



T.C.

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme/İnsan Kaynakları Yönetimi

**ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN İŞ TATMİNİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK EĞİTİM
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Elif GÖKÇE

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Prof. Dr. A. Ercan GEGEZ

İstanbul, 2021

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Elif GÖKÇE

İşletme

Yüksek Lisans Tezi

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ

2021

Elif GÖKÇE tarafından hazırlanmış ve 26.01.2021 tarihinde sunulmuş Örgütsel Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Eğitim Sektöründe Bir Araştırma başlıklı tez Anabilim Dalı Anabilim Dalında Tez Türü Tezi olarak **oy birliği/oy çokluğu** ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. A. Ercan GEGEZ

Danışman

Tez Savunma Sınavı Jüri Üyeleri:

Prof. Dr. A. Ercan GEGEZ

İşletme Fakültesi

Altınbaş Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ayla ESEN

İşletme Fakültesi

Altınbaş Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Özge SİĞİRCİ

İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi

Kırklareli Üniversitesi

Bu tezin tezi olarak bütün şartları sağladığını beyan ederim.

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü kabul tarihi:

____/____/____

Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik davranışlara uygun olarak edinildiğini ve sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca, bu kuralların ve davranışların gerektirdiği şekilde, bu çalışmada, orijinal olmayan tüm materyalleri ve sonuçları tamamen alıntı yaptığımı ve referans gösterdiğimi de beyan ederim.

Elif GÖKÇE

İmzası

X

İTHAF

“Örgütsel Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Eğitim Sektöründe Bir Araştırma” konulu yüksek lisans tez çalışmamda bilimsel tecrübesini ve manevi desteğini esirgemeyerek tez danışmanlığımı yapan Sayın Hocam Prof. Dr. A. Ercan GEGEZ’e çok teşekkür ederim.

Hayatımın her döneminde benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen ve her zaman yanımda olan kıymetli aileme en içten teşekkürlerimi sunarım.

Elif GÖKÇE

ÖZET

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

GÖKÇE, Elif

Yüksek Lisans, İşletme, Altınbaş Üniversitesi

Danışman: Prof. Dr. A. Ercan GEGEZ

Tarih: Ocak/2021

Sayfa: 107

Bu araştırmanın amacı örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu çerçevede özel ve devlet okullarında görev yapan 137 eğitim sektörü çalışanı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan anket demografik bilgi formu, “İş Tatmini Ölçeği” ve “Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği” bölümlerinden oluşmaktadır. Verilerin analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde T Testi, ANOVA Testi, Faktör Analizi, Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizi kullanılmıştır. Analizler sonucunda örgütsel yabancılaşma ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından kaygı ve sosyal güçsüzlük boyutlarının iş tatmini üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Yabancılaşma, İş Tatmini, Eğitim Sektörü

ABSTRACT

A STUDY IN THE EDUCATION SECTOR ON THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL ALIENATION ON JOB SATISFACTION

Gökçe, Elif

Master's Degree, Department of Business Administration, Altınbas University,

Supervisor: Prof. Dr. A. Ercan GEGEZ

Date: January/2021

Pages: 107

The aim of this research is that determine the effect of organizational alienation on job satisfaction. In this respect, 137 education sector employees working in private and public schools constitute the sample of the study. Questionnaire was used to collect data. The questionnaire consists of demographic information form, Job Satisfaction Scale and Organizational Alienation Scale sections. SPSS program was used to analyze the data. T Test, ANOVA Test, Factor Analysis, Correlation Analysis and Regression Analysis were used to analyze the data. As a result of the analysis; it has been determined that there is a negative relationship between organizational alienation and job satisfaction. In addition, it was concluded that the dimensions of anxiety and social weakness, which are sub-dimensions of organizational alienation, have a significant negative effect on job satisfaction.

Keywords: Organizational Alienation, Job Satisfaction, Education Sector

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLO LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1
1. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA KAVRAMINA GENEL BAKIŞ	5
1.1 YABANCILAŞMA TANIMI	5
1.2 YABANCILAŞMANIN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	6
1.3 YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI	9
1.3.1 Yabancılaşmanın Güçsüzlük Boyutu.....	10
1.3.2 Yabancılaşmanın Anlamsızlık Boyutu	10
1.3.3 Yabancılaşmanın Kuralsızlık Boyutu	11
1.3.4 Yabancılaşmanın Sosyal Yalıtılmışlık Boyutu.....	11
1.3.4 Yabancılaşmanın Kendine Yabancılaşma Boyutu	12
1.4 ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA.....	13
1.5 ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN NEDENLERİ	14
1.5.1 Örgütsel Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Nedenler.....	15
1.5.2 Örgütsel Yabancılaşmaya Neden Olan Örgütsel Nedenler	18
1.6 ÖRGÜTLERDE YABANCILAŞMANIN YOL AÇTIĞI SORUNLAR	21
1.6.1 İş Tatminsizliği.....	22
1.6.2 Örgütsel Sessizlik	22
1.6.3 Mesleki Tükenmişlik	24
1.6.4 Örgütsel Bağlılığın Azalması.....	25
1.7 ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN ÖNLENMESİ İLE İLGİLİ YÖNTEMLERİ.....	26
1.7.1 İş Zenginleştirme	27

1.7.2	İş Değiştirme (Rotasyon)	28
1.7.3	İş Genişletme	28
1.7.4	Yönetime Katılma	29
1.8	ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI	29
2.	İŞ TATMİNİ KAVRAMINA GENEL BAKIŞ	33
2.1	İŞ TATMİNİ TANIMI	33
2.2	İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ	34
2.2.1	İş Tatmininin Bireyler Açısından Önemi	34
2.2.2	İş Tatmininin Kurumlar Açısından Önemi	35
2.3	İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	36
2.3.1	Kişisel Faktörler	36
2.3.2	Örgütsel Faktörler	39
2.4	İŞ TATMİNİNİN ÖLÇÜMÜ	42
2.4.1	Puanlama Ölçekleri	43
2.4.1.1	Minnesota İş Tatmini Ölçeği	43
2.4.1.2	Spector'un İş Tatmini Ölçeği	44
2.4.1.3	Brayfield-Rothe İş Tatmini Ölçeği	44
2.4.2	Kritik Olay Yöntemi	45
2.4.3	Mülakat Yöntemi	45
2.5	İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI	46
2.5.1	Devamsızlık ve İşe Geç Gelme	47
2.5.2	İşten Ayrılma	48
2.5.3	Düşük İş Performansı	48
2.5.4	Örgütsel Çatışma Ortamı	49
2.5.5	Yabancılaşma	49
2.6	İŞ TATMİNİ MOTİVASYON YAKLAŞIMLARI	50
2.6.1	İş Tatmini Konusunda İleri Sürülen İçerik Kuramları	51
2.6.1.1	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	51

2.6.1.2	Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	52
2.6.1.3	D. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı	53
2.6.1.4	Clayton Alderfer'in ERG Kuramı.	53
2.6.2	İş Tatmini Konusunda Geliştirilen Süreç Kuramları	54
2.6.2.1	Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	54
2.6.2.2	Edwin Locke'un Amaç Kuramı.....	55
2.6.2.3	Vroom'un Beklenti Kuramı.....	55
2.6.2.4	Lawler- Porter'ın Beklenti Kuramı.....	56
3.	ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA	57
3.1.	ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI.....	57
3.2.	ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	57
3.3.	ARAŞTIRMANIN ANAKÜTLESİ VE ÖRNEKLEMİ.....	59
3.4.	ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	59
3.5.	ARAŞTIRMANIN VERİLERİNİN ANALİZİ.....	60
3.6.	ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLANMASI.....	61
3.6.1	Tanımlayıcı İstatistik Analizi	61
3.6.2	Güvenilirlik Analizi ve Sonuçları.....	62
3.6.3	Faktör Analizi.....	64
3.6.4	İş Tatmini ve Örgütsel Yabancılaşma Alt Boyutlarının Demografik Değişimi İle İlgili Bulgular	67
3.6.5	Korelasyon Analizi.....	85
3.6.6	Regresyon Analizi	86
4.	ARAŞTIRMA BULGULARININ TARTIŞILMASI.....	89
	KAYNAKÇA.....	93
	EK A.....	105

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1: Tanımlayıcı İstatistikler.....	60
Tablo 3.2: Araştırmada Kullanılan Ölçek Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	62
Tablo 3.3: Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	64
Tablo 3.4: Eğitimcilerin Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları.....	68
Tablo 3.5: Eğitimcilerin Yaş Grubuna Göre ANOVA Sonuçları.....	70
Tablo 3.6: Eğitimcilerin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları.....	72
Tablo 3.7: Eğitimcilerin Gelir Durumuna Göre ANOVA Sonuçları.....	75
Tablo 3.8: Eğitimcilerin Branşına Göre ANOVA Sonuçları.....	78
Tablo 3.9: Eğitimcilerin Mesleki Deneyim Süresine Göre ANOVA Sonuçları.....	80
Tablo 3.10: Eğitimcilerin Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresine Göre ANOVA Sonuçları...	83
Tablo 3.11: İş Tatmini ve Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Alt Boyutlarının Korelasyon İlişkisi.....	85
Tablo 3.12: Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarının İş Tatmini Üzerine Etkileri İle İlgili Regresyon Analizi.....	86

GİRİŞ

Yabancılaşma son yıllarda sıkça rastlanılan ve örgütler açısından büyük öneme sahip olan konulardan biridir. Özellikle de küreselleşmenin etkisi ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte birçok alanda değişim yaşanmıştır. Bu gelişmelerle birlikte rekabet koşulları da değişime uğrayarak bireyler ve örgütler üzerinde farklı etkilere sebep olmuştur. Bireyler bu dönüşüm sürecinde kendilerini yetersiz, değersiz ve mutsuz hissetmeye başlayarak kendilerine, topluma ve çalıştıkları örgüte karşı yabancılaşmaya başlamıştır. Yabancılaşma, bireyin yaşadığı topluma karşı ilgisiz kalması ile çevreden uzaklaşmaya başlamasını ifade etmektedir. Yabancılaşmanın ortaya çıkardığı durumlar bireyler ve örgütleri olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu yüzden örgütler de gelişen koşullara uyum sağlayarak çalışan iş tatminini arttırmak ve yabancılaşmayı engelleyebilmek için yeni yöntemler geliştirmek zorundadır.

İş tatmini bireylerin mevcut durumlardan duydukları memnuniyeti ifade etmektedir. Küresel çapta yaşanan dönüşümler bireylerin gerek sosyal hayatlarında gerekse de çalışma hayatlarında değişikliklere yol açmıştır. Bireylerin çalışma hayatındaki beklentileri örgütler tarafından karşılanmadığında memnuniyetsizlik, bıkkınlık gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu durum bireylerin işlerinden duyduğu tatmin düzeyini etkilemektedir.

Yabancılaşmanın yoğun olarak yaşandığı sektörlerden biri de eğitim sektörüdür. Eğitim sektöründeki koşulların eğitimcilerin beklentilerini karşılamaması zamanla kendilerine, yaptıkları işe ve çalıştıkları kurumlara karşı yabancılaşmasına neden olmaktadır. Yabancılaşmayı meydana getiren birçok faktör bulunmaktadır. Hızla gelişen teknoloji ile birlikte çağa uyum sağlamak, çalışma koşulları, yöneticiler ile ilişkiler, bürokrasi, kurumların yönetim şekilleri ve toplumsal yapının yıllar içerisinde farklılaşması gibi etkenler eğitimcilerin yabancılaşma düzeylerini etkilemektedir.

Eğitim sektörünün en temel amacı gelecek nesillerin en iyi şekilde yetiştirilmesidir. Bu büyük ve kutsal sorumluluk çerçevesinde hareket eden eğitimcilerin iş tatminlerinin sağlanması çok önemlidir. Eğitimcilerin iş hayatında karşılaştıkları problemler hem iş hayatlarını hem de sosyal hayatlarını etkilemektedir. Toplumların en önemli kaynağı olan eğitim sektöründe, eğitimciler için uygun çalışma ortamlarının yaratılması gerekmektedir. Çünkü sektörde yaşanan sorunlar eğitimciler üzerinde motivasyon kaybı yaratmaktadır.

Eğitimcilerin yabancılaşmanın etkisi altında çalıştıkları kuruma, yaptıkları eğitim-öğretim çalışmalarına karşı sahip oldukları bakış açılarının olumlu yönde değişmesi, işlerine karşı duydukları tatmin düzeylerini de etkileyecektir. Bu sebeple eğitim sektöründe yabancılaşmaya ve iş tatminine etki eden etmenlerin tespit edilmesi, yaşanan sorunların çözümlenmesi, eğitimcilerin sahip oldukları olumsuz tutumların değişmesi adına büyük bir rol oynamaktadır. İş tatmini, genel anlamda iş ortamına dair olumlu veya olumsuz tutumlardır. Eğitim kurumlarındaki çalışma koşullarının elverişli olmaması, sosyal ve yan hakların yetersiz oluşu, ekonomik koşullar, iş arkadaşları ve yöneticilerle olan gergin ilişkiler gibi çevresel ve örgütsel nedenler eğitimcileri olumsuz etkilemektedir. Eğitim sektöründe niteliğin bozulmaması, kurumların istenilen standartlarda faaliyetlerini devam ettirebilmesi için eğitimcilerin iş tatminlerine olumlu yönde etki edecek şekilde çalışmalar yapılmalıdır. Eğitimcilerin işine ve çalıştığı kuruma karşı olumlu hislere sahip olması, nitelikli eğitimin devamı açısından büyük önem taşımaktadır.

Bahsedilenler dahilinde çalışmanın amacı örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerinde ne yönde bir etkisi olduğunu ortaya koymaktır. Yapılan alanyazını taramasına göre örgütsel yabancılaşma ile ilgili yapılan araştırmaların sağlık, bankacılık, turizm ve sanayi sektörleri üzerine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel yabancılaşmanın eğitim sektörü alanında yapılan çalışmalara da konu olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar incelendiğinde yabancılaşmanın yükseköğrenim alanında, lise ve ilköğretim gibi belli kademelerde görev yapan öğretmenler üzerinde incelendiği görülmektedir. Bunun yanısıra öğrencilerin yabancılaşma düzeylerini inceleyen araştırmalara rastlamak da mümkündür. Alanyazını incelendiğinde örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisinin tekstil, maden ve otomotiv sektörlerinde faaliyet gösteren işletme çalışanlarına yönelik olarak araştırıldığı görülmüştür. Ancak örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik eğitim sektöründe yapılan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle yapılan çalışmanın alanyazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Özellikle eğitim sektörü alanında yaşanan yabancılaşma sorunu ile eğitimciler, öğrenciler, eğitim kurumları ve toplumlar ciddi bir tehditle karşı karşıya kalmaktadır. Eğitimcilerin yaşayacağı yabancılaşmanın zamanla iş tatmini üzerinde yaratabileceği olumsuz etkiler, üzerinde durulması gereken en önemli konulardan biridir. Yabancılaşmanın etkisi ile birlikte anlamsızlık, güçsüzlük ve kendine yabancılaşma gibi durumlar ortaya çıkmakta ve bu durum eğitim öğretim süreçlerini etkileyebilmektedir. Bu araştırma Türk

eğitim sektöründe yaşanan yabancılaşma sorununu ve iş tatmini üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaçla çalışma çeşitli görevlerde ve branşlarda çalışmakta olan eğitimciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Böylece yabancılaşmanın daha iyi anlaşılması ve eğitim kurumlarında yabancılaşmanın en aza indirilerek eğitimcilerin yüksek iş tatminine sahip şekilde çalışabilmeleri açısından fayda sağlayacağı beklenmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın sitesinde bulunan verilere göre Türkiye'de 2019-2020 eğitim öğretim yılında eğitim sektöründe görev yapan eğitimci sayısı 1 milyon 117 bin 686'dır. Bu eğitimcilerin 942 bin 936'sı devlet okullarında görev almaktadır. Eğitimcilerin 174 bin 750'si ise özel okullarda görev almaktadır (www.meb.gov.tr, 2020, 04.09.2020). Bu çalışmanın başlıca kısıtı Türkiye'de faaliyet gösteren eğitim kurumlarının tamamını değil sadece İstanbul ilinde bulunan eğitim kurumlarını kapsamış olmasıdır. Ayrıca araştırma kapsamında seçilen okullar İstanbul Avrupa yakasında bulunmaktadır. Bu bağlamda araştırma yalnızca İstanbul ili Avrupa yakasındaki eğitim sektörü çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektedir. Bu çalışmaya okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim düzeylerinde eğitim veren kurum çalışanları dahil edilmiştir. Araştırma kapsamına yükseköğretim düzeyinde eğitim veren kurumlar dahil edilmemiştir.

Araştırmada ölçüm tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu zaman ve mekan kısıtı açısından katılımcılara online ortamda ulaştırılmıştır. 160 kişiye ulaştırılan anket formunun bazı eğitimciler tarafından doldurulmadığı tespit edilmiş ve 137 kişinin anket cevapları kullanılabilir kabul edilmiştir. Çalışma kapsamında eğitimcilerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kurumdaki görevi, gelir düzeyi, branş, mesleki deneyim süresi ve mevcut kurumdaki hizmet süresi gibi demografik özelliklerinin yabancılaşma ve iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca araştırmada örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisi açıklanmıştır.

Tüm kısıtlılıklara karşın bu çalışma, özellikle son yıllarda büyük önem kazanan ve birçok sektörle ilişkilendirilmiş olan örgütsel yabancılaşma konusunu eğitim sektörü ile ilişkilendirilerek incelemiştir. Bu kapsamda araştırmanın alanyazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışma birinci ve ikinci bölüm teorik ve üçüncü bölüm uygulama olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde yabancılaşma kavramı ele

alınmıştır. Yabancılaşmanın tanımı yapıldıktan sonra tarihsel gelişimi anlatılmıştır. Yabancılaşmanın boyutlarına ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir. Ayrıca örgütsel yabancılaşmanın nedenleri, yol açtığı sorunlar ve önlenmesi ile ilgili yöntemler ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bu bölümde örgütsel yabancılaşma alanında alanyazını incelenmiştir.

İkinci bölümde iş tatmininin tanımı yapılmıştır. İş tatmininin hem bireyler hem de kurumlar açısından önemi açıklanmıştır. İş tatminini etkileyen faktörlerin neler olduğu ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. İş tatmininin ölçümüne yönelik yöntemlerin neler olduğu ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Bu bölümde iş tatminsizliği ve sonuçlarına da detaylı olarak yer verilmiştir. Bununla birlikte yine bu bölümde iş tatmini motivasyon yaklaşımları teorik olarak incelenmiş ve açıklanmıştır.

Araştırmanın son bölümünde ise birinci ve ikinci bölümde ele alınan bilgilerin İstanbul ilinde faaliyet gösteren eğitim kurumu çalışanları üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Bu bölümde araştırmanın amacı ve kapsamı, hipotezleri, anakütlesi ve örnekleme, veri toplama araçları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur. Elde edilen analiz bulgularına yönelik değerlendirmeler yapılarak sonuç bölümüne yer verilmiştir.

1. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

1.1. YABANCILAŞMANIN TANIMI

Yabancılaşma kavramının tarihi incelendiğinde felsefi düşünce, sosyoloji ve psikoloji gibi oldukça geniş bir yelpazede ele alındığı görülmektedir. Yabancılaşma kavramı yer aldığı alanların hepsinde farklı anlamlar ifade etmektedir.

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde ‘‘yabancılaşmak’’ fiilini ‘‘Tanımaz, bilmez duruma gelmek, yabancı olmak’’ ; ‘‘Alışmamamak, yabancılık çekmek’’ olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2020).

Yabancılaşma kavramının kullanımı incelendiğinde bazı yönlerden iyileştirilmesine ihtiyaç olduğu görülmektedir. Özellikle son yıllarda yabancılaşma kavramı birçok alanda kullanılmaktadır. Yapılan çalışmalarda yabancılaşmanın bireyin hayat standartları üzerinde etkisinin olduğu ifade edilmektedir (Kanungo, 1982, s. 1).

Yabancılaşma başlangıçta kısıtlı bir manada ve yalnızca bireyin kendine yabancılaşmasını ifade etmek için kullanılmıştır. Zamanla kavram daha geniş bir anlamı kapsayacak şekilde geliştirilmiştir. Bu çerçevede bireyin kendinden yabancılaşmasının dışında çevresinden ve hayattan yabancılaşmasını da ifade edecek şekilde daha geniş bir anlamda kullanılmaya başlanmıştır (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016, s. 463).

Yabancılaşma kavramının kökeni ile ilgili yapılan araştırmalarda hem Yunanca hem de Latince dillerinde karşılığı olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmalarda yabancılaşma kavramının Yunanca ‘‘alloiosis’’ ve ‘‘ekstasis’’ kelimelerinin Latince karşılığı olan ‘‘alienatio’’ kelimesinden geldiği görülmektedir. Özellikle Eski Yunan felsefesinde yabancılaşma kavramını inceleyen pekçok düşünür bulunmaktadır. Ancak kavramın günümüzdeki manası ile kullanılmasını sağlayan düşünürün Hegel olduğu bilinmektedir (Güğerçin ve Aksay, 2017, s. 138).

Yabancılaşmanın tarih boyunca birçok düşünür tarafından incelendiği ifade edilebilir. Bazı düşünürler bu kavramı tarihsel bir varlık olarak incelemiş bazıları ise iktisadi alanda kavramı ele almıştır. Yabancılaşma ile ilgili yapılan çalışmalarda bu kavramın kökeninin bireyin üretici faaliyetlerine dayandığı ifade edilmiştir. Bu sebeple yabancılaşmaya özellikle de üretici faaliyetlerde bulunan işçi sınıfının yoğun bir şekilde

maruz kaldığı görülmektedir. Kavramı bu açıdan inceleyen bazı düşünürler yabancılaşmanın her bireyin hayatında bir kez yaşayacağı zorunlu bir durum olarak görmektedir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009, s. 318). Bazı filozoflar yabancılaşmayı varlık ruhunun dünyadan uzaklaşarak manevi şekilde dönüşüm yaşaması olarak tanımlamıştır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008, s. 115). Yabancılaşma, bireyin kendine yabancı gibi hissettiği deneyim biçimidir. Bireyin yabancılaşmasına sebep olan etken kapitalist sistemin yarattığı üretim şeklidir (Fromm, 1991, s. 117).

Sonuç olarak yabancılaşma, başlangıçta felsefik olarak incelenmiş ancak tarihsel süreç içerisinde psikolojik, sosyolojik ve iktisadi birçok boyut kazanmıştır. Sanayileşmenin ortaya çıkışı ile birlikte yabancılaşma kavramı da farklı bir tanım kazanmıştır. Yapılan tanımlar incelendiğinde yabancılaşma genel olarak bireyin yaşadığı toplumdan ve insanın kendi doğasından uzaklaşmasına ve yapaylaşmasına yol açan bir süreçtir (Çelik ve Babaoğlu, 2017, s. 409). Yıllar içinde yabancılaşma kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar artmıştır. Bu yüzden kavramla ilgili yapılan tanımlamaların ve çalışmaların sayısı da oldukça fazladır.

1.2. YABANCILAŞMANIN TARİHSEL GELİŞİMİ

Yabancılaşma, Sanayi Devriminden önce sadece din ve felsefe alanında incelenmiştir. Ancak Sanayi Devrimi ile birlikte sosyoloji ve psikoloji gibi alanlarda yapılan çalışmalara da konu olmuştur. Özellikle de 1960'lı yıllardan sonra yabancılaşma bazı deneysel çalışmalarda da ele alınmıştır. Bunun temel amacı ise yabancılaşmayı ölçülebilir bir hale getirmeye çalışmaktır (Yıldız ve Alıcı, 2019, s. 50).

Yabancılaşma kavramı tarihsel süreç içerisinde farklı alanlarda ele alınmıştır. Zamanla yabancılaşma dinsel ve iktisadi alanlarda da ele alınmıştır. Yabancılaşmanın tarihsel gelişimi incelendiğinde felsefi, dini ve iktisadi olarak üç alanda incelendiği görülmektedir.

- *Hegel ve Yabancılaşma*

Tarih boyunca yabancılaşma kavramı birçok düşünür tarafından özellikle iktisadi ve siyasi açıdan incelenmiştir. Yabancılaşmayı oldukça geniş bir kapsamda inceleyerek ortaya koyduğu her bir çalışmada kavrama yeni anlamlar kazandıran düşünür Hegel olmuştur. Hegel felsefesinde yabancılaşma olumlu anlamlar taşımaktadır (Kiraz, 2012, s. 153-154).

Tarihsel süreç içerisinde yabancılaşma kavramına felsefî bir anlam kazandırarak ilk kez kullanan Hegel'dir. Hegel felsefesinde yabancılaşma, Mutlak Tin olduğu sürece var olacak doğal bir durumdur (Osmanoğlu, 2016, s. 69-72). Yabancılaşmayı dinden yola çıkarak incelemiş ve bireyin tek bir gerçek özü olduğunu savunmuştur. Bireyin gerçek özü ise "tin" ile açıklanmıştır (Marx, 2011, s. 136).

- *Feuerbach ve Yabancılaşma*

Hegel'den sonra yabancılaşmanın önemli isimlerinden biri olan Feuerbach'ın felsefesinin temelinde dini yabancılaşma yer almaktadır. Bu düşünceye göre birey, dini ve Tanrı'yı bu çerçevede yorumlamaktadır. Ona göre insanı ve hayvanı birbirinden ayıran ana fark dindir. İnsanlar açısından din, kendi doğalarının farkında olmaktır. Feuerbach Tanrı'yı insanın nesneleştirilmesi olarak ele almıştır. İnsanın Tanrı'ya ulaşması için kendi doğasını nesneleştirilmesi gerekmektedir. Aslında insan için Tanrı'ya ulaşmak kendi benliğine yabancılaşması ile ortaya çıkan bir durumdur. Çünkü insan sahip olduğu olumlu özellikleri abartarak bunları Tanrı'ya yüklemektedir. Bu durumda ise kendi olumlu özelliklerini tam tersine dönüştürmektedir (Aydoğan, 2015, s. 276- 277).

Tanrı'ya sahip olduğu nitelikleri aktaran insan için Tanrı'nın zenginleşmesi gerekmektedir. Böylece birey için kendine yabancılaşma süreci başlamaktadır. Feuerbach'ın felsefesinde insanın yabancılaşmadan kurtulmasının Tanrı'yı ortadan kaldırması ile mümkün olacağı görülmektedir (Osmanoğlu, 2016, s. 72-73).

- *Marx ve Yabancılaşma*

Marx yabancılaşmayı en genel anlamda bireyin çalışmalardan uzaklaşması, kendini çekmesi olarak tanımlayarak üç türe ayırmıştır. Birincisi işyerindeki çalışmaya yabancılaşma, ikincisi kendine yabancılaşma ve üçüncüsü de diğerlerine yabancılaşmadır (Saygın, 2019, s. 105).

Yabancılaşma bireyler arasındaki ilişkinin yarattığı bir iletişim biçimini ifade etmektedir. Çünkü yabancılaşmanın temelinde özel mülkiyet rejimi bulunmaktadır. Toplumsal alanda görülen yabancılaşmanın temelinde ekonomik alanda yaşanan yabancılaşma bulunmaktadır. Marx tarafından geliştirilmiş olan emek kavramına göre bireyin hayatını devam ettirebilmesi için üretim gerekmektedir. Özel mülkiyetin hakimiyeti

hakimiyetinin sonucunda üretilmiş olan nesne, işçi için yabancı bir varlıktır. Bu durum emeğin yabancılaşmasına sebep olmaktadır (Marx, 2011, s. 8-9).

Marx yabancılaşma kavramını Hegel ve Feuerbach'tan farklı olarak ele almaktadır. Marx'a göre üretim ve üretim süreci insanın özünü oluşturur. Buradan yabancılaşmanın özünü oluşturan şeyin aslında üretim olduğu anlaşılmaktadır. Yabancılaşmış emeğin ilk kez ortaya çıkması, çalışanın kendi ürettiği ürüne yabancılaşmasıyla olmuştur. İkinci olarak da üretim faaliyetinde görülmektedir. Son olarak da bireyin kendi türüne karşı yabancılaşması ile meydana gelmektedir (Aydoğan, 2015, s. 277-279).

- *Seeman ve Yabancılaşma*

Yabancılaşma kavramı özellikle çağdaş çalışmalarda önemli bir yere sahiptir. Seeman (1983) yabancılaşma kavramının en büyük sorunun kavrama ilişkin tek ve tam bir tanımın yapılamaması olduğunu ileri sürmüştür. Bu yüzden yabancılaşmanın test edilmesini sağlayan bir yöntem geliştirmiştir (Seeman, 1983, s. 172).

Melvin Seeman (1959) yabancılaşmayı beş boyutta ele almaktadır. Bu beş boyut güçsüzlük, kuralsızlık, anlamsızlık, kendine yabancılaşma ve sosyal izolasyondur (Seeman, 1959, s. 783-790).

Yabancılaşma çok boyutlu bir kavram olduğu için çeşitli anlamlarının incelenmesine her zaman ihtiyaç duyulmuştur (Sarfraz, 1997, s. 51- 55):

- Güçsüzlük, bireyin kendi potansiyeline inanmaması veya beklediği desteği çevresinden göremeyeceğini zannederek olumsuz duyguya kapılmasıdır. Seeman güçsüzlüğü toplumdaki nesnel bir koşuldan ziyade sosyo-psikolojik bir fenomen olduğunu iddia etmiştir.
- Kuralsızlık, bireyin hedefine ulaşmak için normlara uymayarak hareket etmesidir. Birey hedeflerine gayri meşru yollar aracılığı ile ulaşabilir.
- Anlamsızlık durumunda bireyin sosyal durumları, kendisinin ve başkalarının davranışlarının sonuçlarını tahmin etme yeteneği azdır. Anlamsızlık yaşayan birey neye inanacağı konusunda kararsızlık yaşamaktadır.
- Kendine yabancılaşma, içinde bulunduğu şartların daha iyi olabileceğini düşünmesinden dolayı kendi kendine yabancılaşmasıdır.

- Sosyal izolasyon, toplumun sahip olduğu değerlerle bireyin kendi değerleri veya amaçlarının çelişmesinden kaynaklanmaktadır. Böylece toplumsal değerler ya da normlar, birey üzerindeki etkisini kaybeder ve birey toplumdan izole olur.

- ***Dean ve Yabancılaşma***

Dean 1961 yılında yabancılaşma kavramını inceleyerek üç boyutta ele almıştır. Yabancılaşmanın boyutlarını güçsüzlük, normsuzluk ve sosyal izolasyon olarak ifade etmiştir. Ayrıca 24 ifadeden oluşan ve Likert tarzı hazırlanan yabancılaşma ölçeğini geliştirmiştir. Araştırmacılar yabancılaşma kavramını ilgisizlik, yetki verme, konformizm ve intihar gibi çeşitli kavramlarla ilişkilendirmişlerdir. Dean yaptığı çalışmada yabancılaşma ile sosyal statü arasında bir ilişki olduğunu vurgulamıştır. Çalışmaya göre sosyal statü arttıkça yabancılaşma azalacaktır (Dean, 1961, s. 753-758).

Güçsüzlük boyutu, bireyin belirlediği hedefler için değil de daha farklı alanlarda çaba sarfederek güçsüzleşmesidir. Güçsüzlük hem iş hayatındaki gelişmelerle hem de sosyal hayatla ilişkilidir. Yabancılaşmanın sosyal izolasyon boyutunun açıklanmasında da anomi kavramı kullanılabilir (Gügerçin ve Aksay, 2017, s. 141).

1.3. YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI

Yabancılaşma olgusu ile ilgili tarih boyunca birçok çalışma yapılmıştır. Araştırmacılar yabancılaşmanın somutlaştırılması ve ayrıntılı bir şekilde ele alınabilmesi için çeşitli çalışmalar yapmıştır. Yabancılaşmanın boyutlandırılarak en kapsamlı şekilde incelenmesini sağlayan Seeman, kavramı beş boyutta incelemiştir. Bu boyutları güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olarak isimlendirmiştir (Seeman, 1959, s. 785). Dean (1961) ise yabancılaşmayı güçsüzlük, normsuzluk ve sosyal izolasyon olarak üç farklı şekilde boyutlandırarak incelemiştir.

Yabancılaşmanın detaylı bir şekilde açıklanması için yapılan çalışmalar incelenmiştir. Yabancılaşmanın boyutları olarak ifade edilen güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, sosyal yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma boyutları ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

1.3.1. Yabancılaşmanın Güçsüzlük Boyutu

Güçsüzlük (Powerlessness) Hegel ve Marx tarafından ileri sürülmüştür. İki düşünüre göre de güçsüzlük, bireyin zamanla kendi yaşamı üzerindeki etkinliğini kaybetmesidir. Birey güçsüzlük sebebi ile hem ekonomik hem de sosyal durumlar üzerinde hakimiyetini kaybedebilir (Korkmazer ve Ekingen, 2017, s. 462).

Dean (1961) güçsüzlük boyutunu Hegel ve Marx'ın çalışmaları ile temellendirerek açıklamıştır. Çalışanın üretim süreci üzerindeki etkisini kaybederek, ona ait olmayan amaçlar için çaba sarfetmesi sonucunda güçsüzleşme yaşanmaktadır. Bunun yanısıra güçsüzlük sadece iş hayatı ile ilgili kullanılmamaktadır (Dean, 1961, s. 753).

Yapılan bazı araştırmalarda eğitim kurumlarında öğretmenlerin en fazla yaşadığı yabancılaşma duygusunun güçsüzlük olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler karşılaştıkları sorunların çözümünü imkansız olarak görmektedir. Çözümün varlığına inanmayan öğretmenlerdeki güçsüzlük gün geçtikçe yabancılaşmaya dönüşmektedir (Eryılmaz, 2010, s. 11).

Örgütlerde güçsüzlük yaşayan birçok çalışan bulunmaktadır. Yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu ile karşı karşıya kalan bireyler için bir takım önlemler alınabilir. Örgütler uygun politika ve prosedürler aracılığı ile çalışanların güçsüzlük yaşamasını engelleyebilir. Çalışanların güçsüzlük yaşaması hem örgüte hem de örgütte bulunan diğer çalışanlara zarar vermektedir.

1.3.2. Yabancılaşmanın Anlamsızlık Boyutu

Yabancılaşmanın boyutlarından biri de anlamsızlıktır. Anlamsızlık (Meaninglessness) genel anlamda bireylerin yaptıkları işin değerli olmadığına inanmasıdır. Anlamsızlık hissi bireyin işine veya çalıştığı kuruma olan bağlılığını azaltır. Bu his arttıkça birey gruptan, iş yerinden ve yaşamın kendisinden izole olur (Sanal ve Zare, 2017, s. 107).

Anlamsızlık bireyin neye inanacağı konusunda genel bir karara sahip olamaması halidir (Seeman, 1959, s. 786). Anlamsızlık örgütün amaçları ile bireyin sahip olduğu roller arasında çatışma yaşandığında varlığını göstermeye başlamaktadır. Çalışanlar yaptıkları işlerin sonucunda örgüte hangi yönde katkı sağladıklarının farkında olmadıkları için işlerini anlamsız bulmaktadır (Dağlı ve Averbek, 2017, s. 229).

1.3.3. Yabancılaşmanın Kuralsızlık Boyutu

Temeli Durkheim'in anomi kavramına dayanmaktadır. Durkheim'a göre ekonomik gelişmelerle birlikte geçmişte geçerli olan normlar zamanla anlamsız hale gelmektedir. Normlarda yaşanan değişimle birlikte birey, endişe ve anlamsızlık hisleriyle karşı karşıya gelmektedir. Sonuç olarak bireyin çevresi ile olan bağları zayıflamaya başlar (Dean, 1961, s. 754).

Kuralsızlık (Normlessness), toplumun kabul ettiği kural ve ilkelerin bazı bireyler tarafından benimsenmemesini ifade etmektedir. Bireyler belirledikleri hedeflerine ulaşmak için normlara aykırı davrandığında kuralsızlık davranışı sergilemektedir. Bireyin yabancılaşmasının en büyük sebeplerinden biri kuralsız davranışlarıdır (Zengin ve Kaygın, 2016, s. 396). Bununla birlikte yabancılaşma ortaya çıkmaktadır.

Kuralsızlık bireyler arasında ve toplumlarda değerlerin ortadan kaybolması sonucunda yaşanmaktadır. Tarih boyunca ekonomik, hukuki ve teknolojik alanda yalanan değişim ve gelişmeler mevcut kuralların değişmesine neden olmaktadır. Çalışanların örgüt kurallarını benimsememesi, kuralsızlığı meydana getirmektedir (Kahveci, 2015, s. 74).

1.3.4. Yabancılaşmanın Sosyal Yalıtılmışlık Boyutu

Sosyal yalıtılmışlık (Social Isolation), bireyin toplumda dışlandığını, yalnız kaldığını hissettiği durumlarda ve ortamlarda daha fazla görülmektedir. Kendini toplumdan dışlanmış hisseden birey çevresi ile etkili bir iletişim kuramamaktadır. Bu durum bireyde tecrit edilme hissini güçlendirmektedir. İnsanlar yaradılışları gereği sosyal varlıklardır. Bu sebeple birey hem sosyal hem de iş hayatında sürekli iletişim halinde olmak ister. Ancak birey çevresi ile beklediği sosyalleşmeyi yaşayamadığında kendini izole edilmiş hissetmeye başlamaktadır. Özellikle çalışma hayatında yaşanabilecek bu durum bireyin çalışma verimliliğini etkileyebilir (Sanal ve Zare, 2017, s. 108).

Kişinin kendini bulunduğu ortamdan soyutlamasının pek çok nedeni bulunmaktadır. Psikolojik olarak zayıf olan bireyler yalnızlaşmanın etkisi ile birlikte yabancılaşma davranışlarını sergilemeye başlamaktadır. Örgüt içinde kendini dışlanmış hisseden bireyler yalnız kalmayı tercih eder. Bu durum örgütler açısından sorun yaratmaktadır. Çünkü birey kendini ekipten soyutladığında etkili iletişim kanalları kapanacaktır. Bu sebeple örgütte

etkin çalışma ortamı bozulacaktır. Ayrıca sosyal çevresinde hissedeceği yalnızlık veya dışlanmışlık hissi çalışan üzerinde kaygı ve strese yol açacaktır (Kaygın ve Kosa, 2019, s. 193-194).

Bayat (1996, s. 50-52) yalıtılmışlık duygusunu birkaç farklı şekilde tanımlamaktadır:

- Üretim sürecindeki monotonluk ve iletişimsizlik sebebi ile bireyin iş arkadaşlarından ya da ürettiği üründen kopması,
- Bireyin yaptığı işten ya da bulunduğu iş ortamından hoşnut olmaması,
- Bireyin iş arkadaşları tarafından dışlanması,
- Bireyin çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler kuramaması.

Sonuç olarak sosyal çevresi ile istenen düzeyde yakınlık kuramayan bireyler bu durumdan memnun kalmayarak zamanla kendilerini yalnız ve dışlanmış hissetmeye başlayacaklardır. Bunun sonucunda da bireyler sosyal yalıtılmışlık duygusunu yaşamaya başlayacaklardır.

1.3.5. Yabancılaşmanın Kendine Yabancılaşma Boyutu

Kendine yabancılaşma bireyin sergilediği davranışlar ile gelecek hedeflerinin örtüşmemesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu durum sonucunda birey, çalıştığı örgüt içindeki mevcut durum ile beklentileri arasında benzerlik göremediğinde yaratıcılığının kısıtlandığı hissine kapılmaktadır. Bireyin kendine yabancılaşması işte kendini ortaya koyamama ve işini içselleştirememesi olarak iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Kendine yabancılaşan bireyler yaptıkları iş dışında sahip oldukları ile ilgilenirler. Bunlar daha çok işin karşılığında aldıkları ücrettir. Diğerisi ise yabancılaşan birey kendi özünden uzaklaşmaya başlayacaktır. Sosyal çevresine uyum sağlayamayan birey zamanla çevresinden uzaklaşmaktadır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2007, s. 242).

Bunun sonucunda bireyler yaptıkları işten doyum elde edememektedirler. Yabancılaşmanın en fazla görüldüğü sektörlerden biri de eğitim sektörüdür. Bu durumun birçok nedeni bulunmaktadır. Eğitimcilerin yöneticileri ile yaşadıkları sorunlar, ücret beklentilerinin karşılanmaması ve ders yükünün fazla olması bunlardan bazılarıdır (Yıldız ve Alıcı, 2019, s. 51-52).

1.4. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

21.Yüzyılda dünyada hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Bireyleri ve örgütleri değişime sürükleyen itici güçler teknoloji ve bilgidir. Bu hızlı değişime ayak uydurma isteği önce bireyleri sonra da örgütleri değişim baskısı ile karşı karşıya bırakmaktadır. Örgütsel yabancılaşma bireylerin, örgütteki diğer bireylere karşı bulunduğu konum, mesleki gelişim, üstleri tarafından tanınma, kabul görme ve kariyer beklentileri gibi tutarlı bir iş yapma gibi konularda yaşadığı tatminsizliği ifade etmektedir. Örgüt çalışanları ve örgüt arasındaki ilişkilerin kopma noktasına gelecek kadar zayıflaması, çalışanların sahip oldukları yetkinlikleri örgüt ile paylaşmamaları gibi birçok oalyın sonucunda yabancılaşma olgusu ortaya çıkmaktadır (Kaygın ve Kosa, 2019, s. 188).

Örgütsel yabancılaşma, örgüt içindeki bireyin emeğine yabancılaşması ile ortaya çıkan bir durumdur. Emeğine yabancılaşmaya başlayan birey, örgütten uzaklaşmaya başlamaktadır. Yabancılaşmış bireyin örgütün amaçlarına katkıda bulunması mümkün değildir. Birey, kendini örgütten soyutlamaya başlayarak verilen görevleri isteksiz bir şekilde yerine getirmeye başlayacaktır. Bunun sonucunda da zamanla yeni fırsatlar aramaya başlayacaktır (Başaran, 2008, s. 286).

Yabancılaşmayı ortaya çıkaran etmenler üç şekilde incelenebilmektedir. Bunlar: örgütsel yapı, çevresel etmenler ve çalışanların sahip oldukları kişisel özelliklerdir. Çalışanların yaptıkları işe karşı bağlılıklarının azalması, çalışma arkadaşları veya yöneticileri ile sorunlar yaşaması, bireyler arasındaki olumsuz ilişkiler ve tatmin düzeylerinin düşük olması örgütsel yabancılaşmayı tetiklemektedir (Şimşek vd., 2007, s. 243- 244).

Çalışanların örgüte yabancılaşması, işine karşı doyumlarının ve bağlılıklarının azalması ile ortaya çıkmaktadır. Bu durum zamanla bireyin performansının düşmesine yol açmaktadır (Eroğluer, 2011, s. 124). Örgütsel yabancılaşma hemen hemen bütün sektörlerde örgütlerin karşılaştığı problemlerden biridir. Modern zamanın en büyük problemlerinden biri olan yabancılaşmanın en yoğun yaşandığı sektörlerden biri de eğitim sektörüdür.

Eğitimciler hizmet süreleri boyunca fiziksel ve çevresel olarak birçok etken sebebiyle kurumlarda yabancılaşma sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır. Görev yaptıkları eğitim kurumunun yapısı, sahip olduğu nitelikler ve eğitim anlayışları eğitimcinin kuruma

yabancılaşmasını etkilemektedir. Eğitimcilerin yabancılaşma yaşamaları onları psikolojik olarak etkileyebileceği gibi hayata karşı tutumlarını ve kurumdaki performanslarını da etkilemektedir. Bu yüzden eğitimcilerin yabancılaşma ile karşı karşıya kalmamaları için örgütün niteliklerini arttırması ve yabancılaşma ile ilgili gerekli önlemleri alması gerekmektedir (Eryılmaz, 2010, s. 41). Özetle eğitim sektöründeki yabancılaşmanın nedenlerini doğru saptamak ve ortadan kaldırılması için gerekli önlemleri almak hem öğretmenler hem de ülkenin geleceği öğrenciler için oldukça önemlidir.

1.5. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN NEDENLERİ

Yabancılaşma kavramını farklı bakış açıları ile tanımlayan düşünürler, yabancılaşmanın nedenlerini de farklı şekilde ele almaktadırlar. Yabancılaşma sosyal çevreden kişisel özelliklere kadar birçok etmenden kaynaklanmaktadır (Mercan, 2006, s. 38). Her örgüt kendine özgü bir organizasyon yapısına sahip olduğu için yabancılaşmanın nedenleri de örgütlere göre farklılaşmaktadır.

Yabancılaşmayı ortayan çıkarıcı nedenler hem örgütsel hem de çevresel kaynaklı olmaktadır. Bunlardan bazıları örgütteki hiyerarşik yapı, örgüt büyüklüğü, kararlara katılım, bireysel sorunlar, ekonomik yapı ve örgüt kültürü olarak sıralanmaktadır (Avcı ve Kara, 2020, s. 200).

Örgütün yönetim yapısı, fiziki imkanların yetersizliği, çalışanın yöneticileri ve iş arkadaşları ile yaşadığı problemler, kararlara katılım imkanlarının kısıtlı olması, çalışanın kişisel özelliklerinin ve beklentilerinin yaptığı işle örtüşmemesi, yaşadığı kaygı ve stress gibi bireyden ve örgütten kaynaklanan nedenler yabancılaşmaya yol açmaktadır (Eryılmaz, 2010, s. 18).

Yapılan çalışmalarda yabancılaşmanın birçok durumdan kaynaklanabileceği belirtilmiştir. Bireyin sahip olduğu kişisel özellikler, aile yaşantısı ve arkadaş çevresi gibi birçok faktör yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır. Bu faktörleri sosyal ve psikolojik olarak ikiye ayırmak mümkündür. Psikolojik nedenler detaylı analiz edildiğinde yabancılaşmayı tetikleyen ana sebeplerin çalışma koşulları ve değer yargıları olduğu görülmektedir. Bireyin sahip olduğu değerler çalıştığı kurumun değerleri ile örtüşmediğinde yabancılaşma ortaya çıkmaya başlayacaktır. Çünkü birey böyle bir ortamda kendini psikolojik olarak sıkışmış hissedecektir. Sosyal nedenler incelendiğinde ise yine birbirinden farklı pek çok durumun

yabancılaşmaya yol açtığı görülmektedir. Özellikle teknolojik gelişmeler, kentleşme ve yıllar içinde toplumda yaşanan kültürel farklılıklar yabancılaşmaya yol açmaktadır (Usul ve Atan, 2014, s. 2-3).

Yabancılaşmanın eğitim sektöründeki kurumlar üzerinde de oldukça fazla etkileri bulunmaktadır. Eğitim sektöründe çalışanların mesleğine verdikleri önem, kurumun sahip olduğu nitelik ve çalışanlara sağladığı imkanlar da yabancılaşma üzeridne etkili olmaktadır. Özellikle eğitim sisteminin sahip olduğu merkezileşmiş ve bürokratik yapı kurumlarda kararlara katılımı kısıtlamaktadır. Eğitimcilerde inisiyatif kullanma imkanının tanınmaması özellikle eğitim öğretim süreçlerinde kısıtlanmışlık hissi yaratacaktır. Sınıf içi etkinliklerin planlanmasında ve derslerin istenilen özgünlükte anlatılamaması eğitimcilerde güçsüzlük duygusuna yol açabilmektedir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009, s. 324- 326). Bu araştırmada örgütsel yabancılaşmanın nedenleri çevresel ve örgütsel olmak üzere iki grupta incelenmektedir.

1.5.1. Örgütsel Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Etkenler

Örgütlerin varlığının devamı üzerinde çevresel faktörlerin etkisi büyüktür. Geçmiş dönemlerden günümüze kadar örgüt yapıları da çevre de büyük bir değişim geçirmektedir. Bu değişim sürecinde örgüt yapısının devam edebilmesi çevresiyle arasındaki uyuma bağlıdır. Sonuç olarak örgüt, çevresinden ayrı düşünülemez.

Örgütsel yabancılaşmaya yol açan etmenler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Şimşek vd., 2007, s. 246).

- Ekonomik yapı,
- Teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı,
- Sanayileşme, kentleşme, sosyal çözülme,
- Politik ve hukuki yapı olarak incelenmektedir.

Ekonomik Yapı: Örgütsel yabancılaşmayı etkileyen etmenler arasında ilk sırada ekonomik yapı bulunmaktadır. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşullar örgütler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örgüt içi ve dışı ekonomik koşullar kurumların yapılarını ve yöneticileri etkilemektedir. Birey hayatını devam ettirebilecek ekonomik olanaklara sahip olmadığında yaşayacağı olumsuz duyguları çalıştığı örgüte yansıtmaya başlayacaktır.

Ekonomik koşulların yetersizliği çalışanda yabancılaşmaya neden olmaktadır (Babür, 2009, s. 35). Ekonomik politikalarında ortaya çıkan istikrarsızlık ve ekonomik baskılar yabancılaşmayı etkilemektedir (Avcı ve Kara, 2020, s. 200).

Ekonomik sistemde meydana gelen değişimler ve bunların etkileri yabancılaşmayı meydana getirmektedir. Birey yaptığı işlerin sonucunda kazancını düşük bulduğunda kendini güçsüz veya yetersiz hissettiğinde yabancılaşma ortaya çıkmaktadır (Soysal, 1997, s. 33).

Teknolojik Yapı: Yabancılaşmayı ortaya çıkaran çevresel etkenlerden biri de teknolojik yapıdır. Hem sosyal hayatta hem de iş hayatında her geçen gün etkisini arttıran teknoloji sonucunda kas gücünün önemi azalmıştır. Teknolojik gelişmelerin son derece hızlı bir şekilde gerçekleşmesi makineleşmenin insan gücü üzerindeki hakimiyetini arttırmıştır (Babür, 2009, s. 36).

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte makineleşmenin artması bireyin yabancılaşması sorunu ortaya çıkmıştır. Teknolojinin bireyin yabancılaşması üzerinde doğrudan etkisinin olduğunu söylemek mümkün değildir. Ancak dolaylı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Teknolojik imkanlar, yapılan işlerde monotonluk yaratmaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008, s. 137). Teknolojinin gelişmesi ile birlikte birçok alanda işler çeşitli yazılım ve donanım imkanları ile yapılabilmektedir. Bu durum bireylerin yetenekleri üzerinde etki yaratmaktadır. Geçmiş dönemlerde birçok alanda insan gücüne ihtiyaç duyulurken gelişen imkanlar sayesinde günümüzde makineler, robotlar ve yazılımlar kullanılmaktadır. Bu durum kas gücüne duyulan ihtiyacı azaltarak bireylerin hareket alanine kısıtlamaktadır. Aynı zamanda iletişim teknolojileri alanında yaşanan gelişmelerle birlikte sosyal ağlar aracılığıyla iletişim kurulması yaygınlık kazanmıştır. Tüm bunların sonucunda yalnızlaşma ve yabancılaşma duygusu tetiklenmiştir (Karagülle ve Çaycı, 2014, s. 2-3).

Toplumsal ve Kültürel Yapı: Yabancılaşmaya yol açan önemli etkenlerden biri de toplumsal ve kültürel yapıdır. Birey doğduğu andan itibaren sosyal çevreden etkilenerek belirli tutum ve davranışlar sergilemektedir. Bireyin aile ortamı ve sosyal çevresi toplumsal yapı ile uyumlu değil ise birey topluma yabancılaşmaya başlamaktadır. Bireyin topluma yabancılaşmasını engellemek için toplumda dikkat edilmesi gereken birçok yapı bulunmaktadır. Bazı bireyler yaşadıkları toplumun kültürel yapısına hızlı bir şekilde uyum sağlarken bazıları ise bunu başaramaz. Uyum sorunu yaşayan birey, çevresine

yabancılaşmaya başlar. Bunun nedeni bireyin kültürel farklılıklar sebebi ile yaşadığı toplumun kültürünü yok saymasıdır (Minaslı, 2012, s. 66-67).

Örgütlerdeki en büyük sorunlardan biri çalışanların farklı kültürel özelliklere sahip olmasıdır. Kültürel çeşitlilik karşısında yöneticilerin her birey için aynı tutum ve davranışı sergilemesi uyum sorununun yaşanmasına yol açabilmektedir (Soysal, 1997, s. 41). Örgütlerin amaçları ve ihtiyaçları da bu kültürel farklılıklara göre şekillenmektedir. Bu anlamda kültürel farklılıkları doğru analiz eden ve yorumlayan yöneticilerin varlığı kurumlar açısından önemlidir. Toplumsal ve kültürel farklılıklardan doğan sorunların doğru yönetilememesi bireylerin örgütlere yabancılaşmasına yol açmaktadır.

Sanayileşme, Kentleşme ve Toplumsal Çözülme: Bireylerin yabancılaşmasında etkili unsurlardan bazıları da sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülmedir. Sanayi işletmelerinin yakın yerlerde bulunması ve bu örgütlerin çevrelerinde toplanan yerleşim alanları çok hızlı gelişmektedir.

Sanayileşmenin yoğun olduğu kentlerde sosyal ilişkiler bireylere yüklenen roller çerçevesinde sürdürülmektedir. Bu durum bireyler arasındaki sosyal ilişkilerin daha kısıtlı devam etmesine neden olmaktadır (Minaslı, 2012, s. 69). Günümüzde sanayileşme süreci ile birlikte kentleşmenin birey üzerinde yarattığı baskı yabancılaşmaya neden olmaktadır. Kırsal kesimlerden büyük kentlere göç eden bireyler sosyal çözülmeye maruz kalmaktadır. Büyük kentlerde göçten kaynaklanan gecekondulaşma ve çarpık kentleşmenin artmasından dolayı sosyal tesisler yetersiz kalmaktadır. Ayrıca sanayileşmenin fazla olduğu bölgelerde doğal bitki örtüsü zarar görmektedir (Şimşek vd., 2007, s. 247).

Yabancılaşma ile ilişkili kavramlardan biri de toplumsal çözülmedir. Toplumsal çözülme, toplumu oluşturan sosyal ilişkilerin, toplum yapısını bozacak şekilde zayıflamasıdır. Özellikle de toplumu var eden inanç ve değerlerin etkisiz hale gelmesi halk üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Ayrıca sosyal kurumların yeni düzene istenilen düzeyde uyum gösterememesi de çözümlere sebep olmaktadır. Türkiye'deki kurumlar incelendiğinde en fazla değişimin eğitim sektöründe yaşandığı görülmektedir. Eğitim müfredatının kısa süre içinde birkaç kez değişmesi eğitimcilerin bu değişikliklere ayak uydurmasını zorlaştırmaktadır (Hazır, 2010, s. 335).

Politik ve Hukuki Yapı: Hukuk düzeninin amacı toplumda belirli bir düzen içerisinde hareket edilmesini sağlamaktır. Bu yüzden bireyler, kurallar söz konusu olduğunda kendilerini kısıtlanmış hissetmektedir. Kurallara uyum sağlamakta güçlük çeken bireyler, önce çevresine sonra da yaşadığı topluma yabancılaşmaya başlayacaktır (Akman, 2012, s. 113).

Politik ve hukuki yapının düzen sağlamak amacı ile koyduğu kuralların örgütler ve çalışanlar üzerindeki etkileri birbirinden farklı olabilmektedir. Örgütler kuralları uygulamakla yükümlüdür. Belirlenen kuralların uygulanmasında yaşanan sorunlar her iki taraf için de yabancılaşmaya yol açabilmektedir (Kahveci, 2015, s. 78-79).

Politik ve hukuki yapı örgütlerin en önemli dayanağıdır. Devlet politikaları ve stratejileri örgütlerin mevcut şartlara uygun olarak hareket etmesini sağlayacaktır. Örgütler hukuki kuralları benimseyerek kendi prosedürlerini uygun hale getirdiğinde daha güvenilir bir çalışma ortamı yaratmış olacaktır (Soysal, 1997, s. 51- 52). Toplumdaki politik ve hukuki yapı örgütlerin yönetim düzenlemelerini etkilemektedir. Güvenilir bir çalışma ortamına sahip örgütlerde çalışanlar kendilerini güvende ve huzurlu hissetmektedir. Ancak katı kurallara sahip kurumlar çalışan üzerinde baskı yaratabileceği gibi yabancılaşmaya da sebep olabilir.

1.5.2. Örgütset Yabancılaşmaya Neden Olan Örgütsel Etmenler

Yabancılaşmayı etkileyen örgütsel faktörler, çalışanların örgütsel amaçlar için hareket etmesi üzerinde etkilidir. Bu yüzden yönetimin örgütsel faktörleri dikkate alması ve sağlıklı bir örgüt ortamı oluşturması öncelikleri arasında olmalıdır.

Örgütsel yabancılaşmaya yol açan örgütsel etmenler aşağıda sıralanmaktadır (Şimşek vd., 2007, s. 244).

- örgüt büyüklüğü,
- yönetim tarzı,
- çalışma koşulları,
- bilgi akışı,
- grup özellikleri

Örgüt Büyüklüğü: Örgüt büyüklüğü genel bir ifade ile örgütteki çalışan sayısı açısından nicel olarak ölçülmesidir. Ancak önemli bir ölçüt olsa da çalışan sayısı tek başına örgütsel büyüklüğün göstergesi olamayacaktır. Çevre ve teknoloji de yine örgüt büyüklüğü üzerinde etkili olmaktadır. Literatürde yer alan birçok çalışmada örgüt büyüklüğü tanımlanırken çalışan sayısı, fiziksel kapasite, finansal kaynaklar ve üretim/hizmet kapasiteleri gibi birçok ölçütün dikkate alındığı görülmektedir. Bununla birlikte örgüt büyüklüğünün, bir örgütün yapısını tamamen etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır. Örgütlerin büyümesiyle birlikte örgütsel yapının daha karmaşık hale geleceği düşünülmektedir. Hatta bu durumun örgütte bürokratik anlamda bir karmaşıklık yaratacağı öngörülmektedir (Seymen, 2014, s. 156).

Örgütlerin büyümesi ile birlikte örgüt yapısı da değişiklik göstermektedir. Örgütlerin büyümesi işbölümünün artmasına, çalışanların görev ve sorumluluklarının değişmesine ve yönetimin büyümesine yol açmaktadır. Büyüyen örgütlerde örgüt yapısı eskiye göre daha karmaşık bir hale gelmektedir. Bu durum örgüt içinde bir takım sorunlara yol açmaktadır. Bunlardan bazıları yönetici ve çalışan arasındaki iletişimin zayıflaması ve yabancılaşmadır (Kahveci, 2015, s. 79-80).

Yönetim Tarzı: Yönetim tarzı bireylerin performanslarını, tutum ve davranışlarını etkileyerek örgütsel performansını şekillendirmektedir. Çalışanların kararlara katılmalarına fırsat vermeyen ve adil yönetim tarzını benimsemeyen örgütlerde yabancılaşma sorunu ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde uygulanmakta olan yönetim tarzları incelendiğinde bunların otokratik, demokratik, serbest bırakıcı ve babacan yönetim tarzı şeklinde sınıflandırılabilir ifade edilmektedir (Kanten ve Ülker, 2014, s. 19-20):

- Otokratik yönetim tarzı: Yöneticiler, çalışanların belirli kural ve prosedürlere uygun olan amaçlara göre davranmasını istemektedir. Bununla birlikte yönetici ve astlar arasında etkili iletişim ortamı sağlanamamaktadır.
- Demokratik yönetim tarzı: Modern örgüt yapılarında büyük önem taşıyan demokratik yönetim tarzında yöneticiler, karar verme süreçlerinde astlarının fikirlerini önemsemektedir.
- Serbest bırakıcı yönetim tarzı: Bu yönetim tarzında yöneticiler, çalışanların iş süreçlerinde otonomiye sahip olmalarına olanak tanımaktadır.

- Babacan yönetim tarzı: Yöneticiler ile çalışanlar arasında bağlılık düzeyinin yüksek olduğu, çalışanların yaratıcı davranış sergilemelerini teşvik edici bir ortam bulunmaktadır.

Günümüzde örgütlerin katı ve değişime kapalı yönetim tarzını benimsemeleri çalışanlar üzerinde baskı yaratmaktadır. Sert tutumlara sahip yöneticilerin, çalışanlarının fikirlerine önem vermemesi yabancılaşmaya neden olabilir. Örgütlerin çalışanları soyutlayan yönetim tarzını benimsemeleri başarıya ulaşmalarını engellemektedir.

Çalışma Koşulları: Bireyi yabancılaşmaya iten faktörlerden biri de çalışma koşullarıdır. Örgütlerde yabancılaşmayı etkileyen çalışma koşullarının başında örgütün ısınma, ışıklandırma, havalandırma ve gürültü gibi fiziki koşulların yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği gelmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların fiziksel ve psikolojik güvenliklerinin sağlanması da örgüt içinde çalışma koşullarını oluşturan etkenlerden bazılarıdır (Seymen, Bolat, Bolat ve Kinter, 2017, s. 405).

Yapılan araştırmalarda örgütteki olumsuz çalışma koşullarının çalışanlar üzerinde güçsüzlüğe, kuralsızlığa ve bireyin kendine yabancılaşmasına yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Bireylerin yabancılaşmadan etkilenmemeleri için çalışma koşullarının düzenlenmesi gerekmektedir (Kahveci, 2015, s. 80).

Bilgi Akışı: İnsan yaşamının vazgeçilmez unsuru olan iletişim, örgütlerde bilgi akışının sağlanması açısından büyük bir öneme sahiptir. Örgütlerin çalışmalarını sağlıklı bir şekilde yürütebilmesi için bilgi akışını doğru yönetmeleri gerekmektedir. Örgütlerde bilgi akışının düzenli işleyişi çalışanların motivasyonunun sağlanması ve faaliyetlerin sorunsuz bir şekilde yürütülmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütler için iletişim kaynağı yönetimdir. Örgütlerde alınan kararların ve uygulanmak istenen emirlerin yazılı veya sözlü olarak bildirimi yöneticiler tarafından yapılmaktadır. Bilgi akışının doğru kanallarla iletilmemesi veya yanlış bilgilerin verilmesi çalışanlar arasında çatışmaya zemin hazırlayabilir (Soysal, 1997, s. 65).

Bu yüzden örgüt içinde bilgi akışının sağlanması önemli bir iştir. Yanlış veya eksik bilgilendirmeler çalışanlar arasında anlaşmazlığa neden olabileceği gibi yapılacak işlerin de hatalı olmasına neden olabilir.

Grup Özellikleri: Örgütler yapıları gereği birer gruptur ve kendi içerisinde de çeşitli gruplara sahip olabilmektedir. Örgütlerde birbirinden farklı gruplara rastlamak mümkündür.

Çalışanlar günün büyük bir çoğunluğunu bu gruplarla geçirmektedir. Grup üyelerinin sahip olduğu nitelikler, bireylerin kişisel özelliklerini şekillendirmektedir. Ayrıca grup özelliklerinin bireylerin ekonomik ve sosyal açıdan tatminleri üzerinde belirleyici etkisi bulunmaktadır (Ertürk, 2013, s. 190).

1.6. ÖRGÜTLERDE YABANCILAŞMANIN YOL AÇTIĞI SORUNLAR

Örgütsel yabancılaşmanın bireyleri ve örgütleri etkileyen olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Yabancılaşmanın sonucunda birey hayata karşı ilgisiz kalmakta ve negatif bir bakış açısı sergilemektedir.. Bireyin sahip olduğu olumsuz tutumlar psikolojik ve fiziksel sağlığını etkilemektedir. Bunun yanı sıra sosyal ilişkileri üzerinde de olumsuz bir etki yaratmaktadır.

Ayrıca örgüte karşı aidiyet duygusu kuramayan birey, olumsuz tutumlar geliştirmektedir. Yabancılaşmanın örgütsel açıdan da iş tatminsizliği, mesleki tükenmişlik gibi sonuçları bulunmaktadır. Yabancılaşma örgüt kültürünü olumsuz etkilemekte ve örgütün verimliliğini düşürmektedir (Avcı ve Kara, 2020, s. 174).

Usul ve Atan (2014) yabancılaşmanın kişisel ve toplumsal sonuçlar yarattığını ileri sürmektedir. Yabancılaşma yaratıcılığın ortadan kalkması, psikolojik travmaların yaşanması ve sosyal ilişkilerden kaçma gibi kişisel sonuçlar doğurmaktadır. Toplumsal sonuçlarına bakıldığında ise bireylerin toplumsal normlara uyum sağlayamama, geri çekilme, karamsarlık ve yetersizlik gibi sorunlar yaşadığı görülmektedir.

Eğitim alanında yaşanan yabancılaşma hem öğretmenler üzerinde hem de eğitim kurumları üzerinde sorunlara yol açmaktadır. Yabancılaşma öğretmenlerin yaratıcılığını, mesleki gelişimlerini, yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile sağlıklı iletişim kurmalarını engellemektedir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009, s. 328). Eğitim kurumlarında yaşanan yabancılaşma sorunu yalnızca bireyleri etkilemekle kalmaz var olduğu toplumda da sorunlara yol açabilir. Yabancılaşmanın meydana gelmesine yol açan etmenler ve yabancılaşmanın yarattığı sorunlar çok iyi analiz edilmelidir. Örgütsel yabancılaşmadan kaynaklanan sorunların çözüme kavuşturulması için gerekli önlemlerin alınması son derece önemlidir.

1.6.1. İş Tatminsizliği

Örgütler açısından en önemli konulardan biri de çalışanların işine karşı geliştirdiği tutumlardır. Genel bir ifade ile bu tutumlar pozitif olduğunda iş tatmini, negatif olduğunda ise iş tatminsizliği olarak ifade edilmektedir. Bireyin işten beklentileri, kişilik özellikleri, örgüt yapısı gibi birçok etken tatmin düzeyini olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Özdayı (1991)'ya göre iş tatminsizliği bireyin yaptığı işten memnuniyetsizlik duyması ve bunun yarattığı sorunlardır. Çevresel ve örgütsel nedenlerin yol açtığı yabancılaşma sebebiyle birey iş tatminsizliği yaşamaya başlayacaktır. Bireyin yaptığı işten memnun olmaması, çalıştığı kuruma karşı olumsuz duyguya sahip olması bireyin yüksek iş tatminine sahip olmasının en büyük engelidir. Bu yüzden mevcut şartların iyileştirilerek yabancılaşmayı önleyici uygulamaların başlatılması çalışanın hem işine hem de kuruma karşı olumsuz tutumunu değiştirebilir (Özdayı, 1991, s. 221-235).

Turan ve Parsak (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini arasındaki ilişkisi ile demografik faktörlerin yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Sonuç olarak yabancılaşma ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca iş tatminsizliği ve yabancılaşma sonucunda ortaya çıkan durumların benzer olması bu ilişkiyi kanıtlamaktadır. Buna göre örgüt yapısı, yönetim şekli, çalışma koşulları, çalışanın kararlara katılma durumu, ücret, terfi imkanı, ve bilgi akışı gibi pek çok nedenden dolayı çalışanlar iş tatminsizliği ve yabancılaşma ile karşı karşıya kalmaktadır.

1.6.2. Örgütsel Sessizlik

Örgütsel sessizlik, örgütün karşılaştığı sorunlar karşısında bireylerin, örgütü iyileştirmeye yönelik konularla ilgili olarak sessiz kalmasıdır. Yapılan araştırmalara göre çalışanlar, fikirlerini beyan etmenin olaylar üzerinde herhangi bir değişiklik yaratmayacağını düşünmektedir. Ayrıca olaylara tepki gösterdiklerinde yönetim tarafından olumsuz karşılanacaklarını zannetmektedirler. Örgütsel sessizlik kavramı üç farklı şekilde incelenmektedir. Bunlar ‘savunmacı sessizlik’, ‘prososyal sessizlik’ ve ‘kabullenici sessizlik’ şeklinde ifade edilmektedir. Savunmacı sessizlik, çalışanların kendilerini korumak amacıyla düşüncelerini, hislerini ifade etmekten kaçınmalarıdır. Prososyal sessizlik, bireyin olaylara tepki vermesi halinde örgüte ve çalışma arkadaşlarına zarar

vereceğini düşünerek sessiz kalmayı tercih etmesidir. Kabullenici sessizlik ise bireyin olaylara tepki göstermesine ragmen örgüt içinde olumlu yönde değişiklik yaratabileceğine inanmaması, yaşanan her türlü olumsuzluğu kabullenmesidir (Şimşek vd., 2019, s. 259).

Örgütsel yabancılaşmanın sonucunda bir tepki niteliğinde ortaya çıkan örgütsel sessizlik, olumsuz bir durum olarak ele alınmaktadır. Çalıştığı örgüte karşı yabancılaşma duygusu yaşayan birey, örgütten uzaklaşmaktadır. Örgütsel sessizliğin hakim olduğu örgütlerde çalışanlar arası ortak paylaşımlar olmaz. Çalışanlar fikirlerini ifade etmekten kaçınmakta, hatta bazı durumlarda yalan söylemeye bile başvurabilmektedir. Çünkü çalışan düşüncelerini söylediğinde yönetim veya çalışma arkadaşları tarafından tepki ile karşılaşacaklarını düşünmektedir (Alparslan ve Kayalar, 2012, s. 143). Morrison ve Milliken (2000)'e göre örgütsel sessizlik hem bireysel olarak görülebilir hem de grup halinde de ortaya çıkabilmektedir.

Örgütsel sessizlik, çalışanların örgütte yaşanan sorunlar karşısında sessiz kalmayı tercih etmesidir. Örgütlerin başarıya ulaşması için gerekli olan yaratıcılık, farklılık, öğrenme ve gelişimde çalışan kritik öneme sahiptir. Ancak örgütlerde karşılaşılan yabancılaşma sonucunda birçok çalışan örgüt faaliyetleri ile ilgili görüşlerini ifade etmekten kaçınmaktadır. Bireyin yabancılaşma ile birlikte sessizliği tercih etmesinin temelinde bir takım etkenler bulunmaktadır. Bunlar daha çok hiyerarşik yapıdan kaynaklanan güç farklılıkları, ast-üst arasında yaşanan iletişim problemleri, kararlara katılımın yeterli düzeyde olmaması ve çalışanın yaşadığı güvensizliktir (Ehtiyar ve Yanardağ, 2008, s. 54-56).

Örgütsel sessizlik örgütlerin başarı üzerinde sanıldığından çok daha fazla büyük bir etkiye sahiptir. Bu yüzden örgütlerin başarılı olabilmesi için çalışanların desteklenmesi gerekmektedir. Çalışanlar arasında iletişimin artırılması, çalışanların örgüt süreçlerinde etkin şekilde katılım sağlamalarının desteklenmesi örgütsel sessizlikten kaynaklanan sorunların çözümünde başvurulabilecek yöntemlerden bazılarıdır. Kurumun başarıya ulaşması için saygın ve özgür bir çalışma ortamının oluşturulması gerekmektedir (Erigüç, Özer, Songur ve Turaç, 2014, s. 66-67).

1.6.3. Mesleki Tükenmişlik

Mesleki tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Herbert J. Freudenberger tarafından literatüre kazandırılmıştır. Freudenberger (1974)'e göre tükenmişlik sendromu yıpranma, başarısızlık enerji, güç kaybı ve karşılanamayan arzular sonucunda ortaya çıkan bir tükenme halidir. Özellikle çalışma hayatında yaygın olarak görülen tükenmişlik sendromunda bireysel ve örgütsel faktörler etkili olmaktadır (Freudenberger, 1974, s. 160).

Tükenmişlik özellikle insanlarla iletişimin yoğun olduğu meslek gruplarındaki bireylerde daha fazla ortaya çıkmaktadır. Genel bir ifade ile duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde azalma olarak ifade edilmektedir. Özellikle öğretmenlik mesleği yoğun bir etkili iletişim gerektiren ve duygusal olarak bireyi yoran bir meslektir. Bu yüzden öğretmenlik mesleğinde tükenmişliğin görülme ihtimali diğer mesleklere göre daha fazladır (Erçen, 2009, s. 2).

Ergün Özler ve Özçınar Dirican (2014) araştırmalarında yabancılaşma ve tükenmişlik sendromunun alt boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyerek aralarında pozitif çift yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Yapılan araştırmalarda yabancılaşma duygusunun bireyde tükenmişlik sendromuna neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yabancılaşmaya neden olan faktörler ile tükenmişliğe neden olan faktörlerin benzer olduğu görülmektedir. Her ikisi de benzer bir süreci anlatmaktadır. Çalışan, işinde inisiyatif alma, kararlara katılma gibi durumlarda kontrolünün olmadığını düşünmeye başlarsa kendini yetersiz hissedecektir. Güçsüzlük duygusunu baskın bir şekilde hissetmeye başlayan çalışan, zamanla tükenmişlik yaşamaya başlayacaktır. Tükenmişlik duygusu beraberinde işe devamsızlık, düşük performans, hatta çalışanın işten ayrılması gibi problemleri ortaya çıkaracaktır (Kırıcı ve Özkoç, 2017, s. 23). Sonuç olarak mesleki tükenmişlik ve yabancılaşmanın ortaya çıkmasında benzer etmenlerin olduğu söylenebilir. Bu yüzden kurumlarda yabancılaşma ve mesleki tükenmişliğin önlenmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır. Aksi halde mesleki tükenmişlik yaşayan çalışanlar kurumlar açısından da sorunlar yaratabilme potansiyeline sahiptir. Bu yüzden mesleki tükenmişlik yaşayan çalışanlar için yabancılaşmanın önlenmesi gerekmektedir.

1.6.4. Örgütsel Bağlılığın Azalması

Örgütsel bağlılık genel olarak çalışanın yer aldığı örgüte bağlanma ve sadakat duygusudur. Bireylerin hedefleri, örgütün hedefleri ile uyumlu olduğunda organizasyona bağlılıkları artmaktadır (Kessler, 2014, s. 526).

Örgütsel bağlılık, yabancılaşmayı etkileyen önemli faktörlerden biridir. Örgütsel bağlılık en geniş anlamda örgütün başarıyı yakalayabilmesi için çalışanların beklenenden daha yüksek performans sergilemesidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütün sahip olduğu değerleri benimseyerek uzun süreli olan aynı kurumda çalışmak ister. Yüksek bağlılık düzeyine sahip olan çalışanların işten ayrılma niyetleri daha düşüktür. Kurumun belirlediği kurallara sadık kalan çalışanlar örgüt faaliyetlerini aksatacak eylemlerde bulunmaktan kaçınmaktadır. Bunun yanı sıra çalışanların devamsızlıktan kaçındığı da görülmektedir. Yüksek bağlılık duygusuna sahip çalışanların çalıştıkları kuruma karşı tutumları olumlu yöndedir (Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012, s. 198-199).

Yapılan araştırmalarda örgütsel yabancılaşmanın sonuçlarından biri olarak ortaya çıkan düşük örgütsel bağlılık sebebi ile çalışanın güçsüzlük yaşadığı ve örgütün kararlarını sorguladığı sonucuna ulaşılmıştır. Yabancılaşma duygusu yaşayan çalışan zamanla çalıştığı kurumdan uzaklaşmaya başlamaktadır. Bu yüzden çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeyinin istenen seviyede tutulabilmesi için yabancılaşmanın önlenmesi büyük önem taşımaktadır (Minaslı, 2012, s. 94).

Özetle örgütsel bağlılık hem bireyler hem de örgütler için hayati bir öneme sahiptir. Örgütsel bağlılık duygusu yüksek bireylerin örgüte karşı tutum ve davranışları olumludur. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler aynı kurumda uzun yıllar çalışma taraftarıdır. Ancak yabancılaşmanın bireyde yarattığı olumsuzluk örgütsel bağlılığı azalmasına yol açmaktadır. Bu yüzden örgütlerde yabancılaşmanın önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması ve çalışanların örgüte karşı yüksek bağlılık duymaları sağlanmalıdır.

1.7. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN ÖNLENMESİ İLE İLGİLİ YÖNTEMLER

Son yıllarda örgütlerin en büyük sorunlarından biri haline gelen yabancılaştırmanın olumsuz etkilerini azaltmakla ilgili çalışmaların arttığı görülmektedir. Yabancılaştırmanın önlenmesi ve çözümlenebilmesi için yabancılaştırmaya neden olan çevresel ve örgütsel etmenlerin doğru bir şekilde analiz edilmesi gerekmektedir. Örgütlerin sorunları doğru tespit ederek bu yönde etkili çözümler geliştirmesi büyük önem taşımaktadır.

Yabancılaştırmanın önlenmesi ve azaltılmasında kullanılabilecek en önemli yöntemlerden biri farklılıkların yönetilebilmesidir. Kurumlarda her bir çalışanın farklı karakteristik özelliklere, farklı kültüre, farklı bakış açısına, farklı yetenek ve donanımına sahip olduğunun bilince varabilmek oldukça önemlidir. Farklılıkları yok saymadan çalışanlar arasındaki bağı kuvvetlendirebilmek örgütlerin yabancılaştırma duygusunu önlemede uygulayabilecekleri en önemli yöntemlerden biridir. Yabancılaştırmayı ortadan kaldırmak için farklılıkları doğru yönetilmek çalışma ortamını daha keyifli bir hale getirebilir (Gökçen ve Çavuş, 2014, s. 526-527).

Yabancılaştırmanın önlenmesinde veya en aza indirilmesinde kullanılabilecek yöntemlerden biri de stres yönetiminin sağlanabilmesidir. Stres yönetiminde başarılı olan yöntemlerden biri takım çalışmasıdır. Bunun yanı sıra çatışma yönetimi de etkili olan yöntemlerden bir diğeridir. Örgütte yaşanan çatışmaların yönetilebilmesi için uzlaşmacı bakış açısına sahip olmak son derece önemlidir. Ayrıca çalışanlar arasında ortak amaçların belirlenmesi, sağlıklı bir bilgi akışının olması gerekmektedir. Çatışmaların yönetiminde en büyük rol yöneticilere düşmektedir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2007, s. 265-290).

Yabancılaştırmanın önlenmesi ile ilgili bazı yöntemler söz konusudur (Efraty, Sirgy ve Claiborne, 1991, s. 73):

- Öncelikle yabancılaştırmanın yöneticiler tarafından tespit edilmesi gerekmektedir. Yöneticilerin yabancılaştırma ile ilgili bilgili olmaları ve çalışanlarında ne gibi etkileri gözlemlemeleri gerektiği konusunda dikkatlerini geliştirmeleri gerekir.
- Yabancılaştırma ile başa çıkma konusunda stratejik politikalar üretilmelidir.
- Yabancılaştırmaya neden olan etkenler takip edilmelidir.
- Çalışanların katılımı ile sosyal bir politika geliştirilmelidir.

- Çalışma hayatının kalitesi artırılmalıdır.

Son yıllarda eğitim sektöründe yaşanan yabancılaşıma olgusu da oldukça önemlidir. Eğitimde yabancılaşıma sorunu öğretmenlerin öğrenme ve öğretme süreçlerinden soğuması ile birlikte ortaya çıkarak eğitimin kalitesini olumsuz etkilemektedir. Eğitim kurumlarında yaşanan yabancılaşımanın önlenmesi için yöneticilerin geleneksel yönetim anlayışından ziyade mevcut sorunlara uygun şekilde çözüm arayışına girmeleri gerekmektedir. Yabancılaşımanın önlenmesinde uygulanabilecek çözüm yöntemlerinden biri de eğitimciler arasında ortak çalışmaların yürütülmesi olabilir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009, s. 329).

Eğitim kurumlarında yaşanan yabancılaşıma olgusunun en aza indirilmesi veya ortadan kaldırılması ile ilgili bireylere, yönetime ve devlete bazı sorumluluklar düşmektedir. Bu konuda yapılabilecek uygulamalar şunlardır (Avcı, 2012, s. 37-38):

- Öncelikle eğitimcilerden kaynaklanan yabancılaşımanın ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bunun için eğitimcilerin mesleki doyumsuzluğunu ortadan kaldırmaya yönelik bazı uygulamalar yürürlüğe konmalıdır. Bu anlamda eğitimcilerin sosyo-ekonomik düzeylerinde iyileştirici çalışmalar yapılmalıdır.
- Eğitimcilerin özlük hakları iyileştirilmelidir.
- Eğitim kurumlarında demokratik bir yönetim anlayışı uygulanmalıdır.
- Kurum içi iletişime önem verilmelidir.
- Örgütlerin fiziksel şartları iyileştirilmelidir.

1.7.1. İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, işlerin yatay olarak genişletilmesini içeren bir iş tasarım yöntemidir. Çalışanlar görev ve sorumluluklarını yerine getirirken kullandıkları yöntemleri ve amaçları belirlerken daha fazla inisiyatife sahiptir. İş zenginleştirme çalışanların daha fazla yetkiye sahip olmalarını ifade etmektedir (Parker, 1998, s. 487).

İş zenginleştirme çalışanların gerekirse işlerinde değişiklik yaparak iş tatminini ve verimliliği arttırmak için daha fazla sorumluluk almasını sağlamaktır. Çalışanın, örgütte yerine getirmekle sorumlu olduğu görevlerde yeterli yetkiye sahip olması örgüte olan bağlarını arttırmaktadır (Babür, 2009, s. 58). Çalışanların yetki ve sorumluluklarının genişletilerek işlerinde değişikliklere gidilmesi daha fazla gelişim fırsatı yaratacaktır. Ayrıca

iş zenginleştirme sayesinde çalışan bir takım konularda inisiyatif kullanabilme imkanına sahip olacağı için daha yüksek motivasyonla çalışabilecektir (Öge, 2017, s. 114). İş zenginleştirme yöntemleri ile birlikte çalışanın özgür bir çalışma ortamına sahip olması yabancılaşma duygusunu azaltarak işinden duyduğu memnuniyeti arttırabilmektedir. Ancak tam tersi olduğunda çalışan kurumuna ve çalışma arkadaşlarına karşı yabancılaşmaya başlayabilir.

1.7.2. İş Değiştirme (Rotasyon)

İş rotasyonu, belli sürelerde çalışanların farklı görevler yapması olarak ifade edilebilir. Örgütlerin iş rotasyonunu tercih etmesinin en önemli sebebi çalışanlara farklı uzmanlıklar kazandırarak kaliteyi arttırmayı sağlamaktır. Rotasyon uygulamalarının çalışanlar üzerinde pekçok faydası bulunmaktadır. Çalışan iş rotasyonu sayesinde birçok alanda bilgi ve beceri seviyesini arttıracaktır. Bunun yanı sıra farklı görevlerde yaşanabilecek krizlere karşı daha kolay çözüm üretebilecektir. Kısacası iş rotasyonu çalışanın kriz yönetimi becerilerini geliştirmektedir (Hayırhoğlu ve Hayır Kanat, 2015, s.30).

Özellikle de yönetici pozisyonunda çalışanlar için iş değiştirme uygulamalarının son derece faydalı olduğu görülmektedir. Önceden oluşturulan bir program çerçevesinde yönetici adayının farklı yönetsel görevlerde belirli bir süre deneyim kazanması sağlanmaktadır. Böylece yönetici adayı örgütün yönetim anlayışına ilişkin daha geniş bir bakış açısı kazanabilecektir (Sadullah vd, 2010, s. 73-76).

Ortega (2001) iş rotasyonu sayesinde çalışanın farklı deneyimler kazanarak profesyonelleşmesine katkı sağladığını belirtmiştir. Ayrıca çalışanların can sıkıntısının azaldığını ve iş rotasyonu sayesinde çalışan motivasyonunun arttığını tespit etmiştir.

1.7.3. İş Genişletme

İş genişletme, çalışanın görevini yatay şekilde genişletmektir. Böylece çalışan, birden fazla görevle uğraşarak farklı alanlarda uzmanlaşma imkanı bulacaktır. Ancak iş genişletme sadece yatay yönde olursa güncelliğini kaybeder. İş genişletme uygulamaları özellikle geçmiş yıllarda tercih edilen yöntemlerden biridir. Yapılan uygulamaların sonuçları incelendiğinde iş genişletmenin çalışan motivasyonu üzerinde olumlu yönde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanın niteliklerine uygun olmayan iş genişletme uygulamaları

zamanla bireyde monotonluk hissi yaratacaktır. Bu sebeple uygulamaların çalışanın sahip olduğu bilgi ve beceri düzeyine uygun şekilde tercih edilmesi gerekmektedir. Gerekli durumlarda çalışanda monotonluk hissi yaratacak işler makine gücü ile yapılabilir (Minaslı, 2012, s.98). Böylece iş genişletme ile birlikte çalışanın iş tatmin düzeyinde istenilen yönde bir artış yakalanabilir.

Bunun dışında yapılan işlerde çeşitlilik yaratılarak çalışanlara yeni görevler verilmelidir. İşin genişletilmesi, işin yapısında herhangi bir değişiklik meydana getirmez. Burada işi oluşturan görevlerin miktarında değişiklik görülmektedir (Öge, 2017, s. 113).

1.7.4. Yönetime Katılma

Yönetime katılma ile hedeflenen alt kademede çalışan bireylere daha fazla özgürlük tanınmasıdır. Böylece çalışan kendini daha değerli hissederek tüm becerisini sergileyecektir. Çalışanın örgüte karşı yabancılaşması inisiyatif alması sayesinde azalacaktır (Babür, 2009, s. 59).

Eğitim sektörü açısından değerlendirildiğinde okul yöneticilerinin karar alma ve yönetim süreçlerine öğretmenleri de dahil etmesi büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin yönetime etkin katılımını sağlayacak uygulamalar ile daha verimli bir çalışma ortamı oluşturulmaktadır. Öğretmenler, okuldaki karar alma süreçlerinde yer aldıklarında alınan kararları içselleştirecek ve ortak bir amaç etrafında hareket edeceklerdir. Öğretmenlerin okul yönetimine katılım düzeylerinin artması moral ve motivasyonları üzerinde de etkilidir (Can ve Ozan, 2020, s. 60). Sonuç olarak çalışanın yönetime katılması önemlidir. Örgütlerde yabancılaşmanın yaşanmaması için yöneticiler ve çalışanların yönetime katılmaları sağlanmalıdır.

1.8. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI

Yapılan alanyazını incelemelerinde örgütsel yabancılaşma ile ilgili birçok çalışma olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların bir kısmı sağlık, otomotiv ve maden sektörü çalışanlarının yabancılaşma düzeyleri üzerine yoğunlaşırken bir kısmının da eğitim sektörüne yönelik olduğu tespit edilmiştir.

Altınışık (2019) Ege Bölgesindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada iş tatmini ve sanal kaytarma davranışlarının örgütsel

yabancılaşma üzerindeki etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Buna göre çalışanların cinsiyet, çalışma yılı, unvan değişkenleri açısından anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca lisans mezunu çalışanların, yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek yabancılaşma duygusu yaşadığı görülmektedir. Çalışmanın sonucunda örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerinde negatif etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Koyuncu (2013) tarafından hazırlanan tez çalışmasında Niğde ilinde farklı sektörleri kapsayan araştırmada örgütsel yabancılaşma duygusunun iş tatmini üzerindeki etkisinin tespiti amaçlanmıştır. Niğde ili sanayisinde otomotiv, tekstil ve maden sektörlerinde çalışanları kapsayan ankete dayalı araştırmanın sonucuna göre örgütsel yabancılaşmanın iş tatminini negatif yönde etkilediği belirtilmiştir. Ayrıca örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından “kendine yabancılaşma” boyutunun iş tatminini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Eryılmaz ve Burgaz (2011) çalışmasında resmi ve özel okulların lise kademelerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma boyutlarında cinsiyete, kıdeme, medeni duruma, okul türüne ve öğrenim durumlarına göre değişip değişmediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Buna göre resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca özel ve devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin benzerlik taşıdığı belirtilmiştir.

Araştırmanın “kendine yabancılaşma” ve “güçsüzlük” boyutuna ilişkin sonuçlarına göre devlet okulunda çalışan öğretmenlerin kendilerini daha fazla güçsüz hissettikleri ortaya koyulmuştur. “Anlamsızlık” ve “yalıtılmışlık” boyutunda ise öğretmenlerin nadiren anlamsızlık ve yalıtılmışlık hissettikleri belirlenmiştir.

Turan ve Parsak (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada; bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan idari personelin iş tatminsizliğinin yabancılaşma üzerindeki etkisinin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu araştırmaya göre idari personellerin iş tatminleri ile yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Babür (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada turizm sektöründe faaliyet gösteren konaklama işletmesi çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeyleri ve yabancılaşmalarına neden olan faktörler incelenmiştir. Antalya ili Alanya ilçesinde bulunan beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanların güçsüzlük, anlamsızlık ve kuralsızlık boyutlarında yabancılaşma duygusu yaşadıkları tespit edilmiştir.

Elma (2003) ise ilköğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada yabancılaşmanın cinsiyet, kıdem, okul büyüklüğü, branş ve medeni duruma göre değişip değişmediğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Yaptığı çalışmanın sonucunda öğretmenlerin yabancılaşmanın boyutları arasında en fazla güçsüzlük boyutunu yaşadıklarını tespit etmiştir. Öğretmenlerin işe yabancılaşma duygusunun bekar, branş öğretmenlerinde ve özellikle küçük okullarda görev yapan öğretmenlerde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Soysal (1997) örgütsel yabancılaşmayı çevresel ve örgütsel etmenler açısından saptayarak olumsuz etkilerinin giderilmesini amaçlamıştır. Kahramanmaraş, Gaziantep ve Adana illerinde faaliyet gösteren sanayi işletmelerinde çalışanlar üzerinde yapılan anket uygulaması sonucunda yabancılaşmaya en fazla örgütsel etmenlerin neden olduğu sonucunda varılmıştır. Bu bağlamda Adana ve Kahramanmaraş illerinde elde edilen faktörler benzerlik gösterirken, Gaziantep'in bu illerden çevresel etmenler bakımından ayrıldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle yabancılaşmanın ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi için toplumsal yaşamın çeşitli alanlarında ve işletme örgütlerinde bireylerin örgütte daha aktif görevlere veya kararlara katılma derecesi gibi konular temel bir önem kazanmaktadır. Ayrıca örgüt içi ortaya çıkan çatışma ve stresin etkin bir şekilde yönetilmesi, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması hususunda önlemler alınması da yabancılaşmanın azalması yönünde etkili olacaktır.

Yapılan alanyazını taramasında örgütsel yabancılaşma ile ilgili çalışmalar yukarıda incelenmiştir. Eğitim sektörü çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerini inceleyen araştırmalarda yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan idari personele ve lisede görev yapan öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalara rastlanmıştır. Ayrıca bir kısım araştırmada da öğrencilerin yabancılaşma düzeylerinin incelendiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik farklı branşlarda görev yapmakta olan eğitimciler üzerine bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Bu

Çalışmada eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin iş tatminleri üzerinde etkisi araştırılmaktadır. Bu kapsamda yapılan çalışmanın alanyazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



2. İŞ TATMİNİ KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

2.1. İŞ TATMİNİ TANIMI

Son yıllarda iş tatmini konusu ile ilgili yapılan araştırmalar artmaya başlamıştır. Kavrama ilişkin pek çok tanımlama yapılmaktadır. Bireyin işine karşı tutumunu etkileyen gerek bireysel gerekse de örgütsel birçok faktör bulunmaktadır. İş tatmini en genel ifadeyle bireyin işe karşı duyduğu olumlu ya da olumsuz hisleridir (Özpehlivan, 2018, s. 9).

Hoppock, 1935 yılında iş tatminine ilişkin tanımında bu kavramı çalışanların işlerine karşı gösterdikleri duygusal tepki olarak açıklamıştır (Hoppock, 1935, s. 303). Yaptıkları işten memnuniyet duyan çalışanlar olumlu tutum sergilerken tam tersi olduğunda ise daha mutsuz ve olumsuz tepkiler ortaya koyacaktır.

İş tatmini kavramı çalışanların pekçok açıdan iş tutumlarının belirleyicisi olarak görülmektedir (Şimşek, 1995, s.91). Locke (1983, s. 97) iş tatminini “kişinin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucu oluşan zevkli veya olumlu hisler” şeklinde tanımlamıştır.

İş tatmini, bireyin işinin karşılığında elde ettiği kazancı ve işini tamamladığında duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Şimşek vd., 2007, s.150). Bu tanımlamalardan yola çıkarak iş tatmininin, çalışanların yaptıkları işten elde ettikleri maddi ve manevi doyumları olduğu anlaşılmaktadır.

Freud Luthans’a (2011, s. 141) göre iş tatmininin üç önemli boyutu vardır:

- İş tatmini, iş durumuna karşılık duygusal bir tepkidir. Somut bir şey olmadığı için sadece hissedilmektedir.
- İş tatmini yapılan çalışma ile birlikte ortaya çıkan sonuçların bireyin beklentisini ne kadar karşıladığına göre belirlenmektedir. Örneğin, çalışan aldığı ücreti çalışma arkadaşlarının ücreti ile kıyasladığında daha düşük bulursa hem işine hem de çalışma ortamındaki kişilere karşı olumsuz bir tutum takınacaktır.
- İş tatmini birbiri ile ilişkili birçok tutumu temsil etmektedir. Örneğin işin kendisi, ücret ve çalışma arkadaşları gibi.

2.2. İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ

İş tatmini hem bireyler açısından hem de kurumlardan açısından oldukça hayati bir öneme sahiptir. İş tatmin doyumu yüksek olan çalışanların kurumlara etkisi büyüktür. İş tatmin doyumu yüksek olan bireylerin kuruma olan bağlılıkları ve görev performansları yüksek olacaktır. Aksi halde yeterli doyumu yakalayamayan bireyin iş tatmin düzeyi düşük olacaktır. Bunun sonucunda da birey işten soğuma, düşük performans sergileme ve ruhsal rahatsızlıklar gibi sorunlarla karşı karşıya kalacaktır (Koyuncu, 2013, s. 29).

Bireyler vakitlerinin büyük çoğunluğunu iş yerlerinde geçirmektedir. Bu sebeple iş tatmini bireyler açısından oldukça büyük bir öneme sahiptir. Çalışanın yüksek tatmin düzeyine sahip olması daha başarılı ve verimli çalışmasını sağlayabilmektedir. İş tatmininin önemini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Tetik, Uçar ve Yalçın, 2008, s. 79-105):

- Genel olarak yaptığı işten ve çalıştığı kurumdan memnun olmayan çalışan hayal kırıklığı yaşar.
- Çalışanın sevmediği bir işi yapıyor olması psikolojisini olumsuz yönde etkiler.
- İşinden memnun olmayan birey, umutsuzluğa kapılacaktır.
- İşinin yaratıcı olmadığını düşünen birey, monotonluk hissi nedeniyle zamanını verimsiz geçirecektir.
- İş tatminsizliğinin sonucunda niteliksiz bir çalışma ortamı oluşacaktır.

İş tatmini örgütler açısından da büyük önem taşımaktadır. Çalışanların işinden tatmin olmaları çalıştıkları kuruma fayda sağlamaları açısından önemlidir. İş tatmini yüksek olan çalışanın moral ve motivasyonu da yüksek olacağı için verimlilikleri artacaktır. Ancak çalışanın iş tatminsizliği yaşaması verimliliğin düşmesine yol açacaktır. İş tatmininin büyük önem taşıdığı sektörlerden biri de eğitim sektörüdür. Eğitimcilerin iş tatminsizliği yaşaması eğitim öğretim çalışmalarının verimini ve kalitesini düşürebilir. Bu sebeple çalışanların iş tatminlerinin sağlanması gerekmektedir (Özpehlivan, 2018, s. 16-17).

2.2.1. İş Tatmininin Bireyler Açısından Önemi

Bireylerin işlerine karşı olumlu veya olumsuz tutumları iş tatmini olarak ifade edilmektedir. Bu tutumların temelinde bir takım faktörler yer almaktadır. Ücret, terfi, işin kendisi, çalışma koşulları ve iş arkadaşları gibi iş tatmini ile ilgili olan bu unsurlar bireylerin

tatmin düzeylerini etkilemektedir. İş arkadaşları ile sağlıklı ilişkiler kurabilen ve sorunsuz bir çalışma ortamına sahip çalışanlar için iş tatmini olumlu yönde gelişecektir. İş tatmini yüksek olan çalışan ruhsal olarak da kendini iyi hissedecektir. Bu çalışanların iş hayatlarının huzurlu şekilde devam etmesini sağlamaktadır. Çünkü bireyler günün büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedir. Bu sebeple iş tatmininin psikolojik anlamda da önemi büyüktür. Birey iş tatminsizliği sebebiyle öncelikle ruhsal sonra da fiziksel sağlık sorunları yaşayabilir. Bu sorunların ileri derecede yaşanması çalışanların işlerinden ve çalışma ortamlarından uzaklaşması sebep olabilir. Problemlerin büyümesinden dolayı çalışan devamsızlık yapmaya hatta yeni iş fırsatları aramaya başlayabilir (Karadağ Ak, 2019, s. 58).

Genel bir ifade ile iş tatmini, bireyin işine karşı hissettikleridir. İş tatmini yüksek bireyler yaptıkları iş hakkında olumlu duygu ve düşüncelere sahiptirler. İş tatmini düşük olan bireyler ise olumsuz duygu ve düşüncelere sahiptirler. Araştırmalar göstermektedir ki son zamanlarda yüksek iş tatminine sahip çalışanların sayısı giderek azalmıştır. İş tatmini bireyler açısından oldukça önemlidir. Tatminsizlik yaşayan birey, çalıştığı örgüte karşı olumsuz davranışlar sergileyecektir. İş tatmin düzeyi yüksek bireyler ise hem çalışma ortamlarına hem de aile yaşantısına karşı olumlu tutumlar beslemektedir (Özkalp ve Kirel, 2013, s. 72-73).

İş tatmininin çalışanlar açısından önemi büyüktür. Bireyin iş tatmininin yüksek olması moral ve motivasyonunun da yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Morali yüksek olan bireylerin çalışma isteği yüksek olacaktır. Bununla birlikte bireyin hem işine hem de çalışma arkadaşlarına karşı bağlılığı da artacaktır. İş tatmini yüksek olan çalışanlar örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde daha istekli ve uzlaşmacı bir davranış sergileyecektir (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 59). Sonuç olarak iş tatmini bireyin hem sosyal hem de iş hayatını etkileyen en önemli konulardan biridir. İş tatmini düşük olan çalışanlar işlerine karşı negatif bir tavır sergilemektedir.

2.2.2. İş Tatmininin Kurumlar Açısından Önemi

İş tatmini örgütler açısından çok büyük önem taşımaktadır. Çalışanların yeterli düzeyde iş tatminine sahip olmaları kurumlarından duydukları memnuniyetin yüksek olduğunu göstermektedir.

İş tatminsizliği yaşayan çalışanların farklı iş arayışlarına girmeleri örgütlere ciddi zararlar verebilmektedir (Özkalp ve Kırıl, 2004, s.80). İş tatminsizliği yaşayan çalışanın işten ayrılması sebebiyle örgütler yeni personel arayışına girecektir. Bu durum örgütün maliyetlerinin yükselmesine sebep olacaktır (Öztürk ve Alkış, 2011, s.441).

Örgütlerde çalışma koşullarının bozulduğunu gösteren en önemli kanıt çalışanların iş tatminlerinin düşük olmasıdır. İş tatminsizliğinin yol açabileceği sorunların başında verimliliğin düşmesi, çalışanların görev ve sorumluluklarını yerine getirmede duyduğu isteksizlik ve bunun gibi birçok örgütsel sorunlar gelmektedir. Eğitim sektörü incelendiğinde bir kurumda iş tatminsizliği yaşayan çalışanların görev ve sorumluluklarını yerine getirmede isteksizlik yaşadığı görülmektedir. Eğitimcilerin kendilerini yetersiz görmeleri ve memnuniyetsizlik duymaları kurumlara hem doğrudan hem de dolaylı yollardan zarar verebilmektedir. İş tatminsizliği yaşayan eğitimcilerin sahip oldukları olumsuz tutumlar meslektaşlarına ve öğrencilerine yansımaktadır. Bu kapsamda eğitimcinin çalıştığı kuruma ve öğrencilerine fayda sağlaması mümkün görünmemektedir (Esendemir, 2019, s.8-9).

2.3. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş tatminini etkileyen faktörler araştırmacılar tarafından farklı şekillerde incelenmiştir. Bireylerin davranışları ve bu davranışların temelinde yatan duygu ve düşüncelerin araştırılması iş tatmini açısından önemlidir. Bireylerin iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörlerin bazıları bireyden kaynaklanırken bazıları da örgütlerden kaynaklanmaktadır. Çalışanın iş tatminsizliği sebebi ile yaşadığı hoşnutsuzluk verimliliğini etkileyebilmektedir (Ayan, 2011, s.85). Bu çalışmada bireyin iş tatminini etkileyen durumlar kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmıştır.

2.3.1. Kişisel Faktörler

Örgütlerin amaçlarına ulaşmasında iş tatmininin önemi büyüktür. Yapılan araştırmalar çalışanların birçok kişisel özelliklerinin farklı şekillerde iş tatminini etkilediğini ortaya koymaktadır. İş tatminini etkileyen kişisel faktörleri bireyin kişiliği, yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, mesleki tecrübesi ve beklentileri olarak sıralamak mümkündür.

Kişilik: Temeli aile yaşantısına dayanan ve bireyleri birbirinden ayıran davranışlar toplamıdır. Dolayısı ile farklı kişilik tiplerine sahip bireylerin iş tatmin düzeyleri de

birbirinden farklı olmaktadır. Bazı bireyler kişilik özellikleri gereği başarı ve yükselme hırsına sahip oldukları için işlerine daha bağlıdırlar. Bazı bireyler ise iş konusunda daha rahat oldukları için başarı ile çok ilgili değildir. Bu bireyler doyuma daha kolay ulaştıkları için iş tatmin düzeyleri de diğerlerine göre daha yüksek olur. Ancak birinci kişilik tipine sahip bireyler için başarı oldukça önemlidir. Bu yüzden başarıya ulaşmak için her zaman yüksek bir tempo ile çalışmaktadırlar. Zamanla bu yüksek çalışma temposu bireylerde yıpranmaya neden olmaktadır (Ayan, 2011, s. 148). Yüksek başarı hırsı ile çalışan birey için istenilen iş tatmin düzeyine ulaşmak daha zor olabilir.

Yapılan araştırmalarda iş tatmini ile kişilik özellikleri arasında bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Kişilik yapısı gereği özgüveni yüksek bireylerin daha yüksek iş tatmin düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çalışkan, 2005, s. 10). Bunun yanı sıra gergin ve stresli kişiler ise doyum yakalamakta zorlanmakta ve daha düşük iş tatmin düzeyine sahip olmaktadır.

Yaş: İş tatminini etkileyen kişisel faktörlerden biri de yaştır. Yapılan bazı araştırmalarda yaş ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Genç bireyler iş hayatında yaşlı bireylere karşı daha fazla beklenti sahiptir. Genç bireylerin yeterli tecrübeye sahip olmamalarına karşılık hızlı terfi ve kariyer sahibi olma beklentilerinin karşılanmaması iş tatminsizliğine neden olmaktadır. İleri yaştaki bireylerin beklentileri kariyer hayatları boyunca karşılanmış, maddi ve manevi doyuma ulaşmış olduklarından dolayı tatmin düzeyleri daha yüksektir (Urhan, 2014, s. 18).

Araştırmaların büyük çoğunluğu bireyin tutum ve davranışlarını belirleyen en önemli faktörlerden birinin yaş olduğunu göstermektedir. Araştırmalar iş tatmini ve yaş arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre bireyin yaşı arttıkça iş tatmin seviyesi de artış göstermektedir. Genç bireylerin iş tatmin düzeylerinin ileri yaştakilere göre daha düşüktür. Bunun nedeni ileri yaştaki bireylerin iş hayatından beklentilerinin gerçekleşmiş olmasıdır (Temel Eğinli, 2009, s. 38). Çalışma hayatında beklentilerinin büyük çoğunluğunu gerçekleştirmiş olan bireylerin iş tatminleri de yüksek olacaktır.

Karaman (2018) tarafından yapılan çalışmaya göre demografik özelliklerin iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiş ve bireylerin iş tatmin düzeylerinin yaş faktörüne göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre genç çalışanların iş tatmin düzeylerinin düşük, orta yaş ve üzeri bireylerin ise iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Uzun

yıllardır iş hayatında aktif olan bireylerin deneyim kazanmaları bunun temel etkenlerinden biridir. Aynı zamanda bireyin yaş aldıkça bulunduğu ortama daha kolay adaptasyon sağlaması da etkili olmaktadır.

Cinsiyet: İş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştıran pek çok araştırma vardır. Ancak araştırma sonuçlarının tamamının birbiri ile tutarlı olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Bazı araştırmalar kadınların iş tatmin düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu gösterirken, bazı çalışmalarda ise erkeklerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca yapılan araştırmaların bazılarında yaş ile iş tatmini arasında bir ilişki bulunurken bazı araştırmalarda sonuç tam tersidir (Hotamışlı ve Ağca, 2010, s.99).

Eğitim düzeyi: İş tatminini belirleyen önemli faktörlerden biri eğitim düzeyidir. Eğitimin iş tatmini üzerinde hem olumlu hem de olumsuz bir etkisi bulunmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek olan bireyler, daha iyi şartlarda iş bulabildikleri için yaptıkları işten daha fazla tatmin olmaktadır. Eğitimin iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi olabilir. Çünkü eğitim düzeyi yüksek bireylerin beklentileri de yüksek olmaktadır. Batı toplumlarında daha iyi bir yaşamın anahtarı olarak görülen eğitimin beklentileri arttırarak bireyin mutluluğu için zararlı olabileceği ifade edilmektedir. Bireylerin ‘‘aşırı eğitilmiş’’ olmalarının iş tatminini azaltarak yalnızca kişisel mutsuzluğa değil, aynı zamanda sosyal huzursuzluğa, hayal kırıklığına, yabancılaşmaya ve bozulmaya da yol açabileceği belirtilmiştir (Ganzach, 2017, s. 97-98).

İş tatmininin oluşumunda eğitim seviyesi en önemli etkenlerden biridir. Eğitim, bireyin yeteneklerini arttırmakta ve bilgi donanımını yükseltmesini sağlamaktadır. Yapılan araştırmalarda eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespitine varılmıştır. Tunacan ve Çetin (2009) ön lisans mezunu öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre anlamlı olarak farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Eğitim düzeyi yüksek çalışanların beklentileri ve tatmin düzeyleri yüksek olabilir (Sevimli ve İşcan, 2005, s.57).

Çalışanın mesleki tecrübesi ve beklentileri: Mesleğe yeni başlayan çalışanların beklentileri daha yüksek ve farklı olmaktadır. Beklentilerinin karşılanıp karşılanmaması durumu, çalışanların iş tatminlerini etkilemektedir. Bireyler, çalıştıkları kurumlarda eğitim seviyelerine uygun pozisyonlarda görev almadıklarında mutsuz olmaktadır. Bu durum strese neden olacak ve tatmin düzeyini azaltacaktır (Esendemir, 2019, s.12). Çalışanın mesleki

tecrübesi ve beklentisine uygun görevlerin verilmesi, çalışan üzerinde olumlu bir etki yaratacaktır.

Bireyin işinden tatmin olma durumu, meslekte geçirdiği belli bir süreden sonra ortaya çıkmaktadır. Birey, geçen sürede mesleki olarak tecrübe edinerek kişisel yeteneklerini de geliştirme imkanı bulacaktır. Birey iş tecrübesinin sonucunda olumlu veya olumsuz bir bakış açısı kazanacaktır. Çalışanın işine karşı sahip olduğu olumsuz ruh hali iş tatminsizliğine neden olmaktadır (Özpehlivan, 2018, s. 29).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütle ilgili çeşitli faktörler bireyin iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır. Yapılan çalışmalarda örgütsel faktörlerin iş tatmin düzeyi üzerindeki etkisi incelendiğinde özellikle bazı faktörlerin daha belirleyici olduğu görülmektedir. İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler işin niteliği, ücret, eğitim ve yükselme olanakları, çalışma grubu, kararlara katılım ve iletişimidir.

İşin Niteliği: Çalışan tatmini için en önemli unsurlardan biri çalışanların yaptıkları işi anlamlı bulmalarıdır. Çalışanın, kuruma olumlu katkılar sağladığının hissettirilmesi iş tatmini açısından önemlidir. Yapılan işin niteliği yani zorluk derecesi, monoton olup olmaması da iş tatminini etkileyen başlıca faktördür. Özel bilgi ve yetenek gerektiren işlerde çalışan bireyler işlerinden daha fazla tatmin sağlamaktadır (İşcan ve Sayın, 2010, s.199). Özellikle kurumlarda yöneticilik görevini yürüten çalışanların geniş yetkilere sahip olmasından dolayı kendilerini daha fazla baskı altında hissettikleri söylenebilir. Bu durum strese yol açmakta ve çalışanların iş tatminlerini olumsuz etkilemektedir (Ayan, 2012, s. 147). İşin ilgi çekici olması, öğrenme fırsatları sunması ve bireyde başarı hissini yaratması iş tatmin seviyesini arttırmaktadır.

Ücret: Çalışanın işine karşı duygularını olumlu yönde etkileyen unsurlardan biridir. İş tatmininin başlıca faktörlerinden biridir. Çalışanların örgütlerde geçirdikleri zaman ve yaptıkları iş karşılığında elde ettikleri ücret beklentilerini karşılamalıdır. Aksi halde çalışanlar bu durumdan memnuniyetsizlik duyacaktır. Birey başlangıçta kazancının miktarı ile sonra da diğer çalışanlarla arasındaki eşit dağılımla ilgilenenecektir. Eşit bilgi ve beceriye sahip ve aynı işi yapan bireylerin ücretlerinin farklı olması iş tatminsizliğine yol açacaktır (Gürbüz, 2007, s.242).

Çalışanın maddi kazancının ihtiyaçlarını giderecek seviyede olması tatmin duygusunu arttırabilmektedir. Eğer çalışan, aldığı ücreti işinin karşılığı olarak görüyorsa yüksek bir tatmin duygusuna sahip olacaktır. Ancak tam tersi olduğunda çalışan iş tatminsizliği yaşayabilmektedir. Bunun yanı sıra çalışan kurumda adil bir ücret politikasının olmasını istemektedir. Çünkü çalışan yaptığı işi ve aldığı ücreti kurumdaki diğer çalışanlarla kıyaslayacaktır. Eğer çalışan karşılaştırmalar neticesinde kazancını düşük bulursa o zaman iş tatminsizliği yaşamaya başlayacaktır (Üçüncü, 2016, s. 24). Eğitim kurumlarında adil ücret sisteminin olmaması eğitimciler arasında adaletsizlik yaratacağı için sorunlara yol açabilir.

Terfi: Terfi imkanı iş tatminini sağlamada birey için en önemli etkenlerden biridir. Örgütlerin terfi politikalarının adil olması bireyin iş tatmini düzeyi üzerinde olumlu yönde etkili olmaktadır. Uzun yıllar iş hayatında yer almış bireyler zamanla işlerinden sıkılmaya başlayacaktır. Monotonlaşmanın yarattığı memnuniyetsizlik sonucunda bireyin gayretinde ve performansında düşme yaşanacaktır. Bu durum gerçekleştiğinde birey ya bulunduğu kurumda daha fazla yetki ve sorumluluk almak isteyecek ya da yeni iş arayışına girecektir. Ancak terfi beklentisi gerçekleşen birey ydaha yüksek bir tatmin seviyesine ulaşacaktır (Konuk, 2006, s. 68).

Birçok birey işe girdikten sonra çalıştıkları kurumda kısa sürede terfi etmenin yollarını aramaktadır. Mesleki anlamda yeteneklerini geliştirmiş çalışanlar, çalıştıkları kurumlara katkı sağladıkça terfi etme beklentisi de artacaktır. Terfi etme imkanı bulan çalışanların örgüte bağlılıkları artacaktır. Eğitim sektöründe kariyer sistemleri çalışanların kıdem yıllarına göre gerçekleşmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s.6). Ancak adil ve objektif bir terfi sisteminin olmaması çalışanın iş tatmini üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir.

Çalışma Grubu: Bireyin yer aldığı örgütteki çalışma arkadaşları iş tatmini için önemli olan faktörlerden biridir. Bireyin çalışma arkadaşlarının bakış açıları, olumlu niteliklere sahip olmaları bireyin tatmin düzeyini etkilemektedir. Uyumlu, işbirliğine önem veren ve yüksek motivasyona sahip kişilerle aynı ortamda çalışma fırsatı yakalayan bireyin de motivasyonu artacaktır. İyi bir ekiple çalışma fırsatı yakalayan bireyin motivasyonu artacak ve yüksek performans sergileyecektir (Özpehlivan, 2018, s. 42-43).

Bireylerin çalıştıkları kurumların sosyal koşullarına uyum sağlaması iş tatminini arttıran durumlardan biridir. Çalışma arkadaşları ile doğal ilişkiler kuramayan, uyum sağlayamayan çalışanlar zaman içinde grup dışında kalır. Bu durum kurum içinde bireyin yalnız kalmasına, gruplaşmalara ve sorunlara neden olabilir. Pozitif bir çalışma ortamı olan bireyler daha mutlu olacaktır.

Kararlara Katılım: Kararlara katılım, örgütte yer alan alt kademe çalışanlarının sahip oldukları sorumluluklar çerçevesinde daha fazla söz hakkına sahip olmalarını sağlayan bir yetki biçimidir. Kararlara katılım sayesinde çalışanın motivasyonu artarak kendini daha özgür hissedecektir. Bu durum zamanla örgütteki çalışmaların etkinliğini de arttırabilmektedir. Kararlara katılım ile çalışan kendini daha açık bir şekilde ifade ederek potansiyelini sergileyebilecektir. Aynı zamanda adil bir muamele gördüğünü düşünerek örgüte karşı bağlılığı artacaktır. Kararlara katılım sayesinde çalışanların iş tatmin düzeyleri de yükselecektir (Bağcı ve Akbaş, 2016, s. 99).

Kararlara katılım, çalışanlar üzerinde psikolojik olarak özendirici bir etki yaratarak tatmin düzeylerini olumlu etkileyecektir. Çalışanın özgür bir ortamda fikir ve önerilerini ifade edebilmesi hem örgüt için yarar sağlamakta hem de bireyin tatmin düzeyini arttırmaktadır (Ayan, 2011, s. 120).

Çalışanların kararlara katılım sağlaması, fikirlerine önem verilmesi bulundukları çalışma ortamından ve yaptıkları işten daha fazla memnuniyet duymalarını sağlayabilir. Aksi durumda çalışan kendini kısıtlanmış ve değersiz hissedebilir. Bu sebeple örgütlerde yöneticiler ve çalışanlar arasında kararlara katılımı arttırmak adına çeşitli düzenlemeler yapılabilir.

İletişim: İletişim hem bireysel hem de örgütsel olarak oldukça büyük bir öneme sahiptir. Özellikle örgütlerin faaliyetleri dikkate alındığında iletişim çok önemli bir yeri bulunmaktadır. İletişim bireyler arası olabileceği gibi birey ve örgütler arasında da ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde istenilen hedeflere ulaşmak için bilgi akışının sağlanması, bölümler arası ilişkilerin kurulması ve devam ettirilmesi hayati bir öneme sahiptir. Bu ise yönetici ve çalışan arasında etkin bir iletişim ağının olması ile mümkün olmaktadır. Çalışanların yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler kurabilmesi ortak yürütülen çalışmalarda katılım oranını arttırmakta ve ilişkileri olumlu yönde geliştirmektedir. Aynı zamanda örgüt içerisinde açık, anlaşılır ve doğru bir iletişim şeklinin olması görevlerin doğru şekilde yerine

getirilmesini sağlamaktadır. Sağlıklı bir iletişim ağının olmadığı örgütlerde çalışanlar arası ilişkiler zayıflamaktadır. Bu durum zaman içerisinde bireylerin memnuniyetsizlik duymasına sebep olmaktadır (Eroğlu, 2011, s. 120-123).

Kurum ve çalışanlar arasında bilgi akışının sağlanması, örgüt üzerinde olumlu etkiler bırakmaktadır. Çalışan, çalıştığı kurumun şeffaf bir yönetim anlayışına sahip olmasını ister. Ayrıca gerektiği durumlarda yazılı ya da sözlü olarak üst yönetimden bilgilendirme beklentisinde olabilir. Açık iletişim politikasına sahip kurumlarda çalışanların bu durumdan kaynaklı olarak memnuniyet seviyeleri daha yüksek olabilmektedir (Ayan, 2011, s. 127).

Yapılan araştırmalarda iletişimin iş tatminini olumlu yönde etkileyen bir değişken olduğu görülmektedir. Yüksel (2005) tarafından yapılan çalışmada yönetici ile çalışan arasındaki iletişim düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda iletişim ile iş tatmini arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca iletişimin iş tatminini arttıran bir unsur olduğu sonucuna varılmıştır.

Eğitim sektörünü ele aldığımızda çalışanlar ve çalışan-yönetim arasında etkin bir iletişimin olması büyük önem taşımaktadır. Kurum içinde zayıf bir iletişim ağının olması çalışanları birbirinden uzaklaştıracaktır. Sonuç olarak etkin bir iletişim ağının olmadığı kurumlarda bireylerin tatmin düzeyleri olumsuz etkilenecek ve bu verimliliklerine yansıtacaktır.

2.4. İŞ TATMİNİNİN ÖLÇÜMÜ

Davranış bilimleri alanında yapılan araştırmalar incelendiğinde özellikle tutum konusuna ağırlık verildiği görülmektedir. Tutum genel bir ifadeyle bireyin olaylara karşı tavrıdır. Soyut bir kavram olması sebebi ile ölçümünde birden fazla yöntem kullanılmaktadır. Bunlardan en yaygın olanları soru cevap yöntemi ve mülakatlardır. Tutum, bireyin meydana gelen olaylar sonucunda verdiği tepkidir. Tutum soyut bir kavram olduğu için ölçümü çeşitli yöntemler aracılığıyla yapılmaktadır. Bu tutumların ölçülmesinde en sık kullanılan yöntemler mülakat, davranışların gözlemlenmesi ve soru- cevap yöntemidir (Tezbaşaran, 1997, s. 1-2).

İş tatmini konusunda Hawthorne araştırmaları ve yapılan çalışmalar büyük önem taşımaktadır. Yapılan araştırmalar başarı ile tatmin arasındaki ilişkinin incelenmesine ağırlık verilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ancak çalışanların tatmin düzeylerini ölçebilmek

mümkün değildir. Bu yüzden çalışanlarla yapılan görüşme yapmak son derece önemlidir. Çalışanlardan elde edilecek bilgilerin tutarlı ve tarafsız olması gerekmektedir. Araştırmacı tarafından doğru ölçüm tekniğinin tercih edilmesi ölçme yönteminin daha başarılı olmasını sağlayacaktır (Erdoğan, 1996, s. 387-397).

Araştırmacılar için en uygun ölçme tekniği ile ilgili ortak bir fikir bulunmamaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde birbirinden farklı yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir. Araştırmalarda kullanılan her bir yöntem için farklı sonuçlara ulaşılmıştır (Demir, 2005, s. 202). Alan çalışmaları incelendiğinde araştırmalarda kullanılan yaygın ölçme tekniklerinin olduğu görülmektedir. Bunlardan bazıları incelenmiştir.

2.4.1. Puanlama Ölçekleri

Puanlama ölçekleri, iş tatmini ölçümünde en sık kullanılan yöntemdir. Bu ölçek yöntemine göre bireylere iş tatmininin ölçümüne yönelik sorular sorulmaktadır. Ölçek maddeleri hazırlanırken katılımcılara sorulacak soruların kısa tutulması ve net ifade edilmesi gerekmektedir. Bu şekilde katılımcıların cevap verirken zorlanmamaları amaçlanmaktadır (Ünsal, Özalp Türetgen, 2005, s. 45).

İş tatmininin ölçümünde kullanılan birçok ölçek türü vardır. Bunlardan en yaygın kullanılan ölçek türlerini Minnesota İş Tatmin Ölçeği'', ''Spector'un İş Tatmin Ölçeği'' ve ''Brayfield-Rothe İş Tatmini Ölçeği'' olarak sıralamak mümkündür.

2.4.1.1. Minnesota iş tatmini ölçeği

1967 yılında Weiss, David, England ve Lofquist tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin ölçeği, iş tatmininin belirlenmesinde en çok kullanılan ölçeklerden biri olmuştur. Ölçeğin kısa ve uzun olmak üzere iki şekli bulunmaktadır. Ancak uzun formda soru sayısının fazla olmasından dolayı daha çok kısa form kullanılmaktadır. Kısa form 20 ifadeden oluşmaktadır. Özellikle 1960'lı yıllardan sonra ölçeğin güvenilirliği ispatlanmıştır (Özpehlivan, 2018, s. 117). Ölçeğe ait 20 alt boyut şunlardır: ''Sosyal yardım/hizmet'', ''yaratıcılık'', ''ahlaki değerler'', ''bağımsızlık'', ''çeşitlilik'', ''otorite'', ''yeteneğin ifadesi'', ''sosyal statü'', ''şirket uygulama ve politikaları'', ''insan ilişkileri'', ''sosyal güvenlik'', ''ücret'', ''çalışma koşulları'', ''ilerleme imkanı'', ''teknik alan'', ''birlikte çalışılan kişiler'', ''sorumluluk'', ''saygı'', ''başarı'' ve ''aktivite''. Her alt boyuttan birer

maddenin bir araya gelmesi ile ölçeğin kısa formu oluşmaktadır (Ünsal ve Özalp Türetgen, 2005, s. 46).

Minnesota İş Tatmin Ölçeği, 1-5 arasında puanlanan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında 1 puan ‘‘Hiç Memnun Değilim’’, 2 puan ‘‘Memnun Değilim’’, 3 puan ‘‘Kararsızım’’, 4 puan ‘‘Memnunum’’, 5 puan ‘‘Çok Memnunum’’ olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte olumsuz tutum ifadesi bulunmamaktadır. Bu ölçekle işlerin genel yapısı ve tatmin sağlayan yönleri incelenmektedir. Ölçümün sonucunda işin tatmin sağlayan yönleri ve duyulan tatmin seviyesi gibi unsurlar belirlenmektedir. Yüksek çıkan sonuç, yüksek iş tatmin seviyesini işaret etmektedir (Erdoğan, 1996, s. 387-397).

2.4.1.2. Spector’un iş tatmin ölçeği

Paul E. Spector tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği, iş tatmini kavramını hem genel olarak ele almakta hem de dokuz farklı alt boyutta değerlendirmektedir. Alt boyutlar ücret, terfi, yan ödemeler, yönetici, çalışma koşulları, işin doğası, iletişim, iş arkadaşları ve performans ödülllerinden meydana gelmektedir. Ölçek, 36 öge içermekte ve özetlenmiş derecelendirme ölçeği biçimini kullanmaktadır. Geliştirilen ölçek diğer iş tatmini ölçekleri arasında en fazla kullanılandır. Dokuz alt boyutun her biri dört öge içermekte ve tüm ögeler birleştirilerek toplam memnuniyet puanı hesaplanmaktadır (Spector, 1997, s. 8).

Spector’un geliştirdiği iş tatmin ölçeği, çalışanların işleriyle ilgili tutumlarını değerlendirmek için tasarlanmıştır. Ölçek 36 maddeden ve dokuz alt boyuttan oluşmaktadır. Her boyut ‘‘Kesinlikle katılmıyorum’’ ile ‘‘Kesinlikle katılıyorum’’ arasında değişen yanıt seçenekleri ile değerlendirilmektedir (Watson, Thompson ve Meade, 2007, s. 2).

2.4.1.3. Brayfield-Rothe iş tatmini ölçeği

1951 yılında Brayfield ve Rothe tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği ile bireylerin iş tatminlerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. 18 madde olarak geliştirilen iş tatmini ölçeğinin beş maddelik kısa formu özellikle yabancı çalışmalarda kullanılmaktadır (Keser ve Öngen Bilir, 2019, s. 230).

Ankette yer alan bu 18 ifadeye 5’li Likert tipi ölçek ile cevap verilmektedir. Bu ankette bulunan ifadelerin bir kısmı güncelliğini kaybetmiş olmasına rağmen güvenilirdir. Uygulama tekniği açısından diğer iş tatmin ölçeklerine kıyasla daha farklı bir puanlama

sistemi bulunmaktadır. Buna göre 18 ile 90 puan arasında değişebilen puanlama sistemine göre yüksek puan iş tatmini, düşük puan ise iş tatminsizliğini ifade etmektedir (Özpehlivan, 2018, s. 113-114).

2.4.2. Kritik Olay Yöntemi

Kritik Olay Yöntemi, Herzberg tarafından iş tatminini değerlendirmek için geliştirilmiştir. Bu yöntemle göre çalışanların işleri hakkında iki olaydan bahsetmeleri istenmektedir. Bunlardan ilki çalışanın işi hakkında hangi olayın sonucunda kendisini iyi hissettiğini anlatması istenmektedir. İkincisinde ise hangi olayın sonucunda çalışanın kendini kötü hissettiği sorgulanmıştır. Bu yöntemle ulaşılmak istenen amaç hangi durumların çalışanda tatmine veya tatminsizliğe yol açtığını tespit etmektir (Demir, 2005, s. 206). Kritik olay yönteminde birey, kendisi ile ilgili sorulan sorulara daha kolay cevap vermektedir. Bunun nedeni kritik olay yönteminde diğer tatmin ölçekleri gibi yönlendirmelere yol açmamasıdır. Ayrıca ölçek kategorilerinin olmaması da bu yöntemi daha tercih edilebilir kılmaktadır (Özpehlivan, 2018, s. 121).

Kritik olay yönteminin uygulanması için olayların yöntemin gerektirdiğı niteliklere sahip olması gerekmektedir. Çalıştığı örgütte sorunlar yaşayan çalışan, bu durumdan kaynaklanan memnuniyetsizliğini detaylı ve anlaşılır bir şekilde ifade etmelidir. Elde edilmek istenen kritik olaylar anket formu ya da mülakat tekniğı ile toplanabilmektedir. Daha sonra bu bilgiler kategorilere ayrılmaktadır. Bu yöntemde kaç adet kritik olay toplanacağına dair kesin kurallar bulunmamaktadır (Ardıç Yetiş, 2018, s. 784-785).

2.4.3. Mülakat Yöntemi

İş tatmininin ölçülmesinde kullanılan yöntemlerden biri de mülakat yöntemidir. Bu yöntem sayesinde iş tatmini daha detaylı bir şekilde incelenmektedir. Araştırmacı ihtiyaç duyduğunda çeşitli sorularla bu yöntemi genişletebilmektedir. Mülakat yönteminde verilen cevapları yorumlarken taraflı davranmamak ve yüzeysel yorumlama yapmamak gerekmektedir (Yakut, 2015, s. 31-32). Aksi halde cevapların yorumlanma aşamasında hatalar meydana gelmekte ve geçerli sonuçlara ulaşılması zorlaşmaktadır. Mülakat yönteminde sorulan soruların çalışanın yaptığı işe uygun olarak hazırlanması da dikkat edilmesi gereken hususlardan bazılarıdır.

2.5. İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI

İş tatmini birey ve örgüt açısından büyük önem taşımaktadır. İş tatmini, bireyin deneyimleri sonucunda işinden duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir. İşine karşı olumlu bir tatmin duygusuna sahip olan bireylerin, verimlilikleri de yüksek olacaktır. Ancak işinden beklentileri istediği düzeyde karşılanmamış olan bireyler olumsuz bir tatmin duygusuna sahip olmaktadır. İş tatminsizliği sonucunda bireyin verimliliği olumsuz etkilenmektedir. İş tatminsizliğinin sonucunda işten devamsızlık, işe geç gelme, işten ayrılma, düşük iş performansı, iş ortamında çatışma ve yabancılaşma gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır (Gerekan ve Pehlivan, 2010, s. 32).

İş tatminsizliği bireyin yaptığı işten hoşnut olmamasıdır. Bireyin iş tatmini üzerinde etkiye sahip olan faktörler bireysel ve çevresel olmak koşulu ile ikiye ayrılmaktadır. İş tatminsizliğinin bireysel ve örgütsel bazı sonuçları bulunmaktadır. Çalışma ortamının uygun olmaması, ekonomik koşullarının yetersiz olması, yönetici ile çalışan arasındaki olumsuz ilişkiler ve yoğun stresten kaynaklanan bazı faktörler iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Özpehlivan, 2018, s. 96). Her çalışan çalışma koşulları ile ilgili bazı beklentilere sahiptir. Bu beklentilerinin karşılanmadığını düşündüğünde işine ve iş ortamına karşı olumsuz tutumlar sergilemeye başlayacaktır. İşinden yana tatminsizlik yaşayan çalışan zamanla psikolojik ve fiziksel bazı problemlerle karşılaşmaya başlayacaktır (Atilla, Yıldırım ve Baysal, 2019, s. 38).

Bireylerin iş tatmin düzeylerini olumsuz etkileyen faktörlerden bazıları beklenti düzeylerinin olması gerekenden daha fazla veya daha az olmasıdır. Özellikle iş hayatına yeni girmiş bireylerin beklentileri var olan imkanların çok üstünde olabilmektedir. Özellikle ücret ve terfi anlamında yüksek beklentilere sahip çalışanlar, kurumların bu yöndeki politikaları karşısında farklı tutumlar sergilemektedir. Çalışanın ücret beklentisi, kurumun ücret politikasının üstünde olduğunda motivasyon kaybı yaşanacaktır. Bu durum çalışanın işine karşı tutumunu olumsuz yönde geliştirmesine yol açacaktır (Tanrıverdi, 2006, s. 3).

İş tatminsizliğinin sonuçları iki şekilde incelenmektedir. Birey iş tatminsizliği yaşadığında işine ve çalıştığı kuruma karşı katı bir bakış açısına sahip olacaktır. Çünkü yaşadığı hayalkırıklığı bireyi buna yönlendirmektedir. Olumsuz duyguların etkisi altında kuruma karşı bazı tepkiler geliştirecektir. Bu durum çalışanın işinde düşük performans göstermesine, devamsızlık yapmasına ve işine karşı isteksizliğe yol açacaktır. İş

tatminsizliği sadece çalışanı değil kurumları da olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü çalışanın verdiği tepkiler kurumları ekonomik anlamda zararlara uğratabilir (nc, 2016, s. 28-29).

İş tatminsizliği bireysel açıdan değerlendirildiğinde kişide kaygıya, sosyal ilişkilerde krizlere ve kişilik bozukluklarına yol açmaktadır. Örgütsel açıdan ise çalışan devamsızlığına, yöneticiler ve çalışma arkadaşları ile çatışmalara hatta işten ayrılmaya neden olmaktadır. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin arttırılması kurumlar için büyük önem taşımaktadır. İş tatmin düzeyleri yüksek olan çalışanların kuruma bağlılığı artacaktır. Bu durum kurumsal başarının artmasını sağlayan en önemli unsurdur (Yenihan, 2014, s. 176). Aksi halde eğitim kurumlarında iş tatminsizliği yaşayan çalışanlar psikolojik olarak yaşadığı sorunları öğrencilere ve çalışma arkadaşlarına yansıtacaktır. Bu durum hem akademik başarının hem de kurumsal başarının olumsuz etkilenmesine neden olacaktır.

2.5.1. Devamsızlık ve İşe Geç Gelme

İş tatminsizliğinin olumsuz sonuçlarından biri bireyin mesaisine geç gelmesi veya devamsızlık yapmasıdır. alışan işini veya kurumu sevmediğinde ya da kendini yoğun stres altında hissettiğinde devamsızlık yapmaya başlayacaktır. Bu durumda kurumların çalışan devamsızlığına yönelik önleyici tedbirler alması önemlidir. Örneğin işini sıkıcı bulan bir çalışan için iş genişletme ya da rotasyon gibi farklı yöntemler uygulanabilir (nc, 2016, s.31).

İş genişletme, işe ait farklı görevlerin bir araya getirilmesinden oluşmakta ve çalışanın monotonluktan kurtulmasını sağlamaktadır. İş rotasyonu ise çalışanın kurum içinde farklı departmanlarda ve görevlerde çalıştırılmasıdır. Bu durum çalışanın işine karşı duyduğu olumsuz tutumları ortadan kaldıracak, yaptığı işten memnuniyet duymasını sağlayacaktır (Ayan, 2011, s. 101). Bu yöntemlerle çalışan işinden keyif almaya başlayacağı için mesai saatlerine göre hareket edecek ve devamsızlık yapmayacaktır.

Devamsızlık ve işe geç gelme kurumların en fazla karşılaştığı sorunlardan biridir. Devamsızlık yapan çalışanlar kurumdaki çalışma arkadaşlarının da motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Devamsızlık sayısı çok yüksek olan çalışanlar kurumları maddi olarak da zarara uğratmaktadır. İş tatmini ve devamsızlık arasındaki ilişki sadece işin monotonluğundan kaynaklanmayabilir. İş yerinin uzaklığı, ücret, günlük çalışma sürelerinin

yüksek olması da bireyin devamsızlık yapmasına neden olan faktörlerdendir (Özpehlivan, 2018, s. 100).

Eğitim kurumlarında eğitimcilerin işe geç gelmeleri ve çok fazla devamsızlık yapmaları dersleri aksatacağı için eğitim kalitesini düşürebilir. Bu durum hem öğrencilerin derslerden geri kalmasına hem de kurumların kalitesinin düşmesine yol açabilir.

2.5.2. İşten Ayrılma

Her kurumun çalışanlarına sağladığı imkanlar birbirinden farklıdır. Bunun altında yatan en temel durum günümüz teknolojisinin ve rekabet koşullarının değişmiş olmasıdır. Çalıştığı kurumda beklentileri karşılanmayan bireyler iş tatminsizliği sonucunda yeni iş arayışına girmektedir. Bireyin çalıştığı işyerinden ayrılması kurum için zaman ve maliyet açısından olumsuz bir durum yaratmaktadır (Solmuş, 2007, s. 1). Çalışanların işten ayrılmalarına neden olan etkenleri iyi anlamak ve gerekli düzenlemeleri yapmak gerekmektedir. Çalışanların işten ayrılmasına neden sorunlar örgütlerin üzerinde en sık durduğu konulardan biridir (Çekmecelioğlu, 2007, s. 84-85).

Morrell ve arkadaşlarına göre işten ayrılma çalışanın kendi tercihi ile olabileceği gibi kurum tarafından da uygulanabilir. Kurumun sağladığı şartlardan memnun olmayan çalışan kendi isteği ile işten ayrılabilir. Bunun dışında çalışanın performansının yetersiz bulunması ya da kurum politikaları gereğince çalışanın işine son verilebilir (Morrell, 2001, s. 220).

İşten ayrılmaya neden olan etkenler üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar psikolojik, demografik ve ekonomik etkenlerdir. Örgütlerdeki çalışma koşulları, ücret politikası ve yönetim şekli çalışanın beklentilerini karşılamayacak düzeyde ise işten ayrılma oranı yüksek olacaktır (Yener, 2018, s. 171). Sonuç olarak iş tatminsizliğinin yüksek seviyede olduğu bireylerin işi bırakma ihtimalleri daha fazladır.

2.5.3. Düşük İş Performansı

Performans kavramı ile ilgili birçok tanımlama yapılmaktadır. En genel ifade ile bireysel iş performansı, örgütün amaçları için yapılan her türlü eylem ve faaliyetlerdir. İş performansı kurumların varlığını devam ettirebilmeleri için oldukça önemlidir (Ersoy Kart, 2015, s. 22-23).

Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri sağlayan itici güç işlerinden duydukları memnuniyettir. Örgütleri başarıya götüren ana unsur yüksek performanslı çalışanlara sahip olmasıdır. Bu yüzden örgütler çalışanlarını motive edecek, iş tatmin seviyelerini yükseltecek her türlü imkanı sağlamalıdır. Çalışanların maddi ve manevi anlamda beklentilerinin karşılanmaması çalışanlarda iş tatminsizliğe yol açacaktır (Nergiz ve Yılmaz, 2016, s. 59).

2.5.4. Örgütsel Çatışma Ortamı

Çatışma kavramına ait birçok tanımlama yapılmaktadır. Genel olarak çatışma en az iki kişi veya grubun ortak bir hedef için birlikte hareket edememeleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Çünkü her iki taraf amaca ulaşabilmek için kendi fikirlerini karşı tarafa kabul ettirmeye çalışmaktadır. Çatışmaya yol açan birçok etken bulunmaktadır. Bunlardan bazıları iletişim engelleri, örgütlerin yönetim biçimleri, ücret ve terfi politikalarında yaşanan adaletsizliklerdir (Ertürk, 2013, s. 253-255).

Çatışma ile ilgili çeşitli sınıflandırmalar yapılmaktadır. March ve Simon çatışmayı bireysel, örgütsel ve örgütlerarası çatışma olarak üç grupta sınıflandırılmaktadır (Ayan, 2011, s. 417-418). Çalışanların farklı özelliklere sahip olması bazen kurumlar açısından çeşitlilik yaratırken bazen de çatışmalara sebep olabilmektedir. Çatışma yeterli seviyede olduğunda bireyin performansı üzerinde olumlu bir etki yaratırken tam tersine de sebep olabilmektedir. Bu yüzden çatışmanın seviyesi kontrol altında tutulmalıdır (Asunakutlu ve Safran, 2006, s. 117).

Örgütsel çatışma oldukça geniş kapsamlı bir kavramdır. Geleneksel yaklaşıma göre örgütsel çatışma bazı sorunlara yol açabilmektedir. Örgütteki iletişimi zayıflatmakta, çalışanların stress düzeyini arttırmakta ve işlerinden duydukları memnuniyetin azalmasına sebep olmaktadır. Çatışma ortamı bireyin iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Düşük performans gösteren çalışanlar zamanla örgütün performansını da negatif yönde etkilemektedir (Özkalp ve Kirel, 2011, s. 120-121).

2.5.5. Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı başlangıçta birey ve putlar arasındaki ilişkisini ifade etmek için kullanılmaktaydı. Buna göre putlara taparak kendi özünden uzaklaşan birey aslında

kendine yabancılaşmaya başlamaktaydı. Yabancılaşma terimini ilk kez ortaya koyan Hegel için yabancılaşma bireyin hem iç alemine hem de çevresine karşı duyarsız hale gelmesidir (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008, s. 115).

Yabancılaşma kavramı birçok araştırmacı tarafından incelenmektedir. İş tatminsizliği yaşayan birey için yabancılaşma yaşam kalitesini düşüren etkenlerden biridir. İş hayatında beklentileri karşılanmayan birey anlamsızlığa kapılarak olumsuz davranışlar sergileyecektir. Bu durum zamanla işlerine de yansiyacaktır (Korkmazer ve Ekingen, 2017, s. 461).

Eğitim kurumlarında başarının yakalanabilmesi için yüksek iş tatminine ve performansa sahip eğitimcilerin olması büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden yabancılaşmanın önlenmesi son derece gereklidir.

2.6. İŞ TATMİNİ MOTİVASYON YAKLAŞIMLARI

Motivasyon kavramının Türkçe'deki karşılığını bulmak zor olsa da bu kavram İngilizce ve Fransızca dillerindeki "motive" kelimesinden gelmektedir. "Motive" kelimesinin dilimizdeki karşılığı ise güdü, saik ya da harekete geçirici olarak bulunur. Güdüleme "motive" kavramından gelmekte ve bir ya da birden fazla insanı ortak bir amaç için devamlı şekilde harekete geçirmek için gösterilen çabanın toplamıdır (Eren, 2008, s. 494).

Örgütler için en önemli kaynak insandır. Örgüt amaçlarının gerçekleşmesindeki en büyük etken olan bireyin hareket etmesini sağlayan unsur motivasyondur. Amaçlara ulaşmak için birey isteklerinin doyurulması gerekmektedir. Birey doyuma ulaşmaz ise çalışma verimi bu durumdan olumsuz etkilenir (Ayan, 2011, s.85). Bu yüzden verimliliği etkileyen en önemli faktör motivasyondur.

Motivasyon teorileri iki grupta incelenecektir:

- İçerik Teorileri
- Süreç Teorileri

2.6.1. İş Tatmini Konusunda İleri Sürülen İçerik Kuramları

İş tatmini konusunda ileri sürülen teorilerden ilki içerik (kapsam) teorileridir. İçerik teorileri bireyi çalışma ortamında motive eden faktörler üzerinde durmaktadır. Bu yüzden yöneticiler, çalışanların ihtiyaçlarını, onları motive eden temel faktörleri doğru analiz etmeli ve örgütün ödül sistemini bu ihtiyaçları karşılayabilecek şekilde yapılandırmalıdır. İçerik teorileri dört grupta ele alınacaktır (Şimşek vd., 2007, s. 137-140):

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi
- Herzberg'in Çift Faktör Teorisi
- D. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi
- Clayton Alderfer'in ERG Teorisi

2.6.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi

İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, insanların davranışlarına dayanmaktadır. İnsan davranışlarını yönlendiren etkenlerin en önemlisi ihtiyaçlardır. Maslow'un 1943 yılında klinik çalışmalar sonucunda ortaya koyduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi beş grupta incelenmektedir. Bu teoriye göre bireyin ihtiyaçları karşılandıktan sonra yeni ihtiyaçlar ortaya çıkmaktadır. Alt basamakta yer alan ihtiyaç giderildikten sonra bir üst basamağa geçilebilir. Bireyler sürekli bir tatminsizlik hali yaşadıkları için yeni ihtiyaçlara ulaşmayı hedeflemektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995, s.101-102).

Maslow hümanist psikoloji ve klinik deneyimlerden yola çıkarak Maslow'un teorisini incelemiştir. Ona göre bireyin motivasyondan kaynaklanan ihtiyaçları sadece hiyerarşik bir sıralama ile karşılanabilmektedir. Maslow'un teorisine göre yalnızca belirli bir ihtiyaç seviyesinin karşılanması birey için tatmin edici olmayacaktır. Mevcut ihtiyaçtan daha baskın olan bir ihtiyaç giderildiğinde birey daha yüksek bir motivasyona sahip olacaktır. Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi beş seviyede açıklanmaktadır (Luthans, 2011, s. 163):

- **Fizyolojik İhtiyaçlar:** Hiyerarşideki en temel seviye olan fizyolojik ihtiyaçlara göre bunlar açlık, susuzluk ve uyku gibi birincil ihtiyaçlardır. Teoriye göre bu temel ihtiyaçlar karşılandıktan sonra bireyi motive etmek için yeterli olmamaktadır.

- **Güvenlik İhtiyacı:** İhtiyaçlar hiyerarşisinin ikinci basamağında güvenlik ihtiyacı yer alır. Birey için duygusal ve fiziksel güvenlik ihtiyacı giderildikten sonra tıpkı fizyolojik ihtiyaçlar gibi motivasyon için yetersiz kalacaktır.
- **Sosyal İhtiyaçlar:** Hiyerarşinin üçüncü basamağı bireyin sevgi, arkadaşlık, bağlılık gibi sosyal ihtiyaçlarını ifade etmektedir.
- **Saygınlık İhtiyacı:** Güç, başarı ve statü ihtiyaçları bu basamağın bir parçasıdır.
- **Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:** Maslow'un teorisine göre hiyerarşinin en üst basamağıdır. Maslow'a göre kendini gerçekleştirme ihtiyacı bireyin benlik algısını gerçeğe dönüştürme motivasyonudur.

2.6.1.2. Herzberg'in çift faktör teorisi

Herzberg ve bir grup üniversite öğrencisinin çalışmaları sonucunda geliştirilen teoriye göre motivasyon üzerinde etkili olan iki faktör bulunmaktadır. Çalışanların mutsuz olmasına ve tatmin düzeylerinin düşmesine sebep olan durumlar hijyenik etmenler olarak ifade edilmektedir. Hijyenik etmenler daha çok çalışma koşulları, ücret, yönetim şekli ve iş ortamındaki kişileri kapsamaktadır. Bu etmenlerin yarattığı herhangi bir olumsuzluk çalışan üzerinde kötü bir etki oluşturacaktır. İkinci grup faktörler ise çalışanın motivasyonunu arttıracak, tatminsizliği ortadan kaldıracak unsurlardır. Bunlar daha çok işin kapsamı ile ilgilidir. İşin daha zengin hale getirilmesi birey üzerinde güdüleyici bir etki yaratarak bireyin daha istekli çalışmasını sağlayacaktır (Küçüközkan, 2015, s. 104-105).

Birinci grubu oluşturan motive edici faktörlere göre yöneticiler, çalışanlarını en iyi şekilde motive etmek durumundadır. İkinci grup ise çalışma hayatındaki memnuniyetsizlikleri ortadan kaldırmaya yarayan ücret, çalışma şartları ve iş güvenliği gibi faktörlerdir (Ayan, 2011, s.151).

Güdüleyici faktörler ise işin kendisi ile ilgili durumları kapsamaktadır. Herzberg için güdüleyici faktörler bireyin iş tatminini olumlu yönde etkileyen etmenlerdir. Güdüleyici faktörler yani başarı, mevki ve işin niteliği ifade eden durumlar bireyin beklentisini karşılayacak şekilde olduğunda iş tatminine, aksi yönde olduğunda ise iş tatminsizliğine yol amaktadır (Kurt, 2005, s. 290-292).

2.6.1.3. D. McClelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi

David McClelland insan güdülerini ölçmek ve tanımlamak için 1960lı yıllarda ciddi çalışmalar yapmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda bireylerin üç kategoriye ayrılan ihtiyaçların etkisi altında olduğu ortaya çıkmıştır (Osland, 2001, s. 78):

- **Başarma İhtiyacı:** Başarı güdüsü yüksek olan bireyler gerçekçi amaçlar belirleyerek risk alırlar. İstekle zorlu çalışmalara girerek yaptıkları işlerin sonuçlarını görmek isterler.
- **İlişki Kurma İhtiyacı:** Bireyler bir gruba dahil olarak sosyal ilişkilerini geliştirmek isterler.
- **Güç Kazanma İhtiyacı:** Bireyler diğer insanlar üzerinde etki sahibi olmak isterler.

Bireylerin motivasyonlarını sağlayan üç faktör bulunmaktadır. Bunlar; başarı, güç ve gruba kabul edilmedir. McClelland için bu üç faktör arasında en önemli motivasyon kaynağı başarıdır. Birey başarı konusunda güçlü bir arzuya sahipse kendine gerçekçi hedefler belirleyecektir. Bu hedefleri gerçekleştirmek için her zaman kendinden daha donanımlı kişilerle iletişim halinde olacaktır (Gümüş ve Sezgin, 2012, s. 11). Bir gruba dahil olmak isteyen bireyleri için arkadaşlık kurma ve sosyal ilişkileri güçlendirme çok önemlidir. Çünkü sosyal ilişkileri güçlü olan bireyin moral motivasyonu da daha yüksek olacaktır. Bunun yanı sıra birey grubun en güçlü kişisi olmak isteyecektir (Küçüközkan, 2015, s.105).

2.6.1.4. Clayton Alderfer'in ERG teorisi

Clayton Alderfer, Maslow'un teorisini sadeleştirerek üç ana ihtiyaç üzerinde durmaktadır. Varlık sürdürme ihtiyaçları, ilişki ihtiyaçları ve gelişme ihtiyaçlarından oluşan ERG teorisine göre üst basamaktaki ihtiyaçların tatmin edilmesi için öncelikle alt basamaktaki ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir. Clayton Alderfer'e göre varlık sürdürmek ihtiyacı yeme, içme, barınma gibi bireyin en temel ihtiyaçlarını kapsamaktadır. Yaşamını devam ettirmek isteyen birey bu ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır. İlişki kurma ihtiyacı bireyin başkaları ile yaşamının farklı alanlarında iletişim kurabilmesini ve sürdürebilmesini sağlayan ihtiyaç düzeyidir. Gelişme ihtiyacı bireyin saygınlık, sorumluluk ve başarı gibi gereksinmelerini kapsamaktadır. ERG teorisine göre birey birbirinden farklı iki ihtiyacı isterse aynı anda karşılayabilir. Bireyin birinci ve ikinci basamakta yer alan

ihtiyaçları karşılandığında gelişme ihtiyacının arttığı görülmektedir. Bireyin gelişme ihtiyacı karşılanmadığında bu ilk iki basamağa geri dönecektir. Her basamakta bireyin ihtiyacının karşılanması daha da zorlaşmaktadır (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2011, s. 266).

Alderfer'e göre ilk iki basamakta yer alan ihtiyaçlar tatmin edildikçe şiddetleri azalmaktadır. Ancak bireyin gelişme ihtiyaçları giderildikçe şiddetleri artış göstermektedir. Bu teoriye göre bazı bireyler bu basamakta istediklerine ulaşırken bazıları ise büyük bir hayal kırıklığı yaşamaktadır. Bu durumda da hayal kırıklığı yaşayan bireylerin ilk iki basamağa geri dönmesi gerekmektedir (Şimşek vd., 2007, s. 72).

2.6.2. İş Tatmini Konusunda Geliştirilen Süreç Kuramları

Motivasyonu açıklamada içerik teorilerinin yetersiz kalmasından dolayı süreç teorileri geliştirilmiştir. Motivasyon teorilerinin ikincisi olan süreç teorilerinin temelinde bireylerin hangi amaçlar için nasıl motive oldukları yer almaktadır. Süreç teorilerine göre içsel ve dışsal faktörler bireyin motivasyonlarını etkilemektedir (Küçüközkan, 2015, s. 106).

Süreç teorileri dört grupta incelenmektedir (Şimşek vd., 2007, s. 144):

- Adams'ın Eşitlik Teorisi
- Edwin Locke'un Amaç Teorisi
- Vroom'un Beklenti Teorisi
- Lawler-Porter'in Beklenti Teorisi

2.6.2.1. Adams'ın eşitlik teorisi

1960'lı yıllarda J. Stacy Adams tarafından geliştirilen eşitlik teorisine göre bireyler kendilerini diğer çalışma arkadaşları ile kıyaslamaktadır. Bireyin iş tatmini bu kıyaslamamanın sonucuna göre değişkenlik göstermektedir. Birey eğitim, bilgi, zeka, emek, ücret, statü artışı vb. faktörler çerçevesinde çalışma arkadaşları ile arasında eşitlik olduğuna inanırsa işinden tatmin olacaktır (Özpehlivan, 2018, s. 63-64).

Eğer birey ortaya koyduğu emeğin karşılığında diğer çalışma arkadaşlarına göre maaşını düşük bulursa işinden tatminsizlik duyacaktır. Bu durum statü için de geçerli olmaktadır. Birey örgütteki statüsünden memnun olmadığında işine karşı tatminsizlik duyacaktır. Bu durum bireyin işine gereken özeni göstermemesine hatta işinden ayrılmasına

yol açabilir. Örgütlerde adil şartlar altında çalışan bireyler bu durumdan memnun olacakları için iş tatmin düzeyleri de yükselecektir (Çevik Kılıç, 2016, s. 197-198).

2.6.2.2. Edwin Locke'un amaç teorisi

1968 yılında Edwin Locke tarafından geliştirilen amaç teorisine göre bireylerin motivasyon derecelerini belirleyen ana unsur hedefleridir. Amaç teorisi genel olarak aynı görevleri yerine getiren çalışanların neden birbirlerinden farklı performans gösterdiklerini sorgulamaktadır. En basit haliyle bunun nedeni bireylerin farklı performans hedeflerine sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (Locke, 1991, syf. 212-213). Çalışanların hedefleri ne kadar zor ise motivasyon dereceleri de birbirinden farklı olacaktır. Zor hedeflere ulaşmak için bireyin ortaya koyacağı performans kolay hedeflere göre daha fazla olacaktır (Erdem, 1998, s.56).

Bu teorinin amacı, bireyin ekonomik, sosyal ve psikolojik hedeflere ulaşmasını sağlamaktır. Birey hedeflerine göre hareket etmelidir. Yüksek hedeflere sahip ise daha çok çaba göstermelidir. Bu durumda da motivasyon seviyesi yüksek olmalıdır (Yapıcıoğlu, 2019, s. 21).

2.6.2.3. Vroom'un beklenti teorisi

Vroom tarafından 1960'lı yılların başında ortaya konulan beklenti teorisine göre bireyin performansı ve bunun sonucunda elde edeceği ödül arasında bir ilişki bulunmaktadır. Vroom beklenti teorisini beklenti, araçsallık ve değerden oluşan üç faktör ile açıklamaktadır. Bireyin ortaya koyacağı emeğe karşılık ulaşacağı performans, beklentidir. Birey emeğinin sonucunda büyük bir ödüle sahip olacağına inanırsa daha yüksek performans sergileyecektir. Araçsallık, bireyi ödüle götüren performansıdır. (Şeker, 2014, s. 15-16).

Değer ise ödüle yüklenen anlamı ifade etmektedir. Birey, ödüle ne kadar anlam yüklerse ona ulaştığında daha yüksek bir motivasyona sahip olacaktır. Bunun sonucunda da iş tatmini pozitif yönde seyredecektir. Sonuç olarak Vroom'un teorisine göre birey, işini yapmak için çaba harcamak zorundadır. Bunun için de itici bir güç aracılığı ile harekete geçirilmesi gerekmektedir (Öztürk ve İlman, 2015, s. 76).

Yönetimin en önemli görevlerinden biri çalışanların kişisel ihtiyaçlarını karşılarken aynı zamanda örgütün amaçlarının da gerçekleştirilmesini sağlamaktır. Bunun

gerçekleştirilebilmesi için yöneticilerin her zaman çalışanların sahip olduğu donanım düzeyini iyi değerlendirmesi ve işin gerektirdiği nitelikler arasında uyum yaratması gerekmektedir. Motivasyon düzeyinin yükseltilmesi için çalışanın yaptığı işe uygun özelliklere sahip olması gerekmektedir. Ayrıca çalışanların yüksek motivasyona sahip olabilmeleri için kurumların uygun bir çalışma ortamı yaratması son derece önemlidir (Şimşek vd., 2007, s. 144-145).

2.6.2.4. Lawler-Porter'in beklenti teorisi

Lawler-Porter'in beklenti teorisi, Vroom'un beklenti teorisinin geliştirilmiş halidir. Kişisel farklılıklar bireylerin performansları üzerinde etkili olan en önemli faktörlerdendir. Her bireyin örgüt içinde ulaşmak istediği kişisel bir hedefi bulunmaktadır. Bunlar yüksek ücret veya terfi olabilir. Eğer birey yüksek performans sergileyerek bu hedeflerine ulaşırsa işinden tatmin olur. Böylece gerçekleştireceği her hedef ya da elde edeceği her ödülten sonra yüksek memnuniyet duyarak daha fazla performans sergileyecektir. Ancak birey, performansının sonucunda hayal ettiği sonucu elde edemezse tatminsizlik yaşayacaktır. Bu durum bireyin performansını düşürmesine neden olmaktadır (Üçüncü, 2016, s. 61).

Çaba, bireyin iyi bir performans göstermesinde yeterli bir etmen değildir. Çaba, nitelikli bilgi ve beceri düzeyi ile de desteklenmelidir. Eğer çalışan nitelikli donanıma sahip değilse iyi bir performans sergileyemez (Öztürk ve İlman, 2015, s. 77).

Bireylerin örgütteki başarılı performansları yöneticileri ve çalıştıkları örgütler tarafından mutlaka ödüllendirilmelidir. Lawler ve Porter yaptıkları çalışmalarda çalışanların eşit şekilde ödüllendirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Çünkü çalışanlar, performanslarının karşılığında kazandıkları ödülleri kendi aralarında karşılaştırmaktadır. Adil bir ödüllendirme sisteminin olmadığını düşünen çalışanın tatmin düzeyi olumsuz etkilenecektir (Gümüş ve Sezgin, 2012, s.76).

3. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın amacı, kapsamı, yöntemi, hipotezleri, ölçekleri, anakütle ve örnekleme açıklanmıştır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Bu araştırma ile ulaşılmak istenen amaç eğitim sektörü çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerinin iş tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Çalışmada ayrıca eğitim sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, görev, aylık gelir düzeyi, branş, mesleki deneyim süresi ve mevcut kurumdaki hizmet süresi gibi demografik özelliklerine göre örgütsel yabancılaşma ve iş tatmin düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Yapılan literatür taramasında örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyen araştırma sonuçlarına göre örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Koyuncu (2013) ‘‘Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma’’ adlı ve tekstil, maden ve otomotiv sektörlerini kapsayan çalışmada örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Altınışik (2019) Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışanlara yönelik araştırmasında örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerinde negatif bir etki bulunduğunu tespit etmiştir. Eğitim sektörü çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu çalışmada eğitim sektöründe görev yapan çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın amacı ve modeline göre test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H1: Örgütsel yabancılaşma boyutlarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H2: Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{2a}: *Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*

H_{2b}: *Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*

H_{2c}: *Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*

H_{2d}: *Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*

H_{2e}: *Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri branşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*

H_{2f}: *Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri mesleki deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*

H_{2g}: *Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri mevcut kurumdaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*

H3: Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{3a}: *Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*

H_{3b}: *Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*

H_{3c}: *Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*

H_{3d}: Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{3e}: Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri branşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{3f}: Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri mesleki deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{3g}: Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri mevcut kurumdaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmanın hipotezleri dahilinde eğitim sektörü çalışanları araştırmaya dahil edilerek örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amacı ile hipotezler test edilmiştir.

3.3. ARAŞTIRMANIN ANAKÜTLESİ VE ÖRNEKLEMİ

Çalışmada belirlenen hedefe ulaşmak için katılımcılar kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş ve anket formu İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel okul ve devlet okulu çalışanları ile online ortamda paylaşılmıştır. Zaman ve maliyet sınırı sebebiyle Türkiye’de bulunan tüm okullara ulaşmak mümkün olmamıştır. Bu sebeple araştırmadan elde edilen bulguları eğitim sektöründe faaliyet gösteren tüm eğitim kurumları için genellemek doğru olmayabilir.

Araştırmada kullanılan anket formu 160 kişi ile paylaşılmış, ancak bazı kurum çalışanlarının anket formunu tam olarak doldurmadığı, bazı çalışanların ise ulaştırılan ankete katılım sağlamadığı tespit edilmiştir. Eksik doldurulan ve geri dönüş yapılmayan anketler bu çalışmaya dahil edilmemiştir. Çalışma tam doldurulan 137 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

3.4. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket soruları araştırmaya katkı sağlayacak katılımcıların kriterleri göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Online ortama girilen anket formunda üç bölüm bulunmaktadır. Anket

formunun ilk bölümü katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, görev, aylık gelir, branş, meslekteki deneyim süresi ve mevcut kurumdaki hizmet süreleri ile ilgili demografik özellikleri hakkında bilgi toplamak amacıyla sekiz sorudan oluşmaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde Paul Spector (1994) tarafından geliştirilen “İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek için geri çeviri yöntemi uygulanmıştır.

Ölçek toplam 32 ifadeden ve 8 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla; ödeme ve ücretlendirme, terfi, idareci, yan haklar, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişimdir. Ölçekte yer alan ödeme ve ücretlendirme alt boyutu 4 ifade, terfi alt boyutu 4 ifade, idareci alt boyutu 4 ifade, yan haklar alt boyutu 4 ifade, çalışma koşulları alt boyutu 4 ifade, iş arkadaşları boyutu 4 ifade, işin doğası 4 ifade ve iletişim alt boyutu ise 4 ifadeden oluşmaktadır.

Ölçekte yer alan sorulara 5’li Likert ölçeği kullanılarak cevap verilmektedir. Ölçekte yer alan 5’li Likert derecelendirme sistemine göre “1: Kesinlikle katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “4: Katılıyorum”, “5: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifadelendirilmiştir. Toplamda 32 ifadeden oluşan bu ölçekte Cronbach Alpha katsayısının hesaplanabilmesi için 12 madde ters kodlanmıştır. Ters kodlama yapılan ölçek maddeleri sırasıyla 2, 3, 5, 10, 11, 13, 16, 22, 23, 25, 30, 31, 32. ifadelerdir.

Anket formunun ikinci bölümünde Dean (1961) tarafından geliştirilen ve Güğərçin ve Aksay (2017) tarafından Türkçe’ye çevrilip geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan “Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 20 ifade ve üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 5’li Likert tipi kullanılmıştır. Ters kodlama yapılan ölçek maddeleri sırasıyla 33, 34, 35, 36 ve 38. ifadelerdir.

3.5. ARAŞTIRMANIN VERİLERİNİN ANALİZİ

Araştırmada eğitim sektöründe çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Eğitim sektörü çalışanları üzerinde uygulanan anket çalışması sonucunda elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini tespit etmek için Cronbach’s Alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yabancılaşma Ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. İş tatmini ve yabancılaşma ölçeklerine ilişkin korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Ayrıca demografik

değişkenlerin iş tatmini ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerindeki farklılığına ilişkin T testi ve Tek Yönlü Varyans ANOVA analizi yapılmıştır.

3.6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLANMASI

3.6.1. Tanımlayıcı İstatistik Analizi

Örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik eğitim sektöründe gerçekleştirilen çalışmaya 137 kişi katılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili tanımlayıcı istatistikler Tablo 3.1.'de yer almaktadır.

Tablo 3.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellikler	Kategori	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	101	73,7
	Erkek	36	26,3
	Toplam	137	100
Yaş	19-25 yaş	24	17,5
	26-31 yaş	54	39,4
	32-38 yaş	26	19,0
	39-45 yaş	18	13,1
	46-52 yaş	10	7,3
	52 yaş üstü	5	3,6
	Toplam	137	100
Eğitim Durumu	Lise	-	-
	Önlisans	7	5,1
	Lisans	99	72,3
	Yüksek Lisans	29	21,2
	Doktora	2	1,5
	Toplam	137	100
Gelir Düzeyi	2500-3500 TL	36	26,3
	3501-4500 TL	38	27,7
	4501-5500 TL	42	30,7
	5501-6500 TL	9	6,6
	6501-7500 TL	4	2,9
	7501 TL üstü	8	5,8
	Toplam	137	100
Branş	Sosyal Bilimler	34	24,8
	Fen Bilimleri	23	16,8
	Yabancı Diller	21	15,3
	Sınıf Öğretmeni	22	16,1
	Uygulamalı Dersler	17	12,4

	Okul Öncesi	20	14,6
	Toplam	137	100
Mesleki Deneyim Süresi	1-5 yıl	55	40,1
	6-10 yıl	42	30,7
	11-15 yıl	13	9,5
	16 yıl ve üstü	27	19,7
	Toplam	137	100
Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi	1-5 yıl	123	89,8
	6-10 yıl	12	8,8
	11-15 yıl	2	1,5
	16 yıl ve üstü	-	-
	Toplam	137	100

Katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili tanımlayıcı istatistiki bulgularının yer aldığı Tablo 3.1 incelendiğinde çalışmaya katılan eğitimcilerin %73,7'sinin kadın; %26,3'ünün ise erkek olduğu görülmektedir. Eğitimcilerin yaş dağılımları incelendiğinde %39,4'ünün 26-31 yaş aralığında olduğu anlaşılmaktadır. Eğitimcilerin eğitim durumlarına bakıldığında katılımcıların %72,3'ünün lisans mezunu, %1,5'inin ise doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 3.1'e göre eğitimcilerin %30,7'sinin gelir düzeyleri 4501-5500 TL aralığında olduğu görülmektedir. Tablo 3.1 incelendiğinde katılımcıların %24,8'inin Sosyal Bilimler branşına sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %16,8'inin ise Fen Bilimleri branşından olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmeni branşına sahip katılımcıların ise %16,1 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.1'e göre katılımcıların mesleki deneyim süresi sırasıyla; 1-5 yıl arasında %40,1, 6-10 yıl arasında %30,7, 11-15 yıl arasında %9,5 ve 16 yıl ve üstünde %19,7 olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun 1-5 yıl arasında (%40,1) mesleki deneyim süresine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 3.1 incelendiğinde katılımcıların mevcut kurumlarındaki hizmet sürelerine göre büyük çoğunluğunun 1-5 yıl arasında (%89,8) olduğu anlaşılmaktadır. Mevcut kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl arasında olan katılımcıların %8,8 olduğu tespit edilmiştir.

3.6.2. Güvenilirlik Analizi ve Sonuçları

Sosyal bilimlerde en yaygın olarak kullanılan güvenilirlik yöntemi Cronbach tarafından 1951 yılında geliştirilen Cronbach's Alpha güvenilirlik yöntemidir (Bonett, Wright, 2014, s. 3). Araştırmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan ölçeklerin alt

boyutlarına ait güvenilirlik değerlerine yer verilmiştir. Araştırmanın güvenilirlik ve geçerlilik analizi için Cronbach's Alpha yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Alpha değerleri aşağıdaki şekilde yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2016, s. 405):

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0.41 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,
- $0.61 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek güvenilirdir,
- $0.81 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek düzeyde güvenilirdir.

Tablo 3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçek Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
İş Tatmini	Ödeme ve Ücretlendirme	4	,734
	Terfi	4	,808
	İdareci	4	,802
	Yan Haklar	4	,689
	Çalışma Koşulları	4	,768
	İş Arkadaşları	4	,657
	İşin Doğası	4	,836
	İletişim	4	,763
Örgütsel Yabancılaşma	Kaygı	7	,835
	Sosyal Güçsüzlük	5	,829
	Sosyal Çevreden Soyutlanma	5	,764
	Kural	3	,739

Tablo 3.2’te katılımcıların iş tatmin ve yabancılaşma düzeylerini ölçen soru setinin güvenilirlik analizi boyut bazında yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde iş tatmini ölçeğine ait sekiz alt boyuttan altısının Cronbach’s Alpha değerleri 0,70’in üzerinde bulunmuştur. Ölçekte yer alan yan haklar boyutunun Cronbach’s Alpha değerinin 0,68; iş arkadaşları boyutunun Cronbach’s Alpha değerinin ise 0,65 olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini ölçeği az sayıda maddeden oluştuğu için güvenilirlik analizi sonuçları 0,70’in altında çıkmıştır. Bu yüzden maddeler arası korelasyon katsayıları hesaplanarak rapor edilmiştir. Kabul edilen optimal değer 0,20 ile 0,40 arasında değer almaktadır (Pallant, 2005, s. 90). Yan haklar

boyutunun madde içi korelasyon ortalaması 0, 32; iş arkadaşları boyutunun madde içi korelasyon ortalaması ise 0, 35'tir. Sonuç olarak bu değerlerin kabul edilebilir seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yabancılaşmanın dört boyutuna ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde boyutların güvenilirlik katsayıları aşağıdaki şekilde bulunmuştur. Sonuçlara ilişkin olarak yabancılaşma ölçek boyutlarının güvenilir düzeyde olduğu anlaşılmaktadır:

- Kaygı boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,83
- Sosyal güçsüzlük boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,82
- Sosyal çevreden soyutlanma boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,76
- Kural boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,73 olarak bulunmuştur.

3.6.3. Faktör Analizi

Faktör analizi sosyal bilimler alanında ölçülecek yapının geçerliliğini ve kalitesini ortaya koymak amacıyla kullanılmaktadır. Bu analiz yöntemi kullanılırken dikkat edilmesi gereken noktalardan biri hangi faktör analizinin kullanılacağı ikincisi ise tercih edilen faktör analizinin hangi istatistiki araçlar aracılığı ile uygulanacağıdır. Uygulanacak yöntem araştırma sonuçlarını etkileyeceği için büyük önem taşımaktadır (Yaşlıoğlu, 2017, s. 75).

Yapılan çalışmada yabancılaşma ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Yabancılaşma ölçeğine ilişkin faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yükleri, faktörlerin özdeğerleri, açıklanan varyans oranları, alpha değerleri ve ortalamalar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3.3. Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

İfadeler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Alpha Değeri	Ortalama
Faktör 1: Kaygı		3,922	19,612	,835	3,450
A42. Bugünün çocuklarının geleceği hakkında kaygılanıyorum.	,804				
A47. Gelecek çok kasvetli görünüyor.	,745				
A37. Bugünlerde insanları bir arada tutan bağların sayısı azalmıştır.	,742				
A46. İş ortamında insanlar çarkların içine girmiş, düzenin bir parçası haline gelmiş durumdalar.	,655				
A49. İş ortamında insanların düşünceleri o kadar sık değişiyor ki günün birinde güveneceğimiz bir şey kalacak mı diye merak ediyorum.	,653				
A52. Bugünlerde birinin emin olabileceği bir şey varsa o da hiçbir şeyden emin olamayacağıdır.	,562				
A44. Küçük bir çocuğun yetiştirilmesinden sorumlu olmak endişe vericidir.	,428				
Faktör 2: Sosyal Güçsüzlük		2,966	14,829	,829	2,542
A40. İş arkadaşlarım beni istediğim sıklıkta dışarı davet etmezler	,845				
A41. İş arkadaşlarımı istediğim sıklıkta ziyaret edemiyorum.	,803				
A39. Bazen kendimi çalıştığım kurumda tamamen yalnız hissediyorum.	,725				
A43. İş ortamında bazen diğer insanların beni kullandığı duygusuna kapılıyorum.	,576				
A45. Bugünlerde iş ortamına bağlı verilecek o kadar çok karar var ki bazen patlayacak gibi oluyorum.	,503				
Faktör 3: Sosyal Çevreden Soyutlanma		2,757	13,786	,764	2,574
A34. Çalıştığım kurumda dostane bir ortam vardır.	,825				
A36. Bir kişi arkadaş canlısı ise her zaman arkadaş bulabilir.	,806				
A35. Gerçek arkadaşlar bulmak diğer okul ortamlarına kıyasla çok daha kolaydır.	,771				
A33. İnsan, doğası gereği arkadaş canlısı ve yardımseverdir.	,710				
A38. Günümüzde insanlar nadiren yalnızlık hissediyorlar.	,441				
Faktör 4: Kural		2,619	13,096	,739	2,903
A50. Her şey görecelidir ve iş hayatının kesin kuralları yoktur.	,761				
A48. İş hayatından ne elde ettiğin, nasıl elde ettiğinden daha önemlidir.	,753				
A51. Sıklıkla iş hayatının gerçek anlamının ne olduğunu düşünüyorum.	,678				
Toplam Açıklanan Varyans		61,324			
KMO Örneklem Yeterliliği		,807			
Bartlett Küresellik Testi	Ki-Kare		1301,727		
	Df.		190		
	Sig		,000		

Faktör analizi sonucunda ölçek maddeleri dört faktör altında toplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre dört faktöre ait ifadelerin anlamları dikkate alınarak isimlendirme yapılmıştır. Söz konusu yabancılaşma ölçeğine ait faktörler aşağıda belirtildiği şekilde isimlendirilmiştir.

- **Birinci Faktör: Kaygı:** Bu faktör altında toplam 7 ifade toplanmıştır. Birinci faktör altında toplanan ifadeler sırasıyla 42-47-37-46-49-52 ve 44. ifadelerdir. Bu ifadeler arasında en yüksek faktör yüküne sahip olan ifadenin “ *Bugünün çocuklarının geleceği hakkında kaygılanıyorum.* ” olduğu tespit edilmiştir (Faktör yükü= 0,804). En yüksek faktör yükünün kaygı ile ilgili olmasından dolayı bu faktöre **kaygı** ismi verilmiştir. Kaygı faktörüne ait açıklanan varyans değerinin % 19,612 olduğu tespit edilmiştir.
- **İkinci Faktör: Sosyal Güçsüzlük:** Bu faktör altında 5 ifade toplanmıştır. Bu ifadeler sırasıyla 40-41-39-43 ve 45. ifadelerdir. En yüksek faktör yüküne sahip ifadenin “ *İş arkadaşlarım beni istediğim sıklıkta dışarı davet etmezler* ” olduğu tespit edilmiştir (Faktör yükü= 0,845). Faktör altında toplanan ifadelerin sosyal çevrede yaşanan ilişkilerdeki yetersiz ve etkisiz kalma ile ilgili olmasından dolayı faktör **sosyal güçsüzlük** olarak isimlendirilmiştir. Sosyal güçsüzlük faktörüne ait açıklanan varyans değerinin %14,829 olduğu tespit edilmiştir.
- **Üçüncü Faktör: Sosyal Çevreden Soyutlanma:** Üçüncü faktör altında 5 ifade bulunmaktadır. Bu ifadeler sırasıyla 34-36-35-33 ve 38. ifadelerdir. En yüksek faktör yüküne sahip ifadenin ise “ *Çalıştığım kurumda dostane bir ortam vardır.* ” olduğu tespit edilmiştir (Faktör yükü= 0, 825). Bu faktör altında toplanan ifadelerin kurumdaki sosyal ortamla ve çalışanın sosyal çevre edinimi ile ilgili olmasından dolayı faktör **sosyal çevreden soyutlanma** olarak isimlendirilmiştir. Sosyal çevreden soyutlanma faktörüne ait açıklanan varyans değerinin ise %13,786 olduğu tespit edilmiştir.
- **Dördüncü Faktör: Kural:** Dördüncü faktör üç ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadeler sırasıyla 50-48 ve 41. ifadelerdir. Bu faktör altında yer alan ifadeler arasında en yüksek faktör yüküne sahip ifade “ *Her şey görecelidir ve iş hayatının kesin kuralları yoktur.* ” ifadesidir (Faktör yükü= 0, 761). En yüksek faktör yükünün

kuralsızlıkla ilgili olmasından dolayı faktör **kural** olarak isimlendirilmiştir. Kuralsızlık faktörünün açıklanan varyans değerinin %13,096 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.3 incelendiğinde yapılan analiz sonucunda ölçek maddelerinin dört faktörde toplandığı görülmektedir. Bu dört faktör toplam varyansın %61,324'ünü açıklamaktadır. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,807 olarak bulunmuştur. Sonuçlar değerlendirildiğinde faktör analizi için yeterli olduğu söylenebilir. Faktör analizi ile ortaya çıkan dört boyutun isimlendirilmesinin ardından her bir faktör için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Boyutlara ilişkin Cronbach's Alpha değerleri 0,70'in üzerinde bulunmuştur. Araştırmaya göre boyutların Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla; kaygı boyutu için 0,83, sosyal güçsüzlük boyutu için 0,82, sosyal çevreden soyutlanma boyutu için 0,76 ve kural boyutu için 0,73 olarak hesaplanmıştır. Boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları yapılan çalışmanın güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

3.6.4. İş Tatmini ve Örgütsel Yabancılaşma Alt Boyutlarının Demografik Değişimi İle İlgili Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların iş tatmini ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının demografik değişimi ile ilgili bulgular aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir. Anket çalışmasında katılımcılara cinsiyet, yaş, mezuniyet durumu, aylık gelir durumu, branş, mesleki deneyim süresi ve mevcut kurumdaki hizmet süresine göre iş tatmini ve yabancılaşma ölçeklerinin alt boyutları ile ilgili farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla T Testi ve ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda katılımcılar arasında farkların tespit edilebilmesi için Post Hoc Tukey Testi tercih edilmiştir. Bazı grup karşılaştırmalarındaki örnek hacmi eşitsizliği nedeni ile eğitimcilerin görevine göre ANOVA sonuçlarını gösteren tablo dahil edilmemiştir.

Tablo 3.4. Eğitimcilerin Cinsiyetlerine Göre T- Testi Sonuçları

Değişken Grubu	Değişken	Cinsiyet	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Bağımlı Değişkenler	Ödeme ve Ücretlendirme	Kadın	2,6955	1,314	,827
		Erkek	2,7361		
	Değişken	Cinsiyet	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
	Terfi	Kadın	2,7104	,025	,582
		Erkek	2,8264		
	Değişken	Cinsiyet	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
	İdareci	Kadın	3,3787	,490	,051
		Erkek	3,7569		
	Değişken	Cinsiyet	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
	Yan Haklar	Kadın	2,7302	,400	,759
		Erkek	2,7847		
	Değişken	Cinsiyet	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
	Çalışma Koşulları	Kadın	3,2550	2,173	,341
		Erkek	3,0764		
	Değişken	Cinsiyet	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
	İş Arakdaşları	Kadın	3,4257	,076	,190
		Erkek	3,6458		
	Değişken	Cinsiyet	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
	İşin Doğası	Kadın	4,2475	1,231	,512
		Erkek	4,1319		
	Değişken	Cinsiyet	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
	İletişim	Kadın	3,3738	5,457	,023
		Erkek	3,7986		

Değişken Grubu	Değişken	Cinsiyet	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Bağımsız Değişkenler	Kaygı	Kadın	3,5615	,867	,002
		Erkek	2,9960		
	Değişken	Cinsiyet	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
	Sosyal Güçsüzlük	Kadın	2,5960	1,302	,268
		Erkek	2,3889		
	Değişken	Cinsiyet	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
	Sosyal Çevreden Soyutlanma	Kadın	2,5901	2,667	,712
		Erkek	2,5278		
	Değişken	Cinsiyet	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
	Kural	Kadın	3,0264	,213	,022
		Erkek	2,5556		

Anlamlılık Düzeyi: *p<.05 **p<.01

Eğitimcilerin cinsiyetlerine göre T Testi sonuçlarını gösteren Tablo 3.4 incelendiğinde; iş tatmini alt boyutlarından iletişimin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş tatmini alt boyutlarından ödeme ve ücretlendirme, terfi, idareci, yan haklar, çalışma koşulları, iş arkadaşları ve işin doğası boyutlarının eğitimcilerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Erkek eğitimcilerin iletişim düzeyleri (ort=3,79) ile ilgili ortalamalarının kadın eğitimcilerin iletişim düzeylerinden (ort=3,37) daha yüksek olduğu görülmektedir. Sonuç olarak "**H_{2a}**: Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." alt hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Eğitimcilerin cinsiyetlerine göre T Testi sonuçlarını gösteren Tablo 3.4 incelendiğinde; örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından kaygı ve kuralsızlık düzeylerinin eğitimcilerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kadın eğitimcilerin kaygı ortalamaları (ort=3,56) ve kural ortalamaları (ort=3,02); erkek eğitimcilerin kaygı (ort=2,99) ve kural (ort=2,55) ortalamalarından daha yüksektir. Örgütsel yabancılaşmanın sosyal güçsüzlük ve sosyal çevreden soyutlanma alt boyutları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Sonuç olarak "**H_{3a}**: Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." alt hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 3.5. Eğitimcilerin Yaş Grubuna Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Yaş Grubu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Ödeme ve Ücretlendirme	19-25 Yaş	2,7188	,526	,756
	26-31 Yaş	2,6250		
	32-38 Yaş	2,7981		
	39-45 Yaş	2,5694		
	46-52 Yaş	2,8750		
	52 Üstü	3,2000		
Değişken	Yaş Grubu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Terfi	19-25 Yaş	3,2396	1,934	,093
	26-31 Yaş	2,6250		
	32-38 Yaş	2,9038		
	39-45 Yaş	2,3333		
	46-52 Yaş	2,6250		
	52 Üstü	2,4500		
Değişken	Yaş Grubu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İdareci	19-25 Yaş	3,6042	,435	,823
	26-31 Yaş	3,4213		
	32-38 Yaş	3,6250		
	39-45 Yaş	3,4444		
	46-52 Yaş	3,1500		
	52 Üstü	3,5000		
Değişken	Yaş Grubu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Yan Haklar	19-25 Yaş	2,8854	,580	,716
	26-31 Yaş	2,5926		
	32-38 Yaş	2,8462		
	39-45 Yaş	2,7222		
	46-52 Yaş	2,9250		
	52 Üstü	2,9000		
Değişken	Yaş Grubu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Çalışma Koşulları	19-25 Yaş	2,7396	1,544	,181
	26-31 Yaş	3,2824		
	32-38 Yaş	3,2212		
	39-45 Yaş	3,4028		
	46-52 Yaş	3,4500		
	52 Üstü	3,4000		
Değişken	Yaş Grubu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İş Arkadaşları	19-25 Yaş	3,6458		

	26-31 Yaş	3,4907	,352	,880
	32-38 Yaş	3,4519		
	39-45 Yaş	3,4028		
	46-52 Yaş	3,2500		
	52 Üstü	3,5500		
Değişken	Yaş Grubu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İşin Doğası	19-25 Yaş	4,1979	,688	,633
	26-31 Yaş	4,2778		
	32-38 Yaş	4,3942		
	39-45 Yaş	4,0139		
	46-52 Yaş	3,9000		
	52 Üstü	4,1000		
Değişken	Yaş Grubu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İletişim	19-25 Yaş	3,5625	,642	,668
	26-31 Yaş	3,5139		
	32-38 Yaş	3,5962		
	39-45 Yaş	3,3889		
	46-52 Yaş	3,0000		
	52 Üstü	3,5500		
Değişken	Yaş Grubu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Kaygı	19-25 Yaş	3,3571	1,500	,194
	26-31 Yaş	3,5132		
	32-38 Yaş	3,3352		
	39-45 Yaş	3,7222		
	46-52 Yaş	2,9714		
	52 Üstü	2,7714		
Değişken	Yaş Grubu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Sosyal Güçsüzlük	19-25 Yaş	2,4167	1,222	,302
	26-31 Yaş	2,4630		
	32-38 Yaş	2,4231		
	39-45 Yaş	3,0333		
	46-52 Yaş	2,6600		
	52 Üstü	2,6000		
Değişken	Yaş Grubu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Sosyal Çevreden Soyutlanma	19-25 Yaş	2,5333	,693	,629
	26-31 Yaş	2,4333		
	32-38 Yaş	2,6462		

	39-45 Yaş	2,7667		
	46-52 Yaş	2,8200		
	52 Üstü	2,7200		
Değişken	Yaş Grubu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Kural	19-25 Yaş	3,0000	1,377	,237
	26-31 Yaş	3,0247		
	32-38 Yaş	2,7564		
	39-45 Yaş	3,1111		
	46-52 Yaş	2,2667		
	52 Üstü	2,4000		

Anlamlılık Düzeyi: *p<.05 **p<.01

Eğitimcilerin yaş gruplarına göre ANOVA Testi sonuçlarını gösteren Tablo 3.5 incelendiğinde; iş tatmini alt boyutlarından ödeme ve ücretlendirme, terfi, idareci, yan haklar, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişim alt boyutlarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiş ve ‘‘ **H_{2b}**: Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. ’’ alt hipotezi kesin olarak reddedilmiştir.

Tablo 3.5 incelendiğinde eğitimcilerin örgütsel yabancılaşmanın kaygı, sosyal güçsüzlük, sosyal çevreden soyutlanma ve kural boyutlarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiş ve ‘‘ **H_{3b}**: Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. ’’ alt hipotezi kesin olarak reddedilmiştir.

Tablo 3.6. Eğitimcilerin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Eğitim Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Ödeme ve Ücretlendirme	Lise	-	4,253	,007
	Önlisans	3,5714		
	Lisans	2,5783		
	Yüksek Lisans	2,8448		
	Doktora	4,0000		
Değişken	Eğitim Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Terfi	Lise	-	1,113	,346
	Önlisans	3,1786		
	Lisans	2,6742		
	Yüksek Lisans	2,7931		
	Doktora	3,7500		
Değişken	Eğitim Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)

İdareci	Lise		,287	,834
	Önlisans	3,6786		
	Lisans	3,4596		
	Yüksek Lisans	3,4569		
	Doktora	4,0000		
Değişken	Eğitim Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Yan Haklar	Lise		2,306	,080
	Önlisans	3,0357		
	Lisans	2,6591		
	Yüksek Lisans	2,8707		
	Doktora	4,1250		
Değişken	Eğitim Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Çalışma Koşulları	Lise	-	3,444	,019
	Önlisans	2,6071		
	Lisans	3,2929		
	Yüksek Lisans	3,1810		
	Doktora	1,5000		
Değişken	Eğitim Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İş Arkadaşları	Lise	-	1,384	,251
	Önlisans	3,9643		
	Lisans	3,4596		
	Yüksek Lisans	3,3966		
	Doktora	4,2500		
Değişken	Eğitim Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İşin Doğası	Lise	-	,958	,415
	Önlisans	4,5357		
	Lisans	4,2551		
	Yüksek Lisans	4,0517		
	Doktora	3,6250		
Değişken	Eğitim Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İletişim	Lise	-	,675	,569
	Önlisans	3,7857		
	Lisans	3,4621		
	Yüksek Lisans	3,4397		
	Doktora	4,2500		
Değişken	Eğitim Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Kaygı	Lise	-		

	Önlisans	3,8776	5,257	,002
	Lisans	3,4473		
	Yüksek Lisans	3,3448		
	Doktora	1,0714		
Değişken	Eğitim Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Sosyal Güçsüzlük	Lise	-	1,299	,278
	Önlisans	2,2000		
	Lisans	2,5455		
	Yüksek Lisans	2,6828		
	Doktora	1,5000		
Değişken	Eğitim Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Sosyal Çevreden Soyutlanma	Lise	-	2,463	,065
	Önlisans	1,9143		
	Lisans	2,5374		
	Yüksek Lisans	2,8414		
	Doktora	2,8000		
Değişken	Eğitim Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Kural	Lise	-	2,523	,061
	Önlisans	3,1429		
	Lisans	2,8822		
	Yüksek Lisans	3,0460		
	Doktora	1,0000		

Anlamlılık Düzeyi: *p<.05 **p<.01

Katılımcıların eğitim durumlarına göre ANOVA Testi sonuçlarını gösteren Tablo 3.6 incelendiğinde iş tatmini alt boyutlarından; ödeme ve ücretlendirme arasında anlamlı bir farklılık ($P=0,007<0,05$) bulunmaktadır. Buna göre doktora mezunlarının ödeme ve ücretlendirme ortalamaları (ort= 4,0000) diğer eğitim durumu ortalamalarından daha yüksektir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre iş tatmini alt boyutlarından çalışma koşulları arasında anlamlı bir farklılık ($P=0,019<0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışma koşulları ortalamaları incelendiğinde lisans mezunlarının ortalamaları (ort=3,2929) en yüksek iken doktora mezunlarının ortalamaları (ort= 1,5000) en düşüktür. Sonuç olarak “ **H_{2c}**: Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” alt hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 3.6 incelendiğinde katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından kaygı arasında anlamlı bir farklılık ($P=0,002<0,05$)

bulunmuştur. Bu bulguya göre önlisans mezunlarının kaygı ortalamalarının (ort=3,8776) diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitimcilerin sosyal güçsüzlük, sosyal çevreden soyutlanma ve kural düzeylerinde eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Sonuç olarak ‘’ H_{3c} : Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. ’’ alt hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 3.7. Eğitimcilerin Gelir Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Gelir Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Ödeme ve Ücretlendirme	2500-3500 TL	2,4375	1,160	,332
	3501-4500 TL	2,8421		
	4501-5500 TL	2,7500		
	5501-6500 TL	3,0833		
	6501-7500 TL	2,9375		
	7501 TL Üstü	2,5000		
Değişken	Gelir Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Terfi	2500-3500 TL	2,7431	,636	,672
	3501-4500 TL	2,8224		
	4501-5500 TL	2,6905		
	5501-6500 TL	3,0556		
	6501-7500 TL	2,8750		
	7501 TL Üstü	2,1875		
Değişken	Gelir Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İdareci	2500-3500 TL	3,5208	1,265	,283
	3501-4500 TL	3,6579		
	4501-5500 TL	3,4583		
	5501-6500 TL	3,4722		
	6501-7500 TL	3,0625		
	7501 TL Üstü	2,7500		
Değişken	Gelir Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Yan Haklar	2500-3500 TL	2,6806	,824	,535
	3501-4500 TL	2,9474		
	4501-5500 TL	2,5893		
	5501-6500 TL	2,9167		
	6501-7500 TL	2,4375		
	7501 TL Üstü	2,8438		

Değişken	Gelir Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Çalışma Koşulları	2500-3500 TL	3,0486	,441	,819
	3501-4500 TL	3,3618		
	4501-5500 TL	3,2083		
	5501-6500 TL	3,1389		
	6501-7500 TL	3,4375		
	7501 TL Üstü	3,1563		
Değişken	Gelir Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İş Arkadaşları	2500-3500 TL	3,4167	1,789	,119
	3501-4500 TL	3,6645		
	4501-5500 TL	3,5893		
	5501-6500 TL	3,2500		
	6501-7500 TL	3,1250		
	7501 TL Üstü	2,8125		
Değişken	Gelir Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İşin Doğası	2500-3500 TL	4,2431	2,980	,014
	3501-4500 TL	4,1184		
	4501-5500 TL	4,4524		
	5501-6500 TL	4,2778		
	6501-7500 TL	4,3750		
	7501 TL Üstü	3,1875		
Değişken	Gelir Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İletişim	2500-3500 TL	3,3194	1,524	,186
	3501-4500 TL	3,5724		
	4501-5500 TL	3,7024		
	5501-6500 TL	3,2778		
	6501-7500 TL	3,6250		
	7501 TL Üstü	2,8438		
Değişken	Gelir Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Kaygı	2500-3500 TL	3,5079	1,086	,371
	3501-4500 TL	3,2970		
	4501-5500 TL	3,3741		
	5501-6500 TL	3,8095		
	6501-7500 TL	3,9643		
	7501 TL Üstü	3,0179		
Değişken	Gelir Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Sosyal Güçsüzlük	2500-3500 TL	2,6500		
	3501-4500 TL	2,6158		

	4501-5500 TL	2,2476	1,839	,110
	5501-6500 TL	2,5778		
	6501-7500 TL	3,5000		
	7501 TL Üstü	2,7250		
Değişken	Gelir Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Sosyal Çevreden Soyutlanma	2500-3500 TL	2,3778	3,787	,003
	3501-4500 TL	2,5579		
	4501-5500 TL	2,5190		
	5501-6500 TL	3,0444		
	6501-7500 TL	2,0000		
	7501 TL Üstü	3,5750		
Değişken	Gelir Durumu	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Kural	2500-3500 TL	2,9537	1,237	,296
	3501-4500 TL	3,0351		
	4501-5500 TL	2,7302		
	5501-6500 TL	3,4074		
	6501-7500 TL	3,0000		
	7501 TL Üstü	2,3333		

Anlamlılık Düzeyi: *p<.05 **p<.01

Eğitimcilerin gelir durumlarına göre ANOVA Testi sonuçlarını gösteren Tablo 3.7 incelendiğinde iş tatmini alt boyutlarından; işin doğası düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık ($P=0,014<0,05$) bulunmaktadır. Bu bulgulara göre 4501-5500 TL arasında gelir durumu olan eğitimcilerin ortalamalarının ($ort=4,4524$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gelir durumu 3501-4500 TL arasında olan eğitimcilerin ortalamaları en düşüktür ($ort=4,1184$). Sonuç olarak “ ***H_{2a}: Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.***” alt hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 3.7 incelendiğinde eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından kaygı, sosyal güçsüzlük ve kural düzeylerinin gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel yabancılaşma alt boyutu olan sosyal çevreden soyutlanma düzeyinin gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık ($P=0,003<0,05$) gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna bulgulara göre 7501 TL ve üstü gelir durumu olan eğitimcilerin ortalamaları ($ort=3,5750$) en yüksek iken, 6501-7500 TL gelir durumuna sahip olan eğitimcilerin ortalamalarının en düşük olduğu tespit edilmiştir ($ort=2,0000$). Sonuç

olarak ‘‘ H_{3d} : Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. ’’ alt hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 3.8. Eğitimcilerin Branşına Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Branş	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Ödeme ve Ücretlendirme	Sosyal Bilimler	2,4926	1,036	,399
	Fen Bilimleri	2,8370		
	Yabancı Diller	2,8571		
	Sınıf	2,7955		
	Uygulamaları Dersler	2,4265		
	Okul Öncesi	2,9000		
Değişken	Branş	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Terfi	Sosyal Bilimler	2,6103	1,364	,242
	Fen Bilimleri	3,0000		
	Yabancı Diller	3,0476		
	Sınıf	2,5682		
	Uygulamaları Dersler	2,3382		
	Okul Öncesi	2,8750		
Değişken	Branş	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İdareci	Sosyal Bilimler	3,5735	,764	,578
	Fen Bilimleri	3,6630		
	Yabancı Diller	3,5952		
	Sınıf	3,4432		
	Uygulamaları Dersler	3,1618		
	Okul Öncesi	3,2875		
Değişken	Branş	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Yan Haklar	Sosyal Bilimler	2,7574	,889	,491
	Fen Bilimleri	2,9348		
	Yabancı Diller	2,9286		
	Sınıf	2,6364		
	Uygulamaları Dersler	2,4118		
	Okul Öncesi	2,7125		
Değişken	Branş	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Çalışma Koşulları	Sosyal Bilimler	3,3235	,659	,655
	Fen Bilimleri	3,0761		
	Yabancı Diller	3,2976		
	Sınıf	3,2500		
	Uygulamaları Dersler	3,3382		

	Okul Öncesi	2,9125		
Değişken	Branş	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İş Arkadaşları	Sosyal Bilimler	3,4779	,292	,917
	Fen Bilimleri	3,4783		
	Yabancı Diller	3,6548		
	Sınıf	3,3523		
	Uygulamaları Dersler	3,4118		
	Okul Öncesi	3,5250		
Değişken	Branş	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İşin Doğası	Sosyal Bilimler	4,1029	,363	,873
	Fen Bilimleri	4,1413		
	Yabancı Diller	4,2024		
	Sınıf	4,2273		
	Uygulamaları Dersler	4,4118		
	Okul Öncesi	4,3375		
Değişken	Branş	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İletişim	Sosyal Bilimler	3,2279	1,042	,396
	Fen Bilimleri	3,6522		
	Yabancı Diller	3,5595		
	Sınıf	3,7386		
	Uygulamaları Dersler	3,3235		
	Okul Öncesi	3,5125		
Değişken	Branş	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Kaygı	Sosyal Bilimler	3,4748	1,115	,355
	Fen Bilimleri	3,0621		
	Yabancı Diller	3,5238		
	Sınıf	3,3182		
	Uygulamaları Dersler	3,7059		
	Okul Öncesi	3,4500		
Değişken	Branş	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Sosyal Güçsüzlük	Sosyal Bilimler	2,7941	,897	,485
	Fen Bilimleri	2,4261		
	Yabancı Diller	2,6000		
	Sınıf	2,3000		
	Uygulamaları Dersler	2,5765		
	Okul Öncesi	2,4200		
Değişken	Branş	Ortalama	F	Anlamlılık (P)

Sosyal Çevreden Soyutlanma	Sosyal Bilimler	2,6882	1,378	,237
	Fen Bilimleri	2,4957		
	Yabancı Diller	2,4000		
	Sınıf	2,4455		
	Uygulamaları Dersler	3,0000		
	Okul Öncesi	2,4300		
Değişken	Branş	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Kural	Sosyal Bilimler	2,8922	,837	,526
	Fen Bilimleri	2,6667		
	Yabancı Diller	3,0000		
	Sınıf	2,7121		
	Uygulamaları Dersler	3,2745		
	Okul Öncesi	2,9833		

Anlamlılık Düzeyi: *p<.05 **p<.01

Eğitimcilerin branşlarına göre ANOVA Testi sonuçlarını gösteren Tablo 3.8 incelendiğinde iş tatmini alt boyutlarından; ödeme ve ücretlendirme, terfi, idareci, yan haklar, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişim boyutlarının branşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak “**H_{2e}: Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri branşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.**” alt hipotezi kesin olarak reddedilmiştir.

Tablo 3.8 incelendiğinde; örgütsel yabancılaşmanın kaygı, sosyal güçsüzlük, sosyal çevreden soyutlanma ve kural düzeylerinin branşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak “**H_{3e}: Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri branşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.**” kesin olarak reddedilmiştir.

Tablo 3.9. Eğitimcilerin Mesleki Deneyim Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Mesleki Deneyim Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Ödeme ve Ücretlendirme	1-5 Yıl	2,5227	1,214	,307
	6-10 Yıl	2,8155		
	11-15 Yıl	2,7500		
	16 Yıl ve üstü	2,8889		
Değişken	Mesleki Deneyim Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Terfi	1-5 Yıl	2,7364	1,695	,171
	6-10 Yıl	2,8690		
	11-15 Yıl	3,0962		
	16 Yıl ve üstü	2,3796		

Değişken	Mesleki Deneyim Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İdareci	1-5 Yıl	3,5227	,304	,823
	6-10 Yıl	3,4702		
	11-15 Yıl	3,6154		
	16 Yıl ve üstü	3,3333		
Değişken	Mesleki Deneyim Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Yan Haklar	1-5 Yıl	2,6545	,446	,721
	6-10 Yıl	2,7798		
	11-15 Yıl	2,9615		
	16 Yıl ve üstü	2,7685		
Değişken	Mesleki Deneyim Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Çalışma Koşulları	1-5 Yıl	3,1091	1,023	,385
	6-10 Yıl	3,3214		
	11-15 Yıl	2,9231		
	16 Yıl ve üstü	3,3704		
Değişken	Mesleki Deneyim Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İş Arkadaşları	1-5 Yıl	3,6227	1,468	,226
	6-10 Yıl	3,2619		
	11-15 Yıl	3,5769		
	16 Yıl ve üstü	3,5000		
Değişken	Mesleki Deneyim Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İşin Doğası	1-5 Yıl	4,3182	,724	,540
	6-10 Yıl	4,2143		
	11-15 Yıl	3,9231		
	16 Yıl ve üstü	4,1574		
Değişken	Mesleki Deneyim Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İletişim	1-5 Yıl	3,5227	,177	,912
	6-10 Yıl	3,4405		
	11-15 Yıl	3,6154		
	16 Yıl ve üstü	3,4167		
Değişken	Mesleki Deneyim Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Kaygı	1-5 Yıl	3,4234	,751	,524
	6-10 Yıl	3,5136		
	11-15 Yıl	3,0659		
	16 Yıl ve üstü	3,4021		
Değişken	Mesleki Deneyim Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)

Sosyal Güçsüzlük	1-5 Yıl	2,3818	1,558	,203
	6-10 Yıl	2,6810		
	11-15 Yıl	2,3077		
	16 Yıl ve üstü	2,7630		
Değişken	Mesleki Deneyim Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Sosyal Çevreden Soyutlanma	1-5 Yıl	2,3964	1,638	,184
	6-10 Yıl	2,6381		
	11-15 Yıl	2,9077		
	16 Yıl ve üstü	2,6741		
Değişken	Mesleki Deneyim Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Kural	1-5 Yıl	2,9455	2,990	,033
	6-10 Yıl	3,1984		
	11-15 Yıl	2,6923		
	16 Yıl ve üstü	2,4568		

Anlamlılık Düzeyi: *p<.05 **p<.01

Eğitimcilerin mesleki deneyim süresine göre ANOVA Testi sonuçlarını gösteren Tablo 3.9 incelendiğinde iş tatmini alt boyutlarından; ödeme ve ücretlendirme, terfi, idareci, yan haklar, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişim arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak “**H_{2f}**: Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri mesleki deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” alt hipotezi kesin olarak reddedilmiştir.

Tablo 3.9’a göre eğitimcilerin örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından kural düzeylerinin mesleki deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık ($P=0,033<0,05$) gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre mesleki deneyim süresi 6-10 yıl arasında olan eğitimcilerin ortalamaları (ort=3,1984) en yüksek iken, mesleki deneyim süresi 16 yıl ve üstü olan eğitimcilerin ortalamaları en düşüktür (ort=2,4568). Katılımcıların kaygı, sosyal güçsüzlük ve sosyal çevreden soyutlanma düzeylerinin mesleki deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak “**H_{3f}**: Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri mesleki deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” alt hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 3.10. Eğitimcilerim Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresine Göre ANOVA**Sonuçları**

Değişken	Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Ödeme ve Ücretlendirme	1-5 Yıl	2,6606	1,465	,235
	6-10 Yıl	3,1458		
	11-15 Yıl	2,8750		
	16 Yıl ve üstü	-		
Değişken	Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Terfi	1-5 Yıl	2,7439	,171	,843
	6-10 Yıl	2,6458		
	11-15 Yıl	3,1250		
	16 Yıl ve üstü	-		
Değişken	Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İdareci	1-5 Yıl	3,4959	,234	,791
	6-10 Yıl	3,3542		
	11-15 Yıl	3,1250		
	16 Yıl ve üstü	-		
Değişken	Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Yan Haklar	1-5 Yıl	2,7459	,076	,927
	6-10 Yıl	2,7708		
	11-15 Yıl	2,5000		
	16 Yıl ve üstü	-		
Değişken	Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Çalışma Koşulları	1-5 Yıl	3,2154	,325	,723
	6-10 Yıl	3,0625		
	11-15 Yıl	3,6250		
	16 Yıl ve üstü	-		
Değişken	Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İş Arkadaşları	1-5 Yıl	3,4533	,962	,385
	6-10 Yıl	3,8125		
	11-15 Yıl	3,3750		
	16 Yıl ve üstü	-		
Değişken	Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İşin Doğası	1-5 Yıl	4,2073	,201	,818
	6-10 Yıl	4,3542		
	11-15 Yıl	4,0000		

	16 Yıl ve üstü	-		
Değişken	Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
İletişim	1-5 Yıl	3,4512	,849	,430
	6-10 Yıl	3,8333		
	11-15 Yıl	3,5000		
	16 Yıl ve üstü	-		
Değişken	Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Kaygı	1-5 Yıl	3,4274	,308	,735
	6-10 Yıl	3,2262		
	11-15 Yıl	3,6429		
	16 Yıl ve üstü	-		
Değişken	Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Sosyal Güçsüzlük	1-5 Yıl	2,5512	,207	,813
	6-10 Yıl	2,4000		
	11-15 Yıl	2,8000		
	16 Yıl ve üstü	-		
Değişken	Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Sosyal Çevreden Soyutlanma	1-5 Yıl	2,5724	,732	,483
	6-10 Yıl	2,7000		
	11-15 Yıl	1,9000		
	16 Yıl ve üstü	-		
Değişken	Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi	Ortalama	F	Anlamlılık (P)
Kural	1-5 Yıl	2,9431	,882	,416
	6-10 Yıl	2,5278		
	11-15 Yıl	2,6667		
	16 Yıl ve üstü	-		

Anlamlılık Düzeyi: *p<.05 **p<.01

Eğitimcilerin mevcut kurumdaki hizmet süresine göre ANOVA Testi sonuçlarını gösteren Tablo 3.10'a göre iş tatmini alt boyutlarından; ödeme ve ücretlendirme, terfi, idareci, yan haklar, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişim boyutlarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak "**H_{2g}**: Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri mevcut kurumdaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." alt hipotezi kesin olarak reddedilmiştir.

Tablo 3.10 incelendiğinde örgütsel yabancılaşmanın kaygı, sosyal güçsüzlük, sosyal çevreden soyutlanma ve kural düzeylerinin mevcut kurumdaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak "**H_{3g}**: Eğitimcilerin örgütsel

yabancılaşma düzeyleri mevcut kurumdaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. '' alt hipotezi kesin olarak reddedilmiştir.

3.6.5. Korelasyon Analizi

İş tatmini ile örgütsel yabancılaşma ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişki Pearson Korelasyon analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.11. İş tatmini ve Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Alt Boyutlarının Korelasyon İlişkisi

Ölçek/Alt Boyutlar	1	2	3	4	5
1. İş Tatmini Ölçeği	1	-,363**	-,437**	-,505**	-,208*
2. Kaygı Boyutu	-,363**	1	,590**	-,094	,586**
3. Sosyal Güçsüzlük Boyutu	-,437**	,590**	1	,068	,444**
4. Sosyal Çevreden Soyutlanma Boyutu	-,505**	-,094	,068	1	-,180*
5. Kural Boyutu	-,208*	,586**	,444**	-,180*	1

* 0,01 düzeyinde anlamlı ilişki.

Pearson Korelasyon Analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre Tablo 3.11 incelendiğinde iş tatmini ölçeği ile yabancılaşma boyutları negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

İş tatmini ölçeği ile yabancılaşmanın birinci faktörü olan kaygı boyutu arasında negatif yönlü ($r=-,363$) anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre kaygı azaldıkça iş tatmini artmaktadır. İş tatmini ile yabancılaşmanın ikinci faktörü sosyal güçsüzlük arasında negatif yönlü ($r=-,437$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre sosyal güçsüzlük azaldıkça iş tatmini artmaktadır. İş tatmini ölçeği ile yabancılaşmanın üçüncü faktörü olan sosyal çevreden soyutlanma boyutu arasında negatif yönlü ($r=-,505$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre sosyal çevreden soyutlanma azaldıkça iş tatmini artmaktadır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda iş tatmini ölçeği ile yabancılaşmanın dördüncü faktörü olan kural boyutu arasında negatif yönlü ($r=-,208$) anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

3.6.6. Regresyon Analizi

Araştırmada İş Tatmini Ölçeği bağımlı değişken, örgütsel yabancılaşma alt boyutları ise bağımsız değişken kabul edilerek regresyon analizi ile test edilmiştir. Tablo 3.12’den elde edilen veriler doğrultusunda örgütsel yabancılaşma düzeylerinin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 3.12. Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarının İş Tatmini Üzerine Etkileri İle İlgili Regresyon Analizi

İlişki		B	Std. Error	β	t	p	VİF
Sabit	İş Tatmini	5,045	,184		27,425	,000	
Kaygı		-,143	,052	-,241	-2,726	,007	1,928
Sosyal Güçsüzlük		-,136	,047	-,234	-2,895	,004	1,622
Sosyal Çevreden Soyutlanma		-,337	,042	-,522	-7,945	,000	1,069
Kural		-,030	,042	-,057	-,709	,480	1,613
R: ,683 R ² : ,450 F: 28,800 p: ,000							

Tablo 3.12 incelendiğinde, örgütsel yabancılaşma boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan regresyon analizi istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur (F=28,800; p=0,000<0.05). İş tatmini düzeyinin belirleyicisi olarak algılanan örgütsel yabancılaşma boyutları ile ilişkisinin açıklama gücünün R²=,450 olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile yabancılaşmayı oluşturan dört boyut (kaygı, sosyal güçsüzlük, sosyal yalıtılmışlık ve kuralsızlık) iş tatminindeki değişimin %45’ini açıklamaktadır.

Regresyon analizi sonucuna göre örgütsel yabancılaşma ölçeğinin kaygı boyutunun (β =-,241; p<05) iş tatmini üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Buna göre kaygı boyutundaki artışın iş tatmini üzerinde negatif yönde bir etki göstererek iş tatmininin azalmasına sebep olacağı düşünülmektedir. Aksi durumda ise kaygı boyutundaki azalışın iş tatmininde bir artışa sebep olacağı düşünülmektedir. Ayrıca kaygı boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisi ile ilgili VİF değerine bakıldığında modelde çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir (VİF= 1,982<10,00). Örgütsel yabancılaşmanın kaygı alt boyutu ile ilgili elde edilen veriler doğrultusunda eğitimcilerin kaygı düzeyleri arttıkça iş tatminleri azalacaktır. Ekonomik ve toplumsal düzende yaşanan dönüşümler örgütleri de etkilemektedir. Eğitimcilerin çalıştıkları kurumun ekonomik koşullarından memnuniyet duymaması, kararların sıklıkla değişmesi, kuruma karşı güven duygularının azalması ve

çalışma şartlarının gün geçtikçe daha da zorlaşması geleceğe kaygı ve umutsuz bakmalarına sebep olabilmektedir. Ayrıca genç neslin yetiştirilmesinden dolayı sorumluluğun yarattığı baskının giderek artması da eğitimcilerin kaygı düzeylerini arttırarak iş tatminlerinin azalmasına yol açacaktır.

Sosyal güçsüzlük boyutunun ($\beta=-,234$; $p<05$) iş tatmini üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Sosyal güçsüzlük boyutundaki artışın iş tatmini üzerinde negatif yönde bir etki göstererek iş tatmininin azalmasına sebep olacağı düşünülmektedir. Aksi durumda ise sosyal güçsüzlük boyutundaki azalış iş tatmininin artmasına sebep olacaktır. Sosyal güçsüzlük boyutunun VİF değerine bakıldığında yine çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir ($VIF= 1,622<10,00$). Örgütsel yabancılaşmanın sosyal güçsüzlük alt boyutu ile ilgili elde edilen bulgular doğrultusunda eğitimcilerin sosyal güçsüzlük düzeyleri arttıkça iş tatminleri azalmaktadır. Eğitimciler kurumda yaşanabilecek olumlu ya da olumsuz olaylar karşısında müdahale imkanlarının olmadığını düşündüklerinde güçsüzlük yaşamaya başlayabilir. Kurumda eğitimcilerin kararlara katılımda öneri ve görüşlerini sunduğunda çalışma arkadaşları ya da yöneticileri tarafından desteklenmediğini düşünmesi bireyleri olumsuz yönde etkileyebilir. Eğitimcilerin kurumda yeterli dayanışma ortamının olmadığını düşünmesi, meslektaşları ile ilişkilerinde etkisiz olduğunu düşünmesi de sosyal güçsüzlük yaşamalarına sebep olabilmektedir.

Sosyal çevreden soyutlanma boyutunun ($\beta=-,522$; $p<05$) iş tatmini üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Buna göre sosyal çevreden soyutlanma boyutundaki artışın iş tatmini üzerinde negatif yönde bir etki göstererek iş tatmininin azalmasına sebep olacağı düşünülmektedir. Aksi durumda ise sosyal çevreden soyutlanma boyutundaki azalış iş tatmininin artmasına sebep olabilmektedir. Ayrıca sosyal çevreden soyutlanma boyutunun VİF değeri incelendiğinde çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir ($VIF= 1,069<10,00$). Örgütsel yabancılaşmanın sosyal çevreden soyutlanma alt boyutu ile ilgili elde edilen bulgular doğrultusunda eğitimcilerin kurumdaki sosyal ortamdan hoşnut olmamaları, arkadaşlık ortamının kolay oluşmadığını düşünmeleri, meslektaşları arasında yalnızlık veya dışlanmışlık hissetmeleri yabancılaşma duygusunun artmasına sebep olabilir. Eğitimcilerin sosyal çevreden soyutlanmalarından dolayı yabancılaşmaları artacak, iş tatminleri ise azalacaktır. Kurumda dostane bir çalışma ortamının olduğunu düşünen

eğitimciler yalnızlık hissetmeyecektir. Bu durum kuruma yabancılaşmalarını azaltarak, iş tatminlerini arttıracaktır.

Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizine göre kural boyutunun ($\beta=-,057$; $p>05$) iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda araştırmaya katılan eğitimcilerin kural düzeylerinde meydana gelen değişiklikler iş tatmin düzeyleri üzerinde bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.



4. ARAŞTIRMA BULGULARININ TARTIŞILMASI

Araştırmada örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiş ve bu amaç doğrultusunda 137 eğitim sektörü çalışanına yönelik anket uygulanmıştır. Araştırmanın ilk iki bölümünde iş tatmini ve örgütsel yabancılaşma kavramları incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise araştırmanın amacı ve önemi, örnekleme ve kapsamı hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca araştırma hipotezlerine ve kullanılan istatistikî yöntemlere değinilmiştir. Araştırmaya katılan eğitimcilerin demografik farklılıklarına göre değişkenleri yorumlayabilmek için uygulanan T testi ve ANOVA analizinin sonuçları yorumlanmıştır.

Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılanların %73,7'sinin kadın, %26,3'ünün ise erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan eğitimcilerin %39,4'ü gibi büyük bir kısmının 26-31 yaş aralığında, %3,6'sının ise 52 yaş üstünde olduğu saptanmıştır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %72,3'ünün lisans mezunu, %1,5'inin doktora mezunu olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre katılım sağlayanların en fazla lisans, en az ise doktora mezunu olduğu saptanmıştır. Katılımcıların aylık gelir düzeyleri incelendiğinde katılımcıların %30,7'sinin aylık gelirinin 4501-5500 TL aralığında, %5,8'inin ise aylık gelirinin 7501 TL üstünde olduğu saptanmıştır. Buna göre araştırmaya katılan eğitimcilerin büyük çoğunluğu 4501 TL ile 5500 TL arasında aylık gelire sahiptir. Katılımcıların branşları incelendiğinde en yüksek katılımın %24,8 olarak Sosyal Bilimler branşında gerçekleştiği görülmektedir. Mesleki deneyim sürelerine göre katılımcıların %40,1'i 1 ile 5 yıl arasında deneyime sahiptir. Katılımcıların %19,7'sinin 16 yıl ve üstü deneyime sahip olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan eğitimcilerin mevcut kurumdaki hizmet süreleri incelendiğinde %89,9 gibi büyük çoğunluğunun 1-5 yıl arasında hizmet verdikleri görülmektedir. Katılımcıların %1,5'inin mevcut kurumdaki hizmet süresi 11 ile 15 yıl arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda eğitimcilerin iş tatmini ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Eğitim sektörü çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerinin yaşa, branşa ve mevcut kurumdaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Analiz sonucunda eğitim sektörü çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin yaşa, branşa ve mevcut kurumdaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Literatür

incelemesinde örgütsel yabancılaşmanın yaşa göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin olarak Turan ve Parsak (2011) da örgütsel yabancılaşma puanlarının yaşa göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. İş tatminine ilişkin yapılan literatür incelemesinde ise farklı araştırma bulgularına ulaşılmıştır. Sevimli ve İşcan (2006) çalışanların iş tatmin düzeylerinin yaşa göre farklılık gösterdiğini, yaş arttıkça iş tatmin düzeylerinin arttığını belirtmektedir. Koyuncu (2013) ise yaş değişkenine göre çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen diğer bulgulara göre eğitimcilerin iş tatmini düzeyleri cinsiyete göre değerlendirildiğinde iletişim alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde ödeme-ücretlendirme ve çalışma koşulları alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri gelir durumuna göre değerlendirildiğinde ise işin doğası alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda H2 hipotezinin kısmen kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularına göre eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri cinsiyete göre değerlendirildiğinde kaygı ve kural alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde kaygı alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri gelir durumuna göre değerlendirildiğinde sosyal çevreden soyutlanma alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ayrıca eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri mesleki deneyim süresine göre değerlendirildiğinde ise kural alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda H3 hipotezinin kısmen kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini ile ilişkisi incelendiğinde örgütsel yabancılaşma alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bu sonuca göre eğitimcilerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri arttıkça iş tatminleri azalacaktır. Ayrıca örgütsel yabancılaşma boyutlarından sosyal çevreden soyutlanma, kaygı ve sosyal güçsüzlüğün iş tatmini üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda **H1** hipotezi test edilerek örgütsel yabancılaşmanın iş tatminini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel

yabancılaşmanın alt boyutlarından kaygı, sosyal güçsüzlük ve sosyal çevreden soyutlanma alt boyutları açısından doğrulandığı tespit edilmiştir. Bu durumda **H1** hipotezi kısmen kabul edilmektedir. Ayrıca elde edilen bulgulara göre **H2** ve **H3** hipotezleri de kısmen kabul edilmektedir.

Literatürde konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, elde edilen bulguların literatür ile paralellik gösterdiği tespit edilmiştir. Turan ve Parsak (2011) yapmış olduğu araştırmasında iş tatmini ve örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Koyuncu (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel yabancılaşma puanlarının iş tatmini üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğunu bulunduğunu ortaya koymuştur. Shepard (1971) çalışmasında yabancılaşmanın iş tatminini negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Korkmazer ve Ekingen (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucunda da örgütsel yabancılaşma ve iş tatmini arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Günümüzde eğitim kurumlarında karşılaşılan sorunlardan biri de örgütsel yabancılaşma ve eğitimcilerin yaşadığı iş tatminsizliğidir. Bu çalışma eğitim sektöründe yaşanan yabancılaşmanın öneminin kavranmasına yardımcı olacaktır. Eğitim kurumlarında yaşanan yabancılaşmanın eğitimcilerin iş tatminleri üzerindeki olumsuz etkisi toplumları da önemli derecede etkileme özelliğine sahip olduğu için gerekli tedbirlerin alınması büyük önem taşımaktadır. Eğitim sektöründe kurumların uyguladığı ücret ve terfi politikalarının, çalışma koşullarının ve yönetim anlayışında kararlara katılımın beklenen düzeyde olmaması, eğitimcilerin çalışma arkadaşları ile sosyal iletişiminin sınırlı olması, kendini yetersiz ve soyutlanmış hissetmesi, gelecek neslin nitelikli yetiştirilmesi gibi ağır bir sorumluluğun eğitimcilerde yarattığı kaygı, yabancılaşma duygusu yaşamalarına yol açmaktadır. Çalıştığı kuruma karşı yabancılaşma duygusunu yüksek seviyede yaşayan eğitimciler yaptıkları işten de yeterli tatmini sağlayamayacaklardır. Bu sebeple eğitim sektöründe örgütsel yabancılaşma ve iş tatminsizliğine neden olan etmenlerin belirlenmesi ve yarattığı olumsuzluğun giderilmesi için gereken önlemlerin alınması çok önemlidir.

Sonuç olarak eğitim sektörünün başlıca ögesi olan eğitimcilerin karşılaştığı sorunların ve bu sorunlara yol açan etmenlerin doğru tespit edilmesi, yabancılaşmanın eğitimcilerin iş tatmin düzeyleri üzerindeki olumsuz etkisinin ortadan kaldırılması ve nitelikli eğitimin devam etmesi üzerinde büyük bir rol oynamaktadır. Bu araştırma, eğitim sektöründe eğitimcilerin

yaşadığı yabancılaşma sorunu ve bunun iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi açısından önem taşımaktadır. Söz konusu araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı ve farklı alanlarda yapılacak olan çalışmalara örnek olabileceği düşünülmektedir.



5. KAYNAKÇA

- Akman, Ş. T. (2012). Yabancılaşma ve Hukuk. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(2), 108-115
- Alparslan, A. M., & Kayalar, M. (2012). Örgütsel Sessizlik: Sessizlik Davranışları ve Örgütsel ve Bireysel Etkileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(6), 136-147.
- Altınışik, F. U. (2019). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin İş Tatmini ve Sanal Kaytarma Davranışının Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Ege Bölgesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Manisa: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ardıç Yetiş, Ş. (2018). Turist Rehberlerinin Bakış Açısıyla Bölgesel Turlarda Algılanan Hizmet Kalitesinin Kritik Olaylar Tekniği (KOT) İle Ölçülmesi. *Manas Journal of Social Studies*, 7(3), 777-799
- Asunakutlu, T., & Safran, B. (2006). Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki. *Selçuk üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 6(11), 111-129.
- Atilla, G., Yıldırım, G., & Baysal, H. (2019). İşte Var Olamama, İş Tatminsizliği ve İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Isparta İli Çağrı Merkezi Çalışanları Örneği. *International Review of Economics and Management*, 7(2), 33-58.
- Avcı, M. (2012). Eğitimde Temel Bir Sorun: Yabancılaşma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 23-40.
- Avcı, M., & Kara, E. (2020). *Örgütsel Davranış Üzerine Güncel Çalışmalar*. İstanbul: Hiperlink Yayıncılık.
- Ayan, F. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: İlya Yayınevi.
- Aydoğan, E. (2015). Marx ve Öncülerinde Yabancılaşma Kavramı. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*(54), 273-282.

- Babür, S. (2009). Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bağcı, Z., & Akbaş, T. (2016). Kararlara Katılım ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(4), 97-111.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Siyasal Kitabevi
- Bayat, B. (1996). Çimento ve Otomotiv Sektörlerinde Çalışan İşçiler Arasında Yabancılaşmanın Karşılaştırmalı Olarak Araştırılması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bonett, D. G., & Wright, T. A. (2014). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 3-15
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö., & Miski Aydın, E. (2011). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi
- Can, E., & Ozan, C. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin Okul Yönetimine Katılımının İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(225), 55-87
- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 9-18.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 79-97.
- Çelik, E., & Babaoğlu, E. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Yabancılaşma Düzeyi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 405-427.

- Çevik Kılıç, D. (2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36), 193-236.
- Dağlı, A., & Averbek, E. (2017). Investigating Organizational Alienation Behavior in Terms of Some Variables. *Universal Journal of Educational Research*, 5(2), 228-237
- Dean, D. G. (1961). Alienation: Its Meaning And Measurement. *American Sociological Review*, 26(5), 753-758.
- Demir, N. (2005). Örgüt Kültürü – İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Efraty, D., Sirgy, M. J., & Claiborne, C. B. (1991). The Effects of Personal Alienation on Organizational Identification: A Quality-of-Work-Life Model. *Journal of Business and Psychology*, 6(1), 57-78.
- Ehtiyar, R., & Yanardağ, M. (2017). Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki: İzmir İli Çiğli İlçesi Devlet İlkokullarına İlişkin Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 62-92.
- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erçen, A. E. (2009). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri: Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(34), 1-8.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç KuramlarınınEğitim Yönetimine Katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi dergisi*(4), 51-57.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.

- Ergün Özler, D., & Özçınar Dirican, M. (2014). Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(39), 291-310.
- Erigüç, G., Özer , Ö., Songur, C., & Turaç, İ. S. (2014). Bir Devlet Hastanesinde Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 61-84.
- Erogluer, K. (2011). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme. *Ege Akademik Bakış*, 11(1), 121-136.
- Ersoy Kart, M. (2015). *Örgütsel Sinizm*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ertürk, M. (2013). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eryılmaz, A. (2010). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, A., & Burgaz, B. (2011). Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 272-286.
- Esendemir, E. (2019). İş Tatmini Algısı ve Prososyal Davranış Eğilimleri İlişkisinde Örgütsel Muhalefet Davranışının Aracılık Rolü: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Fromm, E. (1991). *Psikanaliz ve Din*. (A. Arıtan, Çev.) İstanbul: Arıtan Yayınları.
- Ganzach, Y. (2017). Intelligence and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 41(5), 97-123.
- Gerekan, B., & Pehlivan, A. (2010). Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 29-54.
- Gökçen, A., & Çavuş, M. F. (2014). Farklılık Yönetimiyle Örgütlerde Yabancılaşmanın Önlenmesi: Yazınsal Derleme. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 525-533.

- Gügerçin, U., & Aksay, B. (2017). Dean'in Yabancılaşma Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(1), 137-154.
- Gümüş, S., & Bezgin, B. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınevi.
- Gürbüz, S. (2007). Kamu Personelinin Ücret Tatmin Seviyelerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(21), 240-260.
- Hayırlıoğlu, E., & Hayır Kanat, M. (2015). Rotasyon Kavramı ve Rotasyonunun Okul Müdürlerinin Eğitim Liderliğine Etkisi. *Uluslararası Alan Eğitimi Dergisi*, 1(2), 23-37.
- Hazır, M. (2010). Toplumsal Çözülme Üzerine Bir Deneme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(27), 335-340.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Oxford: Harper.
- Hotamışlı, M., & Ağca, V. (2010). Öğretim Elemanları İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Değişmesi: Türkiye'de Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 95-118.
- Ilıman, E. Z., & Öztürk, Z. (2015). Sağlık Yönetimi ve İşletmeciliği Bölümünde Okuyan Öğrencilerin Bölümü Tercih Nedenleri İle Beklenti ve Motivasyon Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 71-93.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Kahveci, G. (2015). Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Arasındaki Farklar. *Doktora Tezi*. Elazığ: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Kalaycı, Ş.(2016).*SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*.Ankara: Asil Yayıncılık.

- Kanten, P., & Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 16-40
- Kanungo, R. N. (1982). *Work Alienation: An Integrative Approach*. New York: Praeger.
- Karadağ Ak, Ö. (2019). İş Tatmini ve Kaygı Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya
- Karagülle, A. E. & Çaycı, B. (2014). Ağ Toplumunda Sosyalleşme ve Yabancılaşma. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*, 4(1), 1-9.
- Karaman, D. (2018). Demografik Özelliklerin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 65-78.
- Kaygın, E., & Kosa, G. (2019). *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi
- Keser, A., & Öngen Bilir, K. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kessler, E. H. (2014). *Encyclopedia of Management Theory*. California: SAGE Publications.
- Kırııcı, E. & Özkoç, A. G. (2017). Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 20-32.
- Kiraz, S. (2012). Hegel Felsefesinde Yabancılaşmanın Rolü ve Anlamı. *Kutadgubilig Felsefe Bilim Araştırmaları Dergisi* (21), 143-166
- Konuk, M. (2006). İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmazer, F., & Ekingen, E. (2017). Örgütsel Yabancılaşmanın İş Tatmini İle İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *International Journal of Social Science*, (63), 459-470.

- Koyuncu, S. C. (2013). Örgütsel Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in Çift Faktörlü Güdöleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözömlenmesi. *Gazi Eğitim Faköltesi Dergisi*, 25(1), 285-299.
- Kurtulmuş, M., & Karabıyık, H. (2016). Algılanan Örgütsel Adaletin Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Faköltesi Dergisi*, 5(2), 459-477.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teoriler: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 86-115.
- Locke, E. A. (1983). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: Rand-McNally College Publishing Company.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGrawHill, Newyork.
- Marx, K. (2011). *1844 Elyazmaları: Ekonomi, Politik ve Felsefe*. (K. Somer, Çev.) Ankara: Sol Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 1932)
- meb.gov.tr. (2020, <http://www.meb.gov.tr/>). Milli Eğitim Bakanlığı. adresinden alındı
- Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık. *Yüksek Lisans Tezi*. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Minashlı, A. V. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Konuyla İlgili Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Morrell, K., Loan-Clarke, J., & Wilkinson, A. (2001). Unweaving leaving: the use of models in the management of employee turnover. *International Journal of Management Reviews*, 3(3), 219-244.

- Morrison, E., & Milliken, F. J. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World. *The Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Nergiz, E., & Yılmaz, F. (2016). Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (14), 50-79.
- Ofluoglu, G., & Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(1), 113-144.
- Ortega, J. (2001). Job Rotation as a Learning Mechanism. *Management Science*, 47(10), 1361-1370.
- Osland, J. S. (2001). *Organizational behavior: An experiential approach*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Osmanoğlu, Ö. (2016). Hegel'den Marcuse'ye Yabancılaşma Olgusu. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (3), 65-92
- Öge, S. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Özdayı, N. (1991). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 221-235.
- Özgan, H., Külekçi, E., & Özkan, M. (2012). Analyzing of the Relationships between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
- Özkalp, E., & Kirel, A. Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınevi.
- Özpehlivan, M. (2018). *İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları*. Ankara: Gece Akademi.

- Öztürk, Y., & Alkış, H. (2011). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmininin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), s. 437-460.
- Pallant, J. (2005). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (version 12)*. London: Open University Press.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing Role Breadth Self- Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (1995). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A. C., Özçelik, A. O., Dündar, G., Ataay, İ. D., . . . Tüzüner, L. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım
- Safraz, H. (1997). Alienation: A Theoretical Overview. *Pakistan Juornal of Psychological Research*, 12(1-2), 45-60
- Sanal, M., & Zare, L. (2017). Organizational Alienation. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(4), 105-112.
- Saygın, M. (2019). *İşletmelere ve Girişimciliğe Güncel Bakış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1983). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), s. 55-64.
- Seymen, O. A. (2014). Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamın Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 15(2), 135-165.
- Seymen, O., Bolat, T., Bolat, O. İ., & Kinter, O. (2017). Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları Algısı, Hizmet Verme Yatkınlığı ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi: Turizm

- Eğitimi Alan öğrenciler Açısından Bir Değerlendirme. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 401-430.
- Shepard, J. M. (1971). *Automation and Alienation: A Study of Office and Factory Workers*. Cambridge: The M.I.T.
- Solmuş, T. (2007). *Endüstriyel Klinik Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Soysal, A. (1997). Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- sozluk.gov.tr. (2020). Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. USA: Sage Publications.
- Şeker, S. E. (2014). Beklenti Teorisi. *YBS Ansiklopedisi*, 2(1), 22-26.
- Şimşek, L. (1995). İş Tatmini. *Verimlilik Dergisi*, (2), 91-104.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2007). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Maatbacılık & Ofset.
- Temel Eğinli, A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Tanrıverdi, H. (2006). Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 1-29.
- Tetik, S., Uçar, G., & Yalçın, B. (2008). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Etmenler ve Emniyet Mensupları İle Yapılan Alan Araştırması. *Verimlilik Dergisi*(1), 79-105.
- Tezbaşaran, A. (1997). *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*. Ankara: Türk Psikoloji Derneği Yayınları.
- Tunacan, S., & Çetin, C. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*(29), 155-172

- Turan, M., & Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Urhan, S. (2014). İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi bir alan araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uslu, H., & Atan, A. (2014). Sağlık Sektöründe Yabancılaşma Düzeyi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 1-10.
- Üçüncü, K. (2016). *İş Tatmini ve Motivasyon*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Yayıncılık.
- Ünsal, P., & Özalp Türetgen, İ. (2005). Bir İş Doyumu Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 16(51), 43-55.
- Watson, A. M. (2007). Measurement Invariance of the Job Satisfaction Survey Across Work Contexts. *Paper presented at the 22nd Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*. New York.
- Yakut, S. (2015). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık ve Meslek Liselerinde Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yapıcıoğlu, G. (2019). Sağlık Çalışanlarında Motivasyonla Bağlantılı İş Verimliliği Düzeyinin Ölçülmesi ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler. *Yüksek Lisans Tezi*. Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yener, S. (2018). İşten Ayrılma Niyetinin Belirleyeni Olarak Psikolojik Rahatlık. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 169-192.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178.

- Yıldız, S., & Alıcı, D. (2019). Akademisyenliğe Yabancılaşma Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Yükseköğretim Dergisi* 9(1), 49-58.
- Yılmaz, S., & Sarpkaya, P. (2009). Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri : Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.
- Zengin, Y., & Kaygın, E. (2016). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*(56), 391-415.



EK A

Ek A-Anket Formu

Bu anket formu Altınbaş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan “*Örgütsel Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Eğitim Sektöründe Bir Araştırma*” başlıklı yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Elde edilen bilgiler başkalarıyla paylaşılmayacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

1. **Cinsiyetiniz:** ☐ Kadın ☐ Erkek
2. **Yaşınız:** ☐ 19-25 ☐ 26-31 ☐ 32-38 ☐ 39-45 ☐ 46-52 ☐ 52 Üstü
3. **Mezuniyet Durumunuz:** ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
4. **Göreviniz:** ☐ Kampüs Müdürü ☐ Müdür ☐ Müdür Yardımcısı ☐ Öğretmen
5. **Aylık Geliriniz:** ☐ 2500 TL- 3500 TL ☐ 3501 TL- 4500 TL ☐ 4501 TL-5500 TL
☐ 5501 TL- 6500 TL ☐ 6501 TL- 7500 TL ☐ 7501 TL Üstü
6. **Branşınız:** ☐ Sosyal Bilimler ☐ Fen Bilimleri ☐ Yabancı Diller ☐ Sınıf
7. ☐ Okul Öncesi
8. **Mesleki Deneyim Süreniz:** ☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl ☐ 16 Yıl ve Üstü
9. **Mevcut Kurumdaki Hizmet Süreniz:** ☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl ☐ 16 Yıl ve Üstü

		1.Kesinlikle Katılmıyorum	2.Katılmıyorum	3.Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	4.Katılıyorum	5.Kesinlikle Katılıyorum
A1	Yaptığım iş için adil bir ödeme aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
A2	Çalıştığım kurumda zam oranlarının çok düşük olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
A3	Yapılan maaş ödemesini düşündüğümde kurum tarafından fark edilmediğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
A4	Maaş artışından dolayı kendimi şanslı hissediyorum.	1	2	3	4	5
B5	İşimde terfi şansının çok az olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
B6	İşini iyi yapanların terfi etme şansının oldukça yüksek olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
B7	Öğretmenlerin diğer okullara kıyasla burada daha hızlı terfi ettiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
B8	Çalıştığım kurumda terfi şansından memnunum.	1	2	3	4	5
C9	Çalıştığım kurumdaki idareciler, işinde oldukça yetkindir.	1	2	3	4	5
C10	Çalıştığım kurumda idareciler bana haksızlık ediyor.	1	2	3	4	5
C11	Çalıştığım kurumda idareciler öğretmenlerin duygularını çok az dikkate alıyor.	1	2	3	4	5
C12	Çalıştığım kurumdaki idarecileri seviyorum.	1	2	3	4	5

D13	Çalıştığım kurumdaki yan haklardan memnun değilim.	1	2	3	4	5
D4	Çalıştığım kurumdaki haklar diğer okulların imkanlarından yüksektir.	1	2	3	4	5
D15	Çalıştığım kurumda imkanlar oldukça adildir.	1	2	3	4	5
D16	Çalıştığım kurumda yan haklar artırılmalıdır.	1	2	3	4	5
E17	Kurallar ve prosedürler iyi bir iş yapılmasını zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
E18	İyi iş yapma çabalarım nadiren bürokrasi tarafından engellenir.	1	2	3	4	5
E19	Yapacak çok fazla işim var.	1	2	3	4	5
E20	Çok fazla proje, rapor, ödev gibi evrak işim var.	1	2	3	4	5
F21	Birlikte çalıştığım yöneticilerimi seviyorum.	1	2	3	4	5
F22	İş arkadaşlarımın yetersizliği nedeni ile daha çok çalışmam gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
F23	Çalışma arkadaşlarım arasında çok fazla çekişme var.	1	2	3	4	5
F24	Çalışma arkadaşlarımı seviyorum.	1	2	3	4	5
G25	Bazen işimin anlamsız olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
G26	Yaptığım işi seviyorum.	1	2	3	4	5
G27	İşimi yaparken gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
G28	İşimin çok zevkli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
H29	Çalıştığım kurumda bireylerarası iletişim iyidir.	1	2	3	4	5
H30	Çalıştığım kurumdaki hedefler bana göre değil.	1	2	3	4	5
H31	Sık sık iş yerinde neler olup bittiğini bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
H32	Çalıştığım kurumdaki görev tanımları tam olarak açıklanmadı.	1	2	3	4	5
I33	İnsan, doğası gereği arkadaş canlısı ve yardımseverdir.	1	2	3	4	5
I34	Çalıştığım kurumda dostane bir ortam vardır.	1	2	3	4	5
I35	Gerçek arkadaşlar bulmak diğer okul ortamlarına kıyasla çok daha kolaydır.	1	2	3	4	5
I36	Bir kişi arkadaş canlısı ise her zaman arkadaş bulabilir.	1	2	3	4	5
I37	Bugünlerde insanları bir arada tutan bağların sayısı azalmıştır.	1	2	3	4	5
I38	Günümüzde insanlar nadiren yalnızlık hissediyorlar.	1	2	3	4	5
I39	Bazen kendimi çalıştığım kurumda tamamen yalnız hissediyorum.	1	2	3	4	5

I40	İş arkadaşlarım beni istediğim sıklıkta dışarı davet etmezler.	1	2	3	4	5
I41	İş arkadaşlarımı istediğim sıklıkta ziyaret edemiyorum.	1	2	3	4	5
J42	Bugünün çocuklarının geleceği hakkında kaygılanıyorum.	1	2	3	4	5
J43	İş ortamında bazen diğer insanların beni kullandığı duygusuna kapılıyorum.	1	2	3	4	5
J44	Küçük bir çocuğun yetiştirilmesinden sorumlu olmak endişe vericidir.	1	2	3	4	5
J45	Bugünlerde iş ortamına bağlı verilecek o kadar çok karar var ki bazen patlayacak gibi oluyorum.	1	2	3	4	5
J46	İş ortamında insanlar çarkların içine girmiş, düzenin bir parçası haline gelmiş durumdalar.	1	2	3	4	5
J47	Gelecek çok kasvetli görünüyor.	1	2	3	4	5
K48	İş hayatından ne elde ettiğin, nasıl elde ettiğinden daha önemlidir.	1	2	3	4	5
K49	İş ortamında insanların düşünceleri o kadar sık değişiyor ki günün birinde güveneceğimiz bir şey kalacak mı diye merak ediyorum.	1	2	3	4	5
K50	Her şey görecelidir ve iş hayatının kesin kuralları yoktur.	1	2	3	4	5
K51	Sıklıkla iş hayatının gerçek anlamının ne olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
K52	Bugünlerde birinin emin olabileceği bir şey varsa o da hiçbir şeyden emin olamayacağıdır.	1	2	3	4	5