

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMINA İLİŞKİN ALGILARI¹

Erhan DURAN²

Doç. Dr. Adem BAYAR³

ÖZET

Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma kavramına ilişkin algılarını incelemektir. Araştırma nitel araştırma yöntemi çerçevesinde fenomenoloji araştırma deseni kullanılarak gerçekteřtirilmiŐtir. Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örnekleme tekniği kullanılarak seçilen 12 sınıf öğretmeninden oluŐmaktadır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle toplanmıştır. Katılımcılara dört açık uçlu soru yöneltilmiŐtir. Toplanan veriler betimsel analiz tekniğine göre çözümlenmiştir. Buna göre katılımcıların işe yabancılaşma kavramını; uzaklaşma, isteksizlik, sevmemek, soğumak, güçsüzlük, yabancılaşma, bunalım, anlamsızlık ve gagesizlik kavramlarıyla eŐ tuttukları bulgusuna ulaŐılmıŐtır. Ayrıca katılımcılar işe yabancılaşma nedenlerini yetersizlik hissi, mobbing, mutluluk-haz, maddiyat, güvensizlik, iş yükü, iş birliği, iş ortamı, özel hayat, iş uygunluğu, zorunluluk, monotonluk ve saygısızlık olarak sıralamışlardır. Katılımcılar işe yabancılaşma sonuçlarını; hoşnutsuzluk-mutsuzluk, verimsizlik, başarısızlık, asosyal ilişkiler, güvensizlik, denetimsel artış, işleyiş sorunları ve istifa Şeklinde sıralamışlardır. Katılımcılar son olarak işe yabancılaşmanın ortadan kaldırılması için Şartların iyileşmesi, destek ve yardım, mutluluk ve haz, sosyalleşme, ortamın düzenlenmesi, mobbing, sorunlar, özel nedenler, olumsuz tepkiler ve motivasyon Şeklinde birtakım öneriler geliŐtirmiŐlerdir. Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmacılar; çalışanların maddi ve manevi Şartlarının emekleriyle doğru orantılı olması gerektiği, güdüleyici çalışmalara yer verilmesi gerektiği, kaynaşmayı sağlayıcı etkinlikler yapılması gerektiği, çalışanların özel sorunların dikkate alınması ve destek sağlanması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Anahtar Kelimeler: Sınıf ÖĞretmeni, İŞe Yabancılaşma, EĞitim.

¹ Bu çalışma Doç. Dr. Adem Bayar'ın danıŐmanlıĖında Erhan Duran tarafından hazırlanan Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf EĞitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında hazırlanmış olduğu tezden üretilmiŐtir.

² Amasya Üniversitesi, SBE, Temel EĞitim, ORCID: 0000-0002-0270-8702, erhanduran66@gmail.com

³ Amasya Üniversitesi, EĞitim Fakültesi, ORCID: 0000-0002-8693-9523, adem.bayar@amasya.edu.tr

Araştırma Makalesi/Research Article, GeliŐ Tarihi/Received:01/04/2022–Kabul Tarihi/Accepted: 17/04/2022

PERCEPTIONS OF CLASSROOM TEACHERS ON THE CONCEPT OF WORK ALIENATION

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the perceptions of classroom teachers about the concept of work alienation. The research has been carried out by the phenomenology research design within the framework of the qualitative research method. The study group of the research consists of 12 classroom teachers selected by using the easily accessible sampling technique, one of the purposive sampling methods. The data has been collected by semi-structured interview technique. Four open-ended questions have been asked to the participants. The collected data has been analyzed according to the descriptive analysis technique. Accordingly, it has been found that the participants equated the concept of alienation from work with the concepts of alienation, reluctance, dislike, coldness, powerlessness, alienation, depression, meaninglessness, and aimlessness. In addition, the participants have listed the reasons for alienation from work as feeling of inadequacy, mobbing, happiness-pleasure, materiality, insecurity, workload, cooperation, work environment, private life, job suitability, obligation, monotony, and disrespect. The participants have arrayed the consequences of alienation from work followingly; dissatisfaction-unhappiness, inefficiency, failure, asocial relations, insecurity, supervisory increase, functioning problems, and resignation. Finally, the participants have offered some suggestions to eliminate work alienation. These are improvement of conditions, support and help, happiness and pleasure, socialization, organizing of the environment, mobbing, problems, special reasons, negative reactions, and motivation. Based on the above-mentioned findings, the researchers have concluded that the material and moral conditions of the employees should be directly proportional to their efforts, motivational activities should be included, activities that provide cohesion should be carried out, the special problems of the employees should be considered, and support should be provided.

Keywords: Classroom Teacher, Alienation from Work, Education.

1. GİRİŞ

Bir bireyin yabancılaşması; çevresindeki yapıları, içinde yaşadığı kurumları, bu yapıların yönetim şekilleriyle karşı karşıya gelmesini gerektirmiş ve bireyin üyesi olduğu örgütlere yabancılaşması sonucunu ortaya çıkarmıştır. Örgütsel yaşantıda ortaya çıkan yabancılaşma çeşitlerinden en popüler olanı işe yabancılaşmadır (Elma, 2003). İşe yabancılaşma olgusu gelecekte örgütlerin varlığını sürdürebilmesi için önemlidir. Bireyin kendini işe yabancılaşmış hissetmesi neticesinde iş performansı gibi sosyal ve psikolojik kaynaklı faktörler olumsuz etkilenebilmektedir (Kahveci ve Demirtaş, 2014).

Yabancılaşma gerçekliği eğitim örgütleri olan okullar üzerinde de büyük etkiler oluşturur. Öğretmenler maddi-manevi sosyal ve örgütsel farklı faktörlerden etkilenebilmektedirler.

Çalışılan okulun türü, nitelikleri ve biçimi, öğretmenlerin mesleklerine önem vermeleri, mesleklerini sevmeleri ve öğretmenliği seçme sebepleri gibi nedenler öğretmenlerde yabancılaşma olgusunu meydana çıkarabilmektedir. Öğretmenlerin eğitimi içeren tüm faaliyetlerden uzaklaşması, bu faaliyetlerin anlam ifade etmemesi işlerine duydukları ilgiyi azaltmaktadır. Okulunda yabancılaşma duygusu yaşayan öğretmen ayrımcılık yapıldığını ve gruptan dışlandığını düşünüp hem çalışma arkadaşlarına hem de kendisine en son olarak da işine karşı yabancılaşmaya başlar (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Bahsedilen tüm bu durumlar neticesinde işe yabancılaşma kavramı üzerine bir çalışma yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

1.1. Literatür Taraması

Yabancılaşma kavramı farklı bilim dallarında üzerinde durulmuş konulardan bir tanesidir. Örneğin; yabancılaşma kavramına felsefi açıdan bakıldığında bir kimsenin kendi emeği sonucu ürettiği ürünlerden uzaklaşması, sosyalleşmeden uzak durması ve hayata ilgisiz kalması gibi olgular görülmektedir (Güçlü, Uzun, Uzun ve Yolsal, 2003). Psikoloji alanında yabancılaşma; bireyin kendisini ve çevresini pasif bir biçimde kabul etmesi ve bu yönde hareket göstermesi olarak tanımlanmıştır (Kılçık 2011). Hukuk alanında yabancılaşma; hukuksal kuralların işlevsellikten uzaklaşması ve ihtiyaçları gidermemesi üzerine çalışanların yapmış oldukları işlerden soğumasıdır (Demirez ve Tosunoğlu, 2017; Fettahlıoğlu, 2006). Ekonomi alanında yabancılaşma; uygulanan politikaların ekonomik sorunları çözemediği durumlarda çözümsüzlüğün oluşturduğu baskı halinde ortaya çıkan ilgisizlik durumudur (Açıkel 2013). Eğitim alanında oluşan yabancılaşma ise; eğitim örgütlerinin ekonomik ve sosyal yönden işlevsiz hale gelmesi, eğitim etkinliklerinin anlamsız bulunması sonuçlarıyla çalışanların örgütten ayrılması sonucu eğitime karşı olumsuz tutumların ortaya çıkmasıdır (Akar, 2018).

Bireyin ne ölçüde yabancılaşmayı yaşadığı tanıma, anlama ve ifade edebilme yeteneğiyle ilişkilidir. Bazı insanlar düzgün davranma kapasitelerine sahip olmayabilirler. Bu yüzden yabancılaşma istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir. Toplumun değerlerini ve kurallarını reddeden, farklı maddeler ve uyuşturucular yoluyla gerçeklikten kaçma eğilimi gösteren bireyler, yabancılaşmanın olumsuz sonuçlarına örnek oluşturmaktadır. İnsanlar etkileşim sırasında kaba, kırıcı ve kalpsiz olabilirler. Bu durum elbette etkileşimi daha zor bir süreç haline getirmektedir. Bu nedenle yabancılaşma bir tür hayal kırıklığı ve umutsuzluk olarak ifade edilmektedir. Böylece insanlar geleceğini şekillendirme konusunda zayıf olduklarını hissederler (Ataman, 2009). Ayrıca yabancılaşma; yalnızca ekonomik, toplumsal ve siyasal ilişkilerdeki bozulma sonucu olmayıp, bütün işlerdeki aksaklıklar neticesinde meydana gelen insanın benliğine uygun olmayan bir şekilde yaşamak zorunda kalması olarak da tanımlanmaktadır (Tolan, 1981).

Yabancılaşmanın beş aşamada oluşabileceğini söylenebilir. İlk olarak yabancılaşan insan istediklerini elde edemeyeceğini düşünür ve güçsüzlük duygusuna kapılır. İkinci olarak, inanmak konusunda kararsız kalır ve anlamsızlık durumuna kapılır.

Üçüncü olarak, toplumsal amaçlara ulaşabilmek için toplumun belirlemiş olduğu kurallara ve yasaklanan yöntemlere başvurmasından dolayı kuralsızlık durumu içine düşer. Dördüncü olarak, toplum tarafından yüksek değer verilen şeylere daha düşük değer vermesi sebebiyle kendini soyutlama duygusuna kapılır ve son olarak kendisinden uzaklaşıp kendisine yabancılaşmış konumuna gelir. Bu nedenlerde yabancılaşma kişinin duygusal yönden toplumla bağını koparması anlamına gelmektedir. Yani yabancılaşma; insanın gerçek özünden, kendi benliğinden uzaklaşması demektir (Büyükyılmaz, 2007).

Günümüzde hızla gelişen ve değişen teknoloji, iş dallarındaki çeşitlilik bireyi bunalıma sokabilmektedir. Bunlarla birlikte birçok role sahip olan insan ikilem yaşar ve böylece insanın bunalıma sürüklenmesi kaçınılmaz hale gelmektedir. Bu bunalım hali bireyde bir süre sonra yabancılaşmayı meydana getirmektedir. Kişi kendisine, çevresine ve işine yabancılaşabilmektedir. Bu durumda yabancılaşma çoğunlukla insanı olumsuz etkilemektedir (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016). Kişilerin kendilerine uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda olması ve bunun sonucunda sürekli iş değiştirmesiyle yabancılaşma meydana gelmektedir. Rekabet içinde olan bir ortamda ve monoton olan bir ortamda yabancılaşma olgusu daha sık görülmektedir. Ayrıca çalışan yaptığı işin karşılığında aldığı ücreti az bulursa mutsuz olur, yalnız hisseder ve nihayetinde yabancılaşır (Şimşek, Balay ve Şimşek, 2012).

Çalışanların işe yabancılaşmasında etkili olan faktörler Başaran (1998) tarafından şu şekilde sıralanmaktadır;

- ✓ Üretim araçlarıyla etkileşim sonucunda meydana gelen ürünün çalışana özel olmaması,
- ✓ Neyin, nerede ve hangi şekilde yapılacağı belli olmasından dolayı ortaya çıkan ürünün yaratıcılıktan uzak olması,
- ✓ İşin bütün olarak üretilmemesi sonucu çalışanın ortaya çıkan ürünü kendisinin olarak görmemesi,
- ✓ Örgütte bulunan hiyerarşik düzen ve denetimin çalışanın kendisinden soğumasına neden olması,
- ✓ Çalışanın toplumsallaşma ve sosyalleşme olanağını kaybetmesi ve
- ✓ Tüm bu ifadelerden sonra çalışan örgütteki hayatında kendisini ifade etmeyi bırakması ve işiyle arasına soğukluk girmesidir.

İşe yabancılaşma ilk olarak bireyi, daha sonra bireyin çevresini ve çalıştığı örgütü olumsuz etkilemektedir. İşe yabancılaşma yaşayan bir insan; örgüte ait olamama duygusunu hisseder, iş doyumsuzluğu yaşar, çevresinden kendini soyutlar ve sessizlik gibi davranışlar sergiler (Demirez ve Tosunoğlu, 2017).

İşine yabancılaşan insan, harcadığı emekte kendini yetersiz görür, mutsuz hisseder, zihinsel ve fiziksel anlamda kendisini geliştirme konusunda çaba sarf etmez. Örgütte çalışmalarını zorunluluk olarak görür (Celep, 2008). İşe yabancılaşma; çalışanın yaptığı işe karşı mutsuz olma, hayal kırıklığı yaşama, bıkkınlık, soğukluk, yorgunluk hissetme duygularını barındıran psikolojik bir durumdur. Bu durum çalışanın dinamikliğini kaybetmesi, monotonlaşması, beklentilerini karşılayamaması, işinin eskisi kadar heyecan vermemesi ve işe olumsuz bakması gibi özellikler kazanmasına sebep olmaktadır (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016).

İşe yabancılaşma beraberinde hem örgüt için hem de birey için birtakım olumsuzluklara neden olmaktadır. Çalışan bireylerin iş doyumları, örgüte olan bağlılıkları, performansları, psikoloji ve sağlık durumları işe yabancılaşma olayından etkilenmektedir. Bu nedenle bireylerin işe yabancılaşmasına neden olan unsurları ortaya çıkarmak gerekmektedir (Uğur ve Erol, 2015).

İşe, çalışan açısından bakıldığında anlam yüklenememesi, çalışanın bir parçası olduğu örgüte bağlılığının azalması gibi durumlar işe yabancılaşmayla sonuçlanmaktadır (Elmas-Atay ve Gerçek, 2017). Ayrıca çalışanın işine karşı olumsuz düşüncelere sahip olması, işinde kendisini iyi yansıtamaması ve işiyle özdeşim kuramaması işe yabancılaşmasına neden olmaktadır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013). Bireylerin kendi isteği dışında zorla veya zorunda bırakılarak kişiliğine uygun olmayan işlerde çalışması da işe yabancılaşmayı beraberinde getirir. Bunlara ek olarak, bireylerin uzun süre aynı işte çalışmaları, düşük ücretli işler, yoğun rekabetli çalışma ortamları, monotonlaşan ve tekdüze hale gelen işler de işe yabancılaşmanın diğer sebepleri olarak gösterilmektedir (Şimşek, Balay ve Şimşek, 2012).

İşe yabancılaşmaya neden olan başka bir unsur da sanayileşmedir. Sanayileşme, işveren ve iş gören adı altında iki grup oluşmasına zemin oluşturmuştur. İş süreçlerinin işverenlerce yönlendirilmesi, iş görenlerin işlerine karşı olumsuz düşüncelere sahip olmasına neden olmuştur. Bu durum işten ayrılmaya kadar gidebilecek bir süreci de beraberinde getirmiştir. Ayrıca iş görenler, yaptıkları işi sahiplenememe ve iş sürecine hükmedememe gibi kendilerini soyutlayıcı düşüncelere sahip olurlar. Bundan dolayı farklı iş süreçleri, yeni sınıflamalar ve yeni çalışma düzenleri oluşturan sanayi, iş görenlerin yabancılaşmasında etkili olmuştur (Yüksel, 2014).

İşe yabancılaşmayla sonuçlanan bir başka neden ise; kaçınılmaz olarak bireylere dayatılan hiyerarşik yapıdır. Örgütün büyüklüğü bu hiyerarşik yapının düzeyini de etkiler. Örgüt büyüklüğü arttıkça hiyerarşik düzenin varlığına daha çok ihtiyaç duyulmaktadır. Hiyerarşi varlığının düzeyi örgütteki sosyal ilişkileri etkiler. Yüksek hiyerarşinin bulunduğu örgütlerde samimi ilişkiler azalmaktadır. Hiyerarşi düzeninde birey, yöneten ve yönetilen olmak üzere iki grupta yer almaktadır. Bu gruplaşma sonucunda bireyi farklı kılan duygu ve düşünceler yok olmaktadır. Böylece birey, tek başına anlam ifade etmeyen, bütününe değersiz bir parçası durumuna gelir ve yabancılaşma sürecine sürüklenmiş olur (Yeniçeri, 2009).

Yabancılaşma kavramı aslında kendi içinde sonuçlarını da ortaya çıkarmaktadır. Çünkü; yabancılaşmanın boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık (izolasyon) ve kendine yabancılaşma birer sonuç olarak değerlendirilebilir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009).

İşe yabancılaşma, kişinin sadece çalışma hayatını değil sosyal yaşamını da etkilemektedir. Çalışma çevresinde niteliksiz ilişkiler kuran birey, sosyal yaşamında da niteliksiz ilişkiler kurar. Örneğin; işinde kontrolü sağlayamayan birey, sosyal ilişkilerinde de kontrol sağlayamadığı duygusuna kapılır (Seeman, 1967).

İşe yabancılaşma problemi her meslekte görülebileceği gibi, öğretmenlik mesleğinde de grlmektedir. Eğer ğretmenin normları, görev yaptığı okulun normlarıyla çelişirse, ğretmen sistem üzerinde etkili olmadığını düşünürse, okul yönetimiyle arasına mesafe koyar ve eğitsel hedeflerini basit denilebilecek düzeyde tutarsa bu ğretmen işine yabancılaşmış denilebilir (Hearn, 1971). Tıpkı diğer meslek gruplarında olduğu gibi öğretmenlerde de görülen işe yabancılaşma durumu eğitimsel açıdan önemli bir sorundur (şimşek, Balay ve şimşek, 2012).

Öğretmenlerin işine yabancılaşmasına neden olan çeşitli etmenler vardır. Eğitim sorunlarının artış göstermesiyle öğretmenlerde bu sorunlarla baş edemeyeceği fikrinin oluşması işe yabancılaşmayla sonuçlanmaktadır. Ayrıca ğretmenlerin yaşadıkları ekonomi temelli sorunlar da işe yabancılaşma üzerinde etkili unsurlardan birisidir (şimşek, Balay ve şimşek, 2012). Öğretmenlerin bürokrasi çatısı altında kendilerini yeterince özerk hissedememeleri, yalnızca kâğıt üzerinde karar mekanizmasının bir parçası olmaları işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Bu sorunun giderilmesi için her bölgenin kendi imkânlarına göre bir eğitim sistemi benimsemesi ve bu kararın tüm paydaşların onayıyla alınması gerekmektedir (Akar, 2018).

Yukarıda da değinildiği gibi eğitim örgütlerinde işe yabancılaşmanın sebeplerini; sistemsel ve bürokratik sebepler, kurumsal sebepler, kişisel sebepler, ekonomik sebepler ve ğretmen-ğrenci ilişkilerine dayalı sebepler olarak belirlemek mümkündür.

1.2. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, işe yabancılaşma kavramına ilişkin sınıf ğretmenlerinin görüşlerini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. İşe yabancılaşma kavramının tanımı nedir?
2. İşe yabancılaşmanın neden ve sonuçları nelerdir?
3. İşe yabancılaşmanın ortadan kaldırılması için neler yapılmalıdır?

1.3. Araştırmanın nemi

İşe yabancılaşma durumu öğretmenin işine, kurumuna, dünyaya ve kendisine yönelik bakışının değişmesine ve kendinde eksikliğini hissettiği duygular yaşamasına sebep olur. İş hayatında bu durumu engellemeye yönelik gerekli düzenlemelerin yapılabilmesi için de işe yabancılaşma duygusunun anlaşılabilir olması gerekmektedir (şimşek, Balay ve şimşek, 2012). İşe yabancılaşmayla ilgili yapılacak çalışmalar buna hizmet edecektir. Bu araştırma da bu amaca bulunacağı katkıdan dolayı önem teşkil etmektedir.

Ayrıca araştırmanın eğitim alanında öğretmenler üzerinde yapıyor olması ve nitel çerçeve kullanılarak doğrudan alıntılarla gerçeklik sunması araştırmayı farklı kılmaktadır. Özetle sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma duygusunun anlaşılabilir kılınması amacıyla yapılan bu çalışma bireye, topluma, eğitim sistemine ve eğitim yönetimi alanına yarar sağlayacağı düşüncesiyle önemli görülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma bazı sınırlılıklar çerçevesinde yapılmıştır. Bunlar;

1. Araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerin demografik özelliğindeki farklılıklar, çalıştıkları kurumların ve çevrenin oluşturduğu farklılıklar araştırmayı etkilemiş olabilir. Ayrıca öğretmenler, idari ve yasal sınırlılıklardan dolayı kendilerini baskı altında hissetmiş olabilirler.
2. Görüşme yeri ve zamanı öğretmenlerin isteği doğrultusunda planlanmıştır fakat görüşme anında oluşabilecek gürültü ve stres ortamı araştırmayı etkilemiş olabilir.
3. Görüşme süreleri o anki duruma göre esneklik göstermiş olup ortalama 40 dakika sürmüştür. Bu sürelerde oluşan farklılıklar araştırma için sınırlılık oluşturabilmektedir.

2. YÖNTEM

Bu çalışma nitel araştırma çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve belgelerin çözümlenmesi gibi veri toplama teknikleri kullanılarak, olayların ve buna bağlı algıların doğal ortamı içerisinde bütüncül bir biçim ve gerçekçi bir bakış açısıyla meydana çıkarılmasını temel alan, nitel bir sürecin izlendiği bilimsel çalışmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Diğer bir deyişle, nitel araştırma odağına nitelik kavramını alan; fenomenolojik, yapılandırmacılık ve sembolik etkileşimcilik gibi felsefi temellere dayanan, kapsamlı, açıklayıcı, yaygın ve bütüncül bulgulara dayalı bilimsel bir araştırma türüdür (Merriam, 2013).

2.1. Araştırma Deseni

Bu çalışmanın amacı ve araştırma sorularına bakıldığında uygun olan yöntemin nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji (olgubilim) olduğu görülmektedir. Olgubilimsel araştırma; günlük yaşantıda çeşitli biçimlerde karşılaşılabilen fakat tam olarak anlaşılabilen ayrıca tümüyle yabancı olunmayan olguları esas almaktadır. Bu tür çalışmalar uzun görüşmeler hatta birden fazla görüşme gerektirebilir. Ayrıca bu araştırmalarda örneklemin sınırlı kalması oldukça doğaldır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Deneyimsel anlamın altında bulunan esas yapının, gerçeğin, elde edilmesi için olgubilimsel görüşme, bir veri toplama yöntemi olarak kullanılmaktadır. Söz konusu olguyu tecrübe etmiş birey ya da grupla görüşülmeden önce, araştırmacı olgunun boyutlarını incelemek, yargıların ve bakış açılarının farkında olabilmek adına kendi tecrübelerini keşfetmelidir. Bu süreçte gündelik yargılar, algılar ve bilgiler bir kenara bırakıldıktan sonra olguya odaklanılmalıdır (Merriam, 2013).

2.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Doğu Anadolu bölgesinde bir ilde farklı okullarda görev yapan sınıf öğretmenleri arasından seçilmiş 12 katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcıların belirlenmesinde mekân, alanda yetkinlik, kolay ulaşılabilirlik ve mesleki tecrübe göz önünde bulundurulmuştur. Bundan dolayı amaçlı örnekleme yöntemi çerçevesinde kolay ulaşılabilir örnekleme tekniği tercih edilmiştir. Nitel araştırma modelinde sıklıkla yer verilen bu yöntem, maliyet bakımından diğer metotlara göre daha uygundur. Ulaşılması kolay ve araştırmacı tarafından tanınan katılımcılar üzerinden verileri toplamak, araştırmacı için çalışmayı daha uygulanabilir hale getirip, kısa sürede neticelenmesini sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

		f	%
Cinsiyet	Erkek	6	50
	Kadın	6	50
Toplam		12	100
Eğitim Durumu	Lisans	10	83
	Yüksek lisans	2	17
Toplam		12	100
Yönetim Görevi	Okul müdürü	1	8.5
	Müdür yardımcısı	1	8.5
	Yok	10	83
Toplam		12	100
Mesleki Deneyim	0-4 Yıl	3	25
	5-9 Yıl	2	12.5
	10-14 Yıl	3	25
	15-19 Yıl	3	25
	20 ve Üzeri Yıl	1	12.5
Toplam		12	100

Yukarıda verilen tablo incelendiğinde çalışma grubunun 6 erkek 6 kadın toplam 12 katılımcıdan oluştuğu görülmektedir. Bu katılımcıların 10'u lisans, 2'si ise yüksek lisans mezunudur. Katılımcılar arasında 1 okul müdürü ve 1 okul müdür yardımcısı toplam 2 yönetici vardır. Mesleki deneyim açısından bakıldığında ise; 3 kişi 0-4 yıl, 2 kişi 5-9 yıl, 3 kişi 10-14 yıl, 3 kişi 15-19 yıl ve 1 kişi 20 ve üzeri çalışma yılına sahip olduğu görülmektedir.

2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Elde edilen nitel verilerin belirlenen çerçeve dahilinde derinlemesine incelenmesi ve gerekli ayrıntının verilmesi, ilgili okura gerçekçi ve güvenilir bir tablo sunabilmesi için önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu bağlamda, çalışmada nitel veri toplama araçlarından yarı yapılandırılmış görüşme formuyla verilerin toplanması uygun görülmüştür.

Görüşme formu yöntemi, birbirine benzer konular üzerinde durmak şartıyla farklı insanlardan aynı tür bilgilerin alınması amacıyla kullanılmaktadır (Patton, 1987).

Yarı yapılandırılmış görüşme formunda araştırmacı, önceden belirlediği alanlar ve konulara bağlı kalarak önceden hazırladığı soruları sorar. Yeterli görmediği ve daha detaya inmek istediği durumlarda ise ek sorular sorma özgürlüğüne sahiptir. Görüşme sorularının araştırma problemine hizmet etme zorunluluğunun olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Araştırmacı görüşme sırasında görüşme sorularının yerini değiştirebilir, soruyu atlayabilir ve isterse geri dönebilir, bazı konuların ayrıntısına girebilir veya görüşmeyi sohbet tarzına taşıyabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Bu çalışmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunda dört soru yer almaktadır. Görüşme sorularının belirlenmesinde ilgili literatür taraması yapılmış, konuyla ilgili araştırmalar incelenmiş ve daha sonra görüşme soruları oluşturulmuştur. Hazır hale getirilen sorular hakkında uzman görüşüne başvurulmuştur. Öneriler doğrultusunda soru cümlelerinde bulunan gereksiz sözcükler çıkartılmıştır. Üç öğretmen üzerinde pilot uygulaması yapılmış, verilen cevapların amaca hizmet etme düzeyi incelenmiş, sorularda açık ve anlaşılır olmayan kısımlara rastlanmamıştır. Böylece görüşme formu hazır hale getirilmiştir.

Veriler, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında toplanmıştır. Görüşme öncesi katılımcılara görüşmenin etik kurallar çerçevesinde gerçekleşeceği bilgisi verilmiş ve gönüllü katılımcılardan randevu alınarak, müsait oldukları bir zaman diliminde ve katılımcıların uygun gördükleri bir mekânda gerçekleştirilmiştir. Ayrıca mekân seçiminde ısı, ışık, ses ve rahatlık gibi faktörler doğrultusunda en müsait yerler belirlenip, kurum içinde araştırma için gerekli izinler alınmıştır.

Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler betimsel analiz tekniğine göre çözümlenmiştir. Betimsel analizde amaçlanan, görüşme sonucunda elde edilen ham verilerin okuyucunun daha kolay anlayabileceği ve çalışmalarında daha rahat kullanabileceği bir forma dönüştürmektir. Araştırma sırasında elde edilen veriler önceden sıralanır ve hazırlanmış temalara göre yorumlanır. Bu yöntemde nitel veri toplama araçlarında yer alan, sorular ve konular göz önünde bulundurularak çalışmanın analizi sağlanır (Ekiz, 2009).

Verilerden elde edilen metinler satır satır okuma tekniği kullanılarak detaylı bir biçimde okunmuştur. Okunan verilerden ve literatür taramasından edinilen bilgiler doğrultusunda kodlar çıkartılmıştır. Çıkartılan kodlar sistematik olarak bir araya getirilmiştir. Alanında uzman olan akademik danışman ile oluşturulan kodların değerlendirilmesi yapılmıştır.

Verilerin analizi esnasında katılımcıların görüşlerini en yakın biçimde yansıtmak amacıyla sık sık doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar önce sıralanmış sonra benzer ifadeler tespit edilerek kategorilere ayrılmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilerin analiz edilmesi şu sıraya göre gerçekleştirilmiştir;

1. Veriler araştırma sorularına bağlı kalmak şartıyla, görüşme sorularına göre analiz edilmiştir. Veri analizinin gerçekleştirilmesi için uygun bir çerçeve oluşturulmuş böylece verilerin hangi temaya/koda göre kategorize edileceği belirlenmiştir.

2. Tema/Kod olarak oluşturulan çerçeveye göre, verilerin organize edileceği tema/kod belirlenmiştir. Ayrıca çerçeve önceden belirlendiği için bazı veriler kullanılmamıştır. Araştırma için önem arz eden doğrudan alıntı cümleler belirlenmiştir.

3. Verilerin tanımlanması yapılmış olup, gerek duyulan durumlarda doğrudan alıntılar ile bu tanımlamalar/kodlamalar desteklenmiştir. Bu aşamada verilerin açık ve kolay anlaşılabilir olarak tanımlanması sağlanmış ve tekrarlardan kaçınılmıştır.

4. Son olarak tanımlanan bulguların açıklaması yapılmış, anlamlandırılması sağlanmış ve bulgular arasında ilişkilendirmelerin tespiti gerçekleştirilmiştir.

5.

3. BULGULAR

Bu bölüm araştırma soruları kapsamında, görüşme soruları sırasına göre ele alınmıştır. Buna göre araştırmanın birinci soru olarak araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerine “İşe yabancılaşma kavramını nasıl tanımlarsınız?” sorusu yönlendirilmiş, alınan cevaplar analiz edilmiştir. Bu analiz sonucunda sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma kavramına ilişkin algularını sırasıyla; uzaklaşma, isteksizlik, sevmemek, soğumak, güçsüzlük, yabancılaşma, bunalım, anlamsızlık ve gayesizlik şeklinde ifade ettikleri görülmüştür. Bu bulgulara ilişkin tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 2: İşe Yabancılaşma Kavramına İlişkin Algılar

Kod	f	%	Örnek Cümle
Uzaklaşma	5	21	“...insanın çalıştığı kurumdan uzaklaşması, kendini oraya ait hissetmemesi, ortamla duygusal bir bütünlük sağlayamaması olarak tanımlayabilirim.” (Ö12).
İsteksizlik	4	17	“...çalışanın çalışma hayatına karşı isteksizliği olarak söyleyebiliriz.” (Ö5).
Sevmemek	4	17	“...mobbing sonucu yaptığı işi sevmeme, haz duymama, sadece gelir amaçlı çalışmasıdır.” (Ö2).
Soğumak	3	12	“...işten soğuma, işten uzaklaşma ve işini benimseyememe...” (Ö1).
Güçsüzlük	3	12	“Çalışan çalışma ortamında kendini güçsüz hissederse işe yabancılaşma olur.” (Ö4).
Yabancılaşma	2	9	“...isteksizlik, yabancılık çekme, güçsüzlük kavramlarını kullanabilirim.” (Ö6).
Bunalım	1	4	“...çalışanın yol yorgunluğu ve iş temelli bunalım yaşanması...” (Ö8).
Anlamsızlık	1	4	“...kişinin kendini tanıyamaması ve anlamsızlık olarak düşünebiliriz.” (Ö3).
Gayesizlik	1	4	“...çalışanın gaye eksikliği kavramını kullanabiliriz.” (Ö8).
Toplam	24	100	

Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinden bir tanesinin işe yabancılaşma kavramına ilişkin tanımı şu şekildedir:

“İşe yabancılaşma bireyin kendi işinden çeşitli nedenlerde soğuması ve sevmediği işi yapmaya başlaması olarak tanımlanabilir. İşe yabancılaşan, bir çalışan olabileceği gibi işveren de olabilir. Kişi işini severek yapmaz ve böylece iş kalitesi düşebilmektedir. Bunun psikolojik, sosyal veya maddi gibi birden fazla nedenleri olabilir. Tüm bu nedenler sonucunda işten uzaklaşma, kendini oraya ait hissetmeme gibi sonuçlar ortaya çıkabilir (Ö7).”

Başka bir sınıf öğretmeninin görüşü şu şekildedir:

“İşe yabancılaşmaya yol açan faktörler arasında aşırı bürokrasi, örgüt yapısı, monoton çalışma, denetim iş bölümü, teknolojiye odaklama, çatışma, çalışanların işten duydukları memnuniyetsizlik, tükenmişlik, stres, güvensizlik gibi nedenler yer almaktadır (Ö10).”

Araştırmanın ikinci sorusu olarak “İşe yabancılaşma nedenleri nelerdir?” sorusu katılımcılara sorulmuştur. Alınan veriler analiz edildiğinde sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşmanın nedenlerine ilişkin algılarını yetersizlik hissi, mobbing, mutluluk-haz, maddiyat, güvensizlik, iş yükü, iş birliği, iş ortamı, özel hayat, iş uygunluğu, zorunluluk, monotonluk ve saygısızlık şeklinde sıraladıkları görülmüştür. Bulgulara ilişkin tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 3: İşe Yabancılaşmanın Nedenlerine İlişkin Algılar

Kod	f	%	Örnek Cümle
Yetersizlik Hissi	7	18	“Çalışma şartlarının ve malzemelerin yetersiz olması...” (Ö5).
Mobbing	5	13	“...kendini gerektiğinden fazla yorması, yabancılık çekmesi, mobbing altında kalması gibi birçok neden sıralayabiliriz.” (Ö6).
Mutluluk-Haz	5	13	“Çalışan yaptığı işten tat ve haz alamadığında görülür.” (Ö4).
Maddiyat	3	7	“...verilen emeğin karşılığının alınmaması, iş saatlerinin fazlalığı ve düşük maaş, çalışanın psikolojik ve sosyal açıdan daha rahat edeceği iş ortamı araması işe yabancılaşmanın aklıma gelen nedenleridir.” (Ö8).
Güvensizlik	3	7	“Çalışılan kurumda, çalışanlar arasında bir güven ortamının bulunmaması veya zayıf güven bağlarının olması işe yabancılaşmayı tetikleyen belki de en önemli nedendir.” (Ö7).
İş yükü	3	7	“...ebeveynler çocuklarına yeteri kadar ilgi, fırsat ve imkân sağlayamamaktadır. Bu durum başlı başına öğretmenin iş yükünü arttırmakta elinden gelenin en iyisini yapmasını zorunlu kılmaktadır.” (Ö12).
İş Birliği	3	7	“Çalışma ortamında iş birliğinin olmaması, çalışanlar arasında dayanışma değil de rekabet olması işe yabancılaşma nedenleri olarak sıralayabiliriz.” (Ö5).
İş Ortamı	3	7	“Çalışanın psikolojik ve sosyal açıdan daha rahat edeceği iş ortamı araması işe yabancılaşmanın aklıma gelen nedenleridir.” (Ö8).
Özel hayat	2	5	“...bazen bireylerin kendi kişisel hayatları sonucu işten de uzaklaşabilirler.” (Ö2).
İş Uygunluğu	2	5	“İşin bireye uygun olmaması, işi yapmaktan dolayı mutlu olmamak, işi sevmemek, işle aranda bağ kuramamak, çalışanlarla aranda bağın olmaması diyebilirim.” (Ö9).
Zorunluluk	2	5	“...birey zorunluluk hissetmekte, işe kendisini verememekte ve işinden kaçmaya çalışmakta, her sabah işe giderken ayakları geri geri gitmektedir.” (Ö7).
Monotonluk	1	3	“İşe yabancılaşmaya yol açan faktörler arasında aşırı bürokrasi, örgüt yapısı, monoton çalışma... gibi nedenler yer almaktadır.” (Ö10).
Saygısızlık	1	3	“Şevk kırıcı olaylar, ortamdaki sorunlar, yeterli saygıyı görememe, düşüncelerin önemsenmemesi, çağ farklılaşması, beklentilerin değişmesi gibi nedenler olabilir.” (Ö12).
Toplam	40	100	

Katılımcılardan bir tanesi işe yabancılaşmanın nedenine ilişkin algısını şu cümlelerle ifade etmiştir:

“Şevk kırıcı olaylar, ortamdaki sorunlar, yeterli saygıyı görememe, düşüncelerin önemsenmemesi, çağ farklılaşması, beklentilerin değişmesi gibi nedenler olabilir. Örneğin kendi durumumuzu anlatacak olursak doğuya ilk defa gelmiş yeni atanmış öğretmenler bilmedikleri bir kültürle ilk defa tanışmaktadırlar. Doğu’daki çok çocuklu aile yapısı, geçim darlığı, maddi yetersizlikler gibi sebeplerle ebeveynler çocuklarına yeteri kadar ilgi, fırsat ve imkân sağlayamamaktadır. Bu durum başlı başına öğretmenin iş yükünü arttırmakta elinden gelenin en iyisini yapmasını zorunlu kılmaktadır. Ancak veli ilgisizliği öğretmeni kendi başına bırakmakta başarılı olma yolunda daha yavaş ilerlemeye sebebiyet vermektedir. Ben kendim şu an görev yaptığım bölgede velilerin çocuklarının derslerine zaman ayırmamalarını şaşkınlıkla karşılamaktayım. Bu durum için daha çok çabalayıp velilerimden de evde eğitim konusunda destek talep ederek bu durumu iyileştirmeye çalışmaktayım. Teknoloji ve internetle bütünleşen yeni eğitim döneminde çağı yakalamak değişime ayak uydurabilmek öğretmenliğin iş tanımına eklenmiştir. Yıllardır öğretmenlik yapan ve emekliliği yaklaşan emekli öğretmen adayı öğretmenlerimizin işe yabancılık hissetmelerine sebep olmaktadır (Ö12).”

Başka bir sınıf öğretmenine göre işe yabancılaşmanın nedenleri şu şekildedir:

“Bir sınıf öğretmeni olarak söylemek istiyorum ki öğrencilerin hayatında ilk defa karşılaştıkları ya da bu kadar akademik olarak almaya çalıştıkları okuma yazma sürecinde bunu çok yaşadım. -üç kere birinci sınıf okutmuşum gibi- Bu benim meslek hayatımdaki yabancılaşmanın belki en büyüğüydü. Bunun sebebi ise öğretmenin bu süreçte belki kendini yetersiz görmesi, öğrenci hazırbulunuşluğu ya da gerçekten okuma yazma sürecinin zorluğu olduğunu düşünmekteyim. Bunların yanında örgütü oluşturan diğer parçaların üzerine düşen görevi yerine getirmemesi olabilir. Okuma yazma sürecinde velinin çocuğuna gerekli yardımı yapmaması olabilir. Ya da okul idaresinin bu süreçte bulunan sınıf öğretmenine yardımcı olmaması işlerini zorlaştırması yabancılaşmaya sebep olabilir (Ö11).”

Diğer bir katılımcının bu konudaki görüşleri şöyledir:

“Bireyin yaptığı işin karşılığı maddi olarak alamadığını düşünmesi, maddi imkânsızlıklar gibi nedenlerle sevmediği işi yapmak zorunla kalması, çalışma ortamında bireye mobbing uygulanması, çalışma ortamında güvensizlik hissetmesi ve işinde yeterinde profesyonel olmadığını düşünmesi gibi nedenler işe yabancılaşmayı doğurabilir (Ö1).”

Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerine üçüncü olarak “İşe yabancılaşmanın sonuçları nelerdir?” sorusunu sorulmuştur. Cevaplardan elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcılar işe yabancılaşmanın sonuçlarına ilişkin algılarını sırasıyla; hoşnutsuzluk-mutsuzluk, verimsizlik, başarısızlık, asosyal ilişkiler, güvensizlik, denetimsel artış, işleyiş sorunları ve istifa şeklinde belirtmişlerdir. Bu bulgulara ilişkin tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 4: İşe yabancılaşmanın Sonuçlarına İlişkin Algılar

Kod	f	%	Örnek Cümle
Hoşnutsuzluk- Mutsuzluk	6	22	“Mutsuzluk, işten tat almama, yorgunluk, bezginlik, verimli olamamak gibi sonuçları vardır.” (Ö9).
Verimsizlik	5	18	“İşe yabancılaşma sonucunda verim azalır. Yeteri kadar başarı sağlanamaması durumu diğer çalışanları etkiler. Onlarda hoşnutsuzluk ve verimsizlik durumu oluşur. İş yerindeki denetim yoğunlaşır ve bu da işe yoğunlaşmamayı artırır.” (Ö5).
Başarısızlık	5	18	“...yaşam kalitesi ve mesleki durumunun etkilenmesi, sağlığının olumsuz etkilenmesi, grup içi çatışma, işine hâkim olamama, başarılı olamama gibi sonuçlara neden olur.” (Ö6).
Asosyal İlişkiler	5	18	“...kültürel yapının uyumsuzluğu, kişiler arasında ilişkilerin az olması, kişilerin etkinliklere az katılması, grup üyeleri üzerinde denetim eksikliği... gibi birçok sonuç sayabiliriz.” (Ö3).
Güvensizlik	2	8	“Sadece gelir amaçlı çalışma olur ve grubun güven duygusunu da olumsuz etkileyerek başarısız olmasına sebep olur.” (Ö2).
Denetimsel Artış	2	8	“İşe yabancılaşma ile rutin ve monotonluk artar. İşin rutinliği arttıkça denetimlerde artar, yabancılaşmada artar.” (Ö4).
İşleyiş Sorunları	1	4	“Mesela idari kadroda bulunan bir müdür yardımcısının işten uzaklaşması bir okuldaki iş ve işleyişin durmasına sebep olacağını düşünüyorum. Çünkü o kadroda bulunan birinin işi yapmaması okuldaki diğer çalışanları da etkileyecektir.” (Ö11).
İstifa	1	4	“İşe yabancılaşma sebebiyle işten ayrılmaların çoğalması, işten ayrılmaların şirketlere yüksek oranda masraf çıkarması...” (Ö8).
Toplam	27	100	

Çalışmaya katılan bir sınıf öğretmenin işe yabancılaşmanın sonuçlarına ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“Kişinin ürettiği meta arttıkça, kendisi daha ucuz bir meta haline gelir. O yüzden işçi kendisini ne kadar işine katarsa kendisine karşı ortaya çıkardığı yabancı, nesnel dünya o kadar güç kazanır, kendisi ve içsel dünyası o kadar yoksullaşır, tükenir ve kendisine daha az ait olur. Yeterince öz güven ve kişilik kazanmadıklarından bencilleşmeleri, ahlak dışı davranışlarda bulunmaları kolaylaşır insan insana yabancılaşır (Ö10).”

Bir başka sınıf öğretmeni ise işe yabancılaşmanın sonuçlarını şu şekilde belirtmiştir:

“Bireyin işine yabancılaşması aslında sadece kendini ilgilendiren bir durummuş gibi görünse de başta kendisi olmak üzere; ailesi, çalışma arkadaşları, çalıştığı kurum ve kurumun bağlı olduğu diğer birimleri de ilgilendirmektedir. Bundan dolayı bir işe yabancılaşma vakasında öncelikle işe yabancılaşan kişinin ailesi, arkadaşları, iş arkadaşları, işvereni ve kurumu olumsuz yönde etkilenecektir. Bu olumsuzluk neticesinde sırasıyla belirtmiş olduğum silsile için iş başarısı kaçınılmaz olacaktır. Ayrıca sadece iş başarısıyla kalmayıp iş dışındaki hayatında da mutsuzluğu getirecektir. Böylece bireyin yaşama kalitesi hızla düşecektir. Bu durum aynı şekilde iş arkadaşları içinde geçerli olacaktır. Çalışanlarından yeterli verimi alamayan işveren de iş kanadında mutluluğa ulaşamayacak ve çalışanlarına mobbing uygulamaya yönelecektir. Mobbing sonrasında bu döngü her seferinde daha da kötü,

daha da sert biçimde devam edecektir. Genel sonuca baktığımızda ise söz konusu örgüt başarısızlığa ve ardından çöküşe doğru gidecektir. Verimli bir şirketin veya kurumun böylesi bir çıkmazla verimsiz bir hal alması da ülkeyi olumsuz etkileyecektir (Ö7).”

Başka bir katılımcının ise bu konuya ilişkin algıları şöyledir:

“İşe yabancılaştırmanın sonuçları olarak, yeteneklerin yok olması, monotonluk ve standart tüketici artması, kültürel yapının uyumsuzluğu, kişiler arasında ilişkilerin az olması, kişilerin etkinliklere az katılması, grup üyeleri üzerinde denetim eksikliği, teknolojinin zararlı yönlerinin daha çok kullanılması, yalnızlık, normsuzluk, güçsüzlük gibi birçok sonuç sayabiliriz (Ö3).”

Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerine dördüncü olarak “İşe yabancılaştırmanın ortadan kaldırılması için neler yapılmalıdır?” sorusu sorulmuştur. Alınan cevapların analizi yapıldığında sınıf öğretmenleri işe yabancılaştırmanın ortadan kaldırılmasına yönelik algılarını; şartların iyileşmesi, destek ve yardım, mutluluk ve haz, sosyalleşme, ortamın düzenlenmesi, mobbing, sorunlar, özel nedenler, olumsuz tepkiler ve motivasyon biçiminde sıraladıkları görülmüştür. Bu sıralamaya ilişkin bulgular aşağıda tablo olarak verilmiştir.

Tablo 1: İşe Yabancılaştırmanın Ortadan Kaldırılmasına Yönelik Öneriler

Kod	f	%	Örnek Cümle
Şartların İyileşmesi	6	21	“Verilen emeklere ve katkılara paralel olarak mertebelerin yükseltilmesi, çalışma saatlerinin ve maaş düzeylerinin tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir.” (Ö8).
Destek ve Yardım	6	21	“Çocuklar çok sevmek, idari kadronun yardımcı olması ve velilerin destekçi olması işe yabancılaştırması minimuma düşüreceğini düşünmekteyim.” (Ö11).
Mutluluk ve Haz	4	14	“Çalışanların işini sevmesi gerekmektedir. Bunun içinde iş yerine çalışanları mutlu edecek enerjisini yükseltecek, işine güdüleyecek çalışmalara yer verilmelidir. Bu çalışmalar maddi ya da manevi olabilir. Önemli olan çalışanların işine sınıksız sarılmalarını ve işinden zevk almalarını sağlamaktır.” (Ö1).
Sosyalleşme	3	11	“Öncelikle mobbingler engellenmeli ve iş saatleri dışında kaynaşmayı sağlayıcı sosyal etkinlikler kullanılabilir.” (Ö2).
Ortamın Düzenlenmesi	2	7	“İşveren çalışanı desteklemelidir. İstek ve ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Çalışanların verimli olabileceği ortam ayarlanmalıdır.” (Ö6).
Mobbing	2	7	“Bunlar mobbing e neden olabilecek faktörler olabilir. Bireyin iş arkadaşlarıyla uyumsuz olması veya samimiyetsiz bir çalışma ortamının olduğuna inanması olabilir.” (Ö7).
Sorunlar	2	7	“Bireyin kendini gerçekleştirme için olanak sağlayarak koşulların iyileştirilmesiyle birlikte işten duyulan tatminsizlik, stres, güven, sorumluluk sorunlarının çözülmesi kişide oluşacak işe yabancılaştırma ortadan kaldırır.” (Ö10).
Özel Nedenler	1	4	“Eğer kişi özel nedenlerden dolayı işine karşı bir yabancılaştırma girişiminde bulunuyorsa bu özel nedenin giderilmesi için gerekli destek, izin ve psikolojik destek gibi, sağlanmalıdır.” (Ö7).
Olumsuz Tepkiler	1	4	“Çalışanın ilk hatasında ya da eksiğinde hemen tepki gösterilmemelidir.” (Ö5).
Motivasyon	1	4	“Çalışanların motive edilerek, başarılarının ödüllendirilmesi gerekmektedir.” (Ö8).
Toplam	28	100	

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinden biri işe yabancılaşmanın ortadan kaldırılmasına ilişkin algısını şu şekilde ifade etmiştir:

“İşe yabancılaşmanın ortadan kaldırılması için öncelikli olarak denetim yoğunluğu azaltılmalıdır. Çalışanın ortama ve işine ayak uydurması için gerekli zaman ve ortam oluşturulmalıdır. Çalışanın ilk hatasında ya da eksiğinde hemen tepki gösterilmemelidir. İş arkadaşlarıyla etkileşim kuracağı ortam ayarlanmalıdır. İşe yabancılaşmada bu konuda işverene de birçok sorumluluk düşmektedir. Çalışanına yeterli destek verilmelidir (Ö5).”

Başka bir sınıf öğretmenin işe yabancılaşmanın ortadan kaldırılmasına ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“Bireyin işine yabancılaşmasının daha önce de söylediğim gibi pek çok olumsuz durumları ortaya getirdiğini biliyoruz. Bu olumsuzluklarla karşılaşmamak için basit mantıkla işe yabancılaşma nedenlerini tek tek tespit edip ortadan kaldırmak gerekir. Kendi bahsettiğim konulardan yola çıkarak işe yabancılaşmanın kaldırılması için düşündüklerimi söyleyeyim... Öncelikle bireyin haz ve mutluluğu önemli bunu gölgelendirecek veya engel olacak her türlü durum ortadan kaldırılmalıdır. Bunlar mobbing e neden olabilecek faktörler olabilir. Bireyin iş arkadaşlarıyla uyumsuz olması veya samimiyetsiz bir çalışma ortamının olduğuna inanması olabilir. Ayrıca çalışan maddi açıdan emeklerinin karşılığını aldığını düşünmüyorsa da işinden soğur ve yabancılaşır o yüzden çalışanı tatmin edecek işinden zevk almasını sağlayacak maddi destek mutlaka verilmelidir. Eğer örgütte güvensizlik ortamı varsa çalışanlar ve yöneticiler arasındaki buzlar eritilmeli, sosyal faaliyetler düzenlenerek bağlılık artırılmalıdır. Eğer kişi özel nedenlerden dolayı işine karşı bir yabancılaşma girişiminde bulunuyorsa bu özel nedenin giderilmesi için gerekli destek, izin ve psikolojik destek gibi sağlanmalıdır. Kısacası bireyin işe yabancılaşma nedenini bulmak ve bu neden üzerinde çeşitli çalışmalar yaparak bu yabancılaşma durumunun bir an önce ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bunun başarıya ulaşması için örgüt, her türlü imkânını seferber etmelidir (Ö7).”

4. TARTIŞMA

Yapılan çalışmada katılımcıların işe yabancılaşma kavramına ilişkin tanımlarını sırasıyla; uzaklaşma, isteksizlik, sevmemek, soğumak, güçsüzlük, yabancılaşma, bunalım, anlamsızlık ve gagesizlik şeklinde belirttikleri tespit edilmiştir. Bu tespitlerin literatür ile uyum içerisinde olduğu ve benzer sonuçlar ortaya koyduğu görülmüştür. İşe yabancılaşmaya ilişkin literatür incelendiğinde araştırmacılar işe yabancılaşmayı kendinden geçme, benliğin dışına çıkma, hayata ilgisiz kalma, sosyalleşmekten ve çevreden uzaklaşma ve işten soğuma kavramlarıyla tanımlamışlardır (Elmas-Atay ve Gerçek, 2017; Fettahlıoğlu, 2006; Güçlü, Uzun, Uzun ve Yolsal, 2003; Kurtulmuş ve Yiğit, 2016).

Bazı araştırmacılar yabancılaşan insanların geleceği şekillendirme konusunda zayıf oldukları ve yabancılaşmanın bir tür umutsuzluk ve hayal kırıklığı olduğunu ifade etmişlerdir (Ataman, 2009). Ayrıca çalışmada katılımcılar “güçsüzlük ve anlamsızlık” kavramlarıyla işe yabancılaşmayı daha kapsamlı bir şekilde ifade ettikleri de görölmektedir.

Bu çalışmada katılımcıların işe yabancılaşma nedenlerini yetersizlik hissi, mobbing, mutluluk-haz, maddiyat, güvensizlik, iş yükü, iş birliği, iş ortamı, özel hayat, iş uygunluğu, zorunluluk, monotonluk ve saygısızlık şeklinde sıraladıkları görölmüştür. İlgili literatür bulgularının çalışma bulgularını destekler nitelikte olduğu tespit edilmiştir. Literatür taramasında araştırmacıların işe yabancılaşmayı; bireylerin uzun süre aynı işte çalışmaları, düşük ücretli işler, yoğun rekabetli çalışma ortamları, monotonlaşan ve tekdüze hale gelen işler, çalışanın işine karşı olumsuz düşüncelere sahip olması, işinde kendini iyi yansıtamaması ve işiyle özdeşim kuramaması gibi nedenlere bağladığı görölmüştür (Kaya ve Serçeoğlu, 2013; şimşek, Balay ve şimşek, 2012). Ayrıca katılımcılar ek olarak “özel hayat” kavramını da işe yabancılaşma nedenlerinden biri olarak göstermiştir.

Bu çalışmada katılımcılar işe yabancılaşmanın sonuçlarını sırasıyla; hoşnutsuzluk-mutsuzluk, verimsizlik, başarısızlık, asosyal ilişkiler, güvensizlik, denetimsel artış, işleyiş sorunları ve istifa şeklinde belirtmişlerdir. Literatürde araştırmacıların işe yabancılaşma sonuçlarını; olumsuz tutum ve istenmeyen davranış sergileme, motivasyonda azalma, işine karşı stres, nefret duyguları, işten tatminsizlik ve sosyal hayatta iletişimsizlik şeklinde belirttikleri tespit edilmiştir (Elmas-Atay ve Gerçek, 2017; Tutar, 2010; Yılmaz ve Sarpkaya, 2009). Bu bulguların ve katılımcılardan elde edilen bulguların uyum içinde olduğu görölmektedir. Ayrıca literatür bulgularına ek olarak katılımcılar bu çalışmada “istifa ve denetimsel artış” kavramlarını işe yabancılaşmanın sonucu olarak ifade etmişlerdir.

İlgili çalışmada katılımcılar işe yabancılaşmanın ortadan kaldırılmasını sırasıyla; şartların iyileşmesi, destek ve yardım, mutluluk ve haz, sosyalleşme, yabancılaşma, mobbing, sorunlar, özel nedenler, olumsuz tepkiler ve motivasyon kavramlarıyla açıklamışlardır. Literatürde araştırmacılar işe yabancılaşmanın ortadan kaldırılması için çalışanların iş doyumlarının artırılması, performans geliştirme yönünde destek verilmesi, psikoloji ve sağlık durumlarının iyileştirilmesi yönünde çalışmalar yapılması gerektiğini belirtmişler. Ayrıca, alışanı örgüte bağlayıcı etkinliklere yer verilmesi, ücret yönünden destek sağlanması, yoğun rekabet içeren çalışma ortamlarının düzenlenmesi ve monotonlaşan işlerde iyileştirme çalışmalarının yapılması gerektiği sonuçlarına ulaşmışlardır (Elmas-Atay ve Gerçek, 2017; Kaya ve Serçeoğlu, 2013; şimşek, Balay ve şimşek, 2012).

Literatürde ulaşılan bulgular çalışma bulgularıyla uyum sağlamakta ve çalışma bulgularını desteklemektedir. Ayrıca çalışma bulgularına ek olarak ilgili literatürde araştırmacılar bürokratik yapıda bireylerin düzene göre hareket edeceğinden, bürokratik yapının insansı özellikleri göz ardı ettiğinden ve bürokraside sosyal ilişkilerin zayıf olduğundan dolayı bürokratik yapının gerektiği ölçüde olmamasının da işe yabancılaşmayı tetiklediği bulgusuna ulaşmışlardır. (Gündüz, 2011; Tutar, 2010; Yeniçeri, 2009).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Katılımcılar işe yabancılaşma kavramını “uzaklaşma, isteksizlik, sevmemek, soğumak, güçsüzlük, yabancılaşma, bunalım, anlamsızlık ve gayesizlik” olarak tanımlamışlardır. Araştırma bulgularında katılımcılar işe yabancılaşmanın nedenlerini “yetersizlik hissi, mobbing, mutluluk-haz, maddiyat, güvensizlik, iş yükü, iş birliği, iş ortamı, özel hayat, iş uygunluğu, zorunluluk, monotonluk ve saygısızlık” şeklinde sıralamışlardır. Ayrıca katılımcılar işe yabancılaşmanın sonuçlarını “hoşnutsuzluk-mutsuzluk, verimsizlik, başarısızlık, asosyal ilişkiler, güvensizlik, denetimsel artış, işleyiş sorunları ve istifa” kavramlarını kullanarak ifade etmişlerdir. Son olarak katılımcılar işe yabancılaşmanın ortadan kaldırılmasına yönelik görüşlerini “şartların iyileşmesi, destek ve yardım, mutluluk ve haz, sosyalleşme, ortamın düzenlenmesi, mobbing, sorunlar, özel nedenler, olumsuz tepkiler ve motivasyon” kavramlarıyla ilişkilendirerek belirtmişlerdir.

Bu doğrultuda çalışma bulgularına bakıldığında şu sonuçlara ulaşılmaktadır;

- Çalışan maddi ve manevi şartlarının emekleriyle doğru orantıda olmasına dikkat edilmelidir.
- Çalışanları mutlu edecek enerjisini yükseltecek, işine güdüleyecek çalışmalara yer verilmelidir.
- İş saatleri dışında da kaynaşmayı sağlayıcı etkinlikler düzenlenmelidir.
- Özel nedenler varsa giderilmesi yönünde psikolojik vb. destekler sağlanmalıdır.
- Bireyin kendini gerçekleştirmesine olanak sağlanmalı, koşullar bu yönde yeniden düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

- AÇIKEL, S. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AKAR, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.
- ATAMAN, G. (2009). İşletme Yönetimi Yeni Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar İçinde. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- BAŞARAN, İ. E. (1998). Yönetimde insan ilişkileri yönetsel davranış. Ankara: Aydan Web Tesisleri.
- BÜYÜKYILMAZ, O. (2007). İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyopsikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- CELEP, B. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Kocaeli ili örneği) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- DEMİRER, T., ÖZBUDUN, S. (1999). Yabancılaşma, Öteki Matbaası, Ankara.
- DEMİREZ, F. ve TOSUNOĞLU, N. (2017). Örgüt ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisi: Gazi üniversitesi rektörlüğünde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9 (12), 69-88.
- EKİZ, D. (2009). Bilimsel araştırma yöntemleri (Geliştirilmiş 2. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- ELMA, C. (2003). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği). (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ELMAS-ATAY, S. ve GERÇEK, M. (2017). Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332.
- ERYILMAZ, A. ve BURGAZ, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36 (161), 271- 286.
- FETTAHLIOĞLU, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma. (Yüksek lisans tezi). Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- GÜÇLÜ, A, UZUN, E., UZUN, S., YOLSAL, Ü. H. (2003). Felsefe Sözlüğü. Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- GÜNDÜZ, U. (2011). Kafka metinlerinde iletişim, iletişimsizlik ve yabancılaşma olgusu üzerine... Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, 7(1), 83-95.
- HEARN, J. J. (1971). Teachers' sense of alienation with respect to school system structure. *Phi Delta Kappan*, 52(5), 312-312.
- KAHVECİ, G. ve DEMİRTAŞ, Z. (2014). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi: Örgütsel güvenin aracılık rolü. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1 (3), 27-62.
- KAYA, U. ve SERÇEOĞLU, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 36(1), 311-346.
- KILÇIK, F. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyine ilişkin algıları (Malatya ili örneği). (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

- KILIÇ, T. (2006). Mobbing (işyerinde psikolojik şiddet) sanayi sektöründe yaşanan mobbing uygulamaları, kişisel etkileri, örgütsel ve toplumsal maliyetleri. (Yüksek lisans tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KIZILÇELİK, S. ve ERJEM, Y. (1992). Açıklamalı Sosyoloji Terimler Sözlüğü. Göksu Matbaası, Konya.
- KURTULMUŞ, M. ve KARABIYIK, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5 (2), 459-477.
- KURTULMUŞ, M. ve YİĞİT, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12 (3), 860-871.
- MERRIAM, S. B. (2013). Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber (3. Baskıdan Çeviri, Çeviri Editörü: S. Turan). Ankara: No-bel Yayın Dağıtım.
- PATTON, M. Q. (1987). How to use qualitative methods in evaluation. Newbury Park, CA: Sage.
- SEEMAN, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. American Sociological Review, 32(2), 273-285.
- ŞİMŞEK, H., BALAY, R. ve ŞİMŞEK, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2 (1), 53-72.
- TOLAN, B. (1981). Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma (2. Baskı), İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Ankara.
- TUTAR, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(1), 175-204.
- UĞUR, A. ve EROL, Z. (2015). Örgütlerde kritik sorun kaynağı olarak işe yabancılaşma, yabancılaşma ve bürokrasi arasındaki ilişkiye yönelik kavramsal bir yaklaşım. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(2), 182-192.
- YENİÇERİ, Ö. (2009). Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma yönetimi. IQ Kültür Sanat Yayıncılık, İstanbul.
- YILDIRIM, A. & ŞİMŞEK, H. (2011). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YILDIRIM, A. & ŞİMŞEK, H. (2016). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (11. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YILMAZ, S. ve SARP KAYA, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6(2), 314-332.
- YÜKSEL, H. (2014). Yabancılaşma kavramı paralelinde emeğin yabancılaşması ve sonuçları. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(2), 159-188.