

ÇALIŞANLARDA İŞE YABANCILAŞMANIN BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ¹

EXAMINATION OF WORK ALIENATION IN EMPLOYEES IN TERMS OF SOME DEMOGRAPHIC VARIABLES

Gamze Ebru ÇİFTÇİ² - Melahat ÖNEREN³

Geliş Tarihi: 19.05.2018

Kabul Tarihi: 04.06.2018

Özet

Bilgi ve teknolojik gelişmelerin hızlı bir şekilde arttığı bu çağda, çalışanların bu teknoloji ile birlikte üretkenlikleri ile var olabilmesi oldukça zorlaşmaktadır. Endüstrileşmenin getirdiği birçok teknolojik icatlar üretimi hızlandırmakla birlikte daha az çalışana ve emeğin daha az talebine sebep olmuştur. Bu gelişmeler insanın varlığının en büyük göstergesi olan “emek” kavramının tekrar tartışılmasına ve insanın emeğinin yabancılaşması konularını gündeme getirmiştir. Bu çalışmada yabancılaşma kavramı kavramsal olarak incelenerek, çalışanların demografik özelliklerinin yabancılaşma olgusu üzerindeki yansımalarının ele alınması amaçlanmıştır. Bu amaçla, Kırıkkale Valiliği ve Valiliğe bağlı kamu kurumlarında çalışan 435 personele anket form uygulanmıştır. Uygulanan anket formunda araştırmacı tarafından geliştirilen “İşe Yabancılaşma Ölçeği” ve demografik bilgileri içeren sorular kullanılmıştır. Elde edilen verilerin SPSS 16.0 programında analiz edilmiş, ANOVA, t-testi, frekans analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların cinsiyeti, medeni durumu, çalışma süreleri ile işe yabancılaşma alt boyutları arasında bazı anlamlı farklılıklara rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışanlar, Demografik Özellikler, İşe Yabancılaşma

ABSTRACT

In this era, where informational and technological developments are rapidly increasing, it is very difficult for the employees to exist with their productivity together with this technology. Many technological inventions brought about by industrialization have accelerated production, but have led to fewer employees and to the demand for less labor. These developments brought about the discussion of the concept of “labor” which is the biggest indicator of human existence and alienation of human labor. The aim of this study is to examine the concept of alienation and to examine the effects of demographic characteristics of the workers on alienation phenomenon.

¹ Bu çalışma 2015 yılı Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dr.Öğr.Üyesi Melahat ÖNEREN danışmanlığında yürütülmüş “Örgütsel Sessizlik, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Güven İlişkisi” adlı doktora tezinden üretilmiştir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Hitit Üniversitesi, Sungurlu MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, gamzeebruciftci@hotmail.com

³ Dr. Öğr. Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, melahatoneren@mynet.com

For this purpose, a questionnaire was applied to 435 personnel working in the governorship of Kırıkkale and public institutions affiliated to the governorship. In the applied questionnaire, the questionnaire which was developed by the researcher and questions containing demographic information were used. ANOVA, t-test, frequency analysis were used and the they data gathered were analyzed in the SPSS 16.0 program. As a result of the research, the researcher found out, some significant differences between the gender, marital status, working time and alienation of the workers.

Key Words: Employee, Demographic characteristics, Work Alienation

GİRİŞ

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağı olan kendini gerçekleştirme ihtiyacı insanoğlunun üretmesi, kendi yaşamını tasarlayabilmesi, yaşadığı toplumda fiziki ve ruhsal varlığını ispat etmesiyle mümkün olmuştur. Bireyler kendi toprağının, kendi emeğinin sahibi ve tanımlayıcısı olmuştur. Fakat bu süreç özellikle Avrupa'da coğrafi keşiflerin getirdiği bazı yenilikler, sömürgecilik, özel mülkiyetin ortaya çıkması ve en sonunda 18.yy'da İngiltere'de baş gösteren Sanayide ki gelişmeler yeni bir devrin başlamasına neden olmuştur.

Sanayi devrimi olarak anılan bu devir ve sonraki gelişmeler toplumların sosyo-kültürel yapısını hızlı bir şekilde değiştirmeye başlamıştır. Özellikle çalışma hayatı bu anlamda en büyük değişikliğin başlangıcı olduğu gibi çalışma hayatının sosyal hayata yansımaları da değişimi tetikleyen karşılıklı unsurlar olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte daha makineleşme, yoğun üretim, ucuz işgücü, işveren baskısı gibi gelişmeler çalışanlar üzerinde birçok olumsuz duygu durumlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. İnsanlar toprağından uzaklaşarak özel mülkiyetin bir aracı olma yolunda ilerlemeye başlamıştır. Bu aşamadan sonra "çalışan" değil "işçi" "emek" değil "araç" kavramları arasındaki ikilemler tartışılmaya başlamıştır.

Bu gelişmelerin çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz duygulardan biri de yabancılaşmadır. Aslında daha çok felsefe ve dini bir kavram olarak kullanılan "yabancılaşma" kavramının iş dünyasında yer bulması 1970'li yıllarda Marx'ın ekonomik ve felsefi el yazmalarında kullandığı ve "emeğin yabancılaşması" kavramıyla ortaya çıkmıştır. Marx, kapitalist düzene getirdiği açıklama ile ekonomik hayatta önemli tartışmaları başlatmış ve insanoğlunun kapitalist düzende varoluş amacı olan emeğinden uzaklaşarak, emeğine yabancılaştırıldığını ileri sürmüştür. Ülkemizde ise bu alandaki çalışmaların 2000'li yılların başında daha çok ele alınmaya başlandığı özellikle son yıllardaki bu alanda çalışmalar artarak devam ettiği görülmektedir. Gerçekleştirilen bu çalışmalarda Özellikle iş yaşamında çalışanın yabancılaşması büyük sorunlar yaşanmasına neden olabilecek toplumsal bir sorun olarak ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu önemden hareketle bu çalışmada çalışanlarda yabancılaşma olgusunun incelenmesi, irdelenmesi ve gerekli çözüm önerilerinin sunulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda tasarlanan bu çalışmada ilk önce yabancılaşma kavramı kuramsal çerçevede açıklanmaya ve incelenmeye çalışılmış daha sonra ise çalışanlarda bir alan çalışması yapılarak, çalışanların demografik özelliklerinin yabancılaşma unsuru üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

1.YABANCILAŞMA KAVRAMI VE KAPSAMI

Halk dilinde yabancı kelimesini, tanıdık olmayan, bilinmeyen anlamında kullanılmaktadır. Yabancılaşmayı ise yine günlük yaşantımızda bir şeyin veya bir olgunun bize bilindik gelmemesi

sonucu kullanırız. Yöntem bilimleri terimleri sözlüğünde ise yabancılaşma kavramının “bireyin çevre koşullarına aykırı düşmesi ya da kendisini başkasının gözüyle görmesi” şeklinde açıklanmıştır (www.tdk.gov.tr/index.php?option=com). Kelime anlamı olarak yapılan tanımlarda yabancılaşma kavramının kendisi gibi olmayan, kendi dışında kalan, bilinmeyen bir içerik içerdiğini görmekteyiz. Yabancılaşma kavramının literatürde ise farklı anlamlarda açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir.

Örneğin; Tolan’a (1996) göre, yabancılaşma kavramı tarihi süreç içerisinde ortaya çıkmıştır ve normal yaşamda yerini bulması ve somut bir davranışa dönüşmesi insanların putlara tapması ile gerçekleşmiştir. Tolan (1996:283) insanların putlara taparak kendi yaratıcılık gücünü putlara aktarması ile kendi gücünden yabancılaşarak kendi yarattığına bağımlı hale geldiğini ve zavallı bir duruma düştüğünü ifade etmektedir.

Sosyo-psikolojik bakış açısıyla yabancılaşma kavramı, toplumsal yaşamda insanların çeşitli olaylar ve etkenler karşısında kendilerinden uzaklaşmaları, kendi özlerine kayıtsızlaşmaları, sonucunda içine düştükleri duygusal bir durumu ifade etmektedir (Sipahioğlu, 2007:16).

İş yaşamında ilk olarak yabancılaşma kavramının tartışılmaya başlamasını sağlayan, Marx’ın yabancılaşmayı bireyin emekle olan ilişkisine göre tanımlamaya çalıştığını görüyoruz. Marx’a (2000) göre yabancılaşma; “emeğin yabancılaşması”dır. Marx yabancılaşmayı işçinin emeğinden kopuşu olarak ifade etmekte ve işçinin emeğinden kopmasının, işçinin var olduğu doğaya, kendi öz dünyasına ve diğer tüm insanlardan uzaklaşmasına neden olduğunu ileri sürmüştür. Kısacası Marx’a göre kişiyi emeğinden uzaklaştırmak onu yaşamın özünden uzaklaştırmaktır ve bunun sonucunda kişinin kendi özüne ve yaşadığı dünyaya yabancılaşmasına neden olmaktadır. Marx’a göre özel mülkiyetin artması, iş bölümü kişiyi üretkenlikten, emekten koparmış, para kazanmanın bir aleti olan birey burjuva sınıfının kölesi olarak kendine yabancılaşmaya doğru gitmiştir. Böylece emek artık işçinin doğasının bir parçası olmaktan çıkmıştır. Marx bunu emeğin nesnelleşmesi şeklinde açıklamıştır (Marx, 1998: 108-109). Marx’a (1998) göre emekçi yabancı bir nesne karşısındaymişcasına kendi öz çalışma ürününe karşıdır. Ona göre emekçinin kendi ürününe yabancılaşması sadece nesne ile olan yabancılaşmasını değil bir dış varlığı da ifade etmektedir. Ne var ki onun ürünü, kendi dışında ve ondan bağımsız olarak var olmaktadır (Marks, 1998:57-58).

Ünlü Alman felsefecisi Hegel’de yabancılaşma kavramını felsefik bakış açısıyla insanın kendi özü ile ilişkisi bağlamında açıklamaya çalışmıştır. Hegel, yabancılaşmanın iki önemli ve birbiri ile ilişkili anlamı olduğunu ileri sürmüştür. Bunlardan ilki bireyin özde farklı olmadığı ve geçmişte özde olduğu bir şeylerden ayrıldığına farkına varması, ikincisi ise bireyin özde farklı olmadığı ve geçmişte özde olduğu bir şeyden ayrı olan benliğini kasdi olarak terk edişi ve ya teslimiyetidir. Yani yabancılaşma durumundaki kendisini, bu ayrılığın zeminini yok etmek üzere kurban edişi anlamındadır (Özbudun vd., 2008:18). Yabancılaşmayı, Hegel’in diliyle diğer bir şekilde şöyle açıklamak mümkündür: “İnsanoğlu doğa içinde ortaya çıkar. Ama insanoğlu doğadan yavaş yavaş sıyrılarak kendi bilincine ulaşır”. Hegel yabancılaşmayı başlangıçta dinsel nitelikte açıklamış, tanrısal bilgiye ulaştırılan yüksek duygulardan aşağıya doğru düşüş olarak kabul etmiştir (Sezer, 2007:5).

Tüm yapılan tanımların ortak birleştiği nokta insanın kendi özünden, insanlığından ve üretimin bir parçası olmaktan uzaklaşmasıdır. Gerek felsefi açıdan gerekse sosyo-psikolojik açıdan yapılan

değerlendirmelerin sonucunda yabancılaşma kavramının bireyler için olumsuz bir duygu durumu olduğunu göstermektedir.

2.ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

Örgütler bireylerin belli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya geldikleri topluluklardır. Oluşan bu örgütün başarısında örgüte mensup her bireyin duygu ve davranışlarının önemli payı vardır. Bu nedenle bireyin davranışını fazlaca etkileyen örgütlerde yabancılaşma unsurunun örgütün bütünlüğü ve başarısı için önemli olduğu düşünülmektedir. Örgütsel yabancılaşma terimi örgüt üyeleri veya örgüt yapılarında yabancılaşmayı doğuran bir unsur olarak tanımlanır. Örgütsel yabancılaşma, toplumda sınıfsal bürokrasinin ve bölünme gibi benzer olayların örgüt içindeki görülen sonucudur (Geyer and Schweitzer, 1976: 253'den Akt: Fettahloğlu, 2006:45).

Örgütsel yabancılaşmayı, çalışanların bir hedefe ulaşmak için araç olarak kullanıldığı, insani değerlerin göz önünde bulundurulmadığı örgüt yapılarında görmek mümkündür. Örgütsel yabancılaşma çalışanların örgüte karşı herhangi bir aidiyet duygusu beslememesi ve çalışanlar arası güvenin gelişmemesi gibi ortamlar yaratabilir. Kendini değersiz ve korumasız hisseden çalışan genelde işyerinde doyumсуuz, isteksiz ve huzursuzdur. Bu isteksizlik ve huzursuzluk durumu çalışanı kendi varlığı ile ilgili olan bir çatışmaya, büyük bir bunalıma götürerek emek ile insan ilişkisinin kopmasına neden olmuştur. Çünkü insan sosyal bir varlıktır ve insan ürettiği üretimin içinde olduğu sürece insani duygulara erişmektedir.

Başaran (2000), çalışanın örgüte karşı takındığı tutumun, iş görenin ruh sağlığı ve örgütün etkililiği için önemli olduğundan bahsetmektedir. Başaran'a göre çalışanın örgüte karşı tutumu bozulduğunda, özdeşleşmeye doğru; umursamazlık, uyuşum, yerimseme aşamaları ile karşımıza çıkabilir. Burada yerimseme iş görenin örgüt içerisindeki belli bir görevin ya da konumunun kendi hakkı olduğunu ya da kendi malı olduğunu varsaymasıdır. Umursamazlık ise örgütten ayrılmadan örgütte çekilme fiilidir. Uyuşum ise, örgüte uyarlanmanın sonucu olarak ortaya çıkar. İş görenin yabancılaşması, iş görenin örgütten ayrılmasına kadar giden, örgütü ya da örgütten kendini dışlama tutumu olarak açıklanmaktadır. (Başaran, 2000:223; Günsal, 2010:77).

Örgütsel yabancılaşma olgusu psikolojik ve sosyolojik bir durumdur. Örgütsel yabancılaşmanın yaşandığı örgüt yapılarında bireylerin paylaştığı değerlerden ve ortak amaçlardan söz etmek mümkün değildir. Örgüt amaçları çalışanlar tarafından içselleştirilmemiştir ve çalışan örgüt amaçlarına ulaşılacak bir araç olarak yer bulur. Örgütte kurallar etkisini yitirmiş durumdadır ve herhangi bir disiplin sağlamak zordur. Çalışanlar kendilerini değersiz hissettikleri için örgütün kurallarına uymama davranışı gösterirler. Çalışanlar genelde kendilerini örgüt içi ilişkilerden soyutlamış, izole etmiş durumdadırlar. Düşüncelerini ve sorunlarını iş ortamında paylaşmaktan kaçınırlar. Yaptıkları işe herhangi bir katkıda bulunmazlar. Onlar için iş artık rutine bağlanmış durumdadır.

Örgütsel yabancılaşma örgütte sınıfsal ayrışmaların ve bölünmelerin önünü açmaktadır. Özellikle ast-üst ilişkilerinde katı bir tutum söz konusudur. Ast-üst arasında iletişimin varlığından söz etmek pek mümkün değildir. Çünkü yönetici için çalışan değersizdir ve araçtan başka bir şey değildir. Yönetici için önemli olan şey, örgütün en temel amacı olan kar için işin zamanında ve en verimli şekilde ortaya çıkmasıdır.

3.İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMI VE BOYUTLARI

İşe yabancılaşma bireyin çalışmaya karşı alakasız olma durumudur (Hirschfeld ve Feild, 2000:179). İşin insanın kendini gerçekleştirmesine olanak sağlaması ile insanın işte bir doyuma ulaşacağı varsayılır. Fakat bu düşüncenin aksine ortaçağ yapısının çökmesi ve modern üretim biçiminin başlamasıyla birlikte işin anlamı ve işin bizzat işlevi değişikliğe uğrayarak, işin özünde olan kendi başına doyumlu ve zevkli uğraş olmaktan çıkıp bir göreve dönüşmüştür (Fromm, 1996:195). Özyurt (2005) Fromm'un ortaçağın sona ermesi ile birlikte, işin görev haline geldiği düşüncesinin Weber'e dayandığını ileri sürmektedir. Özyurt'a göre (2005:230), Weber, Protestan Ahlakı ve Kapitalizm'in Ruhunu adlı eserinde, çağdaş iş disiplini ve işin soyutlanmasını (rasyonelleşmesini) Protestan asketizmi (çileciliği) ile açıklamaktadır ve işin, dini çağrışımlara sahip 'meslek' halini alması Protestanlıkla birlikte ortaya çıkmıştır. Böylece iş insanın kendini gerçekleştirme aracı olmaktan çıkıp, zenginlik ve başarının aracı haline gelmiştir (Özyurt, 2005:230).

Marx'a göre işyerinde bireyin yabancılaşma koşulları şu şekilde gerçekleşmektedir (Eriksen,1986:3'den Akt.Özbek,2011:233);

- Çalışanın ürettiği ürüne ilişkin ve ürünün anlamına dair bir bağ kuramaması,
- Çalışanın ürettiği ürünün sürecine ne ölçüde katkı sağladığına ilişkin herhangi bir bilinçte olmayışı,
- Çalışanın üretim esnasındaki hareketlerinin başka bir dış güç tarafından kontrol ediliyor olması ve çalışanın bu koşulları kendini uyarlıyor olması,
- Çalışmanın iş bölümü ile küçük parçalara ayrılıyor olması ile birlikte çalışanın zeka ve yeteneklerinin sınırlandırılmasıdır.

Hoy, Blazovsky ve Newland (1983), işe yabancılaşmayı; kişinin örgütteki istihdam konumu ile ilgili yaşamış olduğu hayal kırıklığının yarattığı duyguların bir yansıması olarak açıklamışlardır. Ayrıca bu kavramın, kişinin mesleki gelişme ve değişme olanaklarına ilişkin beklentileri, bireyin yetki ve örgütteki diğer bireylere göre konumu, yönetici tarafından tanınmışlık ve kabul görme durumları ile kariyer beklentilerine yönelik tutarlı bir iş konusunda yaşamış oldukları doyumumsuzluğu ifade ettiğini ileri sürmüşlerdir (Akt. Kösterelioğlu, 2011:43). Blauner işe yabancılaşmayı "işin özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin insan olarak değerini ortaya koyan koşulların ve ortamların sağlanamaması" olarak açıklamıştır (Akt: Celep, 2008: 60).

Melvan Seeman yabancılaşmayı sosyo-psikolojik bir olgu olarak ele aldığı çalışmasında anomi üzerinde durmaktadır ve yabancılaşma ile anonim arasında bir bağ kurar. Seeman yabancılaşmayı bireylerin kendini algılaması bakımından beş kategoride incelemiştir. Bu kategoriler (Seeman,1983:175);

- Güçsüzlük Duygusu
- Anlamsızlık Duygusu
- Normsuzluk Hali
- Tecrit Edilme Duygusu
- Kendine Yabancılaşma

3.1 Güçsüzlük Boyutu

Güçsüzlük “bireyin varmak istediği amaçlara varamamasının doğurduğu duygularla ilişkilidir” (Esin, 1982:109). Aynı zamanda “bireyin kendi ürünleri ve üretim sürecinde kullandığı araçların sonuçları üzerinde kontrol hakkının olmaması” anlamında kullanılmıştır (Tolan, 2005:302). Fromm’a (1996) göre, bireysel güçsüzlük duygusu, bireyin tehlikeli olduğu algılanan kimselerden geri-çekilmekle yenilebilmektedir. Fromm (1996), geri-çekilmenin bir zorunluluk olduğunu dile getirmekte ve kişinin belli sürelerle düşünceleri ve tutumları yeniden değerlendirerek tekrar işlemesi gerekir. Fromm, geri çekilmenin duygusal eşdeğerini ise, başkalarına karşı kayıtsızlık duymak şeklinde açıklamıştır (Fromm, 1996:112).

Yapılan açıklamalardan anlaşılacağı üzere bireyler kendi yaşamlarıyla ilgili yön bulabilme yetisine sahip olması, düşüncelerini, tutumlarını ürettiklerine yansıttığı takdirde güçlü durumda olacaktır. Aksi durumda ise bir güçsüzlük durumu söz konusu olabilmektedir.

3.2 Anlamsızlık Boyutu

Çalışanın işe yabancılaşmasındaki diğer bir boyut anlamsızlık boyutu ile açıklanmaktadır. Anlam aslında yaşamımızda yaptığımız ve yaşadığımız olgulara bir değer biçmemizle alakalı bir durumdur. Seeman (1983) anlamsızlığı bireyin neye inanması gerektiğine dair bir bilince sahip olmaması ve bireysel karar verme durumunda kendi doğruları ile toplumun doğrularının bütünleşmemesi durumu olarak açıklamaya çalışmıştır.

3.3 Normsuzluk Boyutu

Normsuzluk aynı zamanda kuralsızlık ve anomi kavramları ile birlikte kullanılmaktadır. Anomi “toplumun kurallarının artık bireylerin davranışlarını yönlendirme gücünü yitirmesi durumu” olarak açıklanmakta ve terimin anlamının anomous kökünden gelen “yasadışı” olduğu ifade edilmektedir (Ergil, 2012:251). Başka bir ifadeyle, insan etkileşiminde yapısal karşılıklığın olmamasını ifade eder ve kuralsızlık aslında birey bazında değil toplumsal bazda toplum yapısının kültürel sistemin bir niteliğidir (Ergil, 2012:251).

Tolan’a (2005) göre, anomi kavramı, daha çok insanlar arası ilişkilerde diğer insanlara karşı yabancılaşma ve kendi özüne karşı dıştalık durumlarının oluşmasıdır. Belirli bir toplumda normatif kuralların gücünü veya geçerliliğini yitirmesi durumu ile davranışların hangi ölçütlere göre belirlendiğini algılayamamaktan doğan kararsızlık ve güvensizlik duygusunun somutlaştırdığı öznel bunalım arasında bir ayırım zorunludur (Tolan, 2005:317).

3.4 Yalıtılmışlık Boyutu

Sosyal izalosyan olarak da adlandırılan ve toplumsal yalnızlık duygusu olarak da ifade edilmiş olan yalıtılmışlık, “bürokratik bir yapı içerisinde üretim ilişkilerinin anonim niteliği, otomasyonun geliştirdiği fabrikada çalışanların birbirleri ile ilişkilerinin azlığı” olarak açıklanmaktadır (Tolan, 2005:313). Fromm (1996) göre, insan her ne kadar başka insanlarla bağlantıları olan bir varlık olsa da sonuç olarak yalnızdır ve başka bir kimseyle özdeş olmayan ayrı bir varlık olarak kendi bilincine vardığında yalnız olmaktadır. İnsanların herhangi bir yargıda salt gücünün vasıtasıyla karar vermesi durumunda yalnız olması gerekir. Fakat bunlara rağmen insanlar her ne kadar yalnız olsalar da insanlarla ilişki kurmamaya katlanamaz varlıklardır (Fromm, 1996:52). Bu

nedenle bireyler sosyal bir varlık olduğu gerçeğinden uzaklaştırdığınızda, kişi ilk önce toplumla yabancılaşma düzeyine gelmektedir daha sonra da kendi benliğine kendi özüne yabancılaşmaya durumuyla karşı karşıya kalabilmektedir.

3.5 Kendine Yabancılaşma

İnsanın geleceğe yönelik beklentileri ile davranışları arasındaki çakışma kendi varlığına yabancılaşması ile sonuçlanabilmektedir. Kendine yabancılaşma “bireyin kendi yetenek ve öz güçlerini kendisi dışında kendine yabancı görmesi olarak da betimlenebilir” (Tolan, 2005:303).

Bireylerin çalışma hayatında belli istek ve beklentilerinin karşılanmaması, yaratıcılıklarının, özgürlüklerinin, yeteneklerinin ve bireye özgü tüm potansiyellerinin reddedilme durumu sonucu bireylerin kendisinden uzaklaşması durumuna yol açabilmektedir (Duru, 1995:28). İnsan kendine yabancılaşması durumunda, insan ürününden kopmuş olmakla kalmamakla, aynı zamanda kendi etkinliğine de yabancı düşerek kişiyi köleleştirmektedir (Tolan, 2005:311).

4.YÖNTEM

4.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı iş yaşamında yabancılaşma olgusunu çalışanların demografik farklılıkları açısından incelemeye çalışmaktır. Böylece örgütlerin ortak amaçlar doğrultusunda bütünleşmesini ve çalışanların etkinliğini önemli derecede etkileyen işe yabancılaşma olgusunda etkili olan demografik özelliklerin tespit edilerek gerekli önlemlerin alınması konusunda öngörülerde bulunulması amaçlanmıştır. Araştırma sonuçları Kırıkkale Valiliği ve Valiliğe bağlı kamu kurumlarında, devlet memuru statüsünde görev yapan çalışanları kapsamaktadır.

4.2.Araştırma Varsayımları

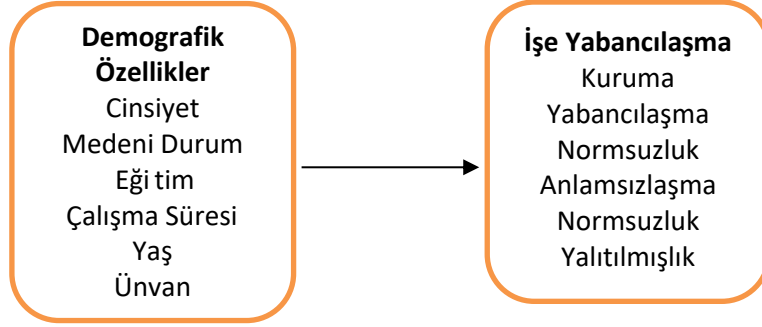
Bu çalışmada, anket uygulanan katılımcıların temel zihinsel yeteneklerine sahip oldukları, anket sorularını anlamlı bir şekilde, tarafsız ve içten duygularla cevaplandıkları varsayılmıştır. Bu varsayımı sağlamak için, konunun da hassas olması bakımından, anket soruları cevaplandırılırken çalışanların kimlik bilgisi sorulmamış, kişiyi direkt tanımlayacak sorulara yer verilmemiştir. Çalışanlara anketlerin bilimsel amaçlı yapıldığı ve formların yöneticileri ve/veya mesai arkadaşları ile paylaşılmayacağı teminatı verilmiştir.

4.3.Araştırma Hipotezleri

Araştırmanın temel hipotezi çalışanların işe yabancılaşması ile demografik özellikleri arasında anlamlı farklılıklar olduğuna ilişkindir. Bu doğrultuda;

- H1: Çalışanların cinsiyeti ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H2: Çalışanların medeni durumu ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H3: Çalışanların eğitimi ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H4: Çalışanların çalışma süreleri ile işe yabancılaşma arasında anlamlı farklılık vardır.
- H5: Çalışanların yaşları ile işe yabancılaşma arasında anlamlı farklılık vardır.
- H5: Çalışanların unvanları ile işe yabancılaşma arasında anlamlı farklılık vardır.

4.4.Araştırma Modeli



Şekil 1: Araştırma Modeli

4.5. Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırma evreni Kırıkkale ili merkezinde görev yapan 6.509 idari kamu çalışanlarıdır. Araştırmanın örneklemini ise Kırıkkale Valiliği ve Valiliğe bağlı kamu kurumlarında çalışan 435 kişidir. Tablo 1'e göre 0,05 hata payı için örneklem sayısı evreni temsil etme özelliği taşımaktadır. Araştırma kamu çalışanlarının seçilmesinin nedeni ise araştırmacının kamu kurumlarında hiyerarşik yapının ve hizmet sürekliliğinin özel kuruluşlara göre daha fazla olmasıdır.

Tablo 1: $\alpha= 0.05$ için Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	±0.03 örnekleme hatası (d)			±0.05 örnekleme hatası (d)			±0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, (2004), "Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri".

4.6. Veri Toplama ve Analiz

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket form kullanılmıştır. Anket formda 6 demografik soru ile 28 sorudan oluşan işe yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya geçmeden önce belli

sayıdaki çalışan grubuna pilot bir uygulama yapılarak soruların anlaşılabilirliği test edilmiştir. Araştırma anketleri Kırıkkale Valiliği'nden alınan resmi izinle bizzat araştırmacı tarafından çalışanlara bırakılmış ertesi gün tekrar alınmıştır. Anket uygulaması 1-15 Nisan 2014 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Örneklem seçiminde random yöntemi kullanılmıştır. Toplamda çalışanlara 750 anket dağıtılmış, anketlerden 455 adeti geri dönmüştür. 20 anket ise eksik veya hatalı olduğu için araştırmaya dahil edilmemiştir. Araştırmaya dahil edilen anket sayısı 435'tir. Ölçeklerin cevaplandırılmasında 5'li Likert Ölçeği kullanılmış, (1) Hiç katılmıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek ise şu şekildedir.

İşe Yabancılaşma Ölçeği; Çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilen işe yabancılaşma ölçeği bizzat araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Uluslararası ve ulusal yazın taramalarında karşılaşılan işe yabancılaşma düzeyini belirlemek amacıyla kullanılan ölçeklerin Melvin Seeman'ın (1964) yabancılaşmayı açıklayan beş boyutlu tanımlanmasından yola çıkıldığı görülmüştür. Fakat ulusal düzeyde yapılan ölçeklerin çoğunluğunun sektörel bazda geliştirildiği görülmüştür. Bu nedenle araştırma evrenine uygun yapıda olacak yeni bir ölçek geliştirme gereği duyulmuştur. Ölçek geliştirilirken bu alanda yapılan benzer araştırmalar ayrıntılı bir biçimde incelenmiş ve literatür katkısıyla dört boyutlu bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeği geliştirirken literatür katkısının yanında, Mottaz'ın (1981) yılında oluşturduğu üç boyutlu yabancılaşma ölçeğinden, Minibaş (1993) tarafından "Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma" adlı doktora tezinde geliştirdiği yabancılaşma ölçeği ifadelerinden de yararlanılmıştır. Ölçekte kullanılan ifadeler, anlam bozukluğu ve imla sorunlarını ortadan kaldırmak amacıyla Türk Dili okutmanının incelemesine ve soruların konuya uygunluğu bakımından alanında uzman akademisyenlerin danışmanlığına başvurulmuştur. İncelemeler ve düzeltmeler sonucunda ölçek çalışan grubuna birebir görüşme yoluyla uygulanmış ve çalışanlar tarafından anlaşılmayan ifadeler de tespit edilerek ölçek sorularının oluşumu tamamlanmıştır. Pilot uygulama sonunda elde edilen verilerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılarak araştırmaya başlanmıştır (Tablo 3).

Ölçeğin Faktöre uygunluğuna yönelik yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinde bulunan değer 0,859'dur (Tablo 2). Bartlett Sphericity testi sonuçları da anlamlıdır ($\chi^2=4,725$; $p<0,000$). Bu sonuçlar kullanılan işe yabancılaşma ölçeğinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett's Test

Örneklem Büyüklüğünün Yeterliliği Testi. (KMO)		,859
Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity)	Yaklaşık ki kare	4,725E3
	df (Serbestlik Derecesi)	300
	Sig.	,000

İşe Yabancılaşma Ölçeğine yapılan Açıklayıcı Faktör analizi sonucunda sekiz faktör elde edilmiştir. Faktörlerin okunabilirliğini arttırmak ve daha uygun bir yapı bulmak için faktör analizinde

Varimax Rotasyonlu Faktör Analiz yöntemi seçilmiştir. Yapılan analiz sonucunda iy19, iy20 ve iy22 maddelerinden oluşan üç madde, madde yapılarına uymadığı ve anlamsız farklı boyutlar içerisinde yer aldığı için ölçekten çıkarılmıştır. Çıkarılan ifadeler: iy19-“Yaptığım işle çevremde bir saygınlık kazandığıma inanıyorum”; iy20- “İşim kendimi geliştirmeme olanak sağlıyor” ve iy22-“Yaptığım işle kendimin ve yeteneklerimin farkına varıyorum” ifadeleridir. Böylece 28 maddelik ölçek 25 maddeye indirgenmiştir. Ölçekte dört faktörün ölçeğin amacına uygun olmadığı ve anlamlı içerik oluşturmayacak biçimde ortaya çıkması ve ölçeğin tasarımında hedeflenen dört boyuta ulaşması bakımından öz değeri düşük olan dört faktör çıkarılmıştır. Böylece ölçek dört boyutlu bir yapı haline getirilmiştir. Analizler sonucu oluşturulan boyutlar ‘Kuruma Yabancılaşma’, ‘Anlamsızlaşma’, ‘Normsuzluk’, ‘Yalıtılmışlık’, olarak adlandırılmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. İşe Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analiz Sonuçları

	Kurumsal Yabancılaşma	Anlamsızlaşma	Normsuzluk	Yalıtılmışlık
1.İşimle ilgili konularda değişiklik yapma yetkim yoktur	0,626			
2.Değer görmediği için işimle ilgili konularda düşüncelerimi kendimi saklamak zorunda kalırım	0,526			
7.Yaptığım işi çok sıkıcı ve monoton buluyorum	0,433			
9.İşimde geleceğe yönelik herhangi bir hedef ve amaca sahip değilim	0,575			
10.İş yaşamında kurulan ilişkilerin menfaate ve çıkara dayalı olduğunu düşünüyorum	0,654			
11.Sadece gelir sağlamak amacıyla çalışıyorum	0,662			
12.İş yerindeki birçok kuralı gereksiz buluyorum	0,622			
24.Kurumumdaki ilişkileri yüzeysel tutmaya gayret gösteriyorum	0,605			
25.Kurumumda hiçbir konuda fikir ve düşüncelerimi paylaşmak istemiyorum	0,55			
26.Kurumumda düzenlenen etkinlikleri genelde katılmamayı tercih ediyorum	0,628			
8.Kurumum başarısında katkı olmadığını düşünüyorum		0,505		
17.İş yaşamında kendimi yetersiz ve değersiz hissediyorum		0,597		
18.Yaptığım işin kendi yapıma uygun olmadığını düşünüyorum		0,493		
21.İş yaşamında kendimi tanımakta zorluk çekiyorum, benliğimi yitiriyorum		0,741		
23.Kurumumda mesai arkadaşlarım tarafından dışlandığımı düşünüyorum		0,62		
27.Kurumumda kendimi çok yalnız hissediyorum		0,597		
28.İş yerimde varlığım ve yokluğum arasında pek farklılık yoktur.		0,619		
3.İşimle ilgili sorunlarla baş etmede kendimi tükenmiş hissediyorum			0,457	
4.Çalışmaktan çok yorulduğum için emeklilik günümü iple çekiyorum			0,578	

5.Çoğu zaman amirlerim ve mesai arkadaşlarım tarafından kullanıldığımı hissediyorum			0,835	
6.Kurumumda yaptığım işin ne anlama geldiğini bilmiyorum			0,604	
13.Etik ve ahlaki değerlerin iş yaşamıyla ilgisi olmadığını düşünüyorum				0,494
14.İş yaşamında kendi çıkarımı kurumumun çıkarları üstünde tutarım				0,792
15.“Başarı için herşey mübahtır” sözüne katılırım.				0,662
16.Bana zararı olmadıkça işyerinde çiğnenen kuralları görmezden gelebilirim.				0,474

Tablo 4. İşe Yabancılaşma Ölçeği Boyutlarına İlişkin Varyans, Özdeğer, Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach’s Alpha Katsayıları

	Varyans	Özdeğer	Cronbach’s Alpha	Ortalama	Std.Sapma
Kuruma Yabancılaşma	16,695	4,174	0,854	2,9	1,27
Yalıtılmışlık	14,004	3,501	0,787	2,2	1,07
Anlamsızlaşma	10,498	2,625	0,699	2,3	1,00
Normsuzluk	10,394	2,599	0,718	2,1	,961
İşe Yabancılaşma (Toplam Ölçek)	51,592		0,916		

Tablo 4’da işe yabancılaşma ölçeğinin ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik, ortalama, standart sapma ve varyans ile özdeğer değerleri görülmektedir. Ölçek boyutlarının güvenilirlik katsayıları ölçeğin araştırma için uygulanabilir olduğunu göstermektedir. İşe yabancılaşma alt boyutları alpha katsayıları değerleri kuruma yabancılaşma ,854; yalıtılmışlık ,787; anlamsızlaşma ,699; normsuzluk ,718’dir. Kuruma yabancılaşma ortalaması 2,9, yalıtılmışlık ortalaması 2,2, anlamsızlaşma ortalama 2,3 ve normsuzluk ortalaması 2,1 şeklinde değerler almıştır. Dört boyuttan oluşan ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı ise %51,592’dir.

4.7. Bulgular ve Değerlendirme

Araştırmanın bu kısmında araştırma çalışanlara ilişkin demografik bilgiler ve araştırma hipotezlerinin test edilmesine yer verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleriyle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N) ve Yüzde (%)		Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N) ve Yüzde (%)	
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	194	44,5	Bekâr	77	17,7
Erkek	241	55,5	Evli	331	76,1
			Dul	27	6,2
Toplam	435	100	Toplam	435	100
Yaş			Eğitim Durumu		
18-24	25	5,7	İlköğretim	30	19,5
25-32	125	26,4	Lise	75	48,7
33-41	172	39,5	Önlisans	33	21,4
42 yaş üstü	37	28,4	Lisans	12	7,8
			Lisansüstü	4	2,6
Toplam	435	100	Toplam	435	100
Kurumda Çalışma Süresi			Unvan		
0-5 yıl	123	28,3	Memur	303	69,7
6-12 yıl	70	16,1	Şef	24	5,5
13-20 yıl	102	23,4	Şube Müdür	24	5,5
20 yıl ve üstü	140	32,2	Uzman	12	2,8
			Teknik Hizmet	24	5,5
			Diğer	428	11,0
Toplam	435	100	Toplam	435	100

Tablo 5'e bakıldığında katılımcıların %44,5'i kadın, %55,5'i erkektir. Evli olanların oranı %76,1, bekar olan katılımcıların oranı %17,7, dul olan katılımcıların oranı ise %6,2'dir. Katılımcılardan ilköğretim eğitim düzeyinde olanlar %4,8, lise ve dengi eğitim düzeyinde olanlar %28, lisans eğitim düzeyinde olanlar %56,8, önlisans eğitim düzeyinde olanlar %2,8 ve lisansüstü eğitim düzeyinde olanlar %7,6 oranındadır. Katılımcılardan 0-5 yıl çalışanların oranı %28,3, 6-12 yıl çalışanların oranı %16,1, 13-20 yıl çalışanların oranı %23,4 ve 20 yıl üstü çalışanların oranı %32,2'dir. 18-24 yaş katılımcıların oranı %5,7, 25-32 yaş katılımcıların oranı %26,4, 33-41 yaş katılımcıların oranı %39,5 ve 42 üstü yaş katılımcıların oranı %28,4'tür. Katılımcıların %69,7'si memur, %5,5'i şef, %5,5'i şube müdürü, %2,8'i uzman, %5,5'i teknik hizmetler ve %11 diğer unvan grubuna girmektedir.

Tablo 6. Cinsiyet ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik t- Testi Sonuçları

	F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)	Ort. Fark	Std. Hata Farkı	95% Güven Aralığında Fark	
							En Düşük	En yüksek
Kuruma Yabancılaşma	10,43	0	2,47	0,014*	0,2858	0,1158	0,0582	0,5135
Yalıtılmışlık	2,7601	0,1	-2,55	0,011*	-0,2955	0,1158	-0,5230	-0,0679
Anlamsızlık	2,2226	0,14	3,46	0,001*	0,3982	0,1150	0,1720	0,6243
Normsuzluk	6,3168	0,01	2,49	0,013*	0,2884	0,1158	0,0608	0,5160

Tablo 6’da katılımcıların cinsiyeti ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik t-testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre katılımcıların cinsiyeti ile işe yabancılaşma boyutlarından “kuruma yabancılaşma”, “yalıtılmışlık”, “anlamsızlık” ve “normsuzluk” arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır (*= $p < 0,05$). Katılımcı kadınlar erkeklere oranla daha çok kuruma yabancılaşma, anlamsızlık ve normsuzluk algılarına sahipken, erkekler kadınlara göre daha çok yalıtılmışlık hissetmektedirler. Kadınların aile içi sorumluluklarının erkeklere oranla daha ağır basması, iş yaşamında cam tavan sendromu ile karşı karşıya kalması durumu bu sonucu anlamlı kıldığı düşünülmektedir. Bu sonuç H1 hipotezini desteklemektedir.

Tablo 7. Medeni Durum ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA Analiz Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Kuruma Yabancılaşma	,966	2	,483	,482	,618
Yalıtılmışlık	19,306	2	9,653	10,056	,000*
Anlamsızlık	11,053	2	5,527	5,645	,004*
Normsuzluk	1,039	2	,519	,518	,596

Tablo 7’de katılımcıların medeni durumları ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik ANOVA analiz sonuçları yer almaktadır. Sonuçlara göre katılımcıların medeni durumları ile işe

yabancılaşma boyutlarından “yalıtılmışlık” ve “anlamsızlık” arasında anlamlı bir farklılık vardır (*= $p<0,05$).

Tablo 8. Medeni Durum ile İşe Yabancılaşma Arasındaki Anlamlı Farklılık Post Hoc Testi

Bağımlı Değişken	(I) Medeni durum	(J) Medeni durum	Ortama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.
Yalıtılmışlık	Evli	bekar	0,222530	0,124	0,172
		dul	-0,758120	0,196	0,000*
	Bekar	evli	-0,222530	0,124	0,172
		dul	-0,980650	0,219	0,000*
	Dul	evli	0,758120	0,196	0,000*
Anlamsızlık	Evli	bekar	-0,082408	0,125	0,788
		dul	-0,663405	0,198	0,003*
	Bekar	evli	0,082408	0,125	0,788
		dul	-0,580997	0,221	0,024*
	Dul	evli	0,663405	0,198	0,003*
		bekar	0,580997	0,221	0,024*

Tablo 8’de Post hoc Tukey testi sonucunda medeni durumu dul olan katılımcılar evli ve bekarlara göre daha çok yalıtılmışlık ve anlamsızlık hissettikleri tespit edilmiştir. Dul medeni durumunda olanlara karşı toplumun sahip olduğu ön yargıların bu sonuçta etkili olduğu düşünülmektedir. Tekin (2012) çalışmasında da benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Tekin’in çalışmasında dul çalışanların topluma yabancılaşma seviyeleri diğer medeni hallere mensup çalışanlara nazaran oldukça yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 9. Eğitim Düzeyi ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA Analiz Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Kuruma Yabancılaşma	6,615	4	1,654	1,664	,157
Yalıtılmışlık	3,307	4	,827	,825	,509
Anlamsızlık	5,483	4	1,371	1,376	,241
Normsuzluk	2,964	4	,741	,739	,566

Tablo 9’da katılımcıların eğitimi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik ANOVA analiz sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre, katılımcıların eğitim ile işe yabancılaşma boyutları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$). Böylece H3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 10. Çalışma Süresi ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA Analiz Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Kuruma Yabancılaşma	17,318	3	5,773	5,971	,001*
Yalıtılmışlık	7,694	3	2,565	2,593	,052
Anlamsızlık	10,086	3	3,362	3,418	,017*
Normsuzluk	2,831	3	,944	,943	,420

Tablo 10’da katılımcıların çalışma süresi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik ANOVA analiz sonuçları görülmektedir. Sonuçlara göre, çalışma süresi ile işe yabancılaşma boyutlarından “kuruma yabancılaşma” ve “anlamsızlık” arasında anlamlı farklılık vardır ($p<0,05$). Bu sonuç H4 hipotezini kısmen desteklemektedir.

Tablo 11’de yapılan post hoc Tukey testi sonucuna göre, 20 yıl üstü çalışanlar diğer çalışma sürelerine göre daha çok kuruma yabancılaşmakla birlikte yine 20 yıl üstü çalışanlar 0-5 yıl çalışma süresi olanlara göre daha çok anlamsızlaşmaktadırlar. Kösterelioğlu (2011) de okullarda yaptığı çalışmada, okula yabancılaşma boyutunda en düşük puana 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışma süresinin fazla olan katılımcılarda yabancılaşmanın daha çok yaşanması çalışma hayatında belli yıllar itibari ile işe ilişkin

beklentilerinin karşılanmasına ilişkin inançların zayıflamasından kaynaklandığı düşünülmektedir (Tablo 10).

Tablo 11. Çalışma Süresi ile İşe Yabancılaşma Arasındaki Anlamlı Farklılık Post Hoc Testi

Bağımlı Değişken	(I) Çalışma süresi	(J) Çalışma süresi	Ortama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.
Kuruma Yabancılaşma	0-5 yıl	6-12 yıl	0,022408	0,147	0,999
		13-20 yıl	0,179858	0,132	0,521
		20 yıl üstü	-0,334294	0,122	0,031*
	20 yıl üstü	0-5 yıl	0,334294	0,122	0,031*
		6-12 yıl	0,356702	0,144	0,045*
		13-20 yıl	0,514152	0,128	0,000*
Anlamsızlık	0-5 yıl	6-12 yıl	-0,309412	0,148	0,160
		13-20 yıl	-0,317182	0,133	0,081
		20 yıl üstü	-0,361200	0,123	0,018*
	20 yıl üstü	0-5 yıl	0,361200	0,123	0,018
		6-12 yıl	0,051788	0,145	0,984
		13-20 yıl	0,044018	0,129	0,986

Tablo 12’de katılımcıların yaşları ile örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik ANOVA analiz sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre katılımcıların yaşları ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Böylece H5 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 12. Yaş ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA Analiz Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Kuruma Yabancılaşma	3,469	3	1,156	1,157	,326
Yalıtılmışlık	6,666	3	2,222	2,241	,083
Anlamsızlık	2,114	3	,705	,703	,550
Normsuzluk	,243	3	,081	,080	,971

Tablo 13. Unvan ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA Analiz Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Kuruma Yabancılaşma	9,470	5	1,894	1,914	,091
Yalıtılmışlık	10,856	5	2,171	2,201	,053
Anlamsızlık	12,871	5	2,574	2,622	,054
Normsuzluk	4,729	5	,946	,945	,451

Tablo 13’de katılımcıların unvanları ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik ANOVA analiz sonuçları yer almaktadır. Tabloya göre katılımcıların unvanları ile işe yabancılaşma boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Böylece H6 hipotezi reddedilmiştir.

Sonuç

4. endüstriyel devrimle birlikte siber-fiziksel sistemlere dayalı üretim devresine geçiş, akıllı üretim araçları ve yapay zeka gibi oluşumlar çalışanların üretimdeki emek varlığını daha çok tartışılabilir hale getirmiştir. Bu oluşumlarda günümüz üretim yapısında işe yabancılaşma duygusunu daha çok gündeme getirmiş ve özellikle yöneticiler için önemli bir sorun haline almıştır. Çalışanın üretim sürecindeki kontrolünün azalması, işe yabancılaşmayı meydana getiren anlamsızlık ve yalıtılmışlık duygularının yaşanmasına yol açmıştır. İşe yabancılaşma durumu çalışanlarda işe daha az önem vermelerini, enerjilerini daha az işe yansıtmaları ve daha çok dışsal ödüllere odaklanmalarını neden olmuştur (Agarwal,1993:723’den Akt:Özbek, 2011:232). Bu nedenledir ki işe yabancılaşma olgusu tüm işletmeler için verimlilik esasında dikkat edilmesi

gereken ve yaşadığımız ileri teknolojiye üstünde önemle durulması gereken konular arasında yerini almıştır. Bu çalışma işe yabancılaşma olgusunun çalışanların demografik özellikleri açısından ne tür bir farklılık yarattığını incelemek amacıyla yapılmıştır.

Bu bağlamda elde edilen verilerin analizleri ışığında bazı sonuçları ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuçlar ise şu şekildedir: Katılımcıların cinsiyeti ile işe yabancılaşma boyutları olan “kuruma yabancılaşma”, “yalıtılmışlık”, “anlamsızlık” ve “normsuzluk” arasında anlamlı ilişkiye rastlanmıştır. Kadınlar erkeklere oranla daha çok kuruma yabancılaşma, anlamsızlık ve normsuzluk yaşarken, erkekler kadınlara göre daha çok “yalıtılmışlık” hissetmektedir. Kadınların kuruma yabancılaşmasının ve anlamsızlık düzeylerinin erkeklere oranla daha fazla olmasında, iş yerinde yaşanan cinsiyet temelli yaklaşımların etkisi olabileceği gibi kadının ev ile ilgili sorumluluklarının daha ağır basmasının etkisinin de olabileceği düşünülmektedir. Benzer bir sonuç, Kesik ve Cömert’in (2014) öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada ve Kaya ve Serçeoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada görülmektedir. Bu çalışmalarda da erkek katılımcıların yalıtılmışlık puanlarının yüksek olduğu görülmüştür. Sektörel farklılıkların bu sonuçta etkisi olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların medeni durumları ile yalıtılmışlık ve anlamsızlık arasında da anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Medeni durumu dul olan katılımcılar evli ve bekarlara göre daha çok yalıtılmışlık ve anlamsızlık yaşamaktadırlar. Yine bu sonuçta toplumsal yargıların etkisi olduğu düşünülmektedir. Toplumda maalesef boşanma sorumlğunun genel olarak kadına yüklenmesi ve bu algısında iş yaşamına yansımaları sonucunda işverenler veya yöneticilerin boşanmış olan kadınların diğer akranlarına göre işlerini daha iyi yapacakları inancı azdır. Nitekim, toplumdaki genel algı evliliğini başarılı ile yürütememiş kadının iş yaşamında ve mesai arkadaşları ile olan ilişkilerde de başarılı olmayacağı üzerinedir (Yılmaz ve Fidan, 2006). Bu algı her ne kadar kadınlar üzerinde olsa da genel olarak gerek kadın olsun gerekse erkek boşanmış kişilere karşı bir önyargının olduğu muhtemeldir. Medeni durum ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin tespitine ilişkin yapılan başka çalışmalarda örneğin; Kesik ve Cömert’in (2014) öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada ve Kaya ve Serçeoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada ise medeni durum ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı görülmüştür.

Çalışmada elde edilen diğer bir sonuç ise katılımcıların çalışma sürelerine ilişkin anlamlı farklılıklardır. 20 yıl üstü çalışanlar diğer çalışma sürelerine göre daha çok kuruma yabancılaşmakla birlikte yine 20 yıl üstü çalışanlar 0-5 yıl çalışma süresi olanlara göre daha çok anlamsızlaşmaktadırlar. Çalışma süresi arttıkça kuruma bağlılığın artması beklenirken çalışanların kuruma yabancılaşma puanlarının yüksek çıkması çalışanların çalışma sürelerince motive edici unsurların azalması, rutin ve monotonluk duygularının artması gibi duyu durumlarının etkili olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada katılımcıların eğitim, yaş ve unvanlarına ilişkin işe yabancılaşma duyguları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı görülmektedir. Kesik ve Cömert (2014) çalışmasında önlisans eğitim düzeyindeki katılımcıların lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcılara göre güçsüzlük puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Bunun nedenin eğitim seviyesi yüksek olan katılımcıların iş ile ilgili beklentilerinin yüksek olmasından ve bu beklentilerinin karşılanmaması durumunun onlarda güçsüzlük duygusunun yaşanmasına neden olabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak çalışma elde edilen bulgular ışığında, özellikle kadın katılımcıların kuruma yabancılaşma duyguları yaşamamaları için yetki ve yetkinliklerinin artırılması konularına ağırlık verilmesi terfi durumlarında toplumsal cinsiyet algısından uzak bir yaklaşım sergilenmesi

gereklidir. Çalışanların kıdemleri arttıkça rutin ve monotonluk, mental yorgunluk ve motivasyon düşüklüğü gibi duygular yaşanabilmektedir bu duygularda işe yabancılaşmayı tetikleyebilir. Bu nedenle çalışanların kendini gerçekleştirmesini sağlayacak, geliştirici, eğitici, hizmet içi eğitimlere önem verilmeli, çalışanların kararlara katılımı sağlanıp iş sürecindeki sorumluluk ve iş üzerindeki kontrolleri artırılmalıdır. İşletmedeki aşırı iş bölümü sonucunda genel ortak amaçlardan uzaklaşmanın önüne geçmek ve çalışanın anlamsızlaşmasını önlemek için çeşitli süreçlerde rotasyon sağlanmalı ya da çalışanlara işletme içi bilgi akışını sağlayacak modeller güçlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Başaran, İ. E., (2000), “Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü” Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Celep, B., (2008). “İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Kocaeli İli Örneği)”, *Yüksek Lisans Tezi*, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Duru, E., (1995).“Üniversite Öğrencilerinde Yabancılaşma Ve Yalnızlık Düzeyi İlişkisi”, *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ergil, D., (2012). “Toplum Ve İnsan: Toplumbilimin Temelleri”, *Hayat Akademi*, İstanbul.
- Esin, P., (1982), “İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika” Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Yayın No:502.
- Fettahlıoğlu, T., (2006). “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme Ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi*, Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi.
- Fromm, E., (1996). “Kendini Savunan İnsan”, (Çev: Necla Arat), 5. Basım, Say Yayınları, Haziran, İstanbul.
- Fromm, E., (2003). “Sahip Olmak Ya Da Olmak”, (Çev.: Aydın Arıtan), Arıtan Yayıncılık, İstanbul,
- Fromm, E., (1992). “Marx'ın İnsan Anlayışı”, (Çev:Yurdanur Salman Ve Zeynep Tanrıseven), İstanbul: Arıtan Yayınevi.
- Fromm, E., (1996). “Sağlıklı Toplum”, (Çev: Yurdanur Salman Ve Zeynep Tanrıseven), İstanbul: Payel Yayınları.
- Günsal, E., (2010). “Algılanan Örgütsel Adalet İle Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişik Ve Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hançerlioğlu, O., (1998). “Felsefe Sözlüğü”, Remzi Kitap evi, Cilt 7.
- Hegel, F. G. W., (2004).“Tinin Görüngübilimi”, (Çev: Aziz Yardımlı), *İdea Yayınevi*, İstanbul.
- Hegel, F.G.W., (1982). “Estetik”, (Çev: Nejat Bozkurt), *Say Yayınları*, İstanbul.
- Hirschfeld, Robert R. And Hubert S. Field (2000), Work Centralit and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work, *Journal of Organizational Behavior*, Volume. 21/7, s.789-800.
- Marx, K. (2000). “Yabancılaşma”, (Çev: Kenan Somer), *Ankara: Sol Yayınları*.
- Marx, K., (1986). “Felsefe Yazıları”, (Çev: Murat Belge), *Ankara Vakfı Yayınları*, Ankara.
- Marx, K., (1993). “1844 El Yazmaları”, (Çev: Kenan Somer), *Sol Yayınları*, Ankara.
- Mottaz, C.J. (1981):“Some Determinants Of Work Alienation”, *The Sociological Quarterly*; 515 - 529.
- Minibaş, J., (1993). “Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi Ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma” *Doktora Tezi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi.
- Kaya U., ve Serçeoğlu N., (2013). “Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma” *Çalışma ve Toplum*, 2013/1 s.311-346

- Kesik F., ve Cömert M., (2014). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Algıları" *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Nisan, Cilt 15, Sayı 1, s. 27-46.
- Kösterelioğlu, M.A., (2011). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki", *Yüksek Lisans Tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özbek, M. F., (2011), "*Örgüt İçerisinde Güven Ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü*" Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.16, S.1 S.231-248.
- Özyurt, C., (2005). "Modern Toplumun Çözümlemesi" *Açılım Kitap*. Haziran, 1. Baskı, İstanbul.
- Özbudun, S., Markus G. Ve Demirer, T.,(2008), "Yabancılaşma Ve...", *Ütopya Yayınları*, 1. Baskı. Ankara.
- Seeman, M., (1983). "Alienation Motifs İn Contemporary Theorizing: Thehidden Continuity Of The Classic Themes" *Sociological Quaterly*, Vol 46, No.3, S. 171 -184.
- Sezer, İ. C., (2007). "Endüstri İlişkileri Ve Yabancılaşma", *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sipahioğlu, Z. S., (2007). "Bir Eğitim Ve Yabancılaşma Metaforu Olarak Alt Kültürler-Amish Kültürü", *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şirin, F.E., (2009). "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4)167-177.
- Tekin, Ö. A., (2012). "Yabancılaşma Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama", *Doktora Tezi*, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Antalya.
- Tolan, B., (2005). "Sosyoloji", *Gazi Kitabevi*, Ekim. Ankara.
- Tolan, B., (1996). "Toplum Bilimlerine Giriş", Adım Yayıncılık, Ankara.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S., (2004). "Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri", Ankara: *Detay Yayıncılık*.
- Yılmaz, T., ve Fidan, F., (2006). "**Kadın Açısından Boşanma:Yeni Bir Başlangıç Mı? Ya Da Son Mu?**", *Second International Conference On Woman's Studies "Breaking The Glass-Ceiling*, 26-28 Nisan, Gazimagusa, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti.
- www.tdk.gov.tr/www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bilimsanat&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b0e895bc0ba74.70805762.Erişim tarihi 2014)