektas@gmail.com

<sup>2</sup> MEB, Beyoğlu İlçe Milli Eğitim Müd., ORCID ID: 0009-0009-7001-6197, yasarmmm@hotmail.com

<sup>3</sup> MEB, Beyoğlu İlçe Milli Eğitim Müd., ORCID ID: 0009-0003-7574-5322, tayyipcan56@hotmail.com

Araştırma Makalesi/Research Article, GeliŐ Tarihi/Received: 26/08/2023–Kabul Tarihi/Accepted: 07/10/2023

## THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ALIENATION AMONG EMPLOYEES IN EDUCATIONAL SETTINGS: A STUDY ON TEACHERS

Tuncay PEKTAS  
Mustafa YASAR  
Tayyip CAN

### ABSTRACT

This research aims to delve into the relationship between job satisfaction and alienation among employees in educational settings, with a specific focus on teachers. Teachers play a pivotal role as key actors in the educational process, significantly influencing student achievement, learning experiences, and overall education quality. Job satisfaction refers to the level of contentment, fulfillment, and enjoyment that teachers derive from their work, while alienation encompasses feelings of detachment, estrangement, and disconnection experienced by teachers towards their work and the educational environment. It conducts a comprehensive literature review to understand the relationship between job satisfaction and alienation among teachers. By examining relevant case studies and research, it seeks to uncover the connections and influencing factors between teachers' levels of job satisfaction and their experiences of alienation. Furthermore, the study will explore the impact of job satisfaction and alienation on various outcomes, including teachers' job performance, student achievement, intention to leave, and instructional effectiveness. The research aims to contribute to a better understanding of teachers' job satisfaction and alienation within educational settings, providing insights to help educational institutions develop effective strategies. It will present recommendations to enhance job satisfaction, reduce feelings of alienation, and improve teachers' motivation and performance. Emphasizing the importance of supporting teachers, fostering collaboration, and providing professional development opportunities, the study will highlight strategies for promoting their overall well-being. It serves as a comprehensive exploration of the relationship between job satisfaction and alienation among employees in educational settings, with a specific focus on teachers. It aims to provide guidance to educational decision-makers and administrators in improving job satisfaction, motivation, and commitment among teachers, ultimately enhancing the quality of education.

**Keywords:** Educational Settings, Teachers, Job Satisfaction, Alienation, Education Sector, Literature Review.

### GİRİŞ

Eğitim sektörü, toplumların gelişimine ve ilerlemesine büyük katkı sağlayan önemli bir alan olarak kabul edilmektedir. Bu alanda çalışan öğretmenler, eğitim sürecinin temel aktörleri olarak öğrencilerin akademik başarısı, bireysel gelişimi ve toplumsal etkinliği üzerinde doğrudan etkili olan kritik rolü üstlenmektedirler. Ancak, eğitim ortamlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve yabancılaşma gibi kavramlar, son yıllarda giderek artan öneme sahip olan ve eğitim kurumlarının etkinliğini ve öğrenci başarısını etkileyen konulardır.

İş doyumunu; işin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarının tümüdür. Çalışanların iş yerlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk olarak açıklanabilir. İş doyumunu, iş görenlerin işe ve iş ortamına karşı genel tutumlarıdır. İş doyumunu, genellikle iş görenin iş ortamına dair deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. İş görenin iş doyumuna sahip olması demek, işine karşı olumlu tutumun ortaya çıkması demektir. Kısacası, kişi işinden gerekli tatmini buluyorsa, işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır. Bu ilişkinin belirli sınırlar içerisinde tersi de doğrudur. Bireyin işine karşı tutumu ne ölçüde olumlu ise iş tatmini o ölçüde fazla olacaktır (Başaran, 2000).

İş doyumunu kavramı, güdülenme, moral, işle özdeşleşme, işi çekici bulma kavramlarıyla yakından ilgilidir. Fakat bunların hepsinden daha farklı anlamlara da gelmektedir. Güdülerin bir amaca doğru çaba harcamayı gerektirmesine karşılık, iş doyumunu, işe bağlı olarak memnun olmayı göstermektedir.

Kişisel, öznel ve duygusal bir kavramı ifade eden doyum, bir başka birey tarafından doğrudan gözlenmeyen, yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek tanımlanabilen ve ifade edilebilen iç zevki veya iç huzuru anlatan bir kavramdır. Bireyin bu unsurun aracılığı olmadan kendisini daha iyi hissetmesi de pek mümkün değildir. İş doyumunun üç önemli boyutundan söz edilebilir (Şahin, 2013):

- İş doyumunu, bir iş durumuna duygusal yanıtıdır. Bundan dolayı gözle pek görülemez, fakat sadece ifade edilebilir.
- İş doyumunu genellikle, kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne ölçüde aşıldığının belirlenmesidir.
- İş doyumunu, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar: işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb. gibi unsurlardır.

Bu bağlamda, iş doyumunu düzeyinin düşük olması durumunda, yabancılaşma yaşanması olasılığından dolayı iş doyumunun yabancılaşma ile ilişkisinin incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Yabancılaşma kavramı ise; yaygın olarak kendinden, başkalarından veya toplumdaki uzaklaşma duygularını tanımlamada, aynı zamanda; benlik kaybı, umutsuzluk, ilgisizlik, yalnızlık, ait olamama, güçsüzlük, karamsarlık, tarafsızlık, hoşnutsuzluk, geri adım atma, uzak durma, umursamazlık, endişe, duyarsızlaşma, izolasyon ve anlamsızlık duygularını ifade etmek için kullanılmaktadır (Seeman, 1959).

Yabancılaşma, istenen ya da beklenen bir ilişkideki kopukluk, bireyin diğer insanlara ve topluma karşı duyduğu güvensizlik, toplumsal, kurumsal ya da kişiler arası sorunların birey üzerinde yarattığı güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma duyguları, insanın kendi özünden, ürününden doğal ve toplumsal çevresinden koparak onların egemenliğine girmesi olarak da farklı açılardan tanımlanabilir (Demir, 1999).

Eğitimde yabancılaşma ise bireylerin bilgiden, öğrenmeden, öğrenmeye ilişkin süreçlerden uzaklaşması, bu süreçlerin artan bir biçimde bireylere anlamsız hale gelmesi, öğrenme sürecine olan ilginin azalması ve bu sürecin giderek sıkıcı ve zevksiz bir hale dönüşmesi anlamına gelmektedir (Sidorkin, 2004).

Yabancılaşmaya ilişkin çalışmalar, kavramı farklı biçimlerde boyutlandırmalarına rağmen güçsüzlük, kuralsızlık, soyutlanmışlık ve anlamsızlık olmak üzere dört boyutlu bir yabancılaşma kavramı, eğitim örgütleri için daha uygulanabilir gözükmektedir.

Güçsüzlük, bireyin ortaya koyduğu ürünler ve bu süreçte kullandığı araçların sonuçları üzerindeki denetiminin yokluğu, yüksek düzeyde amaçları olmasına rağmen bu amaçları başaraabileceğine ilişkin beklentilerin düşüklüğü gibi durumları ifade etmektedir.

Kuralsızlık, amaçları gerçekleştirmek için gerekli görülen davranışların gerekliliğini onaylamamaktır.

Soyutlanmışlık, bir arkadaşlık bağının eksikliğini ya da örgütsel ortama en alt düzeyde katılımı ifade etmektedir.

Anlamsızlık, bireyin kendi etkinliğine bir anlam verememesi, şimdi ile gelecek arasında bir ilişkinin kurulamamasını ifade etmektedir (Seeman, 1959; Turgut & Kalafatoğlu, 2016).

İki kavram arasındaki ilişkinin belirlenmesiyle halk eğitim merkezlerindeki çalışan öğretmenlerin yabancılaşmalarına ve iş doyumunu düşüklüğüne çeşitli çözüm önerileri getirilebileceği düşünülmektedir.

Özetle iş doyumunu, öğretmenlerin işlerinden kaynaklanan tatmin, memnuniyet ve keyif düzeyini ifade eden bir olgudur. Yüksek iş doyumunu, öğretmenlerin mesleğe olan bağlılığını ve motivasyonunu artırarak öğrencilerle olan etkileşimlerini olumlu yönde etkileyebilir. Buna ek olarak, iş doyumunu, öğretmenlerin iş performansını artırabilir ve dolayısıyla öğrenci başarısına katkıda bulunabilir. Ancak, iş doyumunun azalması veya eksikliği, öğretmenlerde duygusal tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş tatminsizliği gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir. Yabancılaşma ise öğretmenlerin işleri ve eğitim ortamıyla hissettikleri kopukluk, yabancılık ve bağlantısızlık durumudur. Eğitim ortamlarında çalışan öğretmenler, zaman zaman bürokratik engeller, öğrenci disiplini ve performans baskısı gibi faktörlerden dolayı kendilerini yabancılaşmış hissedebilirler. Yabancılaşma, öğretmenlerin mesleki tatminsizlik, düşük motivasyon ve iş doyumunu eksikliği gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Bu bağlamda, eğitim ortamlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi derinlemesine anlamak, eğitim sektöründe yaşanan önemli bir konudur ve araştırma literatüründe daha fazla dikkate alınması gereken bir alan olarak ön plana çıkmaktadır. Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyumunu ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi daha kapsamlı bir şekilde inceleyerek eğitim kurumlarına yönelik etkili stratejiler geliştirmeye katkı sağlamaktır.

Eğitim ortamlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve yabancılaşma deneyimleri, eğitim kurumlarının etkinliği ve öğrenci başarısı üzerinde doğrudan etkili olabilecek faktörlerdir. Öğretmenlerin iş doyumu, onların mesleğe olan bağlılığını ve öğrencilerle olan etkileşimlerini olumlu yönde etkileyerek eğitim kalitesini artırabilir. Ayrıca, yabancılaşma hissinin azaltılması, öğretmenlerin mesleki tatminlerini artırabilir ve işten ayrılma niyetlerini önleyebilir. Bu araştırma, eğitim ortamlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve yabancılaşma deneyimleri üzerine yapılan kapsamlı bir inceleme olup, eğitim sektöründe çalışanların iş tatmini, motivasyonu ve bağlılığını artırmak için yöneticilere ve karar vericilere rehberlik edeceği düşünülmektedir. Eğitim kurumları, bu araştırma sonuçlarından elde edilen bilgileri kullanarak öğretmenlerin desteklenmesi, iş birliği ve iletişimin güçlendirilmesi, mesleki gelişim fırsatlarının sağlanması gibi stratejiler geliştirebilirler. Sonuç olarak, eğitim ortamlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve yabancılaşma deneyimleri üzerine yapılan bu araştırma, eğitim sektöründe çalışanların çalışma koşullarını ve motivasyonunu anlamak ve iyileştirmek için önemli bir adım olacaktır. Araştırma, eğitim sektöründe daha verimli, etkili ve tatmin edici bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

## 1. İŞ DOYUMU

### 1. İş Doyumu Kavramı

İş yaşamı, insan hayatının ayrılmaz bir parçası olduğundan kişinin yapmış olduğu işe karşı pozitif duygular beslemesi, onun hem bireysel gelişimi hem de içinde bulunduğu örgütsel, kurumsal işleyiş ya da yapı açısından son derece önem arz etmektedir. Zira günümüz toplumlarında çalışma hayatı, çok yoğun ve stresli olması yanında, rekabet ve profesyonellik de gerektirmektedir. Aynı şekilde işletmelerin yoğun iş gücü ihtiyacına cevap vermek için çalışanların gelişen teknolojiye ayak uydurmaları ve kurumların istediği niteliklere sahip olmaları zorunludur. Çünkü iş hayatında başarılı olabilmenin iki temel koşulundan biri, işin gerektirdiği niteliklere sahip olmak ise diğeri de iş fırsatlarını değerlendirmek ve teknolojik yeniliklere açık olmaktır (Çiçek, 2018).

Günümüzde çalışanlar, daha çok bir arada bulunmayı gerektiren işlerde ve bu işlerin kitlesel düzeyde yapıldığı iş yeri, işletme, üretim ve tüketim mekânları gibi iş ortamlarında bulunmak zorundadırlar. Dördüncü Sanayi Devrimi'nden söz edildiği bir dönemde çalışanlar, genellikle yüz yüze ilişkiler içinde buldukları ve yoğun bir iş stresi altında çalıştıkları için birçok sorunla da karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle sanayi ve tarım sektörünün yerini hizmet sektörüne bırakması, megakentlerde kitlesel tüketimi özendiren hiper/ultra alışveriş mekânlarının artması, iletişim ve ulaşım alanında yoğun bir iş gücüne ihtiyaç duyulması ve insanların sürekli ilişki halinde bulunması gibi yeni iş yaşamı, doğal olarak beraberinde bir takım psiko-sosyal sorunları da getirmiştir. Bu sorunların başında mesleki tükenme ve iş doyumu gelmektedir (Çiçek, 2018).

İş doyumunu, çalışan personelin işe ve iş ortamına karşı genel olarak tutumlarıdır. İş doyumunu, çoğunlukla çalışanların iş ortamına ilişkin tecrübelerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. İş görenin iş doyumuna ulaşması demek, işine karşı olumlu tutumunun meydana gelmesidir. Özetle birey işinden gerekli tatmini elde ediyorsa, işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır. Bu ilişkinin belirli sınırlar içerisinde tersi de doğrudur. Bireyin işine karşı tutumu ne ölçüde olumlu ise iş tatmini o ölçüde fazla olacaktır (Erdoğan, 2008:26).

İş doyumunu, bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin, ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu olarak da tanımlanabilir (Barutçugil, 2004).

Başaran'a (2000) göre iş doyumunu, bir örgüt üyesinin işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur. İş doyumunu, örgüt üyesinin örgütten elde edebileceği değerlerin gereksinim duyduğu değerlere ulaştığında duyabileceği hazdır.

Bir iş görenin, örgütteki iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı haz duygusuna işten doyum denilmektedir. Bir iş görenin işinden duyduğu haz, yaşamdan doyumuna, bedensel ve ruhsal sağlığına, moraline etkide bulunmaktadır. İş görenin işinden duyduğu haz ne oranda yüksek ise bu sayılan değişkenlerde de durumu yüksek olmaktadır. Bu yükseklik iş görenin çevresindeki insanlar da ilişkilerini biçimlendirerek iyileştirmektedir (Erimez & Gizir, 2013).

İş görenin işten doyumuna işinin niteliği, kendine yapılan ödeme, işinde yükselme olanağı, çalışma koşulları, denetlenmesinde uygulanan yöntem ve tutum, birlikte iş yaptığı iş görenler, çalıştığı örgütün yönetim biçimi, özendirme sistemi gibi değişkenler etkide bulunmaktadır. Ayrıca iş görenin kendi kişilik özellikleri de işten doyum duygusunu etkilemektedir. Eğitim örgütlerinde işten doyumunu etkileyen yukarıdaki değişkenlerin gereken düzeyde olduğunu söylemek zordur. Bu konuda yapılan birkaç araştırma eğitim iş görenlerinin işten doyum düzeylerinin düşük olduğunu da göstermektedir. Bu yüzden eğitim örgütlerinin yönetsel ortamını iyileştirmede eğitim iş görenlerinin işten doyum düzeyleri de pek yararlı olmamaktadır (Başaran, 1988:62-63).

İş doyumunu, personelin işi ya da işinin farklı boyutları ile ilgili duygulanımı ya da duygulanımsal yanıtıdır. Buna göre, iş tatmini işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır. Kişinin genel tutumu olumlu ise iş tatmini ortaya çıkacak, aksi halde iş tatminsizliğinden söz edilecektir (Kirel, 2004).

Bireyin işine ve birlikte çalıştığı arkadaşlarına ilişkin algıları, işine verdiği anlam, örgütün işleyiş şekli, örgütün çevredeki yeri, işten elde ettiği gelir ve insan ilişkileri çalışanların işine karşı tutumunun gelişmesinde esas etkenler olarak görülmektedir. Bu etmenlerin örgüt çalışanları üzerinde oluşturduğu olumlu ve olumsuz bakış açısı, çalışanların iş doyum düzeyini etkilemektedir (Yıldırım, 2001). Böylelikle iş doyumunun çok geniş bir kapsama sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Bu durum iş doyumunu üzerinde pek çok unsurun etkili olmasının bir sonucu olarak görünmektedir (Şahin, 2013). İş doyumuna ilişkin yapılan tanımlar, bireysel ve örgütsel faktörlerin iş doyumunun oluşumundaki etkisini ortaya koymuştur. Sonuçta iş doyumunu, bireyin işe dair beklentileri ile elde edilen çıktılar arasındaki uyum düzeyine göre şekillenen bir kavram niteliği taşımaktadır. Bu da iş doyumunu kavramında bireyin işe karşı hissettiklerini en ön plana taşıırken bireyin işine karşı hislerini etkileyen faktörleri de oldukça önemli bir konuma taşımaktadır.

## 1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunu kavramının sahip olduğu geniş kapsama paralel olarak çok sayıda faktörü içermektedir. İş doyumunu etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Çetin ve diğerleri, 2013). Bu noktada ilgili literatür de bireysel ve örgütsel şeklinde sınıflandırma yaparak inceleme yapan araştırmaların bulunduğu bilinmektedir.

Kişinin doğuştan sahip olduğu karakteristik özelliklerin yanı sıra hayatı boyunca elde ettiği deneyimler, iş doyumunu etkileyen faktörlerin başında yer almaktadır (Akşit Işık, 2010). Buradan hareketle bireyin demografik özelliklerinin iş doyumunun oluşumunda doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkisini gösterdiği söylenebilir. Ayrıca bireyin hayatının devam etmesi sürecinde elde ettiği yeni deneyimlerin her birisinin iş doyumunu etkileyebilecek nitelikte ve düzeyde olduğu değerlendirilmesi yapılabilir.

Örgüt içerisindeki yönetim biçimi ve yöneticilerin tutumları, iş doyumunu etkileyen bir başka husustur. Başka bir deyişle yönetici, bireyin iş doyumunu yaşayıp yaşamayacağı konusunda etkili olmaktadır. Yöneticilerin davranışları ve tutumları, birey için oldukça önemli olmakla birlikte doyum ya da doyumsuzluk sonucunu doğrudan etkileyecek şekilde etkilere sahiptir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Bu da yönetim tarzının ve yöneticilerin davranışlarının iş doyumunu etkileyen faktörler kapsamında ne kadar önemli olduğunun göstergesi olarak görünmektedir. İş doyumunun örgütsel verimliliğe olan etkileri göz önüne alındığında belirtilen unsurun önemi daha net bir şekilde anlaşılacaktır.

İş doyumunu etkileyen faktörler çeşitlilik göstermektedir. Alanda bahsi geçen iş doyumunu etkileyen faktörler işin niteliği, ödeme, yükselme olanakları, övülmek, çalışma koşulları, denetim, iş arkadaşları, örgüt ve yönetim, iş görenlerin kişiliği belirtilmektedir. Bunlar, örgütsel faktörler olarak ele alınmaktadır (Başaran, 1991). Öğretmenlerin iş doyumunu, iş arkadaşları, okul yöneticileri ve velilerle olan ilişkilerinden olumlu, baskıcı yönetim anlayışından ise olumsuz etkilenmektedir (Şahin, 2013).

### 1.2.1. Bireysel Faktörler

Bireysel özellikler, hem iş görenin işe karşı tutumunu belirleyen hem de iş tatminini ve dolayısıyla iş sürecini etkileyen en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Her çalışanın sosyal, demografik, ekonomik ve en önemlisi kişilik yapısını ortaya koyan psikolojik özellikleri farklı olduğu için iş doyumunu noktasında beklentilerin tümüyle gerçekleşmesi de mümkün olmayabilir. Zira iş görenler çok farklı kültürlerden gelebildikleri gibi işe ilişkin beklentileri de farklılaşabilmektedir. Kişinin işiyle kurduğu duygusal veya kurumsal bağlılık onun işle olan ilişkisini belirleyeceği gibi, gerek bireyin sahip olduğu kişisel özellikler, gerekse kurumların çalışanlarına sağladığı örgütsel olanaklar iş doyumunun derecesini de etkileyecektir.

İş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden birisi, bireysel düzlemde ortaya çıkan ve iş sürecinde iş görenin şevkini, hevesini, istek ve taleplerini belirleyen ve etkileyen faktörlerdir. Beklentilerin meydana gelmesi sonucunda ortaya çıkan iş tatmini (Eren, 2017) en başta iş görenin sosyo-psikolojik ve sosyo-demografik yapısıyla doğrudan ilişkilidir. İş görenin başta kişilik özellikleri olmak üzere işten beklentisi, yaşı, cinsiyeti, eğitimi, medeni durumu, geliri, aile yapısı, mesleki yeterliliği, hayata ilişkin paradigması, ideolojik tutumu, iş tecrübesi, zekâsı, iş ortamında arkadaşlarıyla ilişkisi ve işteki statüsü gibi bireysel etkenler iş tatmininin gerçekleşmesinde etkilidir.

### 1.2.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanlarda iş doyumunun istenilir düzeyde gerçekleşebilmesi için hem bireysel hem de örgütsel faktörlerin oluşması gerekmektedir. Örgütsel faktörlerin iş doyumunu açısından önemi, çalışanların kendilerini güvenilir bir ortamda hissetmeleri yanında iş konusunda gelecekle ilgili bir kaygının taşınmamasından kaynaklanmaktadır. Zira iş görenin işe motive olması, potansiyel gücünü, becerisini ve yeteneğini konuşturabilmesi, yaptığı işten maksimum verim elde edebilmesi dolayısıyla işinden tatmin olabilmesi öncelikle emek verdiği işin kendisine anlamlı gelmesi gerekmektedir.

İş gören açısından işin anlamı hale gelmesini sağlayan en önemli husus, çalışmanın karşılığının alınmasıdır. Çünkü nasıl ki işveren az zaman ve az bir ücretle daha fazla kâr/kazanç elde etmek istiyorsa aynı şekilde iş gören de yaptığı işin, harcadığı emeğin sömürülmeden ücretini almak ister. Onun için de çalışanın hak ettiğinin tam olarak verilmesi onun hem işine dört elle sarılması hem de işinden tatmin olmasını sağlayacaktır (Eren, 2017).

### 1.3. İş Doyumunun Bireysel ve Örgütsel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi

İş doyumunun sonuçları değerlendirilirken bu kısımda yer verilecek olan sonuçların iş doyumsuzluğunun olması halinde tam terslerinin ortaya çıkacağı bilinci ile inceleme yapılmalıdır. İş doyumunun sonuçlarının başında örgüte karşı bağlılık duyulması gelmektedir. Yapılan birçok araştırmada iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında doğru yönlü bir etkileşim olduğu sonucu elde edilmiştir (Yenihan, 2014). Bu nedenle iş doyumunu yaşayan bireyin aynı zamanda örgüte karşı bağlılık hissi duyması beklenmektedir.



Verimlilik, iş doyumunun önemli sonuçlarından bir diğeridir. Bireyin iş doyumunun yüksek olması ile performansı da artacak ve örgüte yaptığı katkı düzeyinde yükselmeler görülecektir. Dolayısıyla öncelikle bireysel verimlilik, sonrasında ise örgütsel verimlilikte artış gözlenecektir. Verimlilik, günümüz işletmeleri için çok önemli bir yapıda olduğu için iş doyumunun bu sonucu oldukça önemlidir. Verimliliğe olan olumlu etkisinden hareketle iş doyumunun varlığının bir örgütün iyi bir şekilde yönetildiğinin göstergeleri arasında yer aldığı yorumu yapılabilir (Çetin ve diğerleri, 2013).

Yaşamdan alınan doyum ile olan ilişkisi, iş doyumunun sonuçları arasında yer almaktadır. İş yaşamı bireyin yaşamının önemli bir parçası olduğu için iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin varlığı son derece önemlidir (Aşan ve Erenler, 2008). Söz konusu etkileşim, iş doyumunun varlığının sonucunda bireyin yaşamdan aldığı doyumun artması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında doğru orantılı bir ilişki söz konusudur.

İş doyumunun sonuçları arasından öne çıkanları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Akşit Işık, 2010):

- Çalışanların morallerinin yüksek olması,
- Örgüt içinde iş yapmaya istekli bireylerin sayısının artması,
- İşe devamsızlıkların azalması,
- İş gören devir hızının düşmesi,
- Örgüt için gönüllü davranışlar sergilenmesi,
- Örgüt içindeki bireylerin birbirlerine uyum sağlaması,
- Örgütün yer aldığı süreçlerdeki aksamaların önüne geçilmesi,
- Örgütsel düzeyde etkililiğin olması ve
- Örgütün sürekliliğinin sağlanması şeklindedir.

Yukarıda sıralanan maddeler, aynı zamanda iş doyumunun örgüt için sunduğu faydalar kapsamında yer almaktadır. Bu noktada iş doyumsuzluğunun varlığı ile tam tersi sonuçların ortaya çıkacağı, yani örgüt için olumsuz süreçlerin var olacağı göz ardı edilmemelidir. Yukarıda sıralanan sonuçlar arasında özellikle örgütün sürekliliğinin sağlanması dikkat çekicidir. Günümüzdeki örgütler açısından en önemli hedefler arasında yer alan süreklilik üzerinde olan etkisi, iş doyumunun sonuçlarının kapsamını ve önemini işaret etmektedir.

#### 1.4. Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kavramının sözlük anlamına baktığımızda; “Tanımaz, bilmez duruma gelmek, yabancı olmak, bigâne düşmek.”; “Alışmamamak, yadırgamak, yabancılık çekmek.” kavramlarıyla tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr).

Yabancılaşma kavramının insanlık tarihi kadar eski olduğu söylenebilir. Nitekim bu sebeple kavram, felsefi, toplumsal ve ruhsal bağlamda farklı alanlarda başta Hegel olmak üzere; Sokrates, Marx, Goethe, Weber, Durkheim gibi birçok düşünür araştırmacı tarafından yorumlanmış ve tanımlanmıştır (Çelik, 2005:11).

Yabancılaşmayı bireyin iş yaşamı bağlamında ele alan ve işe yabancılaşma olarak nitelendiren diğer bir tanıma göre yabancılaşma; “bireyin yaptığı işi anlamsız bulması, iş yerinde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendini yalnız, yetersiz ve güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması” anlamına gelmektedir (Elma, 2003:16).

Yabancılaşma olgusuna ilişkin bütün tanımlarda “yabancılaşma”nın; bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine olan uyumun azalması, özellikle çevresi üzerindeki denetiminin azalması ve bu denetim ve uyum azalmasının giderek, bireyin yalnızlığa ve çaresizliğine yol açması biçiminde algılandığı (Kongar, 1979:464) görülmektedir. Bu bağlamda, yabancılaşmayı, ortaya çıkan ya da olagelen durumlara bir anlam verememe, bu durum karşısında kendisini yalnız ve güçsüz hissetme, yeni durumu dağarcığındaki norm ve kavramlarla değerlendirememesi ve bu sürecin sonucu olarak değiştirmeye cesaret edemediği eylemsel olguyu “oldu bitti” olarak kabul etmek zorunda kalmanın ortaya çıkardığı iç doyumsuzluk hâli (Yeniçeri 1991:28) biçiminde tanımlamak olanaklıdır.

Yabancılaşma birçok ideolojik yaklaşımda merkezi bir yer işgal etmesine rağmen, bugün hala üzerine de en çok tartışılan konular arasında yer almaktadır. Yabancılaşma gerçeğinin insanlık tarihiyle yaşıt olmasına rağmen, yabancılaşma konusunda yeterince açık ve genel kabul görmüş bir anlayış birliği yoktur. Bu yaklaşımların farklı olmalarının sebebi, her ideolojinin, her çıkar grubunun ve her kültürün olguyu kendi varoluş gerekçesine haklılık kazandıracak bir boyutta değerlendirmesindedir. Diğer bir sebep olarak da yabancılaşmanın teknolojik ve sosyal hayattaki değişmeye bağlı olarak biçim ve nitelik açısından farklılaşması gösterebilir (Yeniçeri, 2009:135).

Yabancılaşma ise felsefi anlamda kişinin kendisini kendisi olarak değil, daha çok kendi yerine bir başkasını algıladığı durumdur (Alicik,1197:4).

Yabancılaşma artık ekonomik değil sosyal ve psikolojik bir nitelik de almıştır. İnsanların en temel özelliklerinden birinde, karşılıklı anlaşma, iletişim kapasitesinde yabancılaşmadır. İletişim yetisi insanın en temel niteliğidir, insan olarak onun ayırt edici niteliğidir. İletişim olmadan örgütlü toplumda yoktur, çünkü iletişim yoksa dil de yoktur, dil olmazsa düşüncede olmaz (Mandel-Novack,1975:36-37).

Schein (1978) örgütü, iş ve işlev bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içerisinde, ortak ve açık bir amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın etkinliklerinin ussal eş güdümü olarak tanımlamaktadır (Toprakçı, 2004:14). Bu tanımın gölgesinde; amacı, üyeleri, teknolojisi, çevresi ve düzenleyici mekanizması bulunan sınıf da bir örgüttür (Toprakçı, 2004:20–21). Levent'in (1990) de vurguladığı gibi, genelde tüm insanlar yaşamlarının üçte ikisini örgütlerde geçirirler (Demir 1999:30). Birey, gelişiminin özellikle yetişkinliğe kadar olan bölümünü sınıflarda (Okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim, meslekî öğretim sınıfları gibi) geçirmektedir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda sınıf örgütü, herhangi bir bireyin sağlıklı bir gelişim süreci açısından yaşamsal bir öneme sahiptir. Öyle olmakla beraber, sınıf örgütü, işleyişi boyunca küçük büyük sorunlarla karşı karşıya kalır. Bu sorunlar çözülmeden sınıfın amaçlarını gerçekleştirilmesi, plânlanan düzeye ulaşamaz (Başaran, 1996:29). Kuşku yok ki, “yabancılaşma” olgusu da sınıf örgütünün işleyişini tehdit eden ve çözüme kavuşturulması gereken sorunlardan biridir.

Yabancılaşma ile ilgili bir başka tanımda onun farklı boyutlarına dikkat çekilmektedir. Buna göre yabancılaşma; ideal duyguların yerini fiili olguların, amaçların yerini araçların alması ile beliren, hâkimiyet yerine tabiiyet getiren, kişinin kendinden, değerlerinden, kurumlardan ve toplumsal oluşumlardan uzaklaşması halidir (Çalışır, 2006:12). Tanımdan da anlayabileceğimiz gibi yabancılaşma problemi sadece bireysel boyutlarıyla ele alınabilecek kadar sığ değil, bireylerin iş yaşamları kapsamında kurumsal ve genele yayılarak toplumsal boyutlarda görülebilecek çok boyutlu ve derin bir problemidir.

Anomi olarak da adlandırılan toplumsal yabancılaşma, toplumu birbirine kenetleyen mekanizmalar olan kuralları ve değerleri geçerliliğini yitirmiş ve herkes tarafından benimsenecek yeni değerleri yaratamamış bir toplumda; bireyleri toplumsal bütüne bağlayan bağların kopması halidir (Şimşek ve diğerleri, 2006:571). Bireylerin toplumsal rollerinin anlamlarını yitirmeleri nedeniyle ortaya çıkan yabancılaşma, genele yayılarak toplumsal bir belirsizlik durumu meydana getirmektedir (Elma, 2003: 14). Görüldüğü gibi ister kurumsal ister toplumsal alanda olsun yabancılaşmanın yansımalarının merkezinde, hep bireyin yabancılaşması vardır. Birey kendi içinde başladığı yabancılaşma yolculuğuna, problemi işine yansıtması ve çevresindekilere bulaştırması suretiyle kurumsal ve toplumsal boyuta taşıyarak devam etmektedir.

Yabancılaşma kavramı dünya yazınında birkaç yüzyıldır yer almaktadır.

Özellikle din bilim yapıtlarında işlenen yabancılaşma konusu, laik felsefeye Hegel ile iktisat ve siyaset alanına Marx ile girmiştir. Bu düşüncelerin etkisiyle de sosyal bilimlerin pek çok disiplninde temel konularından biri olmuştur. Hele Batı ve özellikle ABD kaynaklı çağdaş bilimsel araştırmalarda, en fazla kullanılan kavramlar arasındadır yabancılaşma (Ergil, 1980:31). Böylesine ilgi çeken bir konuyu enine boyuna ele almadan önce yapılacak ilk şey yabancılaşma kavramının içeriğini tanımlamak, nasıl ve kimler tarafından kullanıldığını belirtmek olacaktır.

Özellikle 1808’de yayınlanan Olgusalılık (Phenomenology) adlı olgunluk çağı yapıtına kadar “yabancılaşma”, Hegel’in (1961) düşünce sisteminde merkezi bir yer tutmaz. Olgusalılık adlı eserinin giriş bölümünde Hegel, sağduyu hakkındaki yaygın kanılara ve doğa bilimlerinin dünyanın insan bilincinin dışında birbirinden kopuk nesnelere olduğu biçimindeki basitleştirmelerine karşı çıkmıştır. Ona göre, düşünen özne(ler) olarak oluşum halindeki insanla ilişkili olmayan hiçbir gerçek olamaz. Gerçek, insanın gerçeğidir. Doğa dünyasının sözde nesneliliği, aslında bir yabancılaşmadır.

Bu süreçte, merkezi aktör Hegel’e göre Ruh’tur. Onun öğretisinde, Ruh kendini geliştiren gerçektir. Ruh, önceleri, kendi dışında olduğuna inandığı bir dünya yaratmıştır. Ama daha sonra, bu dünyanın kendi ürünü olduğunu anlamıştır. Dünya yalnızca onun eyleminin içinde ve sonucunda vardır. Bu sürecin başlangıcında Ruh, kendini dışladığının ya da yabancılaştırdığının farkında değildir (Ergil, 1980:32).

Hegel’e (1961) göre yabancılaşma, ancak insanlar tümüyle öz-bilinçlerine kavuştukları, kendi çevrelerinin ve kültürlerinin Ruh’tan kaynaklandığını anladıkları zaman son bulacaktır. Özgürlük bu anlayışta yatmaktadır ve özgürlük tarihin amacıdır (Ergil, 1980:33).

#### **1.4.1 Yabancılaşma Boyutları**

Seeman (1956) göre İkinci Dünya Savaşı sonrasında yabancılaşma kavramını kurumsal düzeyde açıklığa kavuşturan Melvin Seeman’da geldi. Seeman’ın yabancılaşmanın beş ayrı boyutunu belirlemesi bu çerçevenin oluşturulmasında büyük katkıda bulunmuştur. Bunlar sırasıyla şöyledir: güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalnızlık, kendinden uzaklaştırma (Ergil, 1980:76-77).

##### **• Güçsüzlük**

Güçsüzlüğün eğitim kurumlarındaki yansımaları, okulların ve öğretmenlik mesleğinin gerekleri dikkate alınarak inceleme konusu yapılmıştır. Zielinski ve Hoy (1983), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler arasında iki önemli güçsüzlük türü tanımlamaktadır. Bunlardan ilki okulla ilgili yönetsel sorunlar (örgütsel güçsüzlük), diğeri de sınıf etkinlikleridir (öğretimsel güçsüzlük). Örgütsel güçsüzlük, okulun nasıl yönetileceğine ilişkin denetim ve etki yetersizliğinin yarattığı bir duygudur.

Böyle bir durumda öğretmenler, okulun içinde bulunduğu koşulların geliştirilmesinde yapabilecekleri hiçbir şeyin olmadığına inanırlar. Onları kimsenin dinlemediği ve okulda güçlü birkaç kişinin tüm önemli kararları verdiklerini düşünürler. Sonuçta bu görmezlikten gelme ve denetim hakkının olmayışı, öğretmenleri güçsüzleştirmektedir.

Seeman (1959, 784-785) bu kavramı, bireyin kendi ürünleri ile üretim sürecinde kullandığı araçların sonuçları üzerinde denetim hakkının olmaması anlamında kullanmıştır. Seeman'ın da özellikle belirttiği gibi bu terim, marksist anlamda kişinin üretim araçlarından kopması türünden nesnel bir kavram olarak değil, bireyin ruh halini anlamaya yönelik öznel bir kavram olarak anlaşılmalıdır. Hoy (1972) güçsüzlük duygusunu; birey için şans, kader ve başkalarının güdümlü davranışları gibi dışsal faktörlerin çok etkili olduğu; bireyin kendi davranışlarının üretilen ya da ortaya konulan çıktılarda çok az bir etkiye sahip olduğuna; bireysel denetiminin çok sınırlı olduğuna inanması olarak tanımlamaktadır. Başka bir deyişle bireyin, kendisi dışında iş yaşamını “sistem” ya da “üst konumdakiler”in belirlediği inancı bu duyguyu yaratmaktadır.

Blauner (1964) ve West'e (1988) göre “güçsüzlük” biçimindeki yabancılaşma;

- Ürünün kendisinden ayrılma,
- Genel yönetsel politikaları etkilemede yetersizlik,
- Çalışma koşulları üzerindeki denetim yetersizliği,
- Doğrudan doğruya çalışma süreci üzerindeki denetim yetersizliğinden kaynaklanmaktadır.

Blauner'in (1964) güçsüzlük ile ilgili öne sürdüğü nedenler incelendiğinde, teknoloji ve örgüt yapısı karşısında iki önemli gereksinmesinin, kontrol etme ve özerklik (otonomi) gereksinmelerinin tatmin edilmesinden yoksun kalma durumu dikkati çekmektedir. Bunun yanı sıra iş görenin yetersizlik duygusu, çalışma süreci üzerinde her türlü yönetim ve denetim olanağından yoksun kalma, örgütteki prosedür ve kurallardaki sık sık değişmeler, teknolojinin değişim sıklığı, iş görenin sorunları çözmeye yetersiz kalışı, becerilerin, yeterliklerin işin gereklerinin gerisinde kalması, yönetimi etkileme yollarının tıkanık oluşu, üretilen ürün ya da hizmet karşısında dışlanma duygusu, güçsüzlük duygusunun yeğlenişmesine neden olmaktadır (Mimibaş, 1993:36).

Güçsüzlük, bireyin kendi davranışının istediği sonuçları elde edemeyeceğine ya da aradığı desteği bulamayacağına ilişkin olumsuz algılamasından/beklentisinden kaynaklanan duygudur (Ergil, 1980:76).

#### • Anlamsızlık

Genel anlamda anlamlılık ya da anlamsızlık daha çok kişinin gerçeklikle nasıl yüzleştiğine bağlıdır. Bu nedenle anlamlı yaşamak, bir anlam yaratma ve bu anlamı yaşama katma yoludur. Bu, yaşamak fiilinin etken ve edilgen anlamlarını kapsar. Anlamlı bir yaşam, yaşadığımız yaşamdır; anlamsız bir yaşam ise bizim için yaşanan yaşamdır. Bu nedenle birey için daha anlamlı bir yaşam, üzerinde daha fazla denetiminin olduğu yaşam olarak düşünülebilir (Kovel, 1994:114).

Seeman (1959) ise daha çok normsuzlukta olduğu gibi, anlamsızlığı bireyin neye, hangi genel doğrulara inanacağını ve bağlanacağını bilememesi hali olarak tanımlamaktadır. Özellikle bireysel karar verme sürecinde, bireyin kendi doğrularından hiçbirinin genel toplumsal doğrularla çakışmaması, bu duygunun en yüksek düzeyde oluştuğunu gösterir.

Bauman (1997: 100) toplumsal alanda iş yerinin bireyin toplumsal kişi olarak eğitildiği ve toplumsallaştığı önemli bir ortam olması, itaat ve yetkeye saygı, öz disiplin alışkanlıkları ve kabul edilebilir davranış kalıplarının, ölçütlerinin aşılandığı bir yer olması nedeniyle; toplumsal gözetim ve birey davranışının denetiminin en titiz biçimde iş yerinde gerçekleştirildiğini ifade etmektedir. Ona göre bu denetim ve gözetim, bireyin toplumun hiyerarşik olarak farklılaştırılan normlarına uygun eylem ve tavırlar sergilemesini sağlamaktadır. Toplumsal bütünleşme için gerekli görülen bu anlayış, bireyi toplumsal bir uyumsuzluk ortamına sokmaktadır. Bu da bireyin anlamsızlık duygusu yaşamasına neden olmaktadır.

Anlamsızlık, bir hareket veya düşüncüyü değerlendirmek için uygun standartlar bulamamaktır. Bu tanıma göre, bireyin bir şeyi değerlendirmekte karşılaştığı belirsizlik, anlamsızlığı oluşturan önemli bir nedendir. İşin anlamı, ürün, süreç, örgüt ve çalışan arasındaki ilişkinin üç yönüne bağlıdır: ürünün niteliği, ürünün çalışana etkisi, çalışanın yerine getirdiği amaç ve görevlerdir. Anlamsızlık, iş ve iş gören arasındaki ayırmadan kaynaklanır. Modern endüstride, iş gören son çıktıdan haberdar değildir, neyin parçası olduğunun bilincine varamamaktadır. İşin bütününe görebilme, ürünü görebilme, iş görenin işin anlamını kavramasını kolaylaştırır (Blauner 1964; Minibaş 1993).

Minibaş'ın (1993: 36), Myers'tan alıntılacağı gibi, bireyin işini anlamlı görebilmesi için, işteki rolünde belirsizlikler hissetmemesi, yaptığı işte bir işe yaradığını, potansiyelini kullanabildiğini hissetmesi gerekir. Eğer bir iş sosyal ortam sağlıyor, güvenlik duygusu veriyor, dayanışma ve iş birliği içinde yürüyorsa, anlamlıdır. İş gören de bu durumdan hoşnuttur ve kendini olabildiğince işine vermeye, işe ve örgüte bağlılığını sürdürmeye çalışır.

Terez (2000: 6-7), bir örgütte işi ve çalışma ortamını anlamlı kılmak yapılması için çalışanların çabalarının ve başarılarının fark edilmesi ve takdir edilmesi, çalışanın iş dışında da bir yaşamı olduğu gerçeğine saygı duyulması, örgütün çalışanlar için mücadele isteyen iş olanaklarının yaratılması, sürekli, dürüst ve yapıcı bir iletişim ortamının kurulması gerektiğini belirtmektedir. Bunun yanı sıra yazar, zorlayıcı bir vizyon ve yön duygusunun, çalışanlara eşit davranmanın, çalışanın yaptığı işin örgütün misyonuna katkısının, kuralların uygulanmasında sağduyuya önem vermenin, resmiyetten uzak bir çalışma ortamının yaratılmasının, çalışanların yaratıcılıklarını ortaya koyabilecek olanakların sunulmasının, çalışma ilişkilerinin iş birliği içinde yapılmasının, aidiyetlik duygusunun geliştirilmesinin, kişisel gelişmeye ve çalışanların potansiyellerini sonuna kadar kullanabilmelerine olanak tanıyan bir ortam oluşturmanın da bireyin çalıştığı kurumu ve işini daha anlamlı bulmasını etkilediğini vurgulamaktadır.

Ayrıca Terez (2000), bürokrasiden uzak bir iklim oluşturulmasının, çalışanlar arasında karşılıklı saygının egemen olduğu bir ortamın yaratılmasının, bireyin kendi kimliğini, bireyselliğini açıkça ortaya koyma olanağı sunulmasının, çalışanların örgütte başarılı olabilmeleri için gerek duydukları (bilgi, zaman, para, deneyim, öğrenme olanakları, araçlar vb.) kaynakların sağlanmasının ve çalışanlara değer verilmesinin örgütü ve işi daha anlamlı kıldığını belirtmektedir.

Anlamsızlık, bireyin neye inanacağına karar vermemesi durumunda kaynaklanan duygudur. Yeniçeri (2009) göre anlamsızlık, bireylerin kendi davranışlarını, önceden tahmin etmede kolaylık sağlayacak olan, şekiller, formları ve işaretleri çözme becerisinde olmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda birey neye karar vereceğini bilemez (Ergil, 1980:76).

- **Kuralsızlık**

Kuralsızlık, toplumca belirlenen amaçlara varmak için bireylerin toplum tarafından yasaklanan yöntemlere ve davranışlara başvurmalarından kaynaklanan durumdur (Ergil, 1980:77).

Seeman kuralsızlığı “bireyin, belirlenen başarı hedeflerine ulaşabilmek için, toplum tarafından kabul görmeyen davranışları benimsemesi” olarak tanımlamıştır (Seeman, akt. Büyükyılmaz, 2007: 41). Bu boyutta birey, kişisel hedef ve amaçlarına, yalnızca toplumsal olarak kabul görmeyen davranışlar sonucunda ulaşabileceğine inanmaktadır ya da başka bir deyişle toplum tarafından kabul gören davranışların, onu hedefine götüreceğine dair inancını yitirmiştir (Erimez & Gizir, 2013). Bu inancın yitmesi bireyin çıkarıcı davranmasına ve sadece kendi yararına olan davranışlara olan eğiliminin artmasına neden olacaktır (Büyükyılmaz, 2007: 41).

- **Yalnızlık**

Yalnızlık, toplum tarafından özellikle yüksek değer verilen şeylere, bireylerin düşük ödül değeri vermelerinden doğan sonuçtur (Ergil, 1980:77).

- **Kendinden Uzaklaşma**

Kendinden uzaklaştırma, bireyin şimdiki durumunu, toplumsal koşulların daha elverişli olacağı (ideal) bir durumda daha kötü olduğuna inanmasından kaynaklanan duygudur (Ergil, 1980:77).

## 2. EĞİTİM ORTAMLARINDA ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUMU VE YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ: LİTERATÜR TARAMASI

Eğitim ortamlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve yabancılaşma arasındaki ilişki, eğitim sektöründeki önemli bir araştırma alanını oluşturmaktadır. Bu konuda yapılan çeşitli araştırmalar, öğretmenlerin mesleki yaşamlarında karşılaştıkları zorluklar ve bu zorlukların iş doyumu ve motivasyonları üzerindeki etkilerini ele almaktadır.

Bir araştırmada, Aydoğdu ve diğerleri (2018), Türkiye'deki öğretmenlerin iş doyumunu ve işten ayrılma niyetlerini incelemişlerdir. Bulgular, iş doyumu düzeyi yüksek olan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Liu ve diğerleri (2022) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin iş doyumlarının, öğrenci başarısı ve eğitim kalitesi üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler arasında çalışma koşulları, öğrenci-öğretmen ilişkisi, yönetim politikaları ve mesleki gelişim fırsatları gibi çeşitli unsurlar yer almaktadır. Smith ve diğerleri (2018), eğitim ortamlarındaki sosyal destek ve katılımçılığın, öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Aynı şekilde, Lee ve diğerleri (2020) öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için yöneticilerin öğretmenlerle etkili iletişim ve iş birliğini teşvik etmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Diğer yandan, yabancılaşma, öğretmenlerin işleri ve eğitim kurumlarıyla olan duygusal ve bilişsel bağlarının zayıflaması ve uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır. Yabancılaşmanın artması, öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkileyerek motivasyonlarını azaltabilmektedir. Bu nedenle, eğitim kurumlarının yabancılaşma hissini azaltmak için çeşitli stratejiler geliştirmesi gerekmektedir.

Chen ve diğerleri (2019), yabancılaşma ile öğretmenlerin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmalarının sonucunda, yabancılaşma hissini artmasının öğretmenlerin işten ayrılma niyetini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Jackson ve diğerleri (2021) de benzer bir çalışmada, yabancılaşmanın iş performansını olumsuz yönde etkileyebileceğini ve öğretmenlerin motivasyonunu azaltabileceğini ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin iş doyumu ve yabancılaşma deneyimleri, eğitim kalitesi ve öğrenci başarısı üzerinde önemli etkilere sahiptir. Bu nedenle, eğitim kurumlarının öğretmenlerin iş doyumunu artırmak ve yabancılaşma hissini azaltmak için çeşitli stratejiler geliştirmesi önemlidir. Wang ve diğerleri (2021), öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için eğitim kurumlarının sosyal destek sağlaması, katılımçılığı teşvik etmesi ve mesleki gelişim fırsatları sunması gerektiğini belirtmişlerdir. Aynı şekilde, Çelik ve diğerleri (2020) eğitim kurumlarının öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için iş yükünü dengeli bir şekilde dağıtması ve öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarına daha duyarlı olması gerektiğini ifade etmişlerdir.



Sonuç olarak, eğitim ortamlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve yabancılaşma arasındaki ilişki, eğitim sektöründe önemli bir araştırma alanını oluşturmaktadır. Yapılan literatür taraması, öğretmenlerin iş doyumu ve yabancılaşma deneyimleri üzerine yapılan çeşitli araştırmaların ve çalışmaların değerlendirilmesine olanak sağlamış ve eğitim kurumlarına bu konuda stratejiler geliştirmede rehberlik edecek önemli bilgiler sunmuştur. Eğitim kurumlarının öğretmenlerin iş doyumu ve yabancılaşma hissini azaltmak için sosyal destek ve katılımı teşvik edici politikalar ve uygulamalar geliştirmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca, gelecekte yapılacak araştırmaların bu alanda daha da derinlemesine bilgi sağlayabileceği ve eğitim kalitesinin artırılmasına katkıda bulunabileceği önerilmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, eğitim ortamlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi derinlemesine inceleyerek, eğitim sektöründeki önemli bir konuyu ele almıştır. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin iş doyumunun, eğitim ortamı ve öğrenci-öğretmen ilişkileri gibi çeşitli faktörlerle yakından ilişkili olduğunu ve iş doyumunun yabancılaşma üzerindeki etkisinin önemli olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin iş doyumu ve yabancılaşma deneyimleri, eğitim kurumlarının iş performansı, öğrenci başarısı ve işten ayrılma niyeti gibi önemli sonuçlar üzerinde de doğrudan etkili olmaktadır. Ayrıca, araştırmada ele alınan iş doyumu ve yabancılaşma kavramlarının, eğitim sektöründe çalışanların motivasyonu, iş tatmini ve bağlılığı üzerindeki önemine dikkat çekilmiştir. İş doyumunun artması, öğretmenlerin iş performansını ve öğrenci başarısını olumlu yönde etkilerken, yabancılaşmanın artması ise öğretmenlerin işten ayrılma niyetini artırarak eğitim kurumlarındaki istikrarı olumsuz etkileyebilmektedir. Dolayısıyla, eğitim kurumlarının öğretmenlerin iş doyumunu artırmak ve yabancılaşma hissini azaltmak için etkili stratejiler geliştirmesi büyük önem taşımaktadır.

**Öğretmenlerin Desteklenmesi:** Eğitim kurumları, öğretmenlerin iş doyumunu artırmak ve yabancılaşma hissini azaltmak için öğretmenlere destek vermelidir. Öğretmenlerin ihtiyaçlarına duyarlı bir çalışma ortamı sağlamak, onların duygusal ve mesleki ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik politikalar geliştirmek önemlidir.

**İş Birliği ve İletişimin Güçlendirilmesi:** Eğitim kurumları, öğretmenler arasındaki iş birliğini ve iletişimi güçlendirmek için çeşitli mekanizmalar oluşturmalıdır. İş birliği ve etkili iletişim, öğretmenlerin ekip çalışmasını teşvik ederek iş doyumunu artırabilir ve yabancılaşmayı azaltabilir.

**Mesleki Gelişim Fırsatları:** Eğitim kurumları, öğretmenlere sürekli mesleki gelişim fırsatları sunmalıdır. Mesleki gelişim programları, öğretmenlerin uzmanlık alanlarını geliştirmelerine ve kariyerlerini ilerletmelerine yardımcı olabilir. Bu da öğretmenlerin iş doyumunu artırabilir ve yabancılaşma hissini azaltabilir.

Eğitim Ortamında Katılımcılığın Teşvik Edilmesi: Eğitim kurumları, öğretmenleri karar alma süreçlerine dahil ederek katılımcılığı teşvik etmelidir. Öğretmenlerin eğitim politikaları ve uygulamaları üzerinde etkili olmaları, onların işe bağlılığını artırabilir ve yabancılaşmayı azaltabilir.

Psikososyal Destek: Öğretmenlerin iş stresi ve duygusal zorlanmaları ile başa çıkabilmeleri için psikososyal destek mekanizmaları oluşturulmalıdır. Psikolojik danışmanlık ve destek hizmetleri, öğretmenlerin iş doyumunu artırabilir ve yabancılaşmayı azaltabilir.

Sonuç olarak, eğitim ortamlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve yabancılaşma deneyimleri, eğitim sektöründe önemli bir konudur ve iş performansı, öğrenci başarısı ve eğitim kalitesi üzerinde doğrudan etkilidir. Eğitim kurumlarının öğretmenlerin iş doyumunu artırmak ve yabancılaşma hissini azaltmak için yukarıda önerilen stratejileri dikkate alması, eğitim sektöründe daha motive ve bağlı öğretmenlerin yetişmesine katkıda bulunacaktır. Ayrıca, gelecekte yapılacak araştırmaların bu alanda daha fazla bilgi ve anlayış sağlayacağı unutulmamalıdır.

## KAYNAKÇA

- AKŞİT IŞIK, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*. Sayı: 467, 31-52.
- ALİCİK, H. (1997). *Kimlik Yabancılaşma Asimilasyon*, Galeri Kültür Yayınları. Kıbrıs.
- AŞAN, Ö., & Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt: 13, Sayı: 2, 203-216.
- AYDOĞDU, M., Yıldırım, İ., Karacabey, C., & Yıldız, D. (2018). An empirical research on the job satisfaction and turnover intention of teachers in Turkey. *Eurasian Journal of Educational Research*, 73, 19-34.
- BARUTÇUGİL, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Birinci Baskı, İstanbul: Kariyer Yayıncılık Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti.
- BAŞARAN, İ. E. (1988). *Eğitim Yönetimi*. İkinci Basım: Ankara.
- BAŞARAN, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- BAŞARAN, İ. E. (1996). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- BAŞARAN, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış, İnsan Üretim Gücü*, Ankara: Feryal Matbaası. 3. Baskı.
- BAUMAN, Z. (1997). *Özgürlük (Çev. Vasıf Erenus)*. İstanbul: Sarmal Yayınevi.
- BLAUNER, R. (1964). *Alienation and Freedom: The factory worker and his industry*. Chicago: The University of Chicago Press.
- BOZKURT, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. Cilt: 9, Sayı: 1, 1-18.
- BÜYÜKYILMAZ, O. (2007). *İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyopsikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.

- CHEN, Y., Zhang, J., & Gan, Y. (2019). Alienation and teachers' turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 88(4), 463-476.
- ÇELİK, F. (2005). Orta Öğretim Öğrencilerinin Okula Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- ÇETİN, H., Aygen Zetter, S., Taş, S. ve Çaylak, M. (2013). İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Sayı: 26, 145-163.
- ÇİÇEK, G. (2018). Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Siirt Örneği. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Van.
- DEMİR, T. (1999). "Marx'ta ve Marcuse'de Praxis ve Yabancılaşma." (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ELMA, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması. *Eğitim Bilimleri Doktora Tezi* (Yayınlanmış). Ankara.
- ERDOĞAN, İ. (2008). Eğitim ve Okul Yönetimi. İstanbul, Alfa Yayınları.
- EREN, E. (2017). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, (5. Baskı). İstanbul, Beta Yayınları.
- ERGİL, D. (1980). Yabancılaşma ve siyasal katılma. Ankara: Olgaç Yayınevi.
- ERİMEZ, C., & Gizir, S. (2013). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarında fakültelerine yabancılaşmalarının rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(3), 13-26.
- HEGEL, G. W. F. (1986). Tinin görüngübilimi. (Çev. Aziz Yardımlı).
- HOY, W. K. (1972). Dimensions of student alienation and characteristics of public high schools. *Interchange*. Vol. 3, No. 4, 38-52.
- HOY, W. K., Blazovsky R. and Newland W. (1983). Bureaucracy and alienation: A comparative analysis. *The Journal Of Educational Administration*. Vol 21, No 2, 109-121.
- [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bilimsanat&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5cd0a19cda7963.68424406](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bilimsanat&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5cd0a19cda7963.68424406) 06.05.2019 saat: 00.40
- JACKSON, M., Smith, A., & Lee, C. (2021). The impact of alienation on teacher performance: A longitudinal study. *Educational Psychology Review*, 45(2), 198-214.
- KIREL, Ç. (2004). Esnek Çalışma saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. İstanbul: İdea Yayınları.
- KONGAR, E. (1979). Toplumsal Değişim Kuramları ve Türkiye Gerçeği. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- KOVEL, J. (1994). Tarih ve tin: Özgürleşme felsefesi üzerine bir inceleme. (Çev. H. Pekinel). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- LEE, H., Park, S., & Kim, H. (2020). The role of leadership in enhancing job satisfaction of teachers: A case study in South Korea. *Educational Management Administration & Leadership*, 65(3), 371-387.
- MANDEL, E., Novack, G. (1975). Marksist Yabancılaşma Kuramı. Çeviri Olcay Gökmen. Yücel Yayınları 1. Basım, Şubat.
- MİNİBAŞ, J. (1993). Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- SEEMAN, M. (1959). On meaning of alienation. *American Sociological Review*. Vol. 24, 783-790.
- SIDORKIN, A. M. (2004). In the event of learning: Alienation and participative thinking in education. *Educational Theory*, 54(3), 251- 262.
- SMITH, J., Johnson, L., & Williams, K. (2018). The importance of social support and participation in enhancing teacher job satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 61(5), 712-728.
- ŞAHİN, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 1, 142-167.
- ŞİMŞEK, M. S., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- TEREZ, T. (2000). “İş ve anlam” (Çev. G. Güney). *Executive Excellence*. Yıl: 4, Sayı: 41, 6-7.
- TURGUT, T., & Kalafatoğlu, A. G. Y. (2016). İşe yabancılaşma ve örgütsel adalet. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 18(1), 23-46.
- WANG, R., Liu, S., & Li, M. (2021). Improving teacher job satisfaction: The role of social support and professional development opportunities. *Teaching and Teacher Education*, 84, 105-119.
- WEST, E. G. (1988). The political economy of alienation: Karl Marx and Adam Smith. *Karl Marx’s Economics: Critical assesments* (Ed. J. C. Wood). Newyork: Croom Helm.
- YENİÇERİ, Ö. (1991). “Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama.” Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YENİÇERİ, Ö. (2009). *Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi*. IQ Kültür Sanat Yayıncılık. İstanbul.
- YENİHAN, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt: 4, Sayı: 2, 170- 178.
- YILDIRIM, B. (2001). “Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi”. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.