



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

OTEL İŞLETMELERİNDE İÇ VE DIŞ KONTROL ODAĞININ
ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ: NEVŞEHİR
ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Sedat KAFALI

Danışman
Doç. Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN

Nevşehir
Ocak 2017

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Sedat KAFALI



“Otel İşletmelerinde İç ve Dış Kontrol Odağının Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Nevşehir Örneği” adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.



Tezi Hazırlayan

Sedat KAFALI



Danışman

Doç. Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN



Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Başkanı

Yrd. Doç. Dr. Duygu EREN

Doç. Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN danışmanlığında Sedat KAFALI tarafından hazırlanan “Otel İşletmelerinde İç ve Dış Kontrol Odağının Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Nevşehir Örneği” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

25/01/2017

JÜRİ

Danışman: Doç. Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN

Üye : Doç. Dr. Lütfi BUYRUK

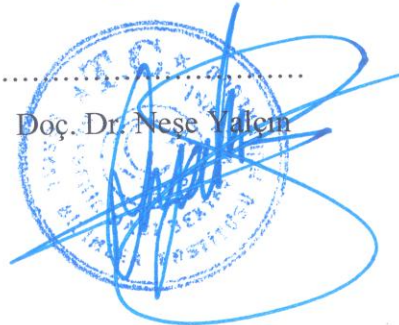

Üye : Yrd. Doç. Dr. Duygu EREN

İMZA


ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 22/02/2017 tarih ve 2017.11.206 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

22/2/2017

Doç. Dr. Nese Yalçın



OTEL İŞLETMELERİNDE İÇ VE DIŞ KONTROL ODAĞININ ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ: NEVŞEHİR ÖRNEĞİ

Sedat KAFALI

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Aralık 2016

Danışman: Doç. Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN

ÖZET

Araştırmanın amacı, turizmde konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerde kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisini ortaya koymaktır. Böylelikle iç ve dış kontrol odağı ile örgütsel yabancılaşma eğilimi arasında bir etkinin veya ilişkinin olup olmadığı varsa da ne boyutta bir etki veya ilişki olduğu belirlenecektir.

Araştırmada iç ve dış kontrol odağı bağımsız değişken olup örgütsel yabancılaşma bağımlı değişkendir. Araştırmada tesadüf olmayan örnekleme yöntemlerinden kasti (kararsal) örnekleme yöntemi seçilmiş ve alan araştırması kapsamına Nevşehir ilindeki dört ve beş yıldızlı oteller dahil edilmiştir. Araştırmada kullanılan veriler, dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörelere uygulanan anket yöntemi ile toplanmıştır. Konaklama işletmelerinde iç ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşmaya etkisini ölçmek için daha önce geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. İç ve dış kontrol odağını ölçmek için; Spector (1988) tarafından geliştirilen kontrol odağı ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel yabancılaşmayı ölçmek için ise; üç boyutun ele alındığı 7'şer maddeli 21 sorudan oluşan "Mottaz Alienation Scale" yabancılaşma ölçeği, kullanılmıştır.

Bu araştırmanın sonuçları bilgisayar ortamında, uygun program ve uygun analiz teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada frekans, yüzde, standart sapma, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, konaklama işletmelerinde çalışan işgörelerin iç veya dış kontrol odağına sahip olmaları ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olduğu, kontrol odağının örgütsel yabancılaşma eğilimlerini %27,2 oranında etkilediği görülmüştür. İç kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi doğrusal ve pozitif yönde ve dış kontrol odağının da örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi pozitif yönde çıktığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Konaklama işletmeleri, iç kontrol odağı, dış kontrol odağı, örgütsel yabancılaşma.

**THE EFFECT OF INTERNAL AND EXTERNAL LOCUS OF CONTROL ON
ORGANIZATIONAL ALIENATION IN HOTEL ENTERPRISES: A CASE
OF NEVŞEHİR**

Sedat KAFALI

**Nevşehir Hacı Baktaş Veli University, Institute of Social Sciences
Department of Tourism Management, Master's Degree, December 2016
Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN**

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the effects of locus of control on organizational alienation in tourism accommodation enterprises. Thus, it will be determined whether there is an influence or relationship between internal and external locus of control and organizational alienation and if there is, the extent of the relationship or the influence will be studied.

Internal and external locus of control are the independent variables and organizational alienation is the dependent variable in this study. An intentional sampling method was chosen from non-random sampling methods and four and five star hotels in Nevşehir province were included in the field study. The data used in this study were collected by a questionnaire applied to the employees working in four and five star hotel enterprises. Previously developed scales were used to measure the effect of internal and external locus of control on organizational alienation in hospitality enterprises. To measure the internal and external locus of control, Locus of Control Scale, developed by Spector (1988), was used. To measure organizational alienation, "Mottaz Alienation Scale", consisting of 21 questions with 7 items in three dimensions, was used.

The results of this research were analysed on a computer using appropriate program and appropriate analysis techniques. Frequency, percentage, standard deviation, correlation and regression analyses were performed in the study.

As a result of the study, it is seen that there is a significant relationship between internal or external locus of control of the employees and their organizational alienation, and locus of control affects their organizational alienation tendencies by 27%. It is also seen that the effect of the internal locus of control on organizational alienation is linear and positive, while the influence of external locus of control on organizational alienation is positive

Key Words: Hospitality enterprises, internal locus of control, external locus of control, organizational alienation

TEŞEKKÜR

Öncelikle hazırlamış olduğum tezin her aşamasında yanımda olan, engin bilgisiyle bana yol gösteren ilgisini ve desteğini hiç eksik etmeyen, çok değerli tez danışman hocam Doç. Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN'e en içten saygılarımla çok teşekkür ederim.

Tez çalışma sürecimde benimle ilgilenen yardımlarını esirgemeyen Yrd. Doç. Eda ÖZGÜL KATLAV hocama ve Arş Gör. Onur YILDIZ hocama çok teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca maddi manevi benden desteklerini esirgemeyip bana güvenen ve hayatımın her sürecinde yanımda olan canım babam Süleyman KAFALI, canım annem Ayşe KAFALI' ya ve güçlü kardeşlik bağlarıyla hayatımın her sürecinde güzel varlıklarını hissettiren yardımlarını esirgemeyen ağabeyim Yılmaz KAFALI ve kardeşim Fikriye KAFALI' ya sonsuz teşekkür ederim.

Tezimin hazırlanış sürecinde bana destek olup yardımlarını esirgemeyen zaman zaman düşen motivasyonumu toplamamı sağlayan değerli yüksek lisans arkadaşlarım Aydın İNAK ve Mehmet TEKELİ' ye çok teşekkür ederim.

Ayrıca benle bilgi paylaşımlarını esirgemeyen birbirinden değerli adını sayamadığım tüm arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	ii
TEZ YAZIM KLAUZUNA UYGUNLUK.....	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR VE SİMGELER.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KONTROL ODAĞI KAVRAMI

1.1. Kontrol Odağı Tanımı	5
1.2. Kontrol Odağı İle İlgili Kuramlar	7
1.2.1. Rotter Sosyal Öğrenme Kuramı.....	7
1.2.2. Yükleme Kuramı.....	14
1.3. Kontrol Odağının Gelişim Süreci ve Etkileyen Etmenler	19
1.3.1. Kontrol Odağının Gelişim Süreci	19
1.3.2. Kontrol Odağını Etkileyen Etmenler	21
1.3.2.1. Cinsiyet	22
1.3.2.2. Yaş	23
1.3.2.3. Aile.....	23
1.3.2.4. Çevre	28

1.4. Kontrol Odağı Boyutları.....	29
1.4.1. İç Kontrol Odağı.....	29
1.4.1.1. İç Kontrol Odaklı Bireylerin Özellikleri.....	31
1.4.2. Dış Kontrol Odağı.....	32
1.4.2.1. Dış Odaklı Bireylerin Özellikleri.....	35
1.4.3. İç Kontrol Odaklı İle Dış Kontrol Odaklı Bireylerin Karşılaştırılması ...	36
1.5. Kontrol Odağıyla İlgili Yapılan Araştırmalar	38

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

2.1. Yabancılaşma	49
2.2. Yabancılaşma Teorileri	52
2.2.1. Hegel Yabancılaşma Teorisi.....	52
2.2.2. Feuerbach Yabancılaşma Teorisi.....	54
2.2.3. Marks'ın Yabancılaşma Teorisi.....	55
2.2.4. Emile Durkheim'in Yabancılaşma Teorisi	56
2.2.5. Erich Fromm'un Yabancılaşma Teorisi.....	57
2.2.6. Herbert Marcuse'nin Yabancılaşma Teorisi.....	58
2.2.7. Seeman'ın Yabancılaşma Teorisi	59
2.3. Yabancılaşmanın Boyutları	60
2.3.1. Güçsüzlük	61
2.3.2. Anlamsızlık.....	61
2.3.3. Normsuzluk-Kuralsızlık.....	63
2.3.4. Topluma Yabancılaşma-Yalıtılmışlık (Soyutlanma).....	63
2.3.5. Kendine Yabancılaşma	64
2.4. Örgütsel Yabancılaşma.....	65
2.4.1. Örgütlerde Yabancılaşmanın Temel Nedenleri	68

2.4.1.1. Örgütsel Yabancılaşmaya Yol Açan Çevresel Etkenler.....	69
2.4.1.1.1 Ekonomik Yapı.....	69
2.4.1.1.2. Teknolojik Yapı.....	70
2.4.1.1.3. Toplumsal ve Kültürel Yapı	70
2.4.1.1.4. Hukuki Yapı	71
2.4.1.1.5. Kitle İletişim Araçları.....	72
2.4.1.1.6. Modernleşme Sanayileşme ve Kentleşme	73
2.4.1.2. Yabancılaşmaya Yol Açan Örgütsel Etmenler	74
2.4.1.2.1. Yönetim Biçimi ve Örgüt Yapısı.....	74
2.4.1.2.2. Örgütsel İletişim ve Bilgi Akışı.....	75
2.4.1.2.3. Modüler İlişkiler.....	76
2.4.1.2.4. İş bölümü ve Çalışma Koşulları	76
2.4.1.2.5. İnanç, Değer ve Tutumlar.....	77
2.5. Yabancılaşmanın Sonuçları ve Alınabilecek Önlemler.....	78
2.6. Yabancılaşma İle İlgili Araştırmalar	80
2.7. Kontrol Odağının Yabancılaşma Üzerine Etkisi İlgili Çalışmalar	85

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İÇ VE DIŞ KONTROL ODAĞININ ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	87
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	88
3.3. Araştırmanın Yöntemi	89
3.3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü	90
3.3.2. Araştırma Değişkenlerinin Belirlenmesi ve Anket Sorularının Hazırlanması	91
3.3.3. Anketin Uygulanması ve Verilerin Toplanması	92

3.3.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	92
3.3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği	93
3.4. İstatistiksel Analizler ve Bulgular	95
3.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgu ve Değerlendirmeler	95
3.4.2. İç ve Dış Kontrol Odağı İle Örgütsel Yabancılaşma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	98
3.4.2.1. İç ve Dış Kontrol Odağı Boyutlarına İlişkin Genel Ortalamalar	98
3.4.2.2. Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Genel Ortalamalar.....	99
3.4.3. İç ve Dış Kontrol Odağı İle Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	102
3.4.4. Kontrol Odağının Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	104
3.4.4.1. İç ve Dış Kontrol Odağının Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi	104
3.4.4.2. İç ve Dış Kontrol Odağının Güçsüzlük Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi	105
3.4.4.3. İç ve Dış Kontrol Odağının Anlamsızlık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi	106
3.4.4.4. . İç ve Dış Kontrol Odağının Kendine Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi	107
SONUÇ	110
KAYNAKÇA	118
EKLER	136
Ek 1: Örgütsel Yabancılaşma Faktör Analizi	136
Ek 2: İç ve Dış Kontrol Odağı Faktör Analizi	137
ÖZGEÇMİŞ	140

KISALTMALAR VE SİMGELER

OSI: Occupational Stress Indector

RİDKOÖ: Rotter'ın İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli.....	89
--------------------------------	----



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: İçten ve Dıştan Kontrollü Bireylerin Özellikleri	37
Tablo 2: İçten ve Dıştan Kontrollü Bireyleri Özellikleri	38
Tablo 3: Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları.....	94
Tablo 4: Araştırmaya Katılan Otel İşletmeleri Çalışanlarına İlişkin Bilgiler	96
Tablo 5: İç ve Dış Kontrol Odağı Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	98
Tablo 6: Örgütsel Yabancılaşma Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	100
Tablo 7: İç ve Dış Kontrol Odağı ve Örgütsel Yabancılaşma İlişmesine Yönelik Korelasyon Katsayıları.....	103
Tablo 8: İç ve Dış Kontrol Odağı ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çoklu Regresyon Analizi.....	105
Tablo 9: İç ve Dış Kontrol Odağı ile Güçsüzlük Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çoklu Regresyon Analizi	106
Tablo 10: İç ve Dış Kontrol Odağı ile Anlamsızlık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çoklu Regresyon Analizi	107
Tablo 11: İç ve Dış Kontrol Odağı ile Kendine Yabancılaşma Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çoklu Regresyon Analizi.....	108
Tablo 12: Hipotezlere İlişkin analiz Sonuçları.....	108

GİRİŞ

Günümüzde işletmelerin niteliği, teknoloji ile birlikte hızlı değişim sürecinde olmaları, örgütlerin üzerinde farklı olumlu veya olumsuz etkiler oluşturmaktadır. İşgörenler, örgüt içindeki olumlu ya da olumsuz tüm durumlardan doğrudan ya da dolaylı etkilenmektedir. Bu hızlı değişim sürecinde işletmeler ve konu alanımız olan turizmdeki konaklama işletmeleri her ne kadar fiziksel yeterliliklerini sağlayabilseler de rekabet edebilmeleri ve işletmenin sürdürülebilirliğini sağlamak için, işletme içindeki işgörenlerinin etkinliğini her zaman aktif ve etkin tutmak zorundadırlar. Özellikle hizmet-yoğun bir sektör olan turizmde konaklama işletmelerinde çalışanların örgüt için önemi günümüzde çok daha belirgin hale gelmiştir.

Araştırmanın konusunu konaklama işletmelerinde çalışanların iç ve dış kontrol odaklı olmalarının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi oluşturmaktadır. Bu bağlamda konunun anlaşılabilmesi için öncelikle kontrol odağı, iç kontrol odağı ile dış kontrol odağı kavramları ile yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşma kavramları açıklanmıştır. Daha sonra sözü geçen konuların birbirleri arasındaki ilişki ve kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkileri ele alınmıştır.

Kontrol odağı kavramını ilk defa Rotter 1966 yılında tanımlanmıştır. Rotter kontrol odağını, kişinin davranışları ile bu davranışların sonuçları arasındaki ilişkinin algılanması olarak açıklamıştır.

Kontrol odağı; insanların, karşılaştıkları durumlar üzerinde ne kadar kontrol sahibi oldukları hakkında farklı düşüncelere sahiptirler. Kimi bireyler, etraflarında ve hayatlarında gelişen önemli olaylar üzerinde, kendilerinin etkilerinin az olduğunu düşünürler. Bazı bireyler ise hayatları hakkında kendi verdikleri kararların etkileri olduğuna inanırlar. Kontrol odağı, bireylerin bu şekildeki düşünceleri ile alakalıdır.

Dış kontrol odaklı bireyler, kendileri dışındaki bir takım güçlerin hayatlarını kontrol ettiğine inanırlar. Başlarına gelen olayları kendinden üstün kişilere şansa ve kadere bağlarlar. Başlarına gelen veya yaşadıkları durum karşısında kendi etkilerinin, oldukça az olduğunu düşünürler. İç kontrol odaklı bireyler ise, yaşadıkları hayat üzerinde kendi davranışlarının ve hareketlerinin, hayatlarında karşılaştıkları olayları etkilediğine inanırlar. İç kontrol odaklı bireylerin motivasyonları, verimlilikleri daha iyidir. Çünkü içinde buldukları olayların, kendilerinden olduğunu düşündükleri niteliklerden kaynaklandığını düşünürler. Kendilerinde gördükleri eksiklikleri tamamlama yoluna gider ve bunun için çaba gösterirler. Dış kontrol odaklı bireyler ise herhangi bir başarısızlık durumunda kaçınma yoluna giderek olayların kendi kontrolleri dışında geliştiği düşüncesine kapılıp şanssız veya kadersiz olduklarına inanırlar. Etraflarındaki başarılı insanların başarılarını şanslı olmalarına bağlarlar.

İşletme içinde çalışanlara bakıldığı zaman, iç kontrol odaklı çalışanlar, yaptıkları işte, ulaşılan sonuçlarda davranışlarıyla ilişkilendirip neden sonuç ilişkisi kurdukları için daha verimlidirler. Dış kontrol odaklı bireyler ise çalışma hayatlarında da, verimsizliklerinin sebebini kendi dışındaki güçlere bağladıkları için, bu güçlerce kontrol edildiğine inandıklarından kendilerini bu güçlerin (şans, kader, talih) kurbanı olarak görürler. Başarısızlıkla sonuçlanan durumlarda sebebi bu güçlere bağlarlar.

Örgütte yabancılaşma bakıldığında bireylerin yaşantılarının önemli bir kısmı iş yerinde geçmektedir. Örgüt içinde kurdukları ilişkiler ve çevreyi anlamlandırma biçimlerinde işletme içindeki örgütün önemli bir etkisi bulunmaktadır. Çalışanın örgüt içinde kendini kendisini rahat hissetmesi, işletmenin amacına uygun bir şekilde katılması ve örgüt ortamında söz sahibi olduğunu hissetmesi ürettiği ürün üzerinde kontrol hakkının bulunması çalışanın motivasyonunu verimliliğini artırır. Tam tersi olan durumlarda; örgüt ortamındaki ve örgüt işleyişindeki samimiyetsizlikler, kendine söz hakkı tanınmaması işletme içinde herhangi bir yerde olduğunu hissedememesi gibi birçok faktör örgüte yabancılaşmasına ve örgütten uzaklaşmasına neden olacaktır.

Araştırmanın amacı turizmde konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel yabancılaşma eğilimlerine olan etkisini ortaya çıkartmaktır. Böylelikle iç ve dış kontrol odağı ile örgütsel yabancılaşma eğilimi arasında ilişkinin veya etkinin olup olmadığı varsa da ne boyutta bir ilişki veya etki olduğu belirlenecektir.

Araştırmayla alakalı literatür taraması yapıldığı zaman kontrol odağı ile örgütsel yabancılaşma konularının birlikte ele alındığı çalışmaların çok az olduğu görülmektedir. Bu çalışma ile iç ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşmaya etkisi belirlenerek, çıkan sonuçların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu nedenle, kontrol odağı ve örgütsel yabancılaşma konularını bir arada araştırıp incelemek ve bu iki konu arasındaki ilişki boyutunu ve etkileşimi ortaya koymak önem arz etmektedir.

Araştırmanın teorik kısmında detaylı olarak ele alınan tezin iki ana değişkeni ve bunlara bağlı alt boyutları anket oluşturularak Nevşehir ilindeki 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanlara uygulanmış ve test edilmiştir. Kontrol odağının boyutları olan iç ve dış kontrol odağına ilişkin ölçek oluştururken literatür taraması sonucunda Spector (1988) tarafından geliştirilen kontrol odağı ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçek 16 ifadeden oluşmakta olup Spector'un kısaltılmış 8 ifadeden oluşan ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel yabancılaşma değişkeni araştırmada bağımlı değişken olarak analiz edilmiştir. Bu çalışmada da örgüt çalışanlarına yapılması uygun görüldüğü için Mottaz (1981)'in Seeman'ın yabancılaşma anketini geliştirdiği 3 boyuttan (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma) meydana gelen her boyutu 7 madde olan toplamda 21 sorudan oluşan "Mottaz Alienation Scale" yabancılaşma ölçeği, kullanılmıştır. Araştırmada tesadüfî olmayan örnekleme yöntemlerinden kasti (kararsal) örnekleme yöntemi seçilmiştir. Araştırmanın kapsamında Nevşehir ilindeki 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapan 353 işgören araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada anket formlarının doldurulması için anketleri konaklama işletmelerine elden bırakıp alma ve otel işletmesi çalışanlarına yüz yüze görüşme tekniği kullanılmıştır.

Bu araştırmanın verileri bilgisayar ortamında uygun analiz teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada frekans, yüzde, standart sapma, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Kontrol odağı kavramı açıklanmış, kontrol odağını etkileyen etmenler iç ve dış kontrol odağı boyutları ve özellikleri incelenmiş ve daha önceki kuramlar ve araştırmalara yer verilmiştir. Rotter kontrol odağını, bireyin davranışları ile bu davranışların sonuçları arasındaki ilişkinin algılanması olarak açıklamıştır (Rotter, 1966). Kontrol Odağı, insanların hayatları içerisinde karşılaştıkları olaylar ve davranışlarının sonuçlarından neyi ya da kimi sorumlu olarak gördüklerine ilişkin algıları olarak tanımlanmaktadır (Demirel, 1993: 29). İç kontrol odağı güçlü kişiler ortaya çıkan sonuçların üzerinde kendi davranışlarının etkisi olduğunu düşünürlerken, dış kontrol odağı güçlü kişiler olayları kader, şans gibi dış etkenlere bağlarlar (İnan, 2012: 22).

İkinci bölümde yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşma kavramları açıklanmış, bunlarla ilgili teorilere ve önceki araştırmalara yer verilmiş, yabancılaşmanın boyutları ve yabancılaşmayı etkileyen etmenler ve alınacak önlemler incelenmiş ve açıklanmıştır. “Yabancılaşma ister kişinin özel, ister iş, ister örgütsel yaşamında olsun gerçekte insanın kendinden uzaklaşmasına yol açan, onun doğal işleyiş düzenini bozan bir durumdur. İnsanın varlığının psiko-sosyal boyutlarının, birbirinden uzaklaşması ve kopmasıdır. Bu bağlamda yabancılaşma insanın kendi özünden, ürününden, doğal ve toplumsal çevresinden kopması anlamına gelir” (Tutar, 2010: 178). Yabancılaşma, literatürde en genel tanımıyla değerlerin yokluğuyla ilişkili bir tutum olarak görülüp ve çağdaş bireylerin sosyal süreçlere katılamamasından kaynaklanan sosyal-psikolojik bir rahatsızlık hali olarak tanımlanmaktadır (Pappenheim, 2000: 44). Örgüte yabancılaşma; işgörenin yaptığı işe karşı duyduğu ilgisizlik olarak görülmüştür (Hirschfeld ve Feild, 2000: 790).

Araştırmanın üçüncü bölümünde; elde edilen bilgiler doğrultusunda ise iç ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi araştırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KONTROL ODAĞI KAVRAMI

Bu bölümde araştırma kapsamın da yapılmış olan literatür taramasının birinci bölümü olan kontrol odağı kavramı, kontrol odağı kuramları, kontrol odağını etkileyen etmenler, kontrol odağının boyutları, ve kontrol odağı ile ilgili araştırmalar yer almaktadır.

1.1. Kontrol Odağı Tanımı

Kontrol (kontrol) odağı kavramını ilk defa Rotter 1966 yılında tanımlanmıştır. Rotter kontrol odağını, bireyin davranışları ile bu davranışların sonuçları arasındaki ilişkinin algılanması olarak açıklamıştır. Rotter tarafından Sosyal Öğrenme Kuramı içinde kullanılan *Kontrol Odağı*'nın, araştırmalar sonucunda, birçok durumda kullanılan bir kişilik boyutu olduğu kanıtlanmış ve bu değerlendirmelerle son 35 yılda kişilik ile ilgili araştırmalarının temel değişkenlerinden biri olmuştur (Rotter 1966; Öngen 2003; Yılmaz, 2007).

Rotter' a göre, farklı bireyler aynı durumu farklı algılayıp yorumlayabilmektedirler. Bireyler aldıkları uyarıcıları anlamlandırırken psikolojik durumlarına göre, çevreyi subjektif olarak algılamakta ve de durum karşısında nasıl davranacaklarını belirlemektedir (Spahi, 2010).

Kontrol odağı günümüzde, davranışın bilişsel nedenleri arasında gösterilen bir kavram olarak önem kazanmış ve bireyin davranışlarını açıklamada özellikle öğrenme ile ilgili inançların gelişiminde önemli bir faktör olarak ele alınması gerektiği, yapılan çalışmalarda öne çıkmıştır (Cantwell 1997; Chan 2002; Öngen 2003; Cüceloğlu 2004; Yılmaz, 2007).

Rotter'ın Sosyal Öğrenme Teorisine (1966) göre kontrol odağı, bireyin davranışlarına bağlı olarak aldığı sonuçlar arasındaki nedensel ilişkiyi ne ölçüde kurduğu ile ilgilidir. Birey bu ilişkiyi kurarken olay ya da durumların ne ölçüde kendi davranışlarına bağlı olduğunu algıladığı ve ne ölçüde kendi davranışlarından bağımsız olarak kontrolü dışında gerçekleştiğini algıladığı ile ilgilidir. İç kontrol odağı güçlü kişiler, ortaya çıkan sonuçların üzerinde kendi davranışlarının etkisi olduğunu düşünürlerken; dış kontrol odağı güçlü kişiler olayları kader, şans gibi dış etkenlere bağlarlar (İnan, 2012: 22).

Kontrol odağı kavramı, kişisel geçmişle beraber bir kısım kültürel etkilerin yön verdiği, genelleyen bir pekiştirecin olma olasılığı hakkında bireyin bazı beklentiler içinde olması, varsayımına dayanmaktadır. Kişilerin buldukları bir davranışta istedikleri sonucu elde edip edemedikleri konusunda bir beklenti içinde olduklarını varsaymakta ve bu beklentiyle beraber aldıkları sonuçlar sonrasında kişinin ne yaptığının önemli bir göstergesi olmaktadır (Çetin, 2008: 80).

Kontrol odağı, insanların hayatları içerisinde karşılaştıkları olaylar ve davranışlarının sonuçlarından kimi ve neyi sorumlu olarak gördüklerine ilişkin algıları olarak tanımlanmaktadır (Demirel, 1993: 29).

Kontrol odağı: Kişinin kendi davranışları üzerinde kontrole sahip olduğuna veya başkalarının kontrolü altında olduğuna dair genellenmiş bir beklentiye (inanca) sahip olmasıdır. "Rotter, beklentileri, inanç olarak nitelendirerek, yaşamdaki olumlu ya da olumsuz sonuçları (ceza ve ödülleri) belirleyen güçlerin yoğunlaştığı yere "*Kontrol Odağı*" adını vermiştir" (Şençaylar, 2009: 48).

Kontrol odağı kavramına bakıldığında, sosyal öğrenme kuramı içinde yapılandırılmış ve bir kişilik özelliği olarak tanımlanmıştır (Çağlar, 2010: 13). Rotter, kontrol odağını, olayın sonucunda elde edilen ceza veya ödülün kişinin kendisinden mi, yoksa kişinin kendi dışındaki bazı etkenlerden mi kaynaklandığına yönelik genel bir beklenti olarak tarif eder. Sosyal öğrenme kuramına göre davranış; sonuçların başarı ya da başarısızlık olacağına yönelik beklentiler, bu beklentilerin gerçekleşen

sonuçları ve beklentilerin oluşumu sırasındaki psikolojik koşulların birlikteliğinin bir sonucu olarak açıklanmaktadır (Alisinanoğlu, 2003).

Rotter tarafından geliştirilen bu teoriye göre, insanların karşılaştıkları iyi ve kötü durumların nedenlerini algılamaları birbirinden farklı olmaktadır. Bu farklılık bireylerin hem kendilerinin hem de diğer insanların karşılaştıkları durumları değerlendirmelerinde de farklılık yaratır. Bu çerçevede kontrol odağı inancı, bireylerin yaşadıkları olaylara, uygun bir açıklama bulamadıkları durumlarda, bu durumları açıklamak için başvurdukları bir yöntem olarak ortaya çıkmaktadır (Çağlar, 2010: 14).

Kontrol odağı, bireyin etrafında gelişen olayları algılama biçimiyle ve bu algılamalar ise kişilerin hayat tecrübeleriyle ilgilidir. Davranışları denetleyen olayların bireylerce algılanması ya da yorumlanması, kişinin kontrol odağına göre değişmektedir (Şener, 2009: 24).

Literatür incelendiğinde kontrol odağının gelişimi üzerinde duran kuramların, sosyal öğrenme kuramı ve yükleme kuramı olduğu görülmektedir. Sosyal öğrenme kuramı kontrol odağını incelerken pekiştirme, beklentiler ve bireyin gelişimini etkileyen diğer çevresel değişkenler üzerinde durmaktadır. Yükleme kuramı da davranışların oluşmasında bireyin kendisi ve çevresi olmak üzere iki nedensellik kaynağı üzerinde durmaktadır. Bu çerçevede, kontrol odağına ilişkin sosyal öğrenme kuramının ve yükleme kuramının açıklamaları aşağıda verilmektedir (Çelik, 2009: 47).

1.2. Kontrol Odağı İle İlgili Kuramlar

Araştırmanın bu kısmında kontrol odağı kavramı ile ilgili oluşturulan kuramlar ve bu kuramların özellikleri hakkında bilgilere yer verilmiştir.

1.2.1. Rotter Sosyal Öğrenme Kuramı

Kontrol odağı kavramı, sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde ele alınan bir kavramdır. Rotter sosyal öğrenme terimini kullanan ilk kişidir. Rotter, Bandura'nın yaklaşımına benzeyen ve içsel-öznel deneyimlerin varlığını kabul eden bilişsel bir

yaklaşım ortaya koymuştur. Rotter, insan davranışlarının nedenlerinin ilkel hayvanlarınkinden çok daha karmaşık olduğunu ileri sürer. İnsanların belli bir ortamda nasıl tepki göstereceklerini kestirmek için algılar, beklentiler ve değerler gibi değişkenleri de göz önünde bulundurmamız gerekir. Çünkü insan basit bir makine değil birçok değişkenin toplamıdır. Sosyal öğrenme kuramında çevre ve deneyimler aracılığı ile edinilen bilgilerin nasıl kullanılacağı ve davranışları nasıl etkileyeceği bilişsel yeteneklere bağlanmıştır (Taş, 2011: 40).

Rotter (1966: 1) kontrol odaklılığı; bireyin değerlerinin, beklentilerinin ve kendine ait özelliklerin bir yordayıcısı olarak ifade etmiştir. O insanların davranışını yordamanın bir formülasyonu olduğundan bahsetmektedir (Kıral, 2012: 51).

Sosyal öğrenme yaklaşımı, davranışçı ve bilişsel yaklaşımlarla ortak kimi özellikler taşımakla birlikte, bu yaklaşımlara yeni boyutlar eklemektedir. Sosyal öğrenme kuramına göre yalnız dış uyarıcılar ile ya da yalnız iç etkenlerle yönlendirilmeyiz. Bu kurama göre, çevrede bulunan değişkenler ve bilişsel özellikler kadar, kişisel özellikler; bağımlılık, başarı öz-yeterlilik gibi unsurlarda da bireyin davranışını etkilemektedir (Karadeniz, 2005: 87).

Sosyal öğrenme kuramına göre, bireyin geleceğe yönelik beklentilerini geçmiş yaşantıları sırasında aldığı pekiştiriciler büyük ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle belli bir alandaki beklentiyi, geleceğe yönelik dilek ve arzuların çok bireyin kendisine yönelik algıları biçimlendirmektedir (Akman, 1992: 125).

“Sosyal öğrenme kuramının kontrol odağı tanımına göre; insan, hayatını etkileyen deneyimleri üzerinde etki bırakma gücüne sahip bilinçli bir varlıktır; ama davranışını etkileyenler, dış uyarıcılar ve pekiştiricilerdir. İç kontrollüler pekiştirmenin kendi davranışlarına bağlı olduğunu düşünerek, yaşamlarının sorumluluğunun kendilerinde olduğuna inanırlar ve buna uygun yaşarlar. Dış kontrollüler ise; pekiştirmenin dışsal güçler tarafından oluşturulduğunu düşünerek sahip oldukları yetenekleri ve davranışlarının yaşamlarında çok az şeyi değiştirebileceklerine inanarak yaşamlarını sürdürürler. Bu

nedenle, içinde buldukları durumu değiştirmek için ya hiç çaba sarf etmezler ya da çok az çaba sarf ederler” (Masalcı Burçak, 2012: 14).

“Teoriye göre insanlar, başlarına gelen iyi ve kötü olayların sebeplerini algılama bakımından farklılaşırlar. Kontrol odağı inancındaki bu farklılık, insanların hem kendileriyle ilgili hem de başkalarının yaşadığı durumları algılama ve değerlendirmelerinde de farklılaşmaya neden olur. Bir anlamda kontrol odağı inancı, çevresel koşulların bireyin başarılarına, başarısızlıklarına veya diğer yaşadıklarına belirli bir açıklama getiremediği durumlarda, bunları açıklamak için kronik bir yöntem olarak ortaya çıkmaktadır” (Baba, 2012: 41).

Kontrol odağı kavramıyla ilgili olarak dikkat edilmesi gereken bir nokta da, bu kavramın, daima genellenmiş olarak ortaya çıkmadığı, bazen de alan özel olarak ortaya çıktığıdır. Başka bir ifadeyle, algılanan kontrolün içsel ya da dışsal yönelimli olması, durumdan duruma değişiklik gösterebilmektedir. Belli bir konuda içsel kontrol odağına sahip olan bir birey, diğer konularda dış kontrollü düşünebilmektedir (Çakır, 2010: 46).

“Rotter tarafından 1966 yılında geliştirilen İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği, insanların genelleştirilmiş kontrol durumlarıyla içinde buldukları beklenti, bireyin kendi kişisel özelliklerinden veya kendilerinden değil de dışardaki güçlerin etkisinde olduğuna ilişkin inancını ölçmektedir. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmaları Dağ(1991) tarafından yapılmıştır. Tamamı 29 maddeden oluşan testin her bir soru maddesine ilişkin cevapları a ve b olmak üzere iki seçeneğlidir. Ölçeğin puanlanmasında ise 29 maddenin 6’sı dolgu maddesi olduğu için puanlama sürecine katılmamaktadır. Böylece ölçeği yanıtlayan kişi 0 ile 23 arasında puan alabilmektedir. Yükselen puanlar dış kontrol odağı inancındaki artışı göstermektedir” (Erdoğan ve Ergün, 2011: 179)

Sosyal Öğrenme Kuramı, bireylerin potansiyel davranışlar içerisinden nasıl tercih yaptıklarını açıklayan bir teoridir. Rotter, kişiliği ve davranışları değişebilir olarak görmektedir (Spahi, 2010: 40).

Rotter, davranışların yalnız kişinin, bireysel algılamaları ya da pekiştiriciler tarafından değil, aynı zamanda kişinin davranışları sonucunda gereksinimlerini karşılamaya dönük beklentileri tarafından da oluştuğunu açıklar. Rotter'in Sosyal Öğrenme Kuramı, psikolojideki farklı iki önemli kuram olan davranışçı kuramlarla, bilişsel kuramları bütünleştirir. Karmaşık insan davranışını; beklentiler, pekiştireç değeri, psikolojik durum, davranış potansiyeli olarak dört tür değişkenle açıklamaktadır (Demirkol, 2006: 56; Oktay, 2013).

- **Beklentiler (Expectancy):**

Beklenti, kişinin yaşadığı deneyimler ve zamanla kazandığı öngörülerdir. Bu öngörü kişinin bulunduğu davranışlar içinde hangini yapması ya da hangisini yapmaması gerektiğini belirler (Altınkurt, 2012: 44).

Kişinin ortaya koyduğu davranışının belirli bir sonuca ya da pekiştiriciye yol açacağına ilişkin olası beklentidir. Kişi, (bu davranış nasıl bir sonuca yol açacaktır?) sorusunun cevabını aramaktadır. Kişinin yüksek ve güçlü beklenti içerisinde olması davranışının sonucunda başarılı olacağı güvenini vermektedir. Zayıf bir beklenti içerisinde olması ise, muhtemelen davranışının pekiştirmeye neden olacağı anlamına gelmektedir. Eğer sonuçlar eşit şekilde arzu edilmekte ise kişi en yüksek beklenti içerisinde olduğu davranışı sergileyecektir. Nitekim kişinin beklentileri geçmiş deneyimlerine dayanmaktadır. Geçmişte pekiştirece yol açan daha sık bir davranış, daha güçlü bir beklenti oluşturup ortaya konan davranış başarı ile sonuçlanacaktır. 53 Kişi beklentilerini büyük oranda daha önce aynı durumda yaşadığı olaylara göre şekillendirmektedir (Kıral, 2012).

Belirli bir şekilde hareket edildiği takdirde daha önceden öngörülmuş olan bir pekiştirecin, bu davranışın sonucunda ortaya çıkacağına dair inancı ifade etmektedir. Belirli bir davranışın oluşma ihtimali aşağıdaki 2 maddenin fonksiyonudur.

Bunlar;

- Bireyin ulaşmak istediği pekiştirecin anlamına ve önemine,
- Belirli bir davranışın sonucunda istenilen pekiştirecin oluşacağı beklentisine bağlıdır. Bireyin sonuca ulaşmayı çok istemesinin, onun davranışını tahmin etmek için yetersiz olacağını savunmaktadır. Bireyin beklentisinin de bilinmesi gerekmektedir. Rotter'e göre; bireyin durum hakkındaki algısı, davranışın tahmin edilmesinde önemli bir faktördür. Davranış-ödül ilişkisinde beklentiler geliştirilmektedir. Bu beklenti kişi açısından bir anlamda, "bana olanlar üzerinde kendi davranışlarım, çabalarım etkilidir, ya da benim dışındaki güçler etkilidir" şeklinde bir beklenti olabilecektir. Karşılaştığı durumlarda, bireyde hangi durum daha ağırlık kazanmışsa, davranış seçeneklerinden hangisini tercih edeceği konusunda etkili olacaktır. Bir davranışın geçmişteki pekiştireç alma derecesi ne kadar yüksek ise, kişinin o davranışı yapması sonucunda alacağı pekiştireç hakkındaki beklentisi de o kadar yüksek olmaktadır (Spahi, 2010: 42).

- **Sonuç veya değerler (pekiştireç değeri) (Reinforcement Value).**

Sonuç, kişinin yapması ya da yapmaması gereken davranışlar konusunda elde edeceği algısal değerdir (Altınkurt, 2012: 44).

Rotter'e göre pekiştirici; belirli bir hedefe doğru hareket etmeyi etkileyen her türlü eylem veya durumdur. Pekiştireçlerin hepsinin oluşma ihtimalinin eşit olması durumunda, tercih edilen pekiştirecin değerini ifade etmektedir. Pekiştirici değer, davranışların sonucunda verilen değeri ve bu değeri ne kadar arzu ettiğimizi ifade etmektedir. Olmasını istediğimiz bize çekici gelen şeylerin pekiştirici değeri yüksektir.

Belirli durumlar sonucu elde edilen pekiştireçler, gelecekte yaşanması muhtemel benzer olaylarla ilişkili beklentilerin oluşmasına ve güçlenmesine yol açmaktadır. Beklentiler ile ilişkili görülen pekiştireçlerin değeri yüksektir. Beklentiler gibi pekiştireç değeri de subjektif nitelik taşımaktadır. Bundan

dolayı da bireyden bireye pekiştireçlerin değeri farklılık göstermektedir (Spahi, 2010: 42).

Pekiştirme değeri sonuçların arzulanırlığını ifade etmektedir. Kişilerin ilgili olduğu ve gerçekleşmesini istediği şeylerin yüksek bir pekiştirme değeri vardır. Rotter (1966) pekiştirme değerini bir pekiştirmeyi diğerine tercih etme derecesi olarak tanımlamaktadır. Kişinin belirli bir sonuca vereceği pekiştirme değeri, zamana ve duruma göre değişiklik gösterebilmektedir (Kıral, 2012: 53).

- **Psikolojik durum (Psychological situation).**

“Bireyin psikolojik durumu bireyin beklentilerini ve elde edeceği algısal değerleri etkileyecektir. Bu nedenle psikolojik durum davranışın gerçekleşip gerçekleşmemesinde etkili olacaktır” (Altinkurt, 2012: 44).

Kişinin davranışını yordamada farklı insanların aynı durumu farklı biçimlerde yorumlayabileceğini göz ardı etmemek gerekmektedir. İnsanların çevreye ve içinde bulunduğu duruma karşı kişisel yorumu objektif olarak ortaya konan uyaranlardan daha fazla onu etkileyebilir. Nitekim bu kişisel yorumu kişi için daha anlamlı olabilir ve kişinin nasıl davranacağını belirleyebilir. Biyo-kültürel sosyal bir varlık olan insanın davranışının anlaşılması oldukça karmaşıktır. Bunun anlaşılması için belirli bir durumdan ziyade, insanın o an içinde bulunduğu psikolojik durumunun, beklentisinin, pekiştirece biçtiği değer ve davranışı gerçekleştirme potansiyelinin göz önünde tutulması gerekmektedir (Spahi, 2010: 43)

Psikolojik durum, bireyin duruma karşı verdiği tepkiyi ifade etmektedir. Sosyal öğrenme teorisi içinde dolaylı olarak psikolojik durum davranışlar açısından önemli bir belirleyicidir. Kişinin psikolojik durumu; beklentilerini ve bu sonucun kişi için değeri olan pekiştireçleri etkilemektedir. Farklı durumlarda birey davranışlarında benzerlik olabilmektedir. Bunun sebebi ise, bireyin gerçekte farklı olan durumları aynı olarak algılamasıdır. Bu da

beklentilerden kaynaklanmaktadır. Birey başarısız olacağına dair beklenti geliştirdiği farklı durumlarda aynı tepkileri verebilmektedir. Psikolojik durum, kişinin beklentilerini ve pekiştireç değerlerini etkileyerek, kişinin davranışları üzerinde etkiye sebep olmaktadır. Psikolojik durum, Rotter'ın davranış formülasyonuna girmemektedir. Rotter' a göre, farklı insanlar aynı durumu farklı yorumlayabilmektedirler. Psikolojik durum, uyarıcıların objektif olarak sıralanmasından çok, insanların çevreyi subjektif olarak algılamalarını göstermektedir ve de durum karşısında nasıl davranacaklarını belirlemektedir (Spahi, 2010: 43).

- **Davranış potansiyeli (Behaviour potential)**

“Bu duruma davranışın ortaya çıkma ihtimali de denilebilir. Davranış potansiyeli; beklentilere, sonucun değerine ve kişinin içinde bulunduğu psikolojik duruma bağlı olarak değişir.

Rotter, bireylerin sosyal gelişim sürecinde çocukluktan başlayarak hangi davranışlara hangi sonuçlar elde edeceği yönünde bir takım beklentiler içerisinde olduğunu belirtmiştir. Bu beklentiler içerisinde bireyin istediği olayların gerçekleşmesi ödül, istemediği olayların gerçekleşmesi ise ceza olarak nitelendirilmiştir. Cırcıra göre, bazı öğrenciler kazandıkları ödüllerini kendi bilgi ve yetenekleriyle kazandıklarını kabul ederken bazı öğrenciler ise ödül kazanma nedenlerini başka sebeplere bağlamaktadırlar. Bunun nedeni öğrencilerin algı biçimlerindeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır” (Altınkurt, 2012: 44).

Herhangi bir durumda ise kişi pek çok davranış içerisine girebilir. Kişinin muhtemel her bir davranış için olası bir davranış potansiyeli vardır. Kişi en yüksek potansiyele sahip olduğu davranışı gösterecektir. Davranış potansiyeli; beklenti ve pekiştirme değerinin bir işlevidir. Nitekim kişinin beklentisi ve pekiştirme değeri düşükse davranış potansiyeli de düşük olacak; beklenti ve pekiştirme değeri yüksekse davranış potansiyeli de yüksek olacaktır (Kıral, 2010: 52).

Davranış potansiyeli; beklentiler ve pekiştireç değeri yüksek olduğu zaman yüksek olmakta; her iki değişken değeri azaldığı zaman da azalmaktadır. Bireylerin davranış potansiyelleri değişken ve karmaşıktır. Bireylerin yeni deneyimler kazanmaları sonucunda beklentilerinde ve pekiştireç değerlerinde değişimler meydana gelebilmektedir (Spahi, 2012: 41).

1.2.2. Yükleme Kuramı

Yükleme kuramı, başarı ve başarısızlığın nedenleriyle ilgilenen bir kuramdır. İnsanların başarı ya da başarısızlık gibi çıktıklarına yönelik belirttikleri sebeplere yüklemeler denmektedir (Nokelainen, Tirri ve Merenti-Välämäki, 2007: 66).

“Bu kuram, insanların davranışlarının altında yatan nedenleri anlama isteğini vurgular. Bir bireyin davranışı, ya o kişiye ait özelliklerinden ya da o bireyin içinde bulunduğu çevresel koşullardan kaynaklanır. Kişisel özellikler sonucu oluşan davranışlar, kişisel özelliğe dayalı yükleme süreçlerini, çevre koşulları sonucu oluşan davranışlar da çevresel koşullara dayalı yükleme süreçlerini ortaya çıkarır” (Ünlü, 2001’ den. Aktaran: Kızılyar, 2010: 30). “Yükleme kuramının anahtar unsuru algılamadır, kişilere, “önemli başarılarınızı neye bağlıyorsunuz?” diye sordüğümüzde aslında onların algılamaları sorulmaktadır. İnsanları algılamak, sık sık onların iç durumlarına ilişkin çıkarımları gerektirir. Bir kişiyi düşünürken, güdüler, kişilik, heyecanlar ve tutumlarla ilgileniriz. Böylesi çıkarımları sınırlı bir bilgiye dayalı olarak yapmak zorundayız. Bunun nedeni, yalnızca yüz ifadeleri ve mimikleri, geçmiş davranışlardan anımsadıklarımız, kişinin kendi iç durumu hakkında söyledikleri ve benzeri dış işaret ve ipuçlarına ulaşabilmemizdir. Kişinin iç durumuna ilişkin doğrudan bir bilgimiz yoktur. Yalnızca dış ipuçlarına dayalı bilgilere sahibizdir” (Freedman vd., 1978’ den aktaran: Gencer, 2008: 14).

Nedensellik algılamalarının çoğunda temel sorun, belirli bir davranış, eylem ya da olayın içsel durumlara yani, kişisel özelliklere ya da dış güçlere yüklenmesi sorunudur. Bir kişi genellikle, ya bazı kişisel özellik ve eğilimleri nedeniyle ya da

bazı dışsal güçler nedeniyle davranıyor olarak algılanır (Freedman, 1993' den Aktaran: Keleş, 2009: 17).

Yükleme kuramı insanların doğal olarak olayların nedenlerini anlamak isteyecekleri varsayımına dayanmaktadır.

Örneğin; bir sınavda başarılı olmayı bekleyen bir öğrenci “neden sınavdan kaldım?” sorusuna cevap bulmak isteyecektir. Tam tersi, sınavda başarısız olmayı bekleyen bir öğrenci de başarılı olursa bunun nedenini sorgulayabilir Nedensellik algısı başarı odaklı aktivitelerde yaşanan duygulanımı etkilediği için, kişinin başarıyı ya da başarısızlığı yorumlaması sırasındaki nedensel önyargıları başarı çabası için önemli ipuçları taşımaktadır. Başarı çabalarının kısmen nedensel yüklemelerle belirlendiği ve başarıya gereksinmesindeki bireysel farklılıkların sistematik bir şekilde nedensellik algısındaki farklılıklarla ilişkili olduğu yorumunda bulunmak akla yatkındır. Yükleme kuramcıları nedensellik algılamasını ya da belli bir olayın neden oluştuğuna ilişkin hükümleri araştırırlar (Weiner, 1972: 203).

Yükleme Kuramlarına Kelly, Heider ve Weiner gibi kuramcılar öncülük etmişlerdir Çıkarımlar konusunda kuram geliştirme, olgusal nedensellik ile ilgilenen Fritz Heider'le (1958) başlamıştır (Aytan, 2010: 13).

“Heider'in (1958) temellendirildiği yükleme (attribution) kuramı, davranışın nedensel olarak algılanması sürecine dayanmaktadır. Kuramın temel sayıtısına göre bir davranış, nedenleriyle birlikte algılanmaktadır. Davranışçı psikoloji açısından ifade edilirse, davranış, işlevsel ilişki içinde algılandığından, insanlar yalnız davranışı değil aynı zamanda bunun nedeni veya nedenlerini de algılamaktadırlar. Heider, algılanan bu nedenleri iki ana başlıkta toplamıştır. Bunlar niyet, amaç gibi davranışta bulunan bireye özgü nedenler ile sosyal norm, görevin güçlüğü/kolaylığı gibi çevresel koşullara giren nedenlerdir” (Hovardaoğlu, 1995: 99).

Heider'a göre birey, gözlediği olay ya da davranışı iki temel nedenden birine yükler: içsel nedenler ve dışsal nedenler. Yani, Heider'a göre bireylerin davranışlarının altında kişisel özellikler ya da dış faktörler yatmaktadır. içsel nedenler kişilik

özellikleri, güdüler, tutumlar, yetenek, çaba gibi bireye özgü ve onun kontrolünde olan özelliklerken; dışsal nedenler ise aktörün çevresi, norm, gelenek, hukuk, şans, kader gibi aktörün dışında olan faktörlerdir. Kısacası, Heider'a göre davranışlar, bireye özgü özellikler ve çevresel koşulların ürünüdür.

1960'lardaki bilişsel akımla beraber olarak gelişmiş olan yükleme kuramı 1970'lerde temel paradigma olmuştur. Kuram epistemoloji ile ilgilenir yani sorduğu temel soru insanların nasıl bildikleridir. Bu konuda çalışan kuramcılar olayların neden olduğu ile ve diğerlerinin bu olaylara ilksin niyetleri ile ilgilenmişlerdir. Yükleme kuramı belirgin olmayanla ilgilenmez. (Curun, 2006: 26).

“Yükleme teorisi, bireylerin başarı ve başarısızlık yaşantılarını bireysel olarak nasıl değerlendirdikleri konusuna açıklık getirmektedir. Bilindiği gibi, yükleme teorisi ne göre, insanlar gözledikleri her olayın (eğer kendileri için geçerli bir nedeni yoksa ve ya davranışın nedenini bilmiyorlarsa) nedenini ararlar ve bu arama süreci kendilerince geçerli bir neden buluncaya kadar devam eder.

Nedenlerle ilgili yüklemeler yapmak “sosyal dünyamızı” manalandırmamızı, anlamamızı kolaylaştırıyor ve diğer insanların ne yapabileceklerini nasıl davranabileceklerini tahmin etmemizi sağlıyor.

Hangi Durumlarda Yükleme Güdüsü Uyanmaktadır?

- 1- Olağan dışı, çok nadir görülen veya istatistiklere göre pek mümkün olmayan bir olayın davranışın vuku bulması durumunda (örnek; Türkiye’de kazasız bir gün olursa).
- 2- Şu veya bu şekilde bizim için önemli olduğunu hissettiğimiz olay ve davranışlar olduğunda.
- 3- Karşımızdakilerin davranışları veya olaylar, geçmiş tecrübelerimize dayanarak kendilerinden beklediğimiz istikamette gelişmemişse bunun nedenlerini bulmak üzere güdüleriniz.
- 4- Tatsız ve kötü olayların bizim başımıza gelmesi.
- 5- Gelecek ile ilgili belirsizlik (Arık, 1996: 305-306).

Heider, insanların hangi yollarla karşılardaki şahısların davranışlarını anlamaya çalıştıklarını, hangi etkenlerin bunda rol oynadığını tespit etmeye çalışmıştır. Heider' a göre davranışlarımızın çoğu iki ihtiyaçtan kaynaklanır.

1- Anlama- Bilme İhtiyacı

2- Kontrol ihtiyacı.

Heider' a göre insanlar kaderini kontrol etmek ve hayatını mümkün olduğu kadar iyi olması için olayların akışını düzenlemek, geleceğimizi tayine etmek isteriz. Birinci Boyut; Kontrol Odağı (Locus Of Control), Rotter' in (1966)sosyal öğrenme kuramı bağlamında içsel ve dışsal kontrol için kullandığı bir boyuttur. Davranışlarımızın kontrol yeri ya itedir (yetenek gibi), ya da dıştadır. (havanın sıcaklığı gibi). Başarısızlığımızı kontrol eden bellek zayıflığı etkeni içerde, "hava sıcaklığı" ise dışarıdadır. Başarı ve iç kontrol arasında önemli bir korelasyon bulunmuştur. Buna göre, başarı nedenini kendinde arayan öğrenciler daha başarılı oluyor. Bu boyuta göre, birey başarı ve başarısızlığı içsel faktörlere bağlıyorsa, başarı övünmeye neden olur ve güdüyü artırır. Başarısızlık ise bireyin kendine güvenini azaltır.

Eğer kişi dış kontrol odaklı ise; olaylar dış etkenlerin kontrol ettiğini, yaptığı şey ile olan şey arasında az bir ilişkinin olduğunu, yani ne yaparsam yapayım istediğim sonucu elde edemeyeceğim diye düşünüyor. Yapılan araştırmalarda görülmüştür ki başarılı öğrenciler, başarılarını içsel nedenlere yüklemişlerdir, başarısı düşük öğrenciler ise başarısızlıklarını dışsal nedenlere yüklemişlerdir. İçsel yükleme kişinin davranışının ve durumunun nedeni olarak kendisini ve kendi özelliklerini görmesidir. Dışsal yükleme ise davranışın ve durumun nedeninin kişinin dışındaki faktörler olduğunu düşünmesidir" (Arık,1996' dan Aktaran: Duman, 2004: 8).

Bernard Weiner ve arkadaşları, Heider'in atıflarla ilgi kurduğu kuramı genişleterek, modellerinde davranışların nedenleriyle ilgili açıklamalara, davranışın kontrol edilebilirliği ve kalıcılık derecesini de dahil etmişlerdir. Olay ve davranışlara bulunduğumuz nedenlerin içsel/dışsal ve kalıcı/ geçici olmalarının yanında, nedenlerin kontrol edilip edilemeyecek türden olmaları da önem taşıtmaktadır. Weiner'e göre, bireylerin davranışlarının nedenlerinin bazıları kendilerinin kontrol edebileceği, bazıları da kontrol edemeyeceği türdendir. Örneğin, bir iste sarfedilen

çaba arttırabilir ya da azaltılabilir, yani kontrol edilebilir. Ancak o isin gerektirdiği yeteneği değiştirebilmek çok daha zordur. Bir nedenin kontrol edilip edilemez olması, kalıcılık derecesinden ve nereye odaklandığından (içsel/dışsal olmasından) bağımsızdır (Kağıtçıbaşı, 2002'den Aktaran: Aytan, 2010: 15).

“Weiner, Heider’ in dört temel faktörünü (çaba, yetenek, işin güçlüğü ve şans) tutarlılık ve kontrol odağı olmak üzere iki temel nedensel boyutta yapılandırmıştır. Yetenek tutarlı ve içsel bir faktör olarak sınıflandırılırken, çaba ve efor tutarsız, içsel bir faktör olarak sınıflandırılmıştır. Hem yetenek hem çaba özünde içsel ve kişisel bir yapıdadır, bununla birlikte yetenek görelî olarak değişmez ve tutarlıdır. Efor ise sistemli olarak değişmektedir, yani tutarsızdır”(Hasırcı 2000). Konuyu somut olarak bir örnekle açıklayacak olursak, bir futbol oyuncusunun yeteneği maçtan maça çok fazla değişmez, ancak ortaya koyduğu çaba büyük miktarda farklılık gösterir. Aksine işin güçlüğü ve şans dışsal nedenlerden etkilenir. İşin güçlüğü görelî olarak tutarlıdır ve değişmez, şans ise değişkendir yani tutarsızdır.

“Weiner, insanların başarı ve başarısızlıklarını yukarıda saydığımız dört nedenden bir tanesine yüklemlediğini ortaya koymuştur. Eğer bir kısa mesafe koşucusu kendisinden daha hızlı koşan bir rakibi karşısında yarışı kaybeder ve sonra yarışı kaybetmesinin nedenini kötü bir şansa yüklemirse onun gerçekte söylediği dışsal ve tutarsız bir nedendir. Başka bir fırsatta şansın ondan yana olabileceği ve kendisinin kazanabileceği söz konusu olabilir. Fakat bu sporcu kaybetmesinin nedenini kendi yeteneğinin eksikliğinde buluyor ise, gerçekte bu sporcunun söylediği neden içseldir ve değişmez, yani, eğer bu kişi aynı yarışı bir kez daha koşsa yine kaybedeceği kanısındadır “(Hasırcı 1990’dan Aktaran: Gencer, 2008: 17).

Kelley’in yükleme kuramı Heider’in ortaya attığı ve insanların çevrelerini deneysel yöntemle benzeyen nedensel bir analiz vasıtasıyla anladıklarını ifade eden bir düşünceye dayanır. Kelley (1967) insanların çoklu durumlarla karşılaştıklarında yaptıkları yüklemeleri açıklayan en kapsamlı kuramı geliştirmiştir. Kelley’in genel ilkesi birlikte değişme ilkesidir: insanlar üç farklı boyutta neden ve etkilerin birlikte oluşumuna bakarlar. Bunlar (1) uyaran nesne (varlık), (2) aktör (kişiler), ve (3)

bağlam ya da durumlar (zaman ve koşullar)'dır (Marks,1998). Kelley'e göre yüklemeye ulaşmak için iki farklı durum betimlenebilir. Birinci durumda yükleme de bulunan kişi çeşitli kaynaklardan bilgiler almakta ve gözlenen bir sonuç ile olası nedenlerin birlikte değişmesini algılayabilmektedir. İkinci durum ise bilgi tek bir gözlemden gelmekte, yükleme de gözlenen davranışın nedenlerini oluşturan bir takım etmenleri dikkate almak gerekmektedir. Sonuçta Kelley'in birlikte değişme ilkesi Heider'in birlikte değişme ilkesi gibidir; kişinin yapacağı, bütün bu bilgiler tutarlılık ve düzenliliklere bakmaktır. Eğer kişi belli bir olayı değişmez olarak belli koşullar takımı ile birlikte görüyorsa olayı hangi nedene yükleyeceğini bilir. Bu durumda kişinin aradığı belli koşullar takımı ve değişmez etkidir. Kelley'in kendi değişimi ile değişmezlik; 'etkinin görülüp görülmeyeceğinin belirleyen koşulların düzenli bir birlik içerisinde değişmesidir'. Böylece Kelley'in kuramı insanların nesnel yüklemeler yaparken bu nedensellikleri üç çeşit bilgi ile sonuçlandırma esasına dayanır. Bunlar; farklılık bilgisi, fikir birliği bilgisi ve tutarlılık bilgisidir (Marks, 1998).

Yükleme kuramı başlangıçta da belirtildiği gibi tek bir kuramdan ziyade, insanların nedensel çıkarımları nasıl yaptığına ilişkin fikirlerin toplamı olarak ele alınmaktadır (Curun, 2006: 30).

1.3. Kontrol Odağının Gelişim Süreci ve Etkileyen Etmenler

Araştırmanın bu kısmında kontrol odağının gelişim sürecine ve kontrol odağını etkileyen etmenlere yer verilmiştir.

1.3.1. Kontrol Odağının Gelişim Süreci

Kontrol odağı inancının, bebeklikten başlayarak kişiliğe yerleşen ve gelişen, değişime karşı dirençli bir kişilik boyutu olduğu bilinmektedir. Başlangıçta bir bebek her şeyi ile annesine bağımlıdır yani dıştan kontrollü olmak zorundadır. Ancak yaş ilerledikçe kontrol odağının, dıştan içe doğru bir kayma göstermesi de doğaldır (Başal ve Dönmez 1985'den Aktaran: Yerekaban, 2007: 39). “ Birey, sosyal gelişim süreci içinde çocukluktan başlayarak hangi davranışların hangi sorunları doğuracağı ve hangi sonuçların kendi davranışlarından kaynaklandığı, hangi sonuçlarında kendisi dışından kaynaklandığı konusunda oldukça tutarlı beklentiler geliştirir”

(Yeşilyaprak, 1993: 4). MacDonald'a göre (1973) iç kontrol odaklılık, demokratik ve çocuklarına yakınlık gösteren ailelerden ortaya çıkan bir sonuçtur. Buna karşılık dış kontrol odaklılık, fiziksel ceza ve bundan etkilenme sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Bireylerin kontrol odağı inançları, dağınık bir şekilde iki uç arasına düşmektedir. Kontrol odağının, kişisel ve görece olarak sürekli bir özellik olduğu düşünülür. Ancak bu özelliğin bireyin yaşantısındaki deneyimleriyle değiştiği bilinmektedir (Çakır, 2009: 101).

Kontrol odağı, yaşam sürecince onu etkileyip değiştirecek veya geliştirebilecek her türlü etkiye açıktır. Yaşamlarının her safhasında, bireyler hayatlarının bazı önemli yönlerini kontrol ederek sürekli tecrübe edinmektedirler. Akran ilişkileri, okul deneyimleri, meslektaş ilişkileri, evlilik ya da arkadaşlık ilişkileri bireyin kontrol odağının gelişimini etkileyebilmektedir (Swick and Graves, 1986'dan Aktaran: Aslan, 2008: 48).

Bireyler, geçmişteki deneyimlerinden edindikleri ödül ve cezalarla kendi davranışları arasındaki nedensellik ilişkisini kurma biçimlerine göre yaşadıkları olumlu ya da olumsuz olaylarda sorumluluk üstlenmektedirler. Bu sorumluluk paralelinde kendilerine ilişkin yaptıkları değerlendirmeler de farklı olmaktadır. Kişinin kafasında da daha önce olanları algılamaya benzer olarak daha sonra olanlara ilişkin genel bir beklenti oluşmaktadır. Bu beklenti, ceza veya ödülün, daha genel bir deyişle, kendisine olanlar, benim kendi eserimdir, kendi davranışlarımın sonucudur şeklinde yorumlanmaktadır ya da olanlar üzerinde, benim davranış ve çabalarımın çok, kendi dışımda, üzerlerinde kontrolümün olmadığı güçler etkili olmakta biçiminde çok genel bir beklenti olmaktadır. Birey bu beklentiler içinde hangi yönü ağır basmışsa, karşısına çıkan durumlarda kendisine açık bulunan davranışsal seçeneklerden hangisini seçeceği üzerinde etkili olacaktır (Yerekaban, 2007: 39).

Bireyin göstermiş olduğu davranış sonucunda çevrenin bireye vermiş olduğu tepkilerin yanında, çevrenin büyüklüğünün de kontrol odağı boyutlarının (içten kontrol odağı ve dıştan kontrol odağı) oluşmasında etkili olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle büyük çevrede yaşayan bireylerin içten kontrollü olduğu, küçük çevrede

yaşayan bireylerin ise daha çok dıştan kontrollü olduğu belirtilmektedir. Çünkü değişiklik yapabilmek için büyük çevrede daha çok çaba harcanması gerekmektedir. Sonuç olarak bireyin kontrol odağının oluşması, şekillenmesi ve yön değiştirmesi bireyin kalıtımsal olarak getirdiği özelliklerinin yanında bireyin sahip olduğu çevre, bu çevrenin bireye sunmuş olduğu olanaklar ve bireyin yaşamış olduğu geçmiş deneyimleri ve bu deneyimlere bağlı olarak geliştirdiği inancına bağlı olarak gelişerek ve şekillenebilmektedir (Çelik, 2009: 47).

“Yapılan pek çok çalışma, kişiliğin bir boyutu olarak ele alınan kontrol odağının uygun ortamlarda, dış kontrollülikten iç kontrollülüğe doğru değiştirilmesinin mümkün olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla dış kontrollülük kişiliğin değiştirilemez bir özelliği olarak algılanmamalı ve çocukluk döneminden başlayarak başta aileler olmak üzere ilgili kişiler bu konuda aydınlatılarak, kendine güven duyan, yaptığı işin sorumluluğunu taşıyabilen ve gücün orada burada değil yalnızca kendi içinde olduğunun farkında olan sağlıklı ve güçlü nesiller yetiştirilmelidir” (Cengil, 2004: 68).

1.3.2. Kontrol Odağını Etkileyen Etmenler

Kontrol odağı, hayat boyunca onu değiştirebilecek veya geliştirebilecek her türlü etkiye açıktır. Yaşamlarının her safhasında, bireyler hayatlarının bazı önemli yönlerini kontrol ederek sürekli tecrübe edinmektedirler (Aslan, 2008: 49).

Bir kişilik boyutu olarak ele alınan ve incelenen kontrol odağı yönünden bireylerin anlamlı olarak birbirlerinden ayrıldıkları yapılan pek çok araştırma ile ortaya konmuştur. Kontrol odağı, kişinin olayları yönlendirme odağı biçiminde açıklanabilir. Birçok kişilik özelliği gibi kontrol odağının temelleri de çocukluk yıllarında atılmaktadır. Çocuğun günlük olaylardaki davranışları sonucu anne-baba ve öğretmeni gibi yakın çevresindeki kişilerden aldığı ödül ve cezalarla kontrol odağı eğilimi belirlenmektedir (Erkmen ve Çetin, 2007: 212).

Kontrol odağını etkileyen faktörlerle ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında aile ortamının, anne- babanın eğitim durumunun, sosyoekonomik düzeyin, okul ortamının, cinsiyetin ve yaşın önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir (Eroğlu, 2012: 14).

Aşağıda kontrol odağını etkileyen bazı faktörler ele alınacaktır.

1.3.2.1. Cinsiyet

Literatürde cinsiyetin bireyin kontrol odağı üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar mevcuttur.

Karadeniz (2005), Küçükkaragöz (1998) ve Dağ (1991) erkeklerin daha içten kontrollü olduğunu belirtmişlerdir.

Kız çocukları yapısal olarak daha duygusal olmaları nedeniyle dış otoriteyle çatışma haline girmemek için genellikle onların kontrollerine karşı koymayabilmektedirler. Çocukluktan itibaren daha çok evde kalmaya, uslu ve kibar bir bayan olmaya ve evlenene kadar babanın, evlendikten sonra da kocanın kontrolü altında yani dıştan kontrollü olarak yaşamlarını sürdürmeye yönlendirilmektedirler. Erkekler ise dış dünyaya atılmaya, olayları kontrol etmeye yönlendirilmektedirler. Dolayısıyla kızların erkeklere oranla daha dıştan kontrollü olmaları beklenmektedir (Alpars, 2007: 18-19).

Özellikle Türk toplumunda cinslere ilişkin farklı yetiştirme yöntemleri uygulama, onların kontrol odağı gelişimlerinde de farklılık oluşumuna neden olmuştur. Kağıtçıbaşı'nın (1982) belirlemelerinde erkeklerin, kızlardan çok daha bağımsız, sorumlu, kendine güvenli ve özgür olmaları beklenmektedir. Kızlar ise dıştan gelen kontrole, erkeklerden daha fazla maruz kalmaktadırlar. Bu beklenti erkek çocukları daha içten, kız çocukları ise daha dıştan kontrollü hale getirebilmektedir (Akt: Gündüz, 1986:4). Yapılan bazı araştırmalarda erkek öğrencilerin daha içsel kontrollü olduğu görülmektedir. Cooley ve Nowicki (1984) çalışmalarında kız öğrencilere göre, erkek öğrencilerin daha içsel kontrollü olduklarını bulmuşlardır. Bu farklılığın geleneksel çocuk yetiştirme tarzlarının etkin olduğu durumlardan kaynaklanabileceği düşünülmüştür. Ülkemizde kız çocukları, erkeklere göre daha fazla geleneksel ve baskıcı bir ortamda yetiştirilmektedir (Alpars, 2007: 18-19).

1.3.2.2. Yaş

Literatürde yaşın bireyin kontrol odağı üzerindeki etkili olduğunu belirten araştırmalar mevcuttur. Canbay (2007), Dibekoğlu (2006), Şengüder (2006), Karadeniz (2005) ve Korkut (1991) yaptıkları araştırmalarda yaşı attıkça bireylerin içten kontrollülük düzeylerinin arttığını belirtmişlerdir.

Çocuk dünyaya geldiği andan itibaren anne-babasının kontrolü altında bulunmaktadır. Hangi davranışta bulunacağına anne-babası karar vermekte, ebeveynlerin istemediği davranışlarda bulunması yasaklanmaktadır. Fakat çocuk büyüdükçe kendi bedenini kontrolü de geliştiği için, ebeveynlere olan bağımlılığı azalmaktadır. İlk yıllar olayların kontrolü anne ve babada olduğu için çocuk dıştan kontrollü olmakta, büyüdükçe bedeni üzerindeki hakimiyeti artarak kendi ihtiyaçlarını gidermekte ve annesine olan bağımlılığı azaldığı için içten kontrollü olmaya yönelmektedir (Yavuzer, 1992'den Aktaran: Alpars, 2007: 18)

Sherman (1984) bir çalışmasında içsel algılamalardaki artışın büyümeyle ilişkili olduğu hipotezini desteklemektedir (Sherman,1984'ten Aktaran: Alpars, 2007: 18).

Başlangıçta bebek, kendi yaşamında etkin olabilecek güce sahip değildir. Çaresiz durumdadır ve kendi yaşamı üzerinde kontrol kuramaz. Gelişim sürecinde, insan zamanla kendi kendisini kontrol ve kontrol yönünde hızlı adımlar atmakta ve çevrenin etkisi yaşamının ilk yıllarına oranla azalmaktadır. Böylece yaş ilerledikçe kontrol odağı, dıştan içe doğru bir kayma göstermektedir. Çocuğun, giderek kendisi için önemli bir takım kararlar alabilme özgürlüğü kazanması, aile ve çevresine karşı görece bir bağımsızlığa kavuşması ve kendi başına daha yeterli bir duruma gelme çabaları içten kontrollülük yolunda ilerlediğinin kanıtı olarak görülebilir (Aslan, 2008: 48).

1.3.2.3. Aile

Çocukların etkili kontrol becerileri göstermedeki başarı ve başarısızlıkları, ilk sosyalleşme yeri olan aile bağlantılarıdır. Özellikle sorumluluk kazanmasında, aile

içinde çocuğa karşı takınılan tavrın, aile içi etkileşim ve özellikle ailedeki disiplin anlayışının özel bir rolü vardır (Karadeniz, 2005; Aslan, 2008). Gençlerin içsel ya da dışsal kontrollü oluşları ile çocukluk dönemlerine ilişkin aldıkları anne ve baba davranışları arasındaki önemli bir ilişki olduğu anlaşılmıştır (Yeşilyaprak, 1990).

“Bireylerin bebeklik ve çocukluk dönemlerindeki her türlü gereksinimlerini aileler karşılar. Bu nedenle aileler çocukların kontrol odağının oluşmasında en önemli rolü oynar. Anne baba yetkeci, demokratik veya izin verici tutum içerisinde olması çocuğun içten veya dıştan kontrollü olmasında etkili olmaktadır” (Karadeniz, 2005). Literatürde aile yapısının bireyin kontrol odağı üzerindeki etkili olduğunu belirten araştırmalar mevcuttur.

Gültekin (2011), çocukluğunda anne babasının davranışlarını red olarak algılayan, sevilmediğini düşünen kişilerin kontrol odağı açısından dış kontrol odaklı; anne babası tarafından kabul görmüş kişilerin iç kontrol odaklı olduklarını belirtmiştir.

Derin (2006), babalarının eğitim durumu yüksek, ailenin sosyoekonomik durumu iyi ve annelerini anlayışlı olarak algılayan öğrencilerin içten kontrollü oldukları belirtmiştir.

Şengüder (2006), ailede tek çocuk olan, annesi çalışan, ailesinin gelir durumunun üst ekonomik seviyede olan öğrencilerin içten kontrollü olduğu belirtilmiştir. Ayrıca anne ve babası ilkokul mezunu olan bireylerin dıştan kontrollü olduğu belirtmiştir.

Alisinanoğlu (2003), koruyucu anne tutumunun kontrol odağı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca annelerin eğitim düzeyi arttıkça çocukların içten kontrollü olduklarını belirtmiştir.

Küçükkaragöz (1998), ailede tek çocuk olanlar diğerlerine göre, eğitim durumu yüksek anne babaların çocukları diğerlerine göre içten kontrollü olduklarını belirtmiştir.

Yapılan araştırmalar neticesinde aile yapısının, ailenin çocuğa karşı tutumunun bireyin içten veya dıştan kontrollü olmasında etkili olabileceği savunulmuştur. Aşırı baskıcı bir ailede yetişen çocuğun çekingen yapıda olabileceği dikkate alındığında bireyin kontrol odağının dışa kayması beklenebilir (Altınkurt, 2012: 48-51).

Çocuğun aile içindeki eğitimden gereği gibi yararlanabilmesi anne babaların, çocuklarına karşı yönelttikleri sağlıklı tutuma bağlıdır. Anne babaların, çocuklarına yönelttikleri tutumlarının sağlıklı olması ise büyük ölçüde onları kendi ilerinde barışık, dengeli, huzurlu ve birbirlerine karşı sevgi ve saygı göstermelerinden kaynaklanır. Ancak anne-babaların, çocuklarına karşı tutumları her zaman sağlıklı olmayabilir. Bazı anne- babaların kendi çocukluk yıllarında baskılı ya da aşırı gevşek bir eğitim içinde büyümeleri, parçalanmış ailelerden gelmeleri, eşlerinde aradıkları mutluluğu bulamamaları, çok geç yaşta, planlamadıkları bir zamanda ya da ekonomik yönden sıkıntı içinde buldukları bir dönemde anne-baba olmaları vb. nedenler, çocuklarına karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olabilir (Çağdaş, 2002:142). Çocuğun ilk etkileşimde bulunduğu, toplumsallaştığı, gelecekteki kişisel niteliklerin belirlendiği ortam ailedir. Kontrol odağının gelişiminde, bu ilk ortamın rolü yadsınamaz (Erbaş, 2000: 17).

Keleş (2009), demokratik, sıcak ilişkiler kuran, baskıcı olmayan anne baba tutumlarının öğrencilerde içsel kontrollülüği artırdığını belirtmiştir.

Yaşar (2006), eşitlikçi-demokratik anne-baba tutuma sahip öğrencilerin ve aşırı koruyucu anne-baba tutumuna sahip öğrencilerin dıştan kontrollü oldukları belirtmiştir.

Çocukların kontrol odağı, önemli bir bölümü aile ortamında şekillenmektedir. Bunun sebebi aile ortamında çocuk en çok etkileşimde bulunduğu kişilerle beraberdir. Çocuk anne ve babasını model almakta, kendini onlarla özdeşleitirir. Çocuğun bu öğrenme süreci içinde sevgiye, güvene yani çevresindekilere inanmaya, bağımsızlığa ihtiyaı vardır. Kendi başına yapabileceği işleri yapmasına fırsatlar verilmelidir. Kontrol odağının oluşmasını, içsel ya da dışsal olmasını etkileyen ve şimdiye kadar

araştırılan konuların içinde cinsiyet, yaş, sosyo ekonomik düzey, anne babaların eğitim düzeyi önceliklidir (Yaşar, 2006).

Çocuk yetiştirmede amaç; sağlıklı kişilik oluşturmaktır. Bu nedenle çocuğun ilk etkileşimde bulunduğu, toplumsallaştığı, gelecekteki kişisel niteliklerinin belirlendiği aile ortamının kontrol odağının gelişimindeki rolü yadsınamaz. Aile yapısı ile kontrol odağı arasındaki ilişkinin araştırma sonuçlarına bakıldığında korunmaya muhtaç çocukların her iki ebeveyne sahip çocuklara göre daha dıştan kontrollü oldukları bulunmuştur (Washington, 1989'dan Aktaran: Yerekaban, 2007: 42).

Çocukların kontrol odağı büyük ölçüde sürekli etkileşimde buldukları aile ortamı içinde şekillenmektedir. Çocuk özellikle kişiliğin oluşumunda anne ve babasını örnek almakta, onlarla özdeşleşmektedir. "Bu öğrenme süreci içinde onun sevgiye, güvene yani çevresindekilere inanmaya, bağımsızlığa, başka bir deyişle büyüdükçe bazı şeyleri kendi başına yapabilmeye ihtiyacı vardır. Anne baba tutumlarının en belirgin iki özelliği duygusal ilişki boyutu ile kontrol boyutudur. Duygusal ilişki boyutu çocuğu merkez alan kabul edici tutumdan reddedici tutuma kadar, kontrol boyutu da kısıtlayıcı tutumdan hoşgörülü tutuma kadar olan tutumları içine almaktadır" (Alpars, 2007: 21).

Çocuk yetiştirme tutumları toplumdan topluma, kültürden kültüre farklılıklar gösterdiği gibi, o toplumdaki aileler arasında da farklılıklar gösterebilir. Bir toplumda, her sosyo-ekonomik grubun kendi kültürüne ve kendi değerler sistemine sahip olduğu düşünülürse, farklı sosyal sınıflardaki ebeveynlerin çocuklarını yetiştirirken farklı tutum ve davranışlar göstereceği söylenebilir (Aslan, 2008: 49).

Kontrol odağı gelişiminde ailenin tutum ve davranışları ve bu davranışlardan çocuğun etkileniş biçimi oldukça önemlidir. Çocuktaki kontrol odağı türü, ailedeki davranış değişkenleri ile de bağlantılıdır. Bazı araştırmacılar "sevecen, övgücü, koruyucu ve destekleyici" anne-baba davranışlarıyla içten kontrole inanma arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Dönmez (1985)'in 402 üniversite öğrencisi üzerinde kontrol odağı, özsaygı ve aile ortamlarının ilişkisi ile ilgili araştırmasında, demokratik ve otoriter aile tutumlarının kontrol odağı ile ilişkili

olduğu ve demokratik tutumun içsel kontrole, otoriter tutumun ise dışsal kontrole neden olduğu saptanmıştır (Dönmez, 1985).

Anne-babanın çocuk yetiştirmede tutumları yanında ailenin sosyo-ekonomik seviyesini de bireyin kontrol odağının oluşumunda etkili olan toplumsal etmenlerden biri olarak ele almak mümkündür. Bir ailenin sosyo-ekonomik seviyesi; aile reisinin mesleği, geliri, taşınmaz malları ve ana-babanın eğitim düzeyince belirlenir. Bu düzey; giyim tarzı, davranışları ve inançları, bir sosyal sınıfta bireyler tarafından paylaşılan yaşam biçimini etkiler, bir sınıfı öbüründen ayırmaya yarar (Aslan, 2008: 55).

Düşük sosyo-ekonomik düzeydeki annelerin çocuklarına karşı aşırı kontrolcü ve baskıcı oldukları, özellikle sosyo-ekonomik seviyede sevginin kısıtlanmasıyla çocuğun kontrol altına alındığı belirtilmektedir. Yapılan çalışmalarda düşük sosyo-ekonomik düzeydeki annelerin kendi yeterlikleri hakkında daha az inanca sahip oldukları ve bu güvensizliği çocuklarına da aktardıkları saptanmıştır. Orta sosyo-ekonomik düzeydeki ailelerin çocuk yetiştirme biçimleri alt sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermektedir. Orta sosyo-ekonomik düzeydeki anne-babaların daha az otoriter oldukları, çocuklarının istek ve fikirlerine karşı daha toleranslı olup onlarla daha çok iletişim kurdukları saptanmıştır. Bu aileler çocuklarını yetiştirirken bağımsızlık, yaratıcılık, başarıma isteği ve öz-kontrolü vurgulamakta, çocuklarını öğrenmeye daha çok teşvik etmektedirler. Ayrıca bu ebeveynler çocuklarına karşı daha fazla beklenti içinde olmakta ve bu beklentilerinin gerçekteşmesi için de daha fazla fedakârlıkta bulunmaktadırlar. Çocuklarını sözel tepkilerle uyarmakta ve sözel yönergeler vermektedirler. Üst sosyoekonomik düzeydeki ebeveynler, orta sosyo-ekonomik düzeydeki ebeveynler gibi bilişsel etkinliklere ve eğitime değer vermekte, bu nedenle de çocuklarına gerekli ekonomik ve çevresel imkanları hazırlamaktadırlar (Kaval, 2001' den Aktaran: Alpars, 2007: 24-25).

1.3.2.4. Çevre

Kişiliğin boyutu olarak önem kazanan kontrol odağının oluşumu, toplumsal etmenlere bağlanmaktadır. Kontrol odağı gelişimini etkileyen etmenler arasında bireyin yetiştiği aile ortamı, çevre ve kendisi ile kurduğu iletişim, yaşadığı farklı deneyimler, farklı eğitim ortamları ve bireyin yaşının olduğu ifade edilebilir (Çakır, 2009: 101).

Aileden sonra en çok okul çevresinin, öğrencinin kontrol odağı gelişimine ve akademik başarısına etkileri olduğu öne sürülmektedir. Okul çevresi, öğrenci için aileden sonra gördüğü yeni bir çevredir. Bu çevreye uyum sağlayabilme okul etkililiğinin temel unsurudur (Yerekaban, 2007: 47).

Mc. Ghee and Crandall'e göre (1969) okuldaki başarı ve başarısızlıklarının sonucunu kendi davranışlarında arayan öğrenci bilişsel ortamlara daha fazla katılır ve çaba harcar. Ayrıca, bilişsel pekiştirmelerden daha fazla doyum sağlayabilir. Buna karşın başarı ve başarısızlıklarını dış güçlere bağlayanlar ise, başarılı olmak için çaba harcamaya çok az neden görürler (Mc. Ghee ve Crandall, 1969'dan Aktaran Yerekaban, 2007: 44).

Toplumsal etki ile ilgili kontrol odağı araştırmalarının çoğu dıştan kontrollülerin, içten kontrollülerden daha boyun eğici ya da itaatkar oldukları, içten kontrollülerin ise özellikle kullanıldıklarını düşündükleri durumlarda, başkalarından daha az etkilendikleri yönündeki beklentileri genellikle destekler görünmektedir (Dönmez, 1985: 260).

Kontrol odağının içte ya da dışta algılanması, kişinin davranışları için bir sorumluluk duyması ya da duymaması sorunudur. Kişinin davranışları için sorumluluk duyması ya da duymaması ise, çocukluğundan başlayarak çevrenin ona bir takım sorumluluklar vermesine yani davranışları ile bu davranışların sonuçları arasında bir nedensellik bağı kurmasına olanak veren çevresel koşulların varlığına bağlıdır. Çocuğun kontrol odağını içte ya da dışta algılaması üzerinde fiziksel çevredeki hareket özgürlüğü kadar, belki de daha fazla, genel olarak çevrenin eğitim düzeyi,

dinsel inançlar, kadercilik ve benzeri diğer toplumsal çevre değişkenlerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır (Başal, 1984: 13).

1.4. Kontrol Odağı Boyutları

1.4.1. İç Kontrol Odağı

Bireyin hayatında yaşadığı olumlu ya da olumsuz şeylerin kontrolünün kendisinde olduğuna ve tüm yaşadıklarının sorumluluğunun kendisine ait olduğuna yönelik inancıdır (Rotter, 1966). İç kontrol odaklı bireyler, yaşantıları içinde karşılaştıkları durumların sonuçlarında kendi davranışlarının etkisinin inancındadırlar (Şenel, 2013: 31).

“Kendi yaşamlarını daha çok kendilerinin kontrol edebileceklerine inanan iç kontrol odağına sahip kişiler, şimdiki ve gelecekteki davranışları üzerinde daha etkili olmaktadır (Sardoğan vd., 2006: 185). Kişi davranışlarının kendi kişisel kararları ve çabaları tarafından yönlendirildiğine inanır (Akbolat vd., 2011: 26). İç kontrol odağına sahip olanlar, başarılı, etkili, atılgan, girişimci, güvenli ve bağımsız kişilerdir. Ayrıca, iç kontrol odaklı kişilerin, özsaygı algıları da yüksektir” (Silvester vd., 2002: 63).

Rotter’e göre güçlü içsel kontrol odağına sahip insanlar gelişimlerdeki sorumluluğu ne olursa olsun kendilerinde ararlar. İçsel kontrol odağına sahip insanlar, başarı ve başarısızlığın kendi çabalarına bağlı olduğunu düşünürler. Böyle kişiler başarısızlıklarının sebebini dış faktörlerde aramadan, kendi davranışlarında arayabilmektedirler (Çağlayan, 2015: 45-48).

İçten kontrollü bir birey, kararlarının üzerinde kendisinin etkili olduğunun farkındadır ve kararlarının sonuçlarının sorumluluklarını üstlenmiştir (Saracaloğlu vd., 2013: 229).

“Kendi düşüncelerine önem vermekte ve başkalarının baskılarına yenik düşmeden kendi kararlarını uygulayabilmektedirler. Karar vermeden önce çok yönlü düşünmekte, olayların sonuçlarını göz önüne alarak karar vermektedirler. İçten

kontrollü kişiler işlerini severek yapmaktadırlar ve işlerinde daha verimlidirler. Sorumluluklarını bilen, güvenilir ve uyumlu davranışlar gösteren kişilerdir. İç kontrol odağına sahip bireyler, gelecekteki davranışlarını belirlemede kendilerine katkı sağlayacağına inandıkları çevresel uyarıcı ya da değişimlere dış kontrol odağına sahip bireylerden daha fazla duyarlılık gösterirler; çevresel koşulları değiştirme konusunda daha fazla adım atarlar ve yeteneklerine veya başarıya da başarısızlıklarına daha fazla önem verirler. Bunun yanında, iç kontrol odağına sahip bireyler, yaşamlarının herhangi bir boyutuyla ilgili olarak mutsuz olduklarında, bunu kendi çabalarıyla değiştirebileceklerine inanırlar” (Çağlayan, 2015: 45-48).

İç kontrol odaklı bireylerin kontrolü sağlamak için çevrelerinde ilgilerini çeken bilgileri arayıp bulmaya çalışırlar (Yılmaz, 2011: 31).

İçsel kontrol odağına sahip kişilerin performansları daha iyidir, çünkü hayatlarında gelişen olayların, sahip oldukları niteliklerden kaynaklandığını düşünürler. Başarılı olduklarına inanırlar, çünkü başarılı olma yolunda çaba harcamışlardır (Selcen, 2009: 30).

Bireyler, yaşadıkları olayların sonuçlarını kendi kişisel özellikleriyle, yaptığı veya yapmadığı davranışlarıyla ilgili olduğunu düşünürse iç kontrol odaklıdır (Rotter, 1966)

Bireyin çocukluktan itibaren yaşadığı olaylara, çevre ve sosyo-ekonomik özelliklere göre şekillenen kontrol odağının yönü zaman içerisinde tutarlı bir davranış sergiler. İç kontrol odaklı bireyler çevrelerindeki değişiklik ve uyarılara, gelecekteki davranışlarını belirlemede etkili olacağını düşündüğünden çok fazla ilgi gösterirler. Çevredeki koşulları değiştirme konusunda daha isteklilerdir ve kendi yeteneklerine, başarı durumlarına önem verirler. Yaşamlarıyla ilgili herhangi bir mutsuz durum olduğunda bunu kendi çabalarıyla değiştirebileceklerini düşünürler. Duygularını kontrol etmede ve ifade etmede zorlanmazlar. Amaçlarına ulaşmanın ancak kendi çaba ve gayretleriyle ilgili olduğunu düşündüklerinden zor hedefler koyarlar (Erdem, 2014: 75-76).

1.4.1.1. İç Kontrol Odaklı Bireylerin Özellikleri

“Rotter (1966), içsel kontrol odaklı insanların; kendi hedeflerini gerçekleştirmede çevresindeki fırsatlara karşı daha dikkatli olduğunu; çevresini geliştirmek için eylemlere giriştiğini; başarıma için uğraş vermeye daha çok vurgu yaptığını; kendi becerilerini geliştirmeye daha eğilimli olduğunu; daha çok soru sorduğunu ve dışsal kontrol odaklı insanlara göre daha çok bilgiyi hatırladığını vurgulamaktadır.

Rotter (1966)'a göre içten kontrollü bireyler;

- 1 - Kendi hedeflerini gerçekleştirmede çevresindeki fırsatlara karşı daha dikkatli,
- 2- Çevresini geliştirmek için eylemlere girişen,
- 3- Başarmak için uğraş vermeye daha çok vurgu yapan,
- 4- Kendi becerilerini geliştirmeye daha eğilimli,
- 5- Daha çok soru soran,
- 6- Dışsal kontrollü insanlara göre daha çok bilgiyi hatırlayan kişilerdir

İç kontrol odağına sahip bireyler, gelecekteki davranışlarını belirlemede kendilerine katkı sağlayacağına inandıkları çevresel uyarıcı ya da değişimlere dış kontrol odağına sahip bireylerden daha fazla duyarlılık gösterirler; çevresel koşulları değiştirme konusunda daha fazla adım atarlar ve yeteneklerine veya başarıya da başarısızlıklarına daha fazla önem verirler” (Gökpinar,2011: 25).

İç kontrol odaklı kişiler olumsuzluklar karşısında daha fazla direnç gösteren, özgürlüklerinin kısıtlanmasında güçlü tepkilerde bulunabilen kendilerini daha etkili, güvenli ve daha bağımsız kişiler olarak algılayan, özsaygı ve olumlu benlik kavramına yüksek derecede sahip olan, kişisel sorumluluklarını üstlenebilen, duygusal yönden sağlıklı ve dengeli kişiliklere sahip olan, atılgan, girişimci, olaylar karşısında savunma mekanizmalarına daha az başvuran, daha sosyal, daha objektif ve daha özgür davranışlara sahip, etkili iletişim kurabilen bireylerdir (Çakır, 2010: 48).

İç kontrol birey, sonucu olumlu ya da olumsuz olsun, kendisini etkileyen olayları kendi yetenek ve davranışlarının sonucu olarak algılar; daha gerçekçi planlar yapıp, hedefler belirler, bunları yaparken başkalarının etkisinde kalmaz. Kararlarının sonuçlarından tamamen kendisinin sorumlu olduğunu düşündüğü için, bu konuda

daha ciddi davranır ve bilgilerini daha dikkatli bir şekilde kullanırlar (Çinko, 2009: 34).

İçsel kontrollü bireyler yaşamlarında bir sorunla karşılaştıklarında zamanlarını endişe kapılıp tedirgin olmak yerine, yaşadıkları sorunun nedenini anlamaya harcarlar ve aynı sorunu tekrar yaşamamak için mantıklı davranırlar. Sorunun kaynağını başkalarında değil kendilerinde aralar. Kendilerini hayatın akışına bırakmazlar. Başarıya ulaşmak için gerekli bireysel çabayı harcarlar. Kendilerini daha yakından tanırlar ve ne istediklerini bilirler. Arkadaşlık ilişkilerinde ise girişimci ve olumlu iletişim özellikleri ile tanınırlar. Sorunlardan kaçmak yerine soruna neden olan etkenleri bulmaya çalışırlar ve başarılı bir hayatı tercih ederler (Aktaş, 2008: 5).

İç kontrol odaklı kişiler dış kontrol odaklı kişilere göre yaptıkları isten, tatmin duygularını daha içsel yaşarlar. Ayrıca performanslarına göre adaletli ve etik bir şekilde ödüllendirildiklerinde, almış olduğu sorumluluklarda problem çözme ve öğrenme ile ilgili görevlerinde daha iyi performans sergilemektedirler (Dibekoğlu, 2006: 24).

“Birçok araştırma sonucunda, iç kontrol odaklı bireylerin duygularını ifade etmede, dış kontrol odaklı bireylere göre daha az zorlandıkları, kendilerine daha çok güvendikleri ve daha az oranda başkaları tarafından onaylanma gereksinimi duydukları ve psikolojik-fiziksel sağlıklarına daha fazla dikkat ettikleri görülmüştür” (Solmuş, 2004: 196).

1.4.2. Dış Kontrol Odağı

“Dış kontrol odağına sahip kişiler, etraflarında meydana gelen olayları değiştiremeyeceği inancına sahiptir. Bu bireylerin, kendilerini etkileyen olayları kendi yetenek, özellik ve davranışlarının sonucunda değil; şans, kader veya güçlü başka etkenler gibi kendileri dışındaki güçlerle ilişkilendirme eğiliminde oldukları görülmektedir” (Akbolat vd., 2011: 26).

Dışsal kontrol odaklı kişiler başlarına gelenleri daha çok diğer insanların davranışlarına, şansa, kadere ve benzeri dış faktörlere bağlarlar. Yaşamlarının başka unsurların kontrolünde olması dışsal kontrol odaklı kişilerin kendilerini daha da güçsüz hissetmelerine neden olur (Roddenberry ve Renk, 2010).

İnsanlar dış kontrol odağına sahip ise başarılı olmadıkları durumlarda, yaşanan olayların kendi kontrollerinden ayrı oluştuğunu düşünmektedirler. Yaşanan bu durumun şanssızlık ya da kadersizlik olduğuna inanırlar. Ayrıca diğer bireylerin başarılı oldukları durumları, o bireylere verilen görevlerin basit olduğuna veya onların şanslı olduğunu belirtirler (Selcen, 2009: 30).

Dış kontrol odaklı kişiler, sosyal yetenekleri konusunda daha başarısız ve kişiler arası ilişkilerinde daha yetersizdirler. Pekgirgin, 2014: 18).

“Bireyin davranışlarını algılama biçimlerinin, olayların kontrolünü sağlamada ve dış dünyaya uyum sürecinde oldukça etkili olduğu bilinmektedir., Yapılan araştırmalarda dış kontrol odağının kişilik oluşumu ve ruhsal sorunlara yatkınlık açısından olumsuz bir özellik olduğu bilinmektedir” (Aktalay, 2009: 32-33).

Olayların dış güçlerin kontrolü altında olduğunu düşünen dıştan kontrollü bireyler ne yaparlarsa yapsınlar sonuçları değiştirmeyeceğine inanırlar ve çaba göstermeye yanaşmazlar (Sarıkaya, 2007: 3).

Dış kontrol odaklı bireyler daha düşük beklenti ve yeterlilik düzeyine sahip, daha çöküntülü özellikler barındıran ve öz saygı bakımından daha düşük olan bireylerdir. Bu kişiler, hayatlarıyla alakalı durumlarda sorumluluk alma konusundaki çabalarının yararı olmayacağı inancına sahiptirler. Hastanede yatan hastaların kendi sağlık durumlarıyla ilgili daha az bilgiye sahip olmaları, kilo sorunu olan insanların kendilerini kontrol etmekte zorluk çekmeleri gibi örnekler dış odak yaklaşımlarına birer örnektir (Açıkmeşe, 2007: 22).

Bunun yanında dış kontrol odağına sahip olan insanlar hayatlarını etkileyen olayları oldukça az etkileyebildiklerine inanırlar (Aktalay, 2009: 32-33).

Toplumsal etkiyle ilgili yapılan kontrol odağı araştırmalarının çoğunda dış kontrol odaklıların daha boyun eğici ya da itaatkar oldukları, iç kontrol odaklıların ise, başkalarından daha az etkilendikleri söylenebilir. Yani kontrol odağı ile uyma ya da itaat arasında genellikle bir ilişki var görünmektedir. Kendi davranış ve algılarıyla uyuşmayan dış kaynaklı kanıtlarla karşılaştıklarında, iç kontrol odaklılar kendi bireysel inançlarına daha sıkı sarılmaktadır. Dış kontrol odaklılar ise başkalarından, özellikle de saygın ya da uzman olarak algıladıkları kişilerden, gelen baskılara daha kolay boyun eğmektedirler (Dönmez, 1983: 37-47; 1987: 260-275).

Dış kontrol odaklı bireyler, hayatlarını devam ettirdikleri sosyal çevrenin kurallarına sıkı sıkıya bağlıdırlar. Sürekli “başkaları ne der?” Şeklinde düşünür, çevrenin baskılarına kolayca boyun eğler. Mutlu olmaları çevrelerinin mutluluğu ile yakından ilgilidir. Başkalarını mutlu etmeyi kendi mutlulukları olarak görürler (Durna ve Şentürk, 2012: 40).

“Dış kontrol odağına sahip bireyler, hayattaki bazı ödüllerin kendi yetenek, özellik ve davranışlarının sonucu değil, tamamen doğru zamanda doğru yerde olmanın getirdiği bir rastlantı olduğuna inanırlar. Başka bir ifadeyle, etraflarında meydana gelen olayları değiştiremeyeceklerini düşünürler. Bu bireylerin kendilerini etkileyen olayları; yetenekleri, özellikleri ve davranışlarının sonucunda değil; şans, kader veya başkaları gibi kendisi dışındaki güçlerle ilişkilendirme eğiliminde oldukları görülmektedir” (Tabak vd., 2010’dan Aktaran, Karakuş, 2011: 8-10).

Dış kontrol odaklı bireyler kontrolün kendilerinde olmadıklarını düşünmeleri nedeniyle, problemlerle yüzleşmek ve çözümlenmeye çalışmak yerine daha çok kaçınma stratejilerini kullanırlar (Demirkol, 2006: 55).

Dış kontrol odaklılar iç kontrol odaklılara göre daha az başarılıdırlar. Çevrelerindeki insanlara çok fazla güvenmezler ve kendilerini yetersiz olarak görürler. İç kontrol odaklılara göre daha fazla streslidirler. İş yerlerini daha fazla stresli ve tehdit edici olarak algırlar. İş tatmini, iç bağlılığı ve iş motivasyonları iç kontrol odaklılara göre

daha düşüktür. Genel olarak belirsizlikten kaçan, edilgen ve pasif bireylerdir. (Erdem, 2014: 77-78).

1.4.2.1. Dış Odaklı Bireylerin Özellikleri

Dış kontrol odaklı bireyler; beklenti ve yeterlilik düzeyleri düşük, artan depresif özelliklerde bulunabilen, kendini kabul görme düzeyi az, çaresizlik konularında öznel duyguları olan, kendilerini daha yalnız hisseden kişiliklerdir. Bu kişilikler yaşamlarının dış güçlerle kontrol edildiğine inandıkları için yaptıkları davranışlarının sonucunu dışsal güçlere bağlarlar. Bu nedenle hayatlarında ve çevrelerinde değişiklik yapma konusunda iç kontrollü kişilere göre daha pasiftirler. Çevrelerindeki durumlar üstünde etkilerinin olmadığına inandıkları için, olayları kontrol altına alamayacakları ve sonucu değiştiremeyecekleri düşüncesindedirler. Bu nedenle dış kontrol odaklı bireyler daha kaygılı, edilgen, kuşkucudurlar. Uyumsuzlukları ve psikolojik rahatsızlıkları daha fazladır. Kendilerine çevresindeki insanlara karşı güven problemi yaşarlar. Bu nedenle savunma mekanizmalarına daha fazla başvurular (Çakır, 2010: 48-49).

Başkalarına daha az güvenen kendilerin tanımada yetersiz, saldırgan ve daha çok savunma mekanizması kullanma eğilimindedirler. Öz güvenleri yetersiz kişilerdir, depresif özellikler taşıyan, kendilerini kabul düzeyleri düşük kişilerdir, strese karşı daha duyarsızlardır, olaylardan daha çabuk etkilenirler, çeşitli konularda daha az yeterliliği olan, daha düşük beklenti düzeyine sahip bireylerdir (Demirkol, 2006: 55-57).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, kendine inanan iç kontrol odaklı bireylerin yaşamlarının büyük ölçüde zenginleştiğini gösterirken, dış odaklı bireyler etrafında gelişen olaylar üzerinde etkilerinin bulunmadığı, yeniliklere ilgisiz ve kapalı bir kişilik sergilediklerini görülmektedir (Efilti, 2006: 56).

“Bireylerin kontrol odaklarına göre yapılan ayırım göz önüne alındığında, kendi çabalarını önemli gören iç kontrol odaklıların hayatlarını daha iyiye götürmek ve

kişisel gelişimlerini sağlamak için çalışmaya ve sorumluluk almaya eğilimli olduklarını buna karşın dış kontrol odaklıların daha çok kaderci bir anlayış içinde hayatlarının kontrolünü ellerinde tutmaktan uzak oldukları söylenebilir” (Akbolat, 2006: 26).

Birey, zamanının çoğunu önceden tahmin edilemeyen konularla geçiriyorsa, bu durumda dış kontrol inancına yönelebilmekte ve geliştirdiği bu inancı diğer durumlara da aktarabilmektedir (Kıslalı, 2010: 21).

Dıştan kontrollü insanların çeşitli konularda yeteneklerini daha az ortaya koyma eğiliminde oldukları, özsaygı düzeylerinin daha düşük, başarıya ulaşma beklentilerinde daha fazla çaresizlik duygusuna sahip oldukları görülmüştür (Gültekin, 2011: 31).

Dış kontrol odağına sahip kişilerin çevre üzerinde kontrollerinin olmadığını düşünmeleri, bu kişilerin daha pasif ve kendilerine ve diğerlerine daha az güvenen kişiler olduklarını ortaya koymaktadır. Bunun yanında kendilerine karşı güvensiz bu kişiler, genel anlamda kendilerini yetersiz hissetmekte, edilgen, kuşkucu, dogmatik olmakta ve bunun sonucunda bu kişilerin anksiyete ve stres seviyeleri daha yüksek olmaktadır (Tuygun Toklu, 2011: 32).

1.4.3. İç Kontrol Odaklı İle Dış Kontrol Odaklı Bireylerin Karşılaştırılması

Literatürdeki araştırmalarda (Dönmez, 1983; Dönmez, 1985; Dibekoğlu, 2006; Aktaş, 2008) içten kontrollü bireyler ile dıştan kontrollü bireylerin özellikleri açıklanmıştır. Bu araştırmaların ortak noktaları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: İçten ve Dıştan Kontrollü Bireylerin Özellikleri

Çevrelerine karşı uyumlu ve olumlu davranış sergilerler.	Çevre üzerindeki etkilerinin olmadığına inandıkları için kaygılı, kuşkucu, sinirli ve pasif kişilik özellikleri sergilerler.
Sağlıklarını koruma yönünden daha duyarlıdırlar.	Sağlıklarını koruma yönünde az duyarlıdırlar.
Kendi kararlarına göre hareket ettikleri için bilgiye daha çok ihtiyaç duyarlar.	Toplumsal baskılara ve başkalarının isteklerine göre hareket ettikleri için bilgiye çok fazla ihtiyaç duymazlar.
Kendi yetenek ve yargılarına güvendikleri için oluşabilecek baskılara karşı görüşlerini savunurlar.	Toplumsal baskı nedeniyle boyun eğici ve itaatkârdırlar.
Özgürlüklerinin kısıtlanması durumunda tepki gösterirler.	
Kendi yaşamları ile ilgili olaylarda sorumluluk alırlar, rahatsız edici ve kötü koşulları düzeltmeye çalışırlar.	Yaşadıkları topluma ve toplumun kurallarına aynen uymayı kendilerine görev sayarlar.
Olayların nedenlerini anlamak amacıyla sorular sorup daha fazla bilgi elde etmeye çalışırlar.	
Yaptıkları işin beceriye dayandığını vurgulayarak başarının kendilerine ait olduğunu savunurlar.	Kendilerini tanıma konusunda zayıftırlar. Düşük beklenti seviyesine sahiptirler.
Yaptıkları işte, davranış ile sonuç arasında nedensellik ilişkisi kurdukları için daha verimlidirler.	Yaşamlarının, kendi dışındaki güçlerce kontrol edildiğine inandıkları için kendilerini bu güçlerin (şans, kader, talih) kurbanı olarak görürler. Bu nedenle başarısızlıklarını bu güçlere bağlamaya çalışırlar.
Hemen elde edebileceği küçük ödüller yerine daha uzun süre gerektiren büyük ödülleri tercih ederler. Bu nedenle iş doyumlarını geciktirecek uzun vadeli planlar yaparlar.	Hemen elde edebileceği küçük ödüllerin peşindedirler. Bu nedenle iş doyumları hemen sağlanır. Uzun süre yapılan planlarda şansın kendilerine gülmeyebileceğini düşünerek bu planların anlamsız olduğunu savunurlar.
İçten kontrollü bireyler yaşadıkları sorunlar karşısında endişeye kapılmazlar. Yaşadıkları sorunla bir daha karşılaşmamak için çözüm yollarını aramada daha etkilidirler.	Yaşadıkları sorunlar karşısında yapabilecek bir şeylerinin olmadığına inandıkları için kaygılıdırlar.
Başarısızlığın nedenini şanstın çok bireysel hatalarda ararlar.	Başarısızlıklarını şans ve dış koşullara bağlayarak sorumluluk almak istemezler.
Kendilerini rahatsız edici bir ortamda kaldıklarında ortamdaki kurtulmak için çaba harcarlar.	Kendilerini rahatsız edici bir ortamda kaldıklarında ortamdaki kurtulmak için çaba harcamazlar.

Kaynak: Yeşilyaprak 2006 Eğitimde Bireysel Farklılıklar, Nobel yayıncılık, Ankara.

Yeşilyaprak (2006)'a göre içten ve dıştan kontrollü olmak, bireylerin öğrenme biçimleri ve kendine güven duygusu gibi birçok özelliğine bağlıdır. Buna göre içten ve dıştan kontrollü bireylerin özellikleri arasındaki farklar özetle Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2: İçten ve Dıştan Kontrollü Bireyleri Özellikleri

İçten Kontrollü Bireyler	Dıştan Kontrollü Bireyler
Açık fikirlidir.	Dogmatiktir.
Başarıları yüksektir.	Başarıları düşüktür.
Başarıya yönelme söz konusudur.	Başarısızlıktan kaçınma söz konusudur.
Kendinden emindir.	Güvensiz ve kaygılıdır.
Dirençli ve ısrarcıdır.	Dirençsiz ve çabuk vazgeçerler.
Risk alabilirler.	Riskten kaçınır ve çekingen yapılıdır.
Planlı ve düzenlidir.	Dikkatini toplayamaz ve dağınıktır.

Kaynak: Binnur Yeşilyaprak. Eğitimde Bireysel Farklılıklar, Nobel yayıncılık, Ankara Mayıs 2006, s.245

1.5. Kontrol Odağıyla İlgili Yapılan Araştırmalar

Kontrol odağı konusunda uluslar arası literatürde son yıllarda yapılmış birçok araştırma bulunmaktadır. Bu bölümde son yıllarda Kontrol Odağıyla ilgili yapılan çalışmalara genel olarak değinilecektir.

İç dış kontrol odağı ile ilgili olarak, hem yurt içinde hem de yurt dışında çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar sağlıktan, psikolojik rahatsızlıklara, başarıdan meslek hayatına, intihar eğiliminden mutluluğa kadar birçok alanda çeşitlenmektedir. Kontrol odağı ile ilgili yurt dışında ve ülkemizdeki araştırmalar incelendiğinde bu güne kadar yapılan araştırmalara bakıldığında, kontrol odağının farklı değişkenlerle arasındaki ilişkinin araştırıldığı görülmektedir.

Ülkemizde ve yurtdışında kontrol odağı ile ilgili olarak yapılan çalışmaların büyük bölümü; uyma ve toplumsal etkiye karşı direnme, araştırmacılık, neden arama, siyasal ve toplumsal etkinliklere katılma, okul başarısı, özsaygı, otoriteryanizm, saldırganlık, çevre büyüklüğü, kendini kabul, sağlıkla ilgili davranışlar gibi konular üzerinde yoğunlaşmıştır (Binici, 2014: 78).

Fertman ve Chubb (1992) “Psiko eğitimsel Programın Ergenlerin Aktivite ilgisi, Benlik Saygısı ve Kontrol Odağı Üzerine Etkileri” adlı çalışmalarında kısa bir psiko-eğitimsel müdahalenin aktivite ilgisi düzeyini, benlik saygısını ve kontrol odağını etkileyip etkilemediğini araştırmışlardır. 9. sınıfa devam eden 52 öğrenci (ortalama yaş 14,5) random olarak seçilmiş, deney ve kontrol grubu olarak belirlenmişlerdir. Bu program sonucunda, benlik saygısı veya kontrol odağında anlamlı bir değişiklik olmamıştır.

Young ve Cooper (1995)'in ambulans servisinde görevli çalışanların işten kaynaklanan streslerini inceledikleri çalışmasında iş doyumunu ve kontrol odağının etkisini araştırmışlardır. İngiltere'nin kuzeyinde, 427 çalışanla yaptıkları çalışmanın verileri toplamak amacıyla, işten kaynaklanan stresi ölçmek için Occupational Stress Index (OSI), iş doyumunu için Job Satisfaction Scale ve Kontrol odağı verileri için Rotter'in Locus Control Ölçeği ve kişisel bilgileri toplamak amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, iş doyum düzeyleri düşük olan ambulans çalışanlarının major düzeyde problem yaşadığı stresten daha fazla etkilenenlerin ise dıştan kontrollülerin olduğu saptanmıştır. Ayrıca dış kontrol odağına sahip bireylerinde iş doyumsuzluğu yaşadığı tespit edilmiştir.

DeNeve ve Cooper'ın (1998) mutluluk ile kontrol odağı arasındaki ilişki ile ilgili yaptıkları araştırmada iç kontrol odağına sahip bireylerin dış kontrol odaklı olanlardan daha mutlu olduğu bulunmuştur.

Brusoski ve diğerleri (1993: 309) bir grup üniversite öğrencisiyle bireylerin mesleki kararsızlıkları, mesleki olgunlukları ve sahip oldukları kontrol odağı algılarına ilişkin bir grupla psikolojik danışma çalışması gerçekleştirmişlerdir. Bireylere oturumlardan önce ve sonra ölçekler uygulanarak mesleki kararsızlık ve mesleki olgunluk düzeyleri ile kontrol odağı algıları konusunda değişimler olup olmadığını belirlemeye çalışmışlardır. Yapılan analiz sonucunda öğrencilerin grupla danışma oturumları sonra mesleki kararlılıklarının anlamlı oranda arttığı ortaya çıkmıştır. Bununla beraber bireylerin kontrol odağı algıları ve mesleki olgunluk düzeylerinin anlamlı oranda değişmediği belirlenmiştir.

Ülkemizde kontrol odağı ile ilgili ilk çalışmayı yapma onuru Kağıtçıbaşı'na aittir. Kağıtçıbaşı (1972) "Sosyal Değişmenin Psikolojik Boyutları" adlı çalışmasında Rotter'in Kontrol Odağı Ölçeği'nin 9 maddesini kullanmıştır. Kağıtçıbaşı bu araştırmada İzmir'deki bazı liselerin öğrencileri ile yaptığı çalışmada içten kontrollü olma ile yurtseverlik, kişisel gelecek hakkında iyimserlik, ana-babaya saygı ve bağlılık, kuvvet yönelimi ve başarıya yönelme arasında olumlu ilişkilerin olduğunu;

içten kontrollü olma ile “anomi”, “dindarlık”, “kişisel gelecek hakkında karamsarlık” arasında ise ters yönlü bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur (Kağıtçıbaşı 1972’den Aktaran: Binici, 2014: 78-79).

Knoop (1981), okul çevrelerinde karar verme yetkileri ve sorumlulukları olan, hem içten hem de dıştan kontrollü öğretmenleri incelenmiştir. Her karar verme aramasından sonra içten kontrollü öğretmenler, dıştan kontrollülere nazaran iş tatmininde daha büyük bir artış göstermişlerdir. Bu artış, çalışma ve yönetimden duyulan tatminin algılanmasında farklılıkları da içermektedir. Dıştan kontrollü öğretmenler, tatmini algılamasında hiç bir değişiklik göstermemiştir (Canbay, 2007: 65-66).

“Marvin (1987), lise öğrencilerinin akademik düzey, cinsiyet ve kontrol odağı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 267 farklı düzeydeki lise öğrencisi ile yaptığı çalışmada okullar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sınıf düzeylerinde ise en yüksek düzeyde olan öğrencilerin diğerlerine göre daha içten kontrollü oldukları ve diğerleriyle anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Cinsiyet ile kontrol odağı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kızlarda akademik başarısı yüksek olanların daha içsel kontrollü oldukları görülmüştür” (Marvin, 1987’den Aktaran: Derin, 2006: 39).

“Ngah, Ahmad, Baba (2009) tarafından yapılan bir çalışmada; kontrol odağının iş doyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu gösterilmiştir. İçten kontrollü kadın çalışanlarda iş doyumunu daha yüksek olmaktadır. Bu çalışmaya göre kontrol odağının içe doğru kayması iş-aile çatışmasında azalmaya neden olmaktadır. Yaşamlarındaki olaylar üzerinde kontrollerinin olduğuna inanan kadınlar işlerinden daha fazla doyum almakta ve iş-aile çatışmasını daha az yaşamaktadır. Kontrol odağı ve iş doyumunu arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracı rolüne bakıldığında, içten kontrollü bekar ve çalışan anneler daha düşük şiddette iş-aile çatışması yaşamakta bu da onların iş doyumunu arttırmaktadır.”

“Taylor (2010) tarafından bir çalışmada kontrol odağı algısının genç yetişkinlerin çatışma yönetimi becerilerini etkileme derecesi araştırılmıştır. Araştırma örneklemini 173 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Sonuçlara göre, daha içten kontrollü bireyler çözüm odaklı çatışma stratejilerini kullanmaya eğilimliken daha dıştan kontrollü bireyler kaçınmacı bir yöntem izlemeye eğilimlidirler. Genç yetişkinlerde kontrol odağı ve yöneticileriyle çatışmaları arasındaki kontrol tekniklerinin kullanımı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Kontrol odağı açısından bakıldığında cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. İçten kontrol çözüm stratejileriyle anlamlı olarak ilişkiliyken, kaçınmacı stratejilerle içten kontrol arasında olumsuz bir ilişki vardır. Daha içten kontrollü odağına sahip bireylerin yöneticileriyle çatışmaları boyunca çözüm stratejilerini kullanmaları daha olasıyken, dıştan kontrollü bireylerde durum tam tersidir. Daha dıştan kontrollü bireyler kaçınmacı stratejileri kullanma eğilimi sergilerken; daha içten kontrollüler yüzleşmecî stratejiler kullanmak eğilimindedirler. İçten kontrollü bireyler bir çatışmanın birçok boyutunu görebilmekte, çatışmalara daha yaratıcı çözümler üretebilmekte ve yöneticilerinininkilerle kendi fikirlerini uyumlu bir biçimde kaynaştırabilmektedir. Dıştan kontrollü bireylerde bu durum daha az olasıdır.”

Strickland (1970)'ın kontrol odağının toplumsal etkilere gösterilen tepkiler ile ilgili yaptığı çalışmada baş sallama ve bazı sözel pekiştireçler ile sözel bir tepkiyi pekiştirerek denekleri etkilemeye çalışmıştır. Sonuç olarak bu çalışmada içten kontrollü deneklerin dıştan kontrollü deneklere oranla araştırmacının davranışlarından daha az etkilendikleri görülmüştür (Strickland 1970'den Aktaran: Binici, 2014: 85).

“Gale, Batty ve Deary (2008), kontrol odağı özelliklerinin sağlık sorunları üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmalarında, doğumlarından itibaren izlenen 1970 doğumlu İngiliz kadın ve erkekler incelenmiştir. Bu kişilere araştırma kapsamında, 10 yaşına geldiklerinde, kontrol odaklarının yönünü belirlemek üzere, “iyi not almalarında sansın etkili olup olmadığı” gibi soruların yer aldığı bir test uygulanmıştır. Test sonucuna göre, 10 yaşında daha fazla içsel kontrol odağına sahip oldukları belirlenen 7 bin 500 İngiliz yetişkinin, 30 yaşlarına geldiklerinde, 10 yaşında daha fazla dış

kontrollü oldukları belirlenenlere göre, daha az oranda fazla kilolu ya da obez oldukları ifade edilmiştir. Araştırma sonuçları, iç kontrol odağına sahip kişilerin büyük bölümünün sağlık durumlarını daha iyi olarak tanımladıkları ve daha düşük psikolojik stres seviyelerinde olduklarını ortaya koymaktadır. Araştırma ölçeklerine, çocukluk zeka seviyesi, eğitim ve aile geliri gibi faktörler katıldığında da içsel kontrol odağının gelişmiş olmasıyla sağlık durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Yine araştırma bulguları, iç kontrol odağına sahip kişilerin, daha fazla öz saygı sahibi olduklarını ve bunun da sağlıklı alışkanlıklar geliştirmelerine etki etmiş olabileceğini göstermektedir” (Gale, Batty ve Deary 2008’den Aktaran Bağcı, 2012: 48).

Abouserie (1994) 675 üniversite 2. sınıf öğrencisi ile yürüttüğü çalışmada kontrol odağı ve benlik saygısının, stres düzeyleri ve stres kaynakları ile ilişkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda dış kontrollü öğrencilerin, iç kontrol odağına sahip öğrencilere göre daha fazla stres altında olduğu ortaya çıkmıştır (Abouserie, 1994’den Aktaran: Ünivar, 2012: 87).

Kontrol odağı kavramının Türkiye’de yapılan araştırmalarda kullanılmaya başlaması, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü öğretim üyesi Prof. Dr. İhsan Dağ tarafından yapılan “Rotter’in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (ridkoö)’nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliği ve Geçerliği” ölçek uyarlama çalışması sonrasına dayanmaktadır. Bu çalışmanın ardından Türkiye’de kontrol odağı kavramının çeşitli çalışmalarda farklı değişkenlerle beraber ele alındığı görülmektedir (Sarı, 2011: 80). Kontrol odağı ile Türkiye’de yapılan çalışmalar, kontrol odağı değişkeni ile çok değişik alanda ve konuda araştırmaların yapıldığını göstermektedir (Tekeli, 2010: 46).

“Terzi (2011) farklı okullarda okuyan üniversite öğrencilerinin kontrol odakları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Balıkesir Üniversitesinde okuyan 1100 öğrenciye Rotter (1966) tarafından geliştirilen ve Dağ (1991) tarafından Türkçeye uyarlanan Kontrol Odağı Ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilen Öğrencilere Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha içsel odaklı oldukları belirlenmiştir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı düzeylerinde ise “özgecilik” alt boyutu dışında kız ve erkeklerin sonuçları aynı bulunmuştur. Özgecilik boyutu “başarısız arkadaşlarıma yardım ederim”, “arkadaşlar arasında kaynaşma için çaba gösteririm” gibi önermelerden oluşmaktaydı. Yani özgecilik boyutu davranışın ‘birey yönü’ ağırlıklı bir boyuttur. Erkek öğrenciler bu boyutta daha aktif çıkmıştır. Kısaca araştırmada kontrol odağı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı fakat düşük negatif ilişkiler bulunmuştur. Kontrol odağı düştükçe örgütsel vatandaşlık davranışı artmaktadır. Diğer bir ifade ile içsel odaklılık arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı artmaktadır”

Başol (2009) sınıf öğretmeni adaylarının düşünme stilleri ve kontrol odağına göre adayların akademik başarılarında farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca sınıf öğretmeni adaylarının düşünme stilleri ve kontrol odağı durumlarındaki farklılaşmalar çeşitli bağımsız değişkenlere göre araştırılmıştır. Sonuçlara göre, içten kontrollü öğretmen adaylarının öznel ve aşamalı düşünme puanları dıştan kontrollü öğretmen adaylarından daha yüksek bulunmuştur.

Çinko (2009), “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kontrol Odağı Türleri ve Kontrol Odaklarının Öğretmenlik Tutumlarına Etkisinin İncelenmesi” konulu araştırmasında resmi ve özel okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan 292 öğretmenden, Kişisel Bilgi Formu, kontrol odağı ölçeği, okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik tutumları ölçeği ile 50 verilerini toplamıştır. Araştırma sonucunda, 24 ve altı yaş grubu öğretmenler yaşları daha fazla olan öğretmenlere göre daha iç kontrollü, dünyanın adil olmadığına, hayatları üzerinde kaderin etkili olduğuna daha fazla inandıkları, 25-30 yaş arası yaş grubundaki öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla şansa inandıkları, kız meslek lisesi mezunlarının lisans mezunlarına göre daha dıştan kontrollü oldukları, özel okullarda çalışan öğretmenlerin resmi okullarda çalışan öğretmenlere göre daha dıştan kontrollü oldukları ve mesleki kıdemine göre kontrol odağının farklılaşmasında bir etken olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca kontrol odağı ile öğretmenlik tutumu arasındaki ilişkiye bakılırsa, içten kontrolün arttıkça,

demokratik tutumum arttığı, dıştan kontrolün arttıkça, otokratik tutumun arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Aktaş (2008), “Öğretmenlerde Kontrol Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık” konulu tez çalışmasında 320 ilköğretim okulu öğretmeninden verilerini toplamıştır. Araştırma sonunda, öğretmenlerin iç kontrol odaklı olma oranlarının yüksek olduğu, iç kontrollü bireylerin zamanı iyi kullanan, kendilerinden emin, risk alabilen, yardımsever bireyler olduğu, dış kontrol odaklı bireylerin ise, kendini tanımada yetersiz, kuşkucu, güvensiz, düşük beklenti düzeyine sahip bireyler olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.

Tabak (2008) kontrol odağının kişilerin belirsizlikle başa çıkabilme düzeylerine etkisini araştırmış. Araştırma sonucunda, katılımcıların kontrol odakları ile belirsizliğe tolerans eğilimleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre; içten kontrollülerin belirsizliğe tolerans eğiliminin daha fazla, dıştan kontrollülerin ise belirsizliğe tolerans eğiliminin daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çivitçi (2007), erken ergenlik döneminde içsel-dışsal kontrol odağı boyutları ve cinsiyete göre mantıkdışı inançlar konulu araştırmasında kontrol odağının aile ilişkileri ve kader boyutlarında içten ya da dıştan kontrollü oluşun, ergenlerin başarı talebi puanları üzerindeki temel etkisi anlamlı bulunmuştur. Aile ilişkileri ve kader boyutlarında dıştan kontrollü olan ergenlerin başarı talebi puanlarının içten kontrollü olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Başarı boyutunda ise içten kontrollü öğrencilerin başarı talebi puanları dıştan kontrollülerden daha yüksek bulunmuştur. Erkek öğrencilerin kontrol odağının aile ilişkileri, başarı, akran ilişkileri, batıl inanç ve kader boyutlarında başarı talebi puanları kızlardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Başarı boyutunda ise temel etki anlamlı bulunmamıştır. Puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu aile ilişkileri, akran ilişkileri, batıl inanç ve kader boyutlarında dıştan kontrollü olan ergenlerin rahatlık talebi puanları içten kontrollü olanlara göre daha yüksektir. Ortalamalara göre kontrol odağının batıl inanç ve kader boyutlarında erkeklerin rahatlık talebi puanları kızlardan anlamlı olarak daha yüksektir. Başarı boyutunda içten kontrollü olan ergenlerin saygı talebi puanları dıştan kontrollü olanlardan anlamlı olarak daha yüksektir.

Alpars (2007) tarafından okul dönemindeki çocuklara düşünme eğitimi programı uygulayarak dıştan kontrollü olan çocukların içten kontrollü bir kişiliğe sahip olmasının sağlanması amacı ile deneme modelinde kontrol gruplu öntest – sontest modeli olan bir çalışma yapılmıştır. Araştırmada çocukların kontrol odaklarını belirlemek için Çocuklar İçin Nowicki–Strickland Kontrol Odağı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni olarak 4.,5., ve 6 sınıflara devam eden 599 çocuğun tamamına bu ölçek uygulanmıştır. Örneklem olarak ise Çocuklar İçin Nowicki–Strickland Kontrol Odağı Ölçeğinden 10 ve üzeri puana sahip olan 73 çocuk deneme grubu olarak 52 çocuk da kontrol grubu olarak alınmıştır. Deney grubu çocuklara uygulanmıştır. 30 oturumdan oluşan Düşünme Eğitimi Programının uygulaması haftada iki kez olmak üzere toplam 15 hafta sürmüştür. Eğitimden sonra önteste uygulanan ölçekler deneme ve kontrol grubu çocuklara yeniden uygulanmıştır. Deneme ve kontrol grubu çocukların kontrol odağı puan ortalamaları Varyans Analizi ve Asgari Önemli Fark Testi uygulanarak karşılaştırılmıştır. Düşünme eğitimi sonrası kontrol grubunun kontrol odağı puanlarında anlamlı farklılığa rastlanmazken deneme grubu çocukların kontrol odağı puanlarında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Diğer bir deyişle deneme grubu çocukların düşünme eğitimi programı sonrası içten kontrollü oldukları tespit edilmiştir.

“Efiltili (2006), orta öğretim öğrencilerinin saldırganlık ve kişilik özellikleri ile kontrol odağı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma dış kontrollü öğrencilerin, iç kontrollü öğrencilere oranla daha saldırgan oldukları sonucunu vermiştir. Kontrol odağının saldırganlık puanlarını açıklama gücü incelenmiş, kontrol odağının %2,7 düzeyinde saldırganlığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür.”

Tabak ve Akköse (2005), araştırmalarında bireylerin kendi sağlıkları üzerindeki özkontrol özelliğini belirleyen iç kontrol odağı algısının, kızlarda erkeklere göre; şiddet ve saldırganlık davranışlardan uzak duranların, saldırgan davrananlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca iç kontrol odağı algısının yüksekliği ile sağlıkla ilgili davranışlarda (spor yapma, sigara kullanma, sağlıklı beslenme, diş fırçalama, emniyet kemeri kullanma) bulunmanın arttığı bulgulanmıştır. Araştırma

sağlık kontrol odağının bireylerin kendi sağlıklarını yönetme ve doğru sağlık davranışları geliştirme açısından önemli bir güç kaynağı olduğunu göstermektedir.

Çoruh (2003) araştırmasını üniversite öğrencileri üzerinde uygulamış “Kontrol Odağı ile Stresle Başa Çıkma Tarzları arasındaki ilişki incelenmiş. Çalışma sonucunda, dıştan kontrollü öğrencilerin “dine sığınma” ve “dış yardım arama” stratejilerini iç kontrollülere göre daha çok kullandıklarını, aynı zamanda iç kontrollü öğrencilerin “aktif planlama”, “bilişsel yeniden yapılandırma” yöntemlerini daha çok kullandıkları sonucuna varmıştır. Yine bu çalışmada erkek ve kız öğrencilerin stresle başa çıkma stratejilerinde önemli farklılıklar olduğu, kız öğrencilerin “dine sığınma”, “dış yardım arama” ve “kaçma duygusal eylemler” stratejilerini erkeklerden daha çok kullandıklarını erkek öğrencilerin ise, “aktif planlama” stratejisini daha çok kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır (Çoruh, 2003’den aktaran Ünüvar, 2012: 87).

Pektaş ve diğerlerinin (2003) alkol bağımlılarıyla yaptıkları bir çalışmada, kadınlarda dış kontrol odağının daha belirgin olduğunu, iç kontrolün bağımlılığın tedavi sonrası nüks etme riskini azalttığını tespit etmişlerdir. Alkol bağımlılarında iç kontrol odağı özelliğinin başarı yöneliminin daha yüksek olması, daha az dogmatik olma ve gelecekle ilgili daha iyimser olma özellikleri ile koşut bulunmuştur.

Alisinanoğlu (2000) çalışmasında çocukların kontrol odakları ile algıladıkları anne tutumları arasındaki ilişkiye bakmıştır. Çalışma sonunda annenin öğrenim düzeyi arttıkça, çocukların kontrol odağı puanları azaldığı görülmüştür. Bu durum annenin yüksek öğrenim düzeyinde olmasının (lise veya üniversite mezunu), çocukların içten kontrollü olmalarını sağladığını göstermektedir. Erkek çocuklar, kız çocuklara göre daha dıştan kontrollü olarak tespit edilmiştir.

Uslu (1999) Konya, Niğde, Kayseri, Nevşehir, Aksaray, Adana, Çorum, Kırıkkale illerinde devlet kurumlarında çalışmakta olan 57'si kadın, 50'si erkek toplam 107 rehber öğretmen üzerinde “Resmî Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Kontrol Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması” konulu ölçek

uygulamasını yapmıştır. İlgili araştırmada iç kontrol odağına sahip rehber öğretmenlerin iş doyumlarının dış kontrol odağı özelliğine sahip rehber öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Küçükkaragöz (1998), 1993–1994 eğitim ve öğretim yılında İzmir il merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 570 öğretmen ve bu okullardaki 491 öğrenci üzerinde “İlkokul Öğretmenlerinde Kontrol Odağı ve Öğrencilerinin Kontrol Odağının Oluşumuna Etkileri” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada öğretmenlerin kontrol odağının içten ya da dışta olmasına göre öğrencilerin kontrol odağı düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir. Bu duruma göre içten kontrollü öğretmenlerin öğrencileri içten, dıştan kontrollü öğretmenlerin öğrencileri ise dıştan kontrollüdür. Araştırmada erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre, evli öğretmenler bekâr ve dul öğretmenlere göre, kırsal kesimde çalışan öğretmenler şehir merkezinde çalışanlara göre, yalnız başına yaşayan öğretmenler diğer öğretmenlere göre içten kontrollü olduğu belirtilmiştir. Öğrencilerle ilgili olarak yaşı büyük öğrenciler diğer öğrencilere göre, erkek öğrenciler kız öğrencilere göre, ailede tek çocuk olanlar diğerlerine göre, eğitim durumu yüksek anne babaların çocukları diğerlerine göre içten kontrollü oldukları belirtilmiştir.

Dağ (1991), ölçeği uyarlama çalışmasında kızlarla erkeklerin ortalamaları arasında fark bulmuştur. Bu fark anlamlıdır ve buna göre kızlar daha dış kontrol odaklı bulunmuştur.

“Korkut (1991), ilkököl öğrencilerinin, kendilerine ilişkin bazı değişkenlerin kontrol odağı üzerine etkisini incelemiştir. İlkokul 3. ve 5. sınıf 520 öğrenciden oluşan örnekleme yapılan araştırmanın sonucunda; bireyin yaşamının büyük bir bölümünü geçirdiği yerleşim birimi ve aylık gelirin kontrol odağı üzerinde etkili olduğunu; evde yaşayan kişi sayısının, evdeki oda sayısının, anne ve babanın eğitim düzeylerinin, mesleklerinin kontrol odağı üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur. Araştırmada başarı, yaş ve sınıf düzeyindeki yükselmenin kontrol odağını içten algılamaya doğru yönelttiği, cinsiyet açısından bu durumun farklılık yaratmadığı belirlenmiştir.”

Köksal (1991), dıştan kontrollü öğrencilerin, içten kontrollü olanlara göre daha fazla saldırganlık eğilimi gösterdikleri bulgulamıştır. Saldırganlığın alt boyutları açısından bakıldığında (atak, dolaylı, sınırlı, pasif, sözel türlerinde) dıştan kontrollü öğrencilerin, içten kontrollü olanlara göre daha fazla saldırganlık eğilimi gösterdiklerini saptamıştır. Saldırganlık türleri açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırma sonuçları kontrol odağı olarak dıştan kontrollü olmanın, bu inancın gereği olan katılık, saldırganlık, kadercilik gibi öğeleri de beraberinde taşıdığını göstermektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

Bu bölümde araştırma kapsamın da yapılmış olan literatür taramasının ikinci bölümü olan yabancılaşma, yabancılaşma teorileri, örgütsel yabancılaşma, örgütsel yabancılaşmanın nedenleri, ilgili araştırmalar ve kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi ile ilgili çalışmalar yer almaktadır.

2.1. Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramının felsefe, sosyoloji, sosyal psikoloji, psikiyatri, eğitim, ekonomi, siyaset, hukuk ve teoloji gibi alanlarda farklı anlamlarda kullanıldığı, her disiplinin yabancılaşmaya kendi konu alanıyla ilgili bir anlam yüklediği görülmektedir (Kılıç, 2009: 9).

“Fransızca aliénation sözcüğü, Latince alienatio sözcüğünden gelmektedir. Latince alienatio'nun anlamı ise, “başkasına bırakma, iletme veya iletim, sevgisizlik, soğukluktur.” Latince alienus da “diğer” anlamına gelmektedir. Sözcük Latince 'den Fransızca 'ya geçmiş ve Yeni Ahit kaynaklı bir sorunsalı içermesine karşın, köken olarak Yunanca allotrios' tan gelmektedir. Allotrios sözcüğü “başkası, yabancı ” anlamını taşımaktadır. Eski Yunanca' da yabancılaşma anlamına gelen sözcük allotriosis ise, stoacı öğretinin “kendini kabul ettirmesi” anlamına gelen oikeiosis sözcüğü ile ilişkilidir ve sözcük “Bir kimsenin kendi emeğinin ürünlerinden aşırı biçimde kopması; genellikle yaşamın aslında çekici ve değerli olabilecek kimi yönlerinden açıkça nefret etmeyle ya da bunlara kayıtsız kalmayla sonuçlanan toplumsallıktan ayrı düşme” anlamlarını taşımaktadır” (Yazıcıoğlu, 2015: 60).

“İlk kez Eski Ahid’de puta tapma ile ilgili olarak kullanılan yabancılaşma kavramı, insanın kendi yarattığı nesnelere kendisinde bulunan özellikleri aktararak, onlara boyun eğmesi anlamında kullanılmıştır” (Kılıç, 2009: 5).

Yabancılaşma kavramını Türkçedeki anlamı ile ele alırsak çoğunlukla yaban, yabana ait, yabancı veya başka bir şekilde öteki kavramı dikkat çekenler arasındadır. Yabancılaşma konusunun kökenini inceleyebilmek için bazen bir yeri, bazen bir insanı, bazen de bir nesneyi çağrıştıran bu kavramların tam anlamıyla karşılığının incelenmesi gerekir. Çünkü ‘yabancılaşma’ için bir yabancı gerekir, yani yabancılaşma kavramının kökeni incelendiğinde ‘yabancı’ sözcüğü karşımıza çıkacaktır (Kiraz, 2011: 152-153).

Yabancılaşma konusu hakkında yapılan çalışmalara genel olarak bakıldığında, kavramın insan yaşamında eskiden beri önemli etkilere sebep olduğu görülmektedir. Kavrama yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında, yabancılaşma konusunda günümüzdeki geçerliliğini yitirmeyen yapıtların 18.yy.’dan itibaren çoğunlukla din ve felsefe konularında meydana geldiği; sanayi devrimini takip eden süreçten sonra da üretime yönelik ilişkileri, iş ilişkilerini, içtimai koşulları ve kişinin psikolojik durumuna özgü konuları ele alarak ilerlediği görülmüştür (Develioğlu ve Tekin, 2013).

“Psikologlar yabancılaşmayı; benlik kaybı, sürekli kaygı durumları, ümitsizlik, yalnızlık hissi şeklinde tanımlarken; sosyologlar kavramı, kuralsızlık ve normsuzluk (anomi), sosyal süreçlere dâhil olamama, kişinin çevresinden kopması, sosyal çözülme şeklinde tanımlamaktadırlar” (Tokmak, 2014: 138).

Şimşek ve arkadaşları yabancılaşmanın özellikleri aşağıdaki gibi ele almışlardır:

- Yabancılaşma bir kavram ilişkisi olarak, birinin veya bir şeyin, birisinden veya bir şeyden yabancılaşması ile ilgilidir.
- Yabancılaşma insanın doğasında vardır.
- Yabancılaşma ilk yaşamlarda üretilmiştir.
- Yabancılaşma kişilerin sosyal çevreleri ile yakın bir ilişki göstermektedir.

•Yabancılaşmanın modern biçiminde, kişiler ve yer aldıkları çevre arasındaki hızlandırılmış farklı güçlerin etkisi de önem taşımaktadır.

• Yabancılaşma da, daha fazla rekabet, kıskançlık, karşılıklı itaatsizlik ve saldırganlık dürtüsü gibi farklı insan ilişkileri ortaya çıkabilmektedir (Şimşek, vd., 2006: 573).

Yabancılaşma, bilimsel, teknolojik, sosyal ve kültürel ilerlemeler kaydetmiş ancak çevresiyle iletişim kurmada başarılı olamamış bireyin kendisi ve çevresi üzerindeki uyumu ve kontrolünün azalması sonucu kendinden, değerlerinden, toplumsal oluşumlardan uzaklaşmasıdır (Darıyemez, 2010: 8).

“Yabancılaşma ister kişinin özel, ister iş, ister örgütsel yaşamında olsun gerçekte insanın kendinden uzaklaşmasına yol açan, onun doğal işleyiş düzenini bozan bir durumdur. İnsanın varlığının psiko-sosyal boyutlarının, birbirinden uzaklaşması ve kopmasıdır. Bu bağlamda yabancılaşma insanın kendi özünden, ürününden, doğal ve toplumsal çevresinden kopması anlamına gelir” (Tutar, 2010: 178).

Yabancılaşmayı genelleyerek ele alırsak; insanların birbirlerinden veya birtakım ortam ve durumdan uzaklaşmaları anlamına gelir. Başka bir şekilde; yabancılaşma diğerlerinden uzaklaşma, diğerleriyle samimi ilişkiler içine girememektir. Yabancılaşma insanın kendi kişiliğine veya kişiliğinin birtakım kısımlarına yönelik olacağı gibi, diğer kişilere yönelik de olabilir (Yapıcı, 2004).

Çağdaş hayatın anlaşılmasında sıkça kullanılan yabancılaşma kavramı farklı anlamlara gelmektedir. “İnsanın çevresinden, işinden, emeğinin ürününden, kişiliğinden uzaklaşma ya da ayrılma duygusunu dile getiren” bu kavram genel anlamda; "bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine olan uyumun azalması, özellikle çevresi üzerindeki kontrolünün etkisizleşmesi ve bu kontrol ile uyum azalmasının giderek bireyin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açması" olarak tanımlanabilmektedir (Tükel, 2012: 39).

Bu açıklamalardan anlaşıldığı üzere, yabancılaşma kavramının tanımlanmasında gerek kavramın kapsamının genişliğinden gerekse kavramın tarihte geçirdiği evrimden kaynaklanan farklı yaklaşımlar söz konusudur (Ataş, 2012: 8).

2.2. Yabancılaşma Teorileri

“Yabancılaşma birçok ideolojik yaklaşımda kendisine yer etmesine rağmen bugün bile üzerinde en çok tartışılan konular arasında yer almaktadır. Yabancılaşma olgusu insanlık tarihiyle yaşıt olmasına karşın yabancılaşma kavramında yeterince açık ve genel kabul görmüş bir anlayış birliği bulunmamaktadır. Bu kavram çeşitliliğinin nedeni her ideolojinin, her çıkar grubunun ve her kültürün olguyu kendi varoluş gerekçesine haklılık kazandıracak boyutta değerlendirmesindedir. Diğer bir neden de yabancılaşmanın teknolojik ve sosyal hayattaki değişmeye bağlı olarak biçim ve nitelik açısından farklılaşması olabilir” (Kuru, 2009: 5).

Yabancılaşma olgusu yüzyıllarca, pek çok düşünür tarafından farklı bakış açılarıyla ele alınmış ve insan yaşamının önemli parametrelerinden biri olarak felsefeden, sosyolojiye, psikolojiden, siyasete, edebiyata kadar çeşitli alanlarda sorgulanan ve irdelenen bir kavram olarak aydınların gündemini meşgul etmişse de günümüzde bu olgunun kültürel boyutu da yine aydınların en fazla tartıştıkları konulardan biri olarak öne çıkmaktadır (Cengiz, 2009: 16).

2.2.1. Hegel Yabancılaşma Teorisi

Yabancılaşma kavramı dünya yazınında birkaç yüzyıldır yer almaktadır. Özellikle din bilim yapıtlarında işlenen yabancılaşma konusu, laik felsefeye Hegel ile, siyasi ve iktisadi alanlarına ise Marx ile giriş yapmıştır (Taş, 2007: 23).

Hegel’de yabancılaşma, öz’ün bireyselleşmesi olarak kısaca özetlenebilir. Hegel’de insanlığın tarihi ile yabancılaşmanın tarihi aynıdır çünkü Hegel’in felsefesi, öz’ün yani mutlak ruhun (tin’in) yabancılaşması üzerine odaklanmıştır. O’na göre insanın, ruhsal ve fiziksel varlıkları arasındaki ayrım, yabancılaşmayı doğuran bir etkidir. Hegel’de insanın doğaya yabancılaşması normal bir özelliktir fakat ruh gelişimini

tamamladığında, insan yabancılaşmış kişiliğinin üstesinden gelebilmektedir. Yani yabancılaşma zorunlu bir süreçtir ve mutlak ruh mutlaka yabancılaşacaktır ancak süreç içerisinde kendiliğinden bu yabancılaşma sürecinden de kurtulacaktır. (Çalışkan, 2014: 76).

“Hegel’de yabancılaşma bilincin kendi dışına çıkması ya da kendinden ayrılması durumudur. Hegel’e göre, her düşünce kendini ortaya koyabilmek için kendini nesneleştirir, kendini kendi dışına çıkarır. Bilinç burada kendi etkinliği içinde olmakla birlikte kendini kendine yabancı duyar. Onun bu yabancılaşmayı atabilmesi için, gerçekleştirdiği şeylere tam olarak ulaşması, onları özümlemesi, kendinin kılması gerekir” (dusundurensozler.blogspot.com.tr, 2008).

Hegel’e göre, insanın yaşadığı doğaya yabancılaşması, insanın ruhunun karakteristik özelliklerinden birisidir. Kişi yalnızca ve yalnızca ruhsal olarak gelişimini bütünüyle tamamladığında, kendi gücü ile yabancılaşmışta olan benliğiyle baş edebilecektir. Yabancılaşmanın oluşması, mutlak ruh için kaçılmayacak bir durumdur. Yabancılaşan ruh, diyalektik süreçte diyalektik bir hareket ile kurtulabilecektir. Buna göre, “Mutlak Ruh”un kendini dışsallaştırması için yabancılaşma zorunlu bir durumdur bu da “Mutlak Ruh”un kendine dönme aşamasında aşılacaktır (Akt: Yazıcıoğlu, 2015: 62).

Hegel’e göre Tin yabancılaşma yoluyla kendini gerçekleştirir ve özünü bulur. Tin’in kendine yabancılaşması sayesinde insanın gelişimi sağlanır. Hegel’de yabancılaşma tabii bir olgudur, doğa insan ve toplum var oldukça, yabancılaşma da var olacaktır (Osmanoğlu, 2008: 14).

Görüldüğü üzere Hegel yabancılaşma kavramını, mutlak ruh yani tin üzerinden açıklamaktadır. Yabancılaşma kavramını Hegel, tinin dönüşümünde yaşadığı zorunlu bir süreç olarak açıklamıştır. O’na göre insan, kendi özünden bir şeylerden vazgeçerek bu zorunlu süreç içerisinde yer alır ve sonra tekrar kendisine yani mutlak ruha döner. Böylece yabancılaşma süreci, dönüşüm ile tamamlanmış olur (Çalışkan, 2014: 77)

2.2.2. Feuerbach Yabancılaşma Teorisi

Hegel de olumlu bir anlam yüküne sahip olan ve idenin ilerlemesi ya da kendi bilincine varması için gerekli, zorunlu olan yabancılaşma kavramını Feuerbach artık olumsuz bir içeriğe sahip olduğunu düşündüğü materyalist temelde kavramıştır (Açıklık, 2013: 50).

Feuerbach yabancılaşmayı dinsel içerikte ele almış ve yabancılaşmanın kökenini irdelerken, insan olgusu üzerinde durmuştur. Yabancılaşmayı din eleştirisinde kullanırken Hegel'in savunduğu yabancılaşmanın kökeninin mutlak tinde olduğu kavramına da karşı çıkmıştır (Yazıcıoğlu, 2015: 63).

Feuerbach'a göre din insanın temel istek ve umutlarının dışsallaşmış bir halidir. Tanrının özellikleri aslında bireyin ona atfettiği ve kendisine yabancılaştırdığı özelliklerdir (Uysal, 2010: 30).

Genç Hegelcilerden olan Feuerbach, dinsel yabancılaşmayı incelemiştir. O'na göre yabancılaşmanın temelinde insan bulunmaktadır. Feuerbach, dini insanın kendisi ile ilişkisi olarak tanımlamaktadır dolayısı ile yabancılaşma da onun kendi özünü dışarı yansıtmasıdır. Tanrı ona göre kendisine yabancılaşmış insanın sonucudur. İnsan önce kendisinden üstün bir varlık yaratır, daha sonra ona inanır ve onun kölesi durumuna düşer. Bunun sonucunda da yabancılaşma kaçınılmazdır ve bu yabancılaşmadan ancak tanrıyı ortadan kaldırarak kurtulabilir. O'na göre yabancılaşmadan kurtulabilmek için insanın kendi özünün farkına varması gerekmektedir (Çalışkan, 2014: 77).

Feuerbach'a göre insan yabancılaşmış bir tanrı değildir, aksine tanrı yabancılaşmış bir insandır. Yabancılaşmadan kurtulmanın yolu, tanrı fikrinin ortadan kaldırılmasıdır (Ertoyl, 2007' den Aktaran: Gedik, 2014: 23).

2.2.3. Marks'ın Yabancılaşma Teorisi

“Marx'ın yabancılaşma teorisi, bir anlamda Hegel Felsefesi'nin somuta indirgenmesi olarak anlaşılabilir. Marx, Hegel'in Geist adını vererek bağımsız bir özneye dönüştürdüğü düşünce sürecinin maddi düşünce biçimi olduğunu ortaya koymaktadır. Marx'a göre insan hem doğal hem de toplumsal bir varlıktır. Marx kuramını, değişmez bir insan yapısı üzerine değil, çevresini değiştirirken aynı zamanda çevresiyle birlikte değişen bir insan kavramı üzerinde temellendirmiştir” (Durcan, 2007: 5).

Marx'ın Hegel'den miras aldığı ve gençlik eserlerinde kullandığı kavram, bilhassa Marx sonrası dönemlerde sıklıkla atıf yapılan, ele alınan ve sürekli biçimde yeni değerlendirmelere tabi tutulan tartışmalı konulardan biri olmuştur. Marx, Hegel'den farklı olarak yabancılaşmayı soyut kavramsal bir sistem içinde kendini gösteren bir süreç olarak değerlendirmemekte; daha çok bir olgu olarak, yaşamın, insanın yabancılaşmasına yol açan fiili ve somut koşullarının ortaya konması özelinde ele almaktadır (Akman, 2012: 109)

Soysal'a göre, Marx insanlık tarihinin her aşamasında var olmuş olan emeğin yabancılaşmasını, kapitalist toplumda en üst düzeye ulaştığını belirtmekte ve yabancılaşmanın işçi sınıfı içinde diğer sınıflardan daha yüksek düzeyde yaşandığını söylemektedir. Bu iddianın dayandığı temel, işçilerin üretim sürecinin planlama, örgütlenme ve kontrolünde söz sahibi olmamalarıdır (Soysal, 1997: 13).

Marks'a göre, emek artık işçinin doğasının bir parçası olmaktan çıktığı için yabancılaşmıştır. Yani; çalışma işçinin dışındadır, onun özsel varlığına ait değildir. Bu nedenle çalışırken kendini olumlamaz, inkar eder, mutlu değil mutsuzdur. Fiziksel ve zihin enerjisini serbestçe geliştiremez, bedenini harcar, zihnini yok eder (Seeman, 1971'den Aktaran: Taş, 2007: 37)

Marx'a göre 'insanın neye yabancılaştığı' sorusu doğru olarak cevaplanmadan yabancılaşma sorunu aşılamaz. İnsanın yabancılaşmasından bahsedebilmek için, insanı diğer canlılardan ayıran temel özelliğinin ne olduğunu bilmek gerekir. Marx'a göre bu özellik, “[...] insanın çalışan bir varlık olmasıdır. İnsanlar yaşam araçlarını

üretirken dolaylı olarak kendi maddi yaşamlarını da üretirler. Marx, insanın ayırıcı özelliği olarak belirttiği çalışmaya, insanın güdöleri tarafından zorlandığını düşünür” (Kızıltan,1986’dan Aktaran: Kılıç, 2009: 11-12).

Marx’a gelinceye kadar yabancılaşma, evrensel insan özüne dayalı bir düşünce sistemi biçiminde gelişmiştir. Ancak Marx açısından insan, hem doğal hem de toplumsal bir varlıktır. Marx kuramını evrensel, değişmez bir insan doğası üzerine değil, çevresini değiştirirken aynı zamanda çevresiyle birlikte değişen bir insan kavramı temelinde oluşturmuştur (Tolan, 1983’ den Aktaran: Durmaz, 2015: 7).

“Marx, kapitalizm analizinde insanın “insanlıktan çıkması” olarak tanımladığı yabancılaşma olgusunu, kişiyi kendinden uzaklaştıran ve kendisi olma imkânını kaybettiren bir süreç olarak görmektedir. Marx’a göre yabancılaşma olgusu, insanın gündelik yaşamının “doğal işleyiş düzenini bozan bir süreç”tir. İnsanın “özünün”, sınırlarını özel mülkiyetin belirlediği kapitalist işleyiş düzeni, kişinin “varoluşu” ile çelişmektedir. Oysa insanın kişiliğini inşa etmesi gereken şey, onun aynı anda hem birey, hem de sosyal bir varlık olma özelliklerinin birliğidir. Yabancılaşma kişinin doğal birliğini bozmakta, onu “işgören” ve “birey” olarak parçalamaktadır. Marx’a göre, yabancılaşmaya neden olan kapitalist iş yapma süreci aslında insanın kendi kendini “nesne(şey)leştirme” etkinliğinden başka bir şey değildir” (Tutar, 2010: 177).

2.2.4. Emile Durkheim’in Yabancılaşma Teorisi

Durkheim, kavramsal anlamda yabancılaşma kavramını hiç kullanmamasına rağmen “Toplumsal İşbölümü ve İntihar” adlı eserlerinde de geçen ve yabancılaşmayla sonuçlanacak ‘anomi’ kavramını literatüre kazandırmıştır (Yüksel, 2014: 167).

Anomi, Durheim tarafından toplumun ahlaki ve normatif kurallarının bireylerin davranışlarını yönetememesi veya eylemlerini yeterince düzenleyememesi anlamında kullanılmaktadır (Ertöy, 2007’ den Aktaran: Gedik, 2014: 26).

Marks gibi kapitalizmi eleştiren Emile Durkheim bu konuda onun kadar sert bir tutum sergilememiştir. Yabancılaşma kavramını sosyolojik açıdan ele alan Durkheim'e göre, işbölümün gelişmesiyle birlikte etkinliğini kaybeden toplumdaki inanç ve değerler sonucunda anomi hali meydana gelmekte ve bu koşullar altında kendi işine gömülmüş olarak çalışan bireyler, kendi etkinliği dışında kalan her şeyden soyutlanarak yabancılaşmaktadır (Develioğlu ve Tekin, 2012: 122).

Durkheim yabancılaşmanın sorumlusu olarak, olumsuz koşulları bireye dayatan toplumu görmüştür. Bireyin toplumda var olan koşullar karşısında kendini güçsüz görür ve topluma karşı yabancılaşan insanda, kendinin toplumsal ilişkilerini denetleyebilme ve yönetme gücünden yoksun olmasıyla ilgilidir (Özdemir, 2011: 15).

Durkheim yabancılaşmanın sorumlusunun toplum olduğunu söylemektedir. Toplum içindeki negatif koşullar, insanların topluma yabancılaşmasına sebep olmuştur (Yazıcıoğlu, 2015: 67).

2.2.5. Erich Fromm'un Yabancılaşma Teorisi

Marks düşünce okulunun yabancılaşmaya karşı tutumunu, daha detaylı bir biçimde mercek altına alan Erich Fromm, modern insanın sosyal etkiler sebebiyle tamamen yabancılaşmış olduğunu ileri sürmektedir (Develioğlu ve Tekin, 2012: 122).

“Fromm, çağdaş toplumda yabancılaşmanın her yeri kapladığı düşüncesindedir. Yazar'a göre kapitalist sistemin üretim şekli nedeniyle insan, korkak ve yabancılaşmış bir hale gelmektedir. Çünkü bu sistem, bireyin onların karşısında kendini aciz ve çaresiz hissettiği, giderek büyüyen ekonomik ve bürokratik devler yaratmaktadır. Bu durumda da bireyler toplumsal oluşumlara aktif olarak daha az oranda katılabilmektedir. Bu sistem içinde korkak bir hale gelen insanın tek çaresi de tüketmektir. Bu yolla insan pasifliğe yöneltilmekte ve dünyada hiçbir şeyi aktif olarak yasayamamaktadır” (Fromm, 2004' den Aktaran: Boz, 2014: 13).

E. Fromm, yabancılaşma kavramını çürüme olarak tanımlamıştır. Fromm, bu çürüme belirtilerini araştırmaya iten şeyin makineleşmiş sanayinin sebep olduğunu ifade eder. Kendisini çürüme belirtilerini incelemeye iten şeyin yalnızca klinik deneylerin sonuçları olmadığını bununla birlikte geçen yıllardaki toplumsal ve siyasal gelişmelerin de etkili olduğunu ileri sürmektedir (Fromm, 1997: 10; Akgün, 2015: 6).

“Fromm’a göre, 20.yy. insanı çağa egemen olan teknoloji dininin tutsağıdır. Teknoloji dini maksimum üretim, sınırsız kâr ve bencillik üzerine kurulan kapitalist kültürün gerçek adıdır. Teknoloji dini, ruhsuz ve sevgisizdir. Ne kadar tüketirsen o kadar insansın anlayışı çağımızın modasıdır. Modaya uygun yaşayan insan, daha çok mal-mülk peşine koşmakta ve kendisinden uzaklaşmaktadır. Tüketim arzusuyla kamçılandıkları sıçan yarışında öne geçmek için çırpınmakta ama öne geçse de amacını başkalarından üstün olmak, üstün olmayı da daha fazla paraya sahip olmak şeklinde algılayan insan yalnız ve güçsüzdür. Bu tür insanlar derin bir varoluşsal boşlukta yaşarlar. Çağımızın insanının sorunu mutsuzluktur, mutsuzluk insanın kendi doğasına ve yaşama yabancılaşması demektir” (Aydın, 2000’ den Aktaran: Emir, 2012: 32).

2.2.6. Herbert Marcuse’nin Yabancılaşma Teorisi

Marcuse, Marks’ın yabancılaşmaya sebep olan işbölümü ve kapitalizmin sosyalizm ile çözüleceği düşüncesini çürüten çalışmalarda bulunmuştur. Buna göre, Marks’ın da savunduğu gibi yabancılaşmayı yok edecek şey üstün bir uygarlık olarak düşünülen sosyalizm olsaydı, daha önce yaşanan ve yabancılaşmayı görmezden gelen sosyalizm tecrübeleri olmazdı. Oysa ki sosyalizm dönemlerinde yabancılaşma görmezden gelinmiş hatta daha da derinleşmiştir (Çalışkan, 2014: 80).

Marcuse çağdaş kapitalist toplumu irdelemiş ve işçi sınıfının Marx’ın beklediği doğrultuda yabancılaşmayı sona erdirebilecek güç olmaktan artık uzaklaşmış olduğunu vurgulamıştır (Atılğan, 2010: 46)

Yabancılaşma konusunda Marcuse, teknolojik düzenlemeler ve otomasyon sistemlerinin gelişimi toplumsal sistemleri içine kapalı ve güdümlü bir hale getirerek sistemin devamı sağlanmakta ve işçi sınıfının karşı çıkma gücünün de elinden alınmasıyla “tek boyutlu topluma” ve insanın da “tek boyutlu insana” dönüştürüldüğü söylemektedir (Yüksel, 2014: 171).

“Marcuse’e göre ileri derecede sanayileşmiş kapitalist toplumlarda insanlar kendilerini satın aldıkları ürünlerle tanımlamaktadırlar. Ruhlarını, satın aldıkları lüks otomobillerde, villalarda, evlerde bulmaktadırlar. Bireyi topluma bağlayan sistem değişmiş ve artık toplumsal kontrol, bireyin üretmiş olduğu ihtiyaçlar çerçevesinde sağlanmaktadır” (Andrew, 1970: 253).

2.2.7. Seeman’ın Yabancılaşma Teorisi

Yabancılaşma konusunda ampirik çalışmaların yapılabilirliği ise; ilk kez Seeman tarafından ortaya konan yabancılaşma boyutları ile gündeme gelmiştir (Ulusoy, 1988: 78).

Seeman ise sanayileşmeyle birlikte çağdaş düzen içerisinde ise yabancılaşmanın olağan olduğunu söylemektedir. Ayrıca Seeman’a göre yabancılaşma incelenecekse sanayi toplumu içinde sadece bireysel anlamda incelenemeyeceğini, daha geniş düzeyde ele alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Seeman yabancılaşmanın, politik düşmanlık, ırk ayrımı, zamanı boşa harcama, toplumsal hareketlilik gibi birçok toplumsal sonucu da olabileceğini belirtmektedir (Kuru, 2009: 9).

Yabancılaşma konusu üzerine önemle eğilen Seeman, yaptığı önemli çalışmalarla iş yaşamındaki yabancılaşmanın tanımlanmasına ve ölçülmesine ilişkin önemli katkılar da sağlamıştır. Yabancılaşmanın duygusal kişiliğe ve toplumsal koşullara bağlı olarak ortaya çıkan bir olgu olduğunu ifade eden Seeman’a göre; yabancılaşma ile ilgili tek bir tanım yapmak mümkün değildir. Çünkü yabancılaşma, sosyo-psikolojik çerçevede ele alınabilecek bir kavramdır (Şimşek vd., 2012’ Aktaran: Önal, 2015: 23).

Seeman, sosyoloji ve sosyal psikoloji literatüründeki doyumsuzluk, güçsüzlük, yalnızlık gibi toplumsal kökenli duygusal sorunlara ilişkin kavramlardan hareketle, beş ayrı yabancılaşma kategorisinin varlığını vurgular (Seeman, 1959). Bireyin kendini algılaması ve davranışları açısından oluşturulmuş bulunan bu kategoriler şunlardır:

- Güçsüzlük duygusu
- Anlamsızlık duygusu
- Normsuzluk hali
- İzolasyon ve yalnızlık duygusu
- Kendine yabancılaşma

2.3. Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma, kavram olarak bireysel psikolojik bir durum olarak belirtilmektedir. Yani birey üyesi olduğu toplumdaki uzaklaştırılmış, o kültüre ve topluma düşman olan, reddeden kişi demektir. Bu yönüyle toplumsal bir içeriğe sahiptir ve sosyolojik bir boyut kazanmaktadır ve tüm bu kapsamda Seeman, bireyin kişisel açıdan yabancılaşmasını ele alarak yabancılaşmanın sosyo-psikolojik bir yapıya da sahip olduğunu belirtmektedir (Tezcan, 1997: 245).

Yabancılaşmayı boyutsal olarak incelemeye ilgili ilk girişim Seeman'a aittir. Seeman'dan sonra birçok araştırmacı Seeman'ın çok boyutlu yaklaşımını, kuramsal açıklama düzeyinde ele almıştır. Seeman'a göre yabancılaşma; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma boyutlarından oluşmaktadır. Seeman'ın ölçeğini alarak yaptığı çalışma sonrası Mottaz (1981) yabancılaşmayı güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma olarak üç boyutta incelemiştir. Bu çalışmada da Mottaz (1981)'in yabancılaşma kavramını ele aldığı gibi üç boyutta ele alınacaktır.

2.3.1. Güçsüzlük

Seeman'ın çalışmasında güçsüzlük; üretim içerisinde bulunan ve bu süreçteki çalışmalarıyla ilgili söz hakkının olmaması durumu olarak tanımlamıştır.

Seeman (1959), güçsüzlüğü kişinin üretim zamanı içerisinde kullandığı araçların ve ortaya çıkan ürünlerin üzerinde kontrol hakkının olmaması anlamında kullanmıştır (Yetiş, 2013: 7).

Güçsüzlük, bireyin, davranışının istediği sonuçları elde etmesinde belirleyici olamayacağına ilişkin beklentisinden kaynaklanan duygudur (Yenice, 1995: 20).

Güçsüzlük duygusu, kişinin kendi yaşamını ve yazgısını kontrol edememesi durumunda yaşanmaktadır. Buradan; insanı kararlarının değil, kararların insanı şekillendirdiği sonucuna varılmaktadır. Güçsüzlük anlamında yabancılaşmış birey, olayları kontrol etmek için ne kadar çalışırsa çalışsın ya da nasıl davranırsa davranışın önceden belirlenmiş sonuçlar olduğunu hisseder (Çelik, 2005: 15-16).

Güçsüzlük duygusu; bireyin dış faktörler olarak gördüğü kader şans gibi ve başkalarının davranışlarının etkili olduğunu düşündüğü, bireyin ortaya çıkardığı ürünlerde kendi isteklerinin etkisinin az olduğu, bireysel kontrolünün sınırlı olduğu durumdur (Elma, 2003: 28).

Kısacası güçsüzlük bireyin yaşamını etkileyen hususlar konusunda belirleyici aktör olamaması, yasadıklarının kendi bireysel eylemlerinin sonucu olmadığı hissi yaşamasıdır. Güçsüzlük yaşayan birey yaşamını kontrol etmek için ne kadar çaba sarf ederse etsin işlerin yine olacağına vardığı hissini yasar. Yani kadercı bir bakış açısına sahiptir (Boz, 2014: 16).

2.3.2. Anlamsızlık

Yabancılaşmanın ifade tarzlarından biri olan anlamsızlık; kişinin neye, nasıl inanması gerektiği konusunda bir netliğin olmamasından dolayı ne yapacağını bilememesi durumudur. Bu tür durumlarda toplumlar; anlayamadıkları,

kavrayamadıkları sosyal olayları daha basite indirgeyerek, bir gruba suçu yükleyip olayları aşmaya çalışırlar (Seeman, 1959: 786).

Mackey (1977), anlamsızlığı bir anlayış eksikliği ve kişinin hayatında amaçlarının, hedeflerinin belirgin olmaması durumu olarak ifade etmiştir. Mackey'e göre birey yaşamda karşılaştığı durumları anlamada eksiklik hisseder ve bu durumlarla nasıl başa çıkacağını bilemez. Anlamsızlık yaşayan birey için dünya o kadar karmaşıktır ki, gelecek için amaç ya da hedef belirlemek olanaksızdır (Mackey, 1977: 221).

Anlamsızlık bireyin, karşılaştığı yaşam şartlarıyla baş edebilmesi ve onu anlamlandırabilme bilgisinin eksik olduğunu düşünmesi sonucu geliştirdiği tutumsal durumdur. Bireyin, kendisinin ve başkalarının davranışlarının neden-sonuçlarını anlamadığı ve kestiremediği için hayatın anlamı yoktur, düşüncesine sahip olmasıdır (Çelik, 2005: 16).

Örgütsel anlamda yaşanan anlamsızlık ise, sistemin genelini kapsayan örgüt amacının, kişisel rollerle karşı karşıya gelmesiyle ortaya çıkan, bütünleşmeyi engelleyen bir durumdur. İşbölümü çerçevesinde işgören yalnızca kendi yapacağı işi bilmekte iş arkadaşlarının ve örgütün diğer bölümlerinin yaptığı işlerle ilgili herhangi bir fikri bulunmamakta dolayısıyla yaptığı işin örgütüne ne gibi bir katkısı olduğunun farkına varamamakta ve yaptığı işi anlamsız bulmaktadır (Shepard, 1972' den Aktaran: Eryılmaz, 2010: 13)

“Çalışma sürecinin parçalanmışlığı ve katılığı, üretimin nihai anlamını görememe, işin bütünü kavrayamama, yaratıcılıktan, inisiyatif kullanmaktan uzak ve tekdüze hale gelen işler, bürokratik engeller ve hiyerarşi, bilgiye ve kaynaklara ulaşamama, olanla olması gereken arasındaki uçurumun bireyi sarmalaması ve içine çekmesi gibi etkenler de işgörende anlamsızlık duygusu yaratabilir” (Elma, 2003: 30).

2.3.3. Normsuzluk-Kuralsızlık

Yabancılaşmanın bir diğer boyutu olan ‘normsuzluk’ Durheim’in ‘anomi’ kavramından ortaya çıkmıştır (Parsak, 2010: 11).

“Norm, Grekçe yasasızlık, başıbozukluk anlamına gelen “nomos” kavramından Latinceye geçmiştir. Norm kavramı, toplumbilim ve psikolojide karar verme, tanımlama değerlendirme, algılama sürecinde, bilgileri karşılaştırma, karşılaştırılan değerler olarak kullanılmış; psikolojide bireyin hareketleri, davranışları için ölçü olarak benimsediği, kabul ettiği ve kullandığı toplumsal değer ve bu değerlere kendisinin birey olarak verdiği önem olarak tanımlanmıştır” (Kuru, 2009: 12).

Kuralsızlık; bireyin değer yargılarının olmaması ya da bunu ortaya koyamaması olarak tanımlanırken aynı zamanda; bireysel ve toplumsal çözülme, yozlaşma ya da toplum ile bütünleşememe ve toplumsal normları benimsememe gibi anlamlara da gelmektedir (Kasapoğlu, 2015: 9).

Toplumbilimciler "kuralsızlık" boyutunda yaşanan yabancılaşmayı, kurallara olan bağlılığın azalması sonucu bireylerin düzensizlik, kargaşa, kararsızlık, karamsarlık ve belirsizlik duyguları içine düşmelerini ifade eden bir kavram olarak görmektedirler. Kuralsızlık yaratan duygu kişide huzursuzluk veya endişe, amaçsızlık ya da örgütte belirli bir hedefi olmama biçiminde ortaya çıkabilmektedir (Eryılmaz, 2010: 13-14).

2.3.4. Topluma Yabancılaşma-Yalıtılmışlık (Soyutlanma)

Günümüzde toplumlar, teknolojinin verdiği değişimi çok hızlı yaşamakta, değişim toplumun her alanında kendini göstermektedir. Eski ile yeniye bağdaştırmayan, aksine eski olanı hor görüp yeniye empoze etmeye çalışan değişim, insanın çevresinden ve kendisinden uzaklaşmasına neden olmaktadır (Durcan, 2007: 15).

Toplumsal kurallar birey ve toplum ilişkisi açısından yabancılaşma kavramına baktığımızda aşırı uyumcu ya da toplumsal yalnızlık öğelerini görmekteyiz. Pek çok sosyolog toplumsal kurallara aşırı bir biçimde uymayı, modern toplumlardaki

yabancılaşmanın başlıca nedenlerinden biri olarak değerlendirmektedir. Zira, reklamlar, moda ve kitle haberleşme araçlarının güdümündeki kamuoyu, bireye gerçek seçeneklerin bulunmadığı çok küçük bir bağımsız alan bırakmış, yaşam biçimini ve davranışlarını doğrudan belirlemeye başlamıştır (Taş, 2007: 177).

“Yalıtılmışlık (soyutlanma), bireyin genel anlamda bulunduğu fiziksel çevreden ya da diğer insanlarla ilişkide bulunmaktan kaçınmasını ya da bu ilişkiyi en aza indirmesi olarak tanımlanabilir. Bu geri çekilmenin ya da uzaklaşmanın kaynakları bireyin içinde bulunduğu psikolojik durumdan ya da çevresinden kaynaklanabilir” (Elma, 2003: 36).

Toplumsal yalıtım hali, kişinin topluma alınmadığı, toplumdan atıldığı duygusuna sahip olduğu bir ortamda daha çok gündeme gelir ve kişinin başkaları ile anlamlı ilişki, etkileşim ve iletişim kuramamasına yol açabilir (Emir, 2012: 57).

Topluma yabancılaşma duygusu bireyin kendini soyutlaması ve örgütte sözü geçmemesidir. Bir başka deyişle, bireyin toplum içinde iletişim kuramaması, toplum da kabul görmediği, toplumdan atıldığı duygusunu hissetmesi, çalışma ortamına uyum sağlayamaması ve çalışma koşullarını benimseyememesidir (Yetiş, 2013: 8).

Sosyal ortamdan uzaklaşan veya toplumdan soğuyan birey kültürel değerler içerisinde kendisi için anlam üretmediği gibi, çalışma hayatında da örgüt ortamını yaşanılır olarak görmemektedir (Tutar, 2010: 180).

2.3.5. Kendine Yabancılaşma

Bireyin geleceğe dönük beklentileri ile davranışlarının uyuşmaması, farklı davranışlarda bulunup beklentilerinin dışına çıkmasıdır (Develioğlu ve Tekin, 2012: 123).

Kendine yabancılaşma bireyin kendi varlığının ve potansiyelinin farkında olmamasıdır. Bireye gelecekte sunulan vaatler için bireyin farklı davranması, bireyin

davranışlarla gereksinimlerini ve isteklerini ifade edememesi ve sonuçta farklılaşmayı denemesidir (Yetiş, 2013: 8).

Yabancılaşma insanın davranışlarının gelecekte beklenenlerle ve hedefleriyle uyum sağlamaması sonucu kendi varlığına yabancılaşması durumudur. Kendine yabancılaşmış bireyler kendilerine sağlanan koşullara uyum sağlamakla yetinmek dışında topluma ve kendisine hiçbir katkısı bulunmayan bireyler haline gelirler (Boz, 2014: 19).

Kuralsızlık ve toplumsal izolasyon beraberinde kültürel çözülme de getirmektedir. Bunun yanında, kendini toplumun değerlerinden uzaklaşmış hissedilen birey, bir tür değişim geçirmekte ve kendine yabancılaşmaktadır. Psikolojik anlamda yabancılaşmış birey toplumun içinde kaybolmuştur. Yaşamı belirsizdir. Kendinden geçme hali yaşar. Bu bilinç kaybı onun bağımlılıklarını da artırmaktadır (Seeman, 2001' den aktaran: Halaçoğlu 2008: 38).

Örgütsel bağlamda baktığımız zaman, işgörenin kendine yabancılaşması, gerçekleştirdiği eylemlerini, davranışlarını kendinin değilmiş gibi görmesi ve yaptığı eylemlerin kontrol altına girmesi durumudur (Soysal, 1997, 29).

Bu beş boyuta göre Segman Şöyle bir sonuca varmıştır: Toplumsal yapıya ilişkin koşulların yabancılaştırıcı etkileri olduğu varsayılabilir ve bunlar bireysel tutum ve davranışlarda belirleyici sonuçlar yaratabilir. Böylece, toplumsal kaynaklı birtakım olaylar, bireyde çeşitli boyutlarda yabancılaşmaya sebep olabilir. Bunun sonucunda, birey sosyal çevresine yabancılaşır (Kınık, 2010: 21).

2.4. Örgütsel Yabancılaşma

Örgüt kavramı, örgüt bilimciler tarafından değişik şekillerde tanımlanmaktadır. Örneğin, Katz ve Kahn (1977) 'a göre örgütler, belli sayıdan oluşan bireylerin, kalıplaşmış ve standart hale gelmiş eylemlerinin bir bileşkesidirler. Örgüt olgusuna büyük önem veren Parsons (1970) ise kavramı, bir takım özel amaçları

gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş sosyal birimler olarak görmektedir. Örgütleri “bir gruplaşma biçimi” olarak gören Gurvitch ise, diğer gruplardan ayırt edici özelliklere sahip olduğunu vurgulamaktadır. Ona göre, örgütler önceden belirlenmiş ve saptanmış kolektif davranış örüntüleridir (Aktaran Aytac, 2004: 191).

“Bir örgüt, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insan topluluklarından oluşmakta ve amaç ortaklığı insanları birbirine daha bağımlı kılabilir. Ne var ki, örgüt bireyi, özellikle işgören kendi yaratmadığı bir iş dünyasında yaşamaktadır. Başkalarının kurallarını, kararlarını ve fikirlerini benimseyip, uygulamak veya uygulatmak konumundadır. Bu ortamda işgörenden beklenen klasik davranış, örgüt içinde kendi duygu ve düşüncelerini dışlamak; gerek işe ve gerekse ilişkilerine kendinden bir şeyler katmamaktır. Ancak, günlük örgütsel yaşamda karşılıklı ilişkiler yazılı kurallarca saptanan yalın çizgilerin dışına taşmakta, biçimsel olmayan grup ve arkadaşlıklar gündeme gelebilmekte, çekememezlikler, çatışmalar, çıkar grupları ve anlaşmazlıklar kağıt üstünde olanlardan farklı ve dinamik bir yapı meydana getirebilmektedir” (Şimşek vd., 2006: 575).

Örgüte yabancılaşma; işgörenin yaptığı işe karşı duyduğu ilgisizlik olarak görülmüştür (Hirschfeld ve Feild, 2000: 790).

Örgütsel anlamda yabancılaşmayı, örgüt çalışanları arasında genel bir doyumсуuzluk hali olarak tanımlamak mümkündür. Ya da, örgüt çalışanı olarak bireyin duyuşsal, devinimsel ve bilişsel yeteneklerini etkin kullanamaması, bireyin potansiyelinin özgün ürünlere dönüştürülememesi sonucunda, kurumsal kültürün çalışan tarafından dışsallaştırılması durumudur (Polat ve Yavaş, 2012: 219).

Kendilerini anlamsız, yetersiz ve güçsüz hisseden işgörenlerin de, örgüte karşı bağlılığı azalmakta, söz konusu işgörenlerin kendilerini yalnız hissetmesi de sosyal sistemden kopmalarına neden olmaktadır. Ayrıca bu durum, iş ortamında; ekip çalışması, özdeşleşme, katılım, iletişim, paylaşım, moral, motivasyon, performans, bağlılık, güven gibi temel değerlerin göz ardı edilmesine de sebep olmaktadır. İş yaşamında beklentilerine ulaşamayan, yöneticilerin katı uygulamalarıyla karşılaşan

ve kendilerini yalnızca üretim yapan robotlar olarak algılayan işgörenler, saldırgan olmak ve yabancılaşmak gibi farklı davranış tarzlarında bulunabilmektedirler (Demirel, 2009: 124-125).

Başka bir tanıma göre örgütsel yabancılaşma; işgörenin yaptığı işe karşı güçsüzlük hissine kapılarak örgüt içindeki çalışmaya karşı alaka göstermemesi ve iş üzerindeki kontrolünü kaybederek kariyer hedeflerinden uzaklaşması olarak ifade edilebilmektedir (Kanten ve Ülker, 2014: 21).

“Yabancılaşmaya neden olan çalışma ortamları; sosyal olmayan, kişinin kendisi olarak kalmasına fırsat tanımayan, işin süreçlerinin kişi tarafından serbestçe belirlenme olanağı bulunmayan, kişinin gündelik yaşam sınırlarının başkası tarafından belirlendiği ortamlardır” (Tutar, 2010: 178).

Örgütün sahip olduğu kültürel ve ahlaki özellikler ile bireyin sahip olduğu değerler, idealler ve arzuların birbiriyle uyumlu olmaması da bireyde yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Sulu, Ceylan, 2010).

“Örgütler, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insan topluluklarından oluşmakta ve amaç ortaklığı nedeniyle insanlar birbirlerine bağımlı olmaktadır. Ancak örgüt bireyleri git gide kendi yaratmadıkları bir iş dünyasında, başkalarının kurallarını, kararlarını ve fikirlerini benimseyip uygulamak ve uygulatmak durumunda oldukları bir düzende yaşamlarına devam ederler. Bu ortamda işgörenden beklenen davranış, örgüt içinde kendi duygu ve düşüncelerini dışlamak, işe ve ilişkilerine kendinden bir şeyler katmamaktadır” (Tükel, 2012: 40).

Örgütlerde çalışanların kendilerini örgüte karşı soyutlanmış, yabancılaşmış hissetmeleri örgüt için olumsuz bir sonuçtur. Örgütte çalışan, kendini iletişimden soyutlarsa veya kendi isteği dışında iletişim kanalları dışında kalır ve bilgilere ulaşamazsa; örgütsel yabancılaşma yaşar. Örgüt artık onun için daha soğuk, samimiyetten uzak, orada üyeliği devam ettirmek için memnuniyetsizlik hissedilecek bir ortam olmaya başlar. Eğer önlem alınmazsa, kişinin kendi isteğiyle dahi bu

yabancılaşma yaşanmasa bile kişi artık kendini soyutlamaya devam edebilir. Bunun sonucunda da çalışanın üzerinde iletişimin etkililiği azalır (Kıraç, 2012: 83).

Örgütsel yabancılaşmanın ortaya çıkmasında örgüt bireylerinin kararlara katılımı, örgütsel iletişim biçimi, işbölümü, iş tatmini, tükenmişlik, iş stresi, bürokrasi vb. gibi faktörler büyük rol oynamaktadır. Örgütün yapısı, yönetim şekli ve bürokrasinin de etkisiyle, yetki ve görevlerin bireylerin manevi değerlerinin önüne geçmesi sonucu, örgütte çalışan bireyler kendilerinin varlık amaçlarını sorgulamaktan giderek uzaklaşmaktadırlar. Örgüt bireyleri, büyük bir karmaşıklık içerisinde kendi varlıklarının bilincine varamamakta ve üzerlerindeki sosyal, ekonomik veya siyasi baskılara karşı duracak insancıl değer ve nitelikleri koruyamaz hale gelmekte ve giderek örgütlerine yabancılaşmaktadırlar (Fromm, 1996' dan Aktaran: Eryılmaz, 2010: 44).

2.4.1. Örgütlerde Yabancılaşmanın Temel Nedenleri

Örgütlerde çalışan işgörenler, işlerinde umdukları ortamı bulamazlarsa, kendilerini sadece üretim yapan robotlar olarak görüldüğü hissine kapılırlarsa veya yöneticilerin katı ve sert davranışlarıyla karşılaşılırsa; yabancılaşmak veya saldırgan, dinamik davranışta bulunmak suretiyle tepki gösterebilirler. “işyerinde doyumsuzluklar, şikâyetlerin giderilememesi, keyfi ve özel davranışlar ve bunlara bağlı olarak gelişen düşmanlık duyguları, bir bakıma işyeri disiplinsizliği, çalışma huzursuzluğu olarak nitelendirilebilir” (Fettahlıoğlu, 2006: 46)

“Örgütler, insanlar var oldukça onların ve kendilerinin amaçlarını yerine getirmek için devamlı faaliyet içinde olacaklardır. “Örgütler iste bu faaliyetlerini yerine getirirlerken hem iç hem dış çevreden etkilenirler. Bu etkilenme örgütlerin yapılarına göre olumlu ve olumsuz şekilde olabilir” (Soysal, 1997: 31).

Örgütlerde yabancılaşmaya neden olan temel faktörler iki başlık altında ele alınabilir. Bunlar yabancılaşmaya yol açan çevresel faktörler ile yabancılaşmaya yol açan örgütsel faktörlerdir.

2.4.1.1. Örgütsel Yabancılaşmaya Yol Açan Çevresel Etkenler

Örgütlerde yabancılaşmaya yol açan çevresel faktörlerin başında ekonomik yapı, teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, , hukuki yapı, sanayileşme, kentleşme ile kitle iletişim araçları gelmektedir. Aşağıda bunlar ele alınacaktır.

2.4.1.1.1 Ekonomik Yapı

Yabancılaşma olgusuyla ilgili olarak yapılan çalışmalar sonucunda yabancılaşmanın nedenlerinden biri de örgütün ve ülkenin ekonomik yapısı olduğu yönündedir (Gürsoy, 2014: 43).

“İşletme içi ve dışı ekonomik koşulların gelişme eğilimi ve çeşitli sebeplerle meydana gelen ekonomik değişimler, işletme yapılarını büyük oranda etkilemektedir ki, yöneticilerin bu koşulları dikkate alması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Özellikle de ülke içerisinde hâkim olan ekonomik yapının, örgüt yapıları üzerinde önemli etkileri vardır” (Çilesiz, 2014: 21-22)

Ülke ve Dünya ekonomisinde yaşanan krizler, artan işsizlik, yüksek enflasyon, yüksek faiz gibi bireyin yaşamını sürdürmesini zora sokan belirsizlik ortamları bireyin üzerinde tehlike ve korkuların oluşmasına neden olur. Ekonomik kriz yarın endişesi içinde yaşayan geleceğinden emin olmayan ve güvenlik duygusunun eksikliğini hisseden insan psikolojisinin örneğini oluşturur. Gittikçe azalan iş imkânları, bireyin yapmakta olduğu işin kaybolması tehlikesini yaratır. Yüksek faiz ise, bireyin işlerini çevirmek veya ihtiyaçlarını karşılamak için gereksinim duyduğu paraya daha az sahip olmasına ve pahalılaşılan para nedeniyle ihtiyaçlarını karşılayamayarak daha mutsuz olmasına sebep olacaktır. Yüksek enflasyonda gittikçe artan pahalılık nedeniyle özellikle ücretliler ve sabit gelirliler üzerinde satın alma gücünün azalmasına ve ihtiyaçlarını gittikçe daha az karşılayarak strese girmelerine neden olmaktadır (Eren, 2004’ den Aktaran: Günsal, 2010: 92).

2.4.1.1.2. Teknolojik Yapı

Teknolojik gelişme öncesi, üretim için kullanılan araçları işgören kullanmakta, işe kendi zihinsel ve bedensel yeteneklerini katabilmekteydi. Makine, işgörene bağımlı olarak kullanılmaktaydı. Teknolojik gelişme sonucu ise, işgören daha fazla makineye bağımlı duruma gelmiştir. İş süreci hızlanmış, önemli işleri makine üstlenmiştir. İşgören kendisini sadece üretim yapan bir robot olarak görmekte ve örgüt yaşamındaki beklentilerine ulaşamamaktadır. Oysa iş sürecinin kavramsal çerçevesinde teknoloji, insan etkinliğinin aktarıcısı, insanla doğa arasındaki ilişkinin aracı durumundadır. Günümüzde ise artık işgörenin bu amaçla kullandığı araç ve gerecinin yerini makineler almıştır (Eryılmaz, 2010: 30).

“Teknolojinin insan faktörünü dışlaması sonucu sosyal hiyerarşide varolan yabancılaşma seviyesinin giderek artması, işgörende potansiyel verim düşüşüne neden olmakla beraber, işgörenin yaratıcılığını ve yeniliklere karşı ilgisini de öldürmektedir. Çünkü işgören, üretimdeki aktif nesne durumundadır ve devamlı birikimle donanması gerekmektedir. Ayrıca işgörende yabancılaşma seviyesinin artması işletmenin büyüme potansiyel ve esnekliğini de olumsuz yönde etkileyebilecektir” (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

Günümüz dünyasında teknolojinin evrimi o kadar hızlanmıştır ki, insanın biyolojik evrimi bu hıza yetişemez olmuştur. Bu hızlı teknolojik değişime ayak uyduramayan birey ise, her geçen gün kendine biraz daha yabancılaşmakta, doğasından uzaklaşmaktadır. Teknoloji ile insanlar birbirine yaklaştıkça uzaklaşmış, kalabalıklaştıkça yalnızlaşmışlardır. Yabancılaşma, bireylerde her şey yolundayken dahi, nedensiz sıkıntı ve boşluk duyguları yaratmış ve kaybolmuşluk hissi doğurur olmuştur (Taş, 2007: 87).

2.4.1.1.3. Toplumsal ve Kültürel Yapı

Özellikle yabancılaşma kavramı günümüz toplumunun modern bir zili olarak addedilmektedir. Endüstri öncesi toplumlarda çok az insan yabancılaşma yaşamıştır. Bürokratik kitle toplumlarında ise büyük sayıda insan yabancılaşmış olarak

görülmektedir. Yabancılaşmanın boyutu bir endüstriyel topluma geçişin sosyal koşulları ve sonuçlarını yansıtır (Uğur ve Erol, 2015: 185).

“Toplumsal ve kültürel yapı yabancılaşmada önemli bir etkidir. Yabancılaşmaya sebep olan unsurların birçoğu, araştırmacılar tarafından da empirik olarak tespit edildiği gibi, iş yeri dışından kaynaklanır. Bu kaynaklardan biri de toplum kendisidir” (Uysaler, 2010: 59).

Toplumsal değişme sürecinde, maddi kültür öğelerindeki değişimler zamanla maddi olmayan kültür öğelerini de değişime uğratmaktadır. Kültürel farklılıklar ve kültürel etkileşimler, hem toplumların kültürünün çeşitlenmesini hem de insanlığın ortak mirasının zenginleşmesini sağlar. Yabancılaşmanın toplumsal alanda en çok hissedildiği alandır (Akgün, 2015: 10-11).

Genel olarak kültür, bir toplumun sahip olduğu maddi ve manevi varlıkların tümüdür. Her ne kadar, bir topluma ait ortak değerler olsa da, kültürel özellikler bölgeden bölgeye de değişiklikler gösterebilir. Birey, yaşadığı toplumdan farklı bir topluma gittiğinde, kültür yapıları farklı olduğundan belirli bir süre uyum sorunu yaşayabilir. Bazı bireyler bu uyum sorununu aşarken, bazıları ise uyumsuzluk yaşayarak, kültürel değişimin etkisi ile topluma karşı yabancılaşabilir. Birey bu durumu farklı toplumlara girdiğinde yaşayabileceği gibi aynı toplum içerisinde farklı çevrelerde de yaşayabilir (Babür, 2009: 20)

2.4.1.1.4. Hukuki Yapı

Toplumda işletmelerin uyması gereken politik kuralları koyan en önemli kurum devlettir. Siyasi iktidarlar, politik görüşleri doğrultusunda uluslar arası anlaşmalar yaparak, koruyucu tedbirler olarak veya almayarak, dışa açılma politikaları güderek yada kapanarak ekonomiyi ve işletmeleri yönlendirmektedir. İşte politik sistemin getirmiş olduğu bu gerekli veya gereksiz politikalar hem örgütleri hem de onun içinde emeğini ortaya koyan işgörenleri dolaylıda olsa etkilemektedir (Babür, 2009: 40).

“Yabancılaşmanın birkaç noktada kendini gösterdiğini bu bağlamda belirtmek gerekir. İlk olarak hukuk düzeni, kurallar oluşturarak bireylerin yaşamlarını belirli norm dizgelerinin dışına çıkmadan sürdürmelerini amaçlar. Bu kuralların birçoğu doğal olarak bireyin özgür seçim ve isteklerini, düşüncelerini geliştirme yönünden engelleyici bir niteliğe sahiptir. Birey, bir dizi norm aracılığıyla, kendini etrafı çevrilmiş bir yaşam alanının / çemberinin içinde hareket etmek mecburiyetinde hisseder. Bireyin sınırları belirlenmiş bu alanın dışına çıkması devletin baskı aygıtlarından payandasını alan bir dizi yaptırımla karşılaşması sonucunu doğurur. Dolayısıyla da birey esasen bu alanın içinde sıkışmakta ve hem kendisine hem de içinde yaşadığı topluma ve çevreye yabancılaşmaktadır” (Akman, 2012: 113).

2.4.1.1.5. Kitle İletişim Araçları

Son yıllarda kitle iletişim araçları çok hızlı bir gelişme göstermiş toplum ve birey üzerindeki olumlu etkilerinin yanında birçok olumsuz etkisi de ortaya çıkmıştır. İnsanlar kitle iletişim araçlarından, özellikle de bilişim teknolojileri sonucunda günlük hayatta kullanılmaya başlayan internetle birlikte iletişim ve etkileşimi doyusuya yaşayamamaktan şikayet eder hale gelmiştir. Yaşanan ilişkiler gerçeklikten ve doğallıktan uzak sanal bir ortamda gerçekleşmektedir. Böyle bir ortamda da insanlar eleştirel bilinci törpülenmiş, sadece komutlara odaklanmış ve kendi özüne yabancılaşmış bir varlık haline gelmektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

İnsanlar arasında iletişimi sağlayan ve teknoloji ürünü olan cep telefonları artık neredeyse aile bireylerinin hemen hepsinde yerini almış durumda. Bireylere ulaşma imkânı sağlamakla beraber aile bütçesini zora sokmakta ve hatta bireyler bu ürünün neredeyse kölesi olmuş durumunda. İnternetin yaygınlaşmasıyla adeta zaman tüketim aracı haline gelen cep telefonları, doğru şekilde kullanılmadığı sürece insanlara ve topluma bilim ve teknolojinin zararlı bir armağanı olarak da rol edinebilir bir konumda. Yine televizyon ve bilgisayar unsuru da aynen bu şekilde değerlendirilebilir (Akgün, 2015: 12).

Sürekli bilim kurgu filmler ve diziler seyreden gençler, sürekli istisnai sosyal ilişkilerin sergilendiği beyaz dizileri seyreden ev hanımları, sürekli belirli grupların haber kanallarını seyreden kişiler hep bu çeşit toplumsal, kültürel ve siyasal hatta etnik yabancılaşmanın kurbanı olacaklardır (Uysaler, 2010: 58).

“Günümüzde İnternet, kitle iletişim araçları arasında küreselleşme konusunda en etkili araç olarak düşünülmektedir. Ancak bireyler İnternet’te gerçekleştirdikleri her türlü işlemi yaparken bireysel bir şekilde davranmaları nedeniyle, bireylerin sosyalleşmeleri sürecine olan katkıları negatif yönde olabilmektedir. Sosyal paylaşım ağları, insanları adeta esir alarak sosyal çevrelerinde dahi asosyal ve çevrelerine yabancılaşmış bireyler haline getirmektedir” (Karagülle ve Çaycı, 2014: 6).

2.4.1.1.6. Modernleşme Sanayileşme ve Kentleşme

Modernleşme, bilindiği gibi tarımsal üretimden endüstriyel üretime; kapalı köy ekonomisinden kent/pazar ekonomisine; insan hayvan enerjisinin kullanımından makine enerjisinin kullanımına doğru yapılan geçişler olarak tanımlanmaktadır (Göktürk ve Günalan, 2006: 131).

Kırsal yaşam, geleneksel bir dünyadır. İnsanların uğraşları tarım ve hayvancılıkla sınırlıdır, ilişkiler yardımlaşma ve dayanışmaya dayalıdır, insanlar birbirini tanır ve yüz yüze ilişkiler hakimdir. Yani cemiyet özelliğinden çok, cemaat özellikleri hakimdir ve kapalı bir toplumdur. Şehir dünyası çağdaş dünyadır, insanlar üretimle, ticaretle ve resmi işlerle meşguldür. Sayılamayacak kadar çok uğraşı alanı içinde, insanlar işbölümü yapmıştır. Sosyal ilişkiler ve aktiviteler çeşitli ve çok yönlüdür. Ancak ilişkiler roller gereğidir, biçimsel ve yüzeyseldir (Babür, 2009: 22).

Kentsel yaşam içerisinde, bireylere yüklenen roller kadar sosyal ilişkiler yaşanması, modernliğin getirdiği tek düze binalar, doğal hayatın ortadan kalkması ve dolayısıyla yaşanan çevre kirliliği, medyanın insanları sürekli olarak yönlendirmeye çalışması, ayrıca bürokratik işlem yoğunluğu ve kurallar onların zorlanmasına neden olmaktadır. Bu durum da izolasyonu yani bireyin yabancılaşmasına neden

olmaktadır. Aynı sorun, köyden kente göç yapan insanlar için de geçerlidir. Küçük bir köy hayatından, büyük ve kalabalık bir şehre göç eden insanlar genelde yaşadığı kültürden çok farklı bir kültüre maruz kaldıklarından uyum sorunları ve sonraki dönemlerde de topluma yabancılaşmaya neden olmaktadır (Minaslı, 2013: 69-70).

Sanayileşme ile birlikte kırsal alanlardan kentlere göç, ailelere iş bulma konusunda yeni olanaklar sunmakla birlikte sosyal ve kültürel sorunları da beraberinde getirmiştir. Aileler ve bireyler, bu kentleşme sürecinde yalnızlığa itilerek yabancılaşmaktadır. Kırdan kente göç eden birey, bütün olarak hem toplumun yaşadığı yabancılaşmayı hem de bizzat kendi yabancılaşmasını yaşamaktadır (Soysal, 1997: 46).

Teknolojinin yıkıcı etkisinin “modern toplum” adı altında bastırılması, bireyin içsel dünyasında yaşadığı parçalanmanın şiddetlenmesine ve Şok’larla tanışmasına neden olmaktadır. Şok’lar olarak yaşanabilen modern toplumsal yaşama direnen insan, kendi özgür yaşamını gitgide fakirleştirmektedir. Yaşamın şok’ları insan bilincinin derinlemesine nüfuz edemesin diye, insanın kendisi, yaşamı bütünlüğü olan bir süreç olarak algılamaktan ve onun anlamını kavramaktan kaçınmakta; yeni dönemin yaşamını, bölük pörçük ve şöylece yaşanıp geçiliveren bölüntüler olarak yaşamaya yönelmektedir (Taş, 2007: 93).

2.4.1.2.Yabancılaşmaya Yol Açan Örgütsel Etmenler

Örgütlerde yabancılaşmaya yol açan örgütsel faktörlerin başında yönetim biçimi ve örgüt yapısı, örgütsel iletişim ve bilgi akışı, modüler ilişkiler, iş bölümü ve çalışma koşulları, inanç değer ve tutumlar gelmektedir. Aşağıda bunlar ele alınacaktır.

2.4.1.2.1. Yönetim Biçimi ve Örgüt Yapısı

Örgütlerde kullanılan yönetim biçimleri örgütün yönetiminde bulunan kişilerin yöneticilik tarzları ile bütünleşmiştir. Örgütlerdeki yönetim biçimlerinin katı ve kesin kurallara dayanan bürokratik yönetim biçimi veya çalışanın görüşüne önem veren ve

kararlarda çalışanın da görüşünün alındığı yönetim biçimi olması, örgütlerde yabancılaşmayı farklı yönlerde etkilemektedir (Koyuncu, 2001: 38).

Yabancılaşma daha çok katı ve disiplinli bir şekilde işleyen kapitalist ve bürokratik örgüt yapıları içinde kendisini gösterir. Örgütsel yapıların biçimsel ve rasyonel işleyişi, zamanla işgörenlerin yabancılaşma eğilimlerini artırır. Yabancılaşma, örgüt içinde özdeşleşmenin tersine işgörenin örgütten soğuması, psişik olarak uzaklaşması, kendini çekmesi şeklinde belirir (Aytaç, 2005: 322).

“Yüksek düzeyde merkeziyetçi ve biçimselleşmiş, kuralların katı bir şekilde uygulandığı, kontrolün çok yüksek olduğu kurumlarda yabancılaşma daha belirgindir. Çünkü bu kurumlarda kişiye; karara katılmak değil, uyma görevi düşmektedir. Kararlara katılımı benimsemeyen yönetim biçimi sonucunda kararlar ve sonuçlar üzerinde etkisi olamayan veya olmadığı algısına kapılan kişinin güçsüzlük duygusu yaşaması kaçınılmazdır. Ayrıca böyle bir yönetim anlayışı ile istekleri görmezden gelinen birey, kendini önemsiz hissederek kendi değerini yitirmekte, yalnızlık ve duygu eksikliği içine girerek kendine ve kuruma yabancılaşmaktadır” (Atalay, 2013: 38).

Mekanik bir örgüt yapısı, işgörenin insanlarla işbirliği içine girmek ve onlarla ilişki kurmak imkânlarını ortadan kaldırarak, yapılan işin cazibesini yitirmesine neden olur (Gürcü, 2012: 32).

2.4.1.2.2. Örgütsel İletişim ve Bilgi Akışı

Örgütsel amaçlara ulaşabilmek için; nelerin, ne zaman, nasıl ve kimler tarafından yapılacağı çok iyi bilinmesi gerekir. İşte örgütsel iletişim süreci örgütsel faaliyetlerin devamında gerekli bilgi akışını sağlar (Atak, 2005: 60).

Her örgüt kendi içerisinde belirli bir hiyerarşik yapıya sahiptir. Bu yapı içerisinde bilgi akışının sağlanması hem örgüt hem de yönetim açısından büyük önem taşır.

Çalışanların doğru yönlendirilmesi örgütsel katılımı güçlendirirken, eksik ya da yanlış yönlendirmeler ise yabancılaşmaya yol açacaktır (Kılıç, 2010: 54).

Örgütsel işleyişi sağlamak, hedeflere ulaşmak amacıyla, örgütü oluşturan bölümler arasında girilen bilgi, düşünce alışverişi olan örgütsel iletişim, örgütlerin işleyişi için olmazsa olmaz unsurlardan biridir. Örgütlerde bilgi akışının düzenli işleyişi, motivasyonun sağlanması, kontrol mekanizmasının işleyişi gibi unsurlar yönetimin etkili şekilde kullanacağı bir iletişim sistemi ile mümkün olacaktır. İletişim, bireylerin kendileriyle ve birbirleriyle olan ilişkilerinde olduğu kadar örgütlerde de önemli süreçlerden biridir. Bu nedenle örgütsel iletişim kavramının önemliliği göz ardı edilmemelidir (Yatkın, 2009: 49).

2.4.1.2.3. Modüler İlişkiler

Örgütte çalışan insanı diğerine bağlayan en önemli bağ, örgüt menfaati olduğundan bu menfaatin zarara uğramaması ve dolayısıyla da onu sağlamakla görevli iş görenin bundan kaybının olmaması için ilişkiler kurulur. Bu ilişkiler de kelimenin tam anlamıyla modüler ilişkilerdir. Yapmacık, geçici ve yüzeyseldir (Günsal, 2010: 86).

Grubun hakim kişiliğinden farklı kişiliğe sahip olan bireyin, grubun arzuları doğrultusunda ödün vermek zorunda kalması, onun çatışmaya düşmesine neden olabilir. Bütün bunlara rağmen bir gruba üye olma ihtiyacı hisseden bireyler, grupların aldığı her karardan memnun görünürler. Böylece bireylerin, grup ilke ve standartlarına bilinçsiz olarak uyma eğilimleri ortaya çıkar ki, bu da yabancılaşmayı çağırır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003: 163).

2.4.1.2.4. İş bölümü ve Çalışma Koşulları

Çalışma koşullarının da yabancılaşma üzerine etkileri vardır. Çalışanın karşılaşacağı zaman baskısı, işin ağırlığı, tüm inisiyatifinin başka birisinde bulunması, yüksek çalışma temposu ve yorgunluk, can sıkıntısı ve monotonluk, izole edilme, örgütsel yapının kişinin bireysel özelliklerini dikkate almaması çalışanın işe karşılık yabancılaşmasını etkileyebilmektedir (Usul ve Atan, 2014: 3).

“Yabancılaşmaya yol açan bir diğer etmen ise iş bölümüdür. Fourier, iş bölümünün insanı on iki saat boyunca tek tip işte çalışmak zorunda bıraktığını ve bu zorunluluğun işin tekrarı, basitliği ve sürekliliği nedeniyle aklının ve vücudunun tüm parçalarını birbiri ardına çalıştıramaz hale getirdiğini vurgular. Bu, sürekli tekrarı gerektiren monoton iş süreci işgöreni kötümser düşüncelere iterek sıkıntıya, bezginliğe yılgınlığa, sinirsel gerilime sebebiyet verir” (Turan ve Parsak, 2011: 4).

İş yaşamındaki iş bölümü; bireyleri tüm kapasitelerini kullanmaktan alıkoyarak kendilerine yabancılaştırmakta ve ayrıca insanları birbirinden soyutlayarak da örgütsel iletişimin zayıflamasına ve kurumsal yabancılaşmaya neden olmaktadır (Halaçoğlu, 2008: 60).

2.4.1.2.5. İnanç, Değer ve Tutumlar

Bireyin davranışlarını belirleyen en önemli unsurlardan olan inanç, tutum ve değerler, bireyin yabancılaşmasında da önemlidir. Birey çevresinde yaşanan değişimlere eğer aşırı derecede tepkiler gösterirse; bu durum o kişinin topluma yabancılaşmasına neden olabilir. Fakat kişi yaşanan değişimlere karşı daha toleranslı davranır ve uygun tepkiler verirse, yabancılaşma sorunu da ortadan kalkabilir (Minaslı, 2013: 68).

Bireylerin inanç, tutum ve değerleri onların davranışına ve düşüncelerine yön veren en temel değerlerdir. Toplumun veya örgütün değerleri bireyin değerleriyle çatıştığı zaman birey kendi değerlerinin doğruluğuna inanacak ve yabancılaşma ortaya çıkacaktır. Toplumsal birliğin ve bütünleşmenin gerçekleşmesi değerler ve inançlarda ortak birlik ve uyuma dayanır. Bireysel olarak bu ortak değer ve inançları paylaşmayanlar zamanla kendilerini toplumdan izole ederek yabancılaşırlar (Durmaz, 2015: 19).

Kişinin değer ve yargıların bireysel ve örgütsel başarı üzerine etkisi oldukça fazladır. Kişinin kendi değerler yargılarıyla örgüt sisteminin ileri sürdüğü değerler arasında

köklü bir çelişkinin olması ve bu çelişkinin çalışanın kendisi veya yönetim kademesi tarafından giderilememesi, çatışma ortamından kaynaklanan yabancılaşma duygusuyla sonuçlanabilmektedir (Usul ve Atan, 2014: 3).

2.5. Yabancılaşmanın Sonuçları ve Alınabilecek Önlemler

Bir örgütün en önemli girdisi, insandır ve yabancılaşma örgütün en önemli girdisi olan insanı ve dolayısıyla da örgütü çok olumsuz etkileyen sonuçlara yol açmaktadır, denilebilir (Gürsoy, 2014: 46).

Yabancılaşmanın ne tür sonuçlar doğurduğu sorusu, aslında, yabancılaşmanın kendi içinde yanıtını barındırmaktadır. Yabancılaşma; güçsüzlük, kuralsızlık, anlamsızlık, toplumdaki uzaklaşma ve kendine yabancılaşma türleriyle başlı başına bir sonuçtur (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009: 327).

Sürekli yabancılaştırıcı koşullar altında yaşayan insan, bu koşulların etkisi ile bir takım kişilik tipleri geliştirmektedir. Bu kişilik yapıları insanın doğal yapısındaki ikili eğilimlerden birinin baskın hale gelmesi, diğer eğilimin ise sönükleşmesi sonucu oluşmaktadır (Tüzün, 2014: 70).

İsine ve mesleğine yabancılaşan birey, isinde harcadığı emekte kendini olumlamaz, kendisini mutsuz hisseder, fiziksel ve zihinsel yönden kendini geliştirmeye çalışmaz, çalışmalarını basit birer doğal zorunluluk olarak algılar (Mercan, 2006: 39).

Yabancılaşmanın doğurduğu sonuçlara bakıldığında, çalışanlarda; iş tatminsizliği, iletişim sorunu, sorumluluk ve karar almadan kaçış, bürokrasi sempatisi, yenilik korkusu, sürekli şikâyet durumu, insanlarla yakın iletişimi yük olarak algılama olarak sıralanabilir (Tokmak, 2014: 139).

Gerek günümüzde mevcut olan ve gerekse gelecekte ortaya çıkma olasılığı bulunan yabancılaşma türlerini veya etmenlerini saptayabilmek önemlidir. Bu gün örgüt bilimcilerine düşen görev, yabancılaşma olgusunu işlevsel kılabilmek, yarar

sağlayabilecek seviyelere indirmek veya tamamen ortadan kaldırmak için mücadele etmektir (Şimşek vd., 2006: 577).

İşgörenin, örgüt içinde yaptığı işi üzerinde kontrol hakkının olmadığını hissetmesi, yaşadığı olaylar karşısında elinden hiçbir şeyin gelmediğini düşünmesi ve herhangi bir şekilde söz hakkına sahip olmadığını farkına varması kendisini güçsüz hissetmesine neden olabilecektir. Bireyin güçsüzlük halini sürekli yaşaması, tükenmişlik duygusunu beraberinde getirmektedir (Ergun Özler, Dirican, 2014: 296).

Bürokratik örgüt yapısından kaynaklanan yabancılaşma, toplumdaki küçük ve büyük ölçekli özel ya da kamuya ait her iş kolunda kendini hissettirir. Yabancılaşan işgörenin davranışları, iş yerindeki hizmet sürecini, ürün ya da hizmetin niteliğini olumsuz yönde etkiler. İşgörenin yabancılaşma sonucunda işinden sıkıldığı, serbest zamanlarında yaptığı etkinliklerden zevk almadığı görülür. Bu kısır döngü içinde tükenmekte olan işgören, kendi güçlerinin dışındaki güçlere bağımlı, canlı özünü bu güçlere yansıtmış nesneleşmiş bir varlığa dönüşür (Kılıç, 2009: 54).

Örgütlerde var olan bu yabancılaşmanın ortadan kaldırılabilmesi için bazı yöntemler kullanılabilir. Bu yöntemler; yabancılaşmaya karşı bir erken uyarı sisteminin kurulması, yabancılaşmaya yönelik stratejik politikaların üretilmesi, yabancılaşmaya yol açan etkenlerin analiz edilmesi ve erken müdahale edilmesi, stres yönetim merkezi kurulması, işçilerin yönetime katılmalarının sağlanması ve moral yönetimi olarak sayılabilir (Çalışkan, 2014: 88).

“Araştırmacılar ve teorisyenler sonuçları itibariyle hem örgüt hem çalışan için önemli olan örgüte ve işe yabancılaşmanın bir kaynağı olarak tanımlanan bürokrasinin şekillendirdiği örgüt yapısının iyileştirilmesi yönünde iyileştirmeler ve yapılandırmalarının ihtiyacını vurgulamaktadırlar. Özellikle uzmanların vurguladıkları ortak nokta çalışanların işleri üzerinde kontrol, özerklik sahibi olması, yönetime katılımının sağlanmasıdır” (Uğur ve Erol, 2015: 189).

2.6. Yabancılaşma İle İlgili Araştırmalar

Genel olarak yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında; çok sayıda değişken ile yabancılaşma arasındaki ilişkinin araştırıldığı görülmektedir.

Genel anlamda yabancılaşmayı ele alan yurtdışındaki araştırmalar genel olarak örgütsel yabancılaşma ile ilgili yapılan çalışmalarda; yabancılaşmanın örgütsel iklim, örgütsel iletişim, örgütsel bağlılık, kendini gerçekleştirme, kontrol odağı, başarı gereksinmesi, yöneticilerin uyguladıkları güç tipleri, örgütsel yapı, örgütsel çevre, işe yönelik tutumlar, kişilik yapısı, bireysel özellikler, iş stresi, örgütsel özellikler, örgütteki reform girişimleri, işin niteliği çatışma, yönetime katılma, işten doyum, örgütsel kontrol, çalışma ortamının özerkliği, işten elde edilen gelir gibi çok sayıda değişkenle ilişkileri incelenmiştir (Elma, 2003: 85).

Dean (1961: 758), yaptığı çalışmada yabancılaşma kavramı ile sosyal statü arasında bir ilişki olduğunu saptamıştır. Sosyal statü arttıkça yabancılaşmanın azaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Akel & Siegel (1998), Brown (1996), Pearson (1987), çalışmaları göstermiştir ki işgörenlere işleri hakkında kararlara katılım hakkı verildiğinde işe yüksek bağlılık ve işten yüksek doyum sağlanırken yabancılaşmanın azaldığı görülmektedir (Sarros vd., 2002: 289)

Aiken ve Hage'in (1966), organizasyonel yapı ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaptıkları çalışmada oluşturdukları ölçek, yabancılaşmayı işten uzaklaşma yönünden ele almıştır (Aktaran: Fettahlıoğlu, 2006: 8).

Kulpa ve Steitz (1984), yetişkin meslek sahipleri arasındaki yabancılaşma ve mesleki ilgiye yüklenen anlam ve algılamada kişinin cinsiyetine bağlı farklılıkları inceleyen analitik bir ön çalışma sunmuştur. Çalışmada geniş bir mesleki organizasyonda çalışan 233 yetişkin yer almaktadır. Ön model geçmiş (background) değişkenler, bağlamsal/örgütsel değişkenler, kişisel/psikolojik değişkenler ve sonuçlar (güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, örgütsel hedeflerden soyutlanma ve iş tatmini) arasındaki etkileşime bakılmıştır. Sonuçlar, ise yabancılaşmanın psikolojik yapısının

kadınlarda nitelik olarak erkeklerden daha farklı olduğunu göstermiştir. Araştırma sonunda kadın ve erkeklerin yabancılaşmayı nicelik olarak yaklaşık aynı miktarda tecrübe ettikleri, yasin kadınlar için genelde olumsuz bir etken; erkekler içinse özellikle bağlamsal/örgütsel değişkenlerle olumlu ilişki içinde bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Yetişkin kimliği ve yasin rolü, kadınlar için ise yabancılaşmanın erkeklerin zıddına olarak ayırt edici anlamı, yetişkin mesleki deneyimini daha iyi anlamak bakımından tartışılmıştır. Araştırmada yönetici ve meslektaşlarından gereken desteği alamayan öğretmenlerin meslekten ayrılmayı yeğledikleri bulgusuna ulaşılmıştır (Aktaran: Emir, 2012: 80-81).

Rabinowitz (1985) klinik servislerde çalışan 105 işgörenin, örgütsel kontrol ve çalışma özerkliğine ilişkin algıları ve bu değişkenlerle, örgütsel tükenmişlik ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmada mesleki özerklik derecesinin yüksek oluşunun, çalışanlarda yüksek derecede örgütleriyle özdeşleşme sağladığı ve örgütsel tükenmişlik ve yabancılaşma düzeylerinin oldukça düşük çıktığı saptanmıştır. Ayrıca genç ve iş deneyimi az olan çalışanların yüksek derecede tükenmişlik duygusu yaşadıklarını belirtirken, yaşlı ve daha çok deneyime sahip çalışanların yüksek derecede yabancılaşma yaşadıklarını bildirmişlerdir. Araştırma sonucunda mesleki özerklik ile örgütsel yabancılaşma ve tükenmişlik arasında yüksek derecede anlamlı bir ilişki olduğu, ayrıca mesleki özerklik ile ilişkili çatışmalar ve örgütsel yabancılaşma arasında da yüksek derecede anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte mesleki özerklik ile ilişkili çatışmalar ile tükenmişlik arasında düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır (Aktaran: Elma, 2003: 83).

Mottaz (1981) yabancılaşmanın nedenlerini ortaya koymayı amaçlayan çalışmasını yedi farklı alanda örgütte toplam 1313 çalışan üzerinde 21 sorudan oluşan "Mottaz Alienation Scale" isimli bir ölçek geliştirerek uygulamıştır. Araştırmacı yabancılaşmayı "güçsüzlük" "anlamsızlık" ve "kendine yabancılaşma" olarak üç boyutta incelemiştir. Çalışmasının sonunda Mottaz' ın (1981) incelediği güçsüzlük boyutu, çalışanların yaptıkları işlerle ilgili olarak kontrol yetkilerinin bulunmadığı; görevlerle ilgili kararların kendilerinin fikri sorulmadan oluşturulduğu; günlük işlerin

büyük bir bölümünün başkaları tarafından belirlendiği bir durumu ortaya çıkmıştır. Anlamsızlık boyutunda ise, çalışanlar yaptığı işin örgüte katkısının, öneminin ne olduğunu hissedememektedir. Örgütte yapmış olduğu işe bir anlam verememekte, başkalarının yaptığı işle kendisinin yaptığı işin ilişkisini, örgüt içindeki yerini bilememektedir. Kendine yabancılaşma boyutunda ise, çalışan yaptığı işi severek yapmamakta ve ilginç bulmamaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre sırasıyla; örgütsel güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarının düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir

Zielinski ve Hoy (1983) yaptıkları araştırmada işgörenin açısından örgütsel düzeyde bir yalıtılmışlıktan ve bunun yarattığı yabancılaşmadan söz edebilmek için örgüt çalışanlarının formal yetkiyi elinde bulduranlardan, örgütte sözü geçen, nüfuzlu bireylerden, örgüt çalışanlarından ve çalışma arkadaşlarından, kendilerini soyutlaması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan bu araştırmanın en önemli sonuçlarından birisinin de öğretmenlerin okul yöneticilerinden kendilerini soyutlamalarının örgütsel yabancılaşmalarının bütün boyutlarını etkilediği bulgusudur (Aktaran: Eryılmaz, 2010: 15).

Türkiye'de yabancılaşma konusunda yapılan çalışmaların sınırlı ve sayılarının da az olduğu görülmektedir. Ancak son yıllarda bu tür çalışmaların sayısı artmaya başlamıştır. Bu bölümde, Türkiye'de konuyla ilgili yapılan araştırmalardan ulaşılabilenlere yer verilmiştir.

Şimşek, Çelik, Akdemci ve Fettahlıoğlu (2006), Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması adlı makalenin amacı gerek özel işletme, gerekse kamu kuruluşları açısından yabancılaşmaya yol açan örgütsel ve çevresel etmenlerin saptanması ve bunların önlenmesi, çözümlenmesi veya işlevsel hale getirilmesinde kullanılacak başlıca yöntemlerin belirlenmesidir. Çalışma teorik yapı ve araştırma kısmı olmak üzere temelde iki ayrı boyutta ele alınmıştır. Teorik boyutta yabancılaşma kavramı, kapsamı ve temel boyutları, örgütlerde yabancılaşma ve örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi konuları ele alınmıştır. Örgütlerde

yabancılaşmanın yönetimi araştırması başlığında ise araştırma sonuçları ve bunların değerlendirilmesine yer verilmiştir (Aktaran: Halaçoğlu, 2008: 92).

Soysal (1997), örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşmayı gerek çevresel etmenler gerekse örgütsel etmeler açısından saptamak ve bunların giderilmesine yönelik önerilerde bulunmak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Bu amaçla, Kahramanmaraş, Gaziantep ve Adana illerinde işgörenleri yabancılaşmaya iten faktörler incelenmiştir. Bu bağlamda, Kahramanmaraş ve Adana illerinde elde edilen faktörler benzerlik gösterirken, Gaziantep, bu illerden çevresel etmenler bakımından ayrılmaktadır. Bu sebeple, yabancılaşmanın ortadan kaldırılması veya en azından azaltılması için toplumsal yaşamın çeşitli alanlarında ve işletme örgütlerinde bireylerin örgütte daha aktif görevlere veya kararlara katılma derecesi gibi konular temel bir önem kazanmaktadır (Soysal, 1997: 121).

Mercan (2006), “Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık” konulu bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. İlköğretim öğretmenleri, örgütsel faktörler, bağlılık, yabancılaşma ve vatandaşlık davranışlarını esas alan faktörler açısından ele alınmıştır. Ölçme aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma davranışlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler bulunamamıştır (Mercan, 2006: 2).

Atan (2011), “Sağlık Sektöründe Yabancılaşma” isimli çalışmasının amacının Konya Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşire, ebe ve sağlık memurlarının yabancılaşma süresinde meslekten, kurumdan, kişiden ve yasadan kaynaklanan faktörlere ilişkin görüşlerini almak ve bu faktörlerden ne derece etkilendiklerini belirlemek olduğunu söylemiştir. Ayrıca yabancılaşma faktörleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda Konya Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yabancılaşmayı kişinin kendisinden meslekten ve kurumdan kaynaklanan faktörlerin tetiklediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca Konya Eğitim ve

Araştırma Hastanesinde yabancılaşmaya etki eden en büyük faktör %86 oranla kişinin kendisinden kaynaklandığı bulunmuştur. İkinci en önemli etkenin %54 oranla meslek ve üçüncü olarak da %64 oranla kurumdan kaynaklanmakta olduğu bulunmuştur (Aktaran: Durmaz, 2015: 48).

“Çevik (2009), araştırmasında yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasında ne derece etkili olduğunu açıklamayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda İstanbul ili Kartal ilçesinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere tarama modeli benimsenerek anket uygulanmıştır. Araştırmada, Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, branş gibi değişkenlerin mesleki yabancılaşma üzerindeki etkileri de incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre cinsiyet, medeni durum, branş, yaş ve kıdem değişkenlerinde anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Erke öğretmenlerin bayanlardan fazla mesleğe yabancılaşma yaşadıkları, evli öğretmenlerin bekarlardan fazla, meslek dersi öğretmenlerinin kültür dersleri öğretmenlerinden fazla yabancılaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca yaş ilerledikçe yabancılaşmanın arttığı ve 0-5 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin diğerlerinden fazla yabancılaşma yaşadıkları da bulgular arasındadır” (Aktaran: 2009, Emir: 72).

Ulusoy (1988) sanayi kesiminde çalışan (Ankara Şeker Fabrikası) 240 işçi üzerinde yaptığı araştırmada iş koşullarından hoşnutluk, kontrol ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. İşe yabancılaşma üzerinde en etkili değişkenin kontrol, ikinci önemli değişkenin işin tekdüze oluşu ve üçüncü değişkenin de iş koşullarından duyulan hoşnutluk olduğu belirlenmiştir. Kontrol yoğunlaştıkça, iş rutinleştikçe ve iş koşullarından hoşnutsuzluk arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinin de yükseldiği gözlenmiştir (Aktaran: Elma, 2003: 66).

Yukarıda yapılan araştırmalarda da görüleceği üzere insan hayatının her aşamasında etkisini gösteren yabancılaşma kavramı, özellikle de insanların hayatlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri örgütlerde de çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaratarak yabancılaşmalarına neden olmaktadır.

2.7. Kontrol Odağının Yabancılaşma Üzerine Etkisi İlgili Çalışmalar

Yapılan araştırmalar incelendiğinde kontrol odağı ve yabancılaşma ile ilgili çalışmaların oldukça az olduğu görünmektedir. Ceylan ve Sulu'nun araştırmasında işe yabancılaşma, işgörenin örgütsel süreçlerdeki kontrolünü kaybetmesi, kendisini ifade edememesi ve işine karşı güçsüzlük hissi duyması sonucunda oluşmaktadır. Bununla birlikte, bireyin işinde otonomiye ve işinin üzerinde kontrol yetkisine sahip olmaması, işe yabancılaşma duygusunun oluşmasına katkı sağlamaktadır (Ceylan ve Sulu, 2010: 67).

Aslan ve Güzel (2016)'in çalışmasında ise yabancılaşmayı etkileyen algılanan örgütsel destek, iş özellikleri ve kontrol odağı gibi üç değişken incelenmiştir. Yabancılaşma hissinin bireysel düzeyde oluşabileceği varsayımıyla hareket edilerek kontrolün öncelikle kişinin kendisine bağlı olduğu inancını anlatan iç kontrol odağının veya tam tersinden kişinin kendisinin dışında geliştiğine dair inancı olarak ifade dış kontrol odağının yabancılaşma hissine etkisinin farklı olabileceği öngörülmüştür.

Aynı şekilde dış kontrol odaklıların, kişilerarası ilişkilerde pasif olmaları, kendilerine güvenmemeleri, kendilerini genel olarak yetersiz görmeleri sonuçlarına varıldığı görülmektedir. Buradan dış kontrol odağının yabancılaşmayı pozitif yöne etkilediği sonucuna varılmaktadır.

Bunun aksine iç kontrol odaklıların ise kendine güvenlerinin yüksek olmasının bunun yanında, dış kontrol odaklıların daha pasif ve edilgen olduklarına ilişkin bulgular elde edilmiştir. Buradan hareketle iç kontrol odağının yabancılaşmayı negatif yönde etkilediği çıkarımı yapılmaktadır.

Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin, iş özelliklerinin ve kontrol odağı faktörlerinin işgören yabancılaşması üzerine etkileri araştırılmıştır. Çalışmada, iç kontrol odağının, yabancılaşmanın sosyal izolasyon boyutuna düşük düzeyde negatif yönde; dış kontrol odağı ve iş özelliklerinin, yabancılaşmaya pozitif ve düşük

düzeyde ve algılanan örgütsel destek, yabancılaşmayı negatif ve düşük düzeyde etkisi olduğu sonuçları bulunmuştur (Aslan ve Güzel, 2016: 81-109).

Hirschfeld ve Feild'in (2000) çalışmasında da yabancılaşmış bir insanın çevresiyle etkileşiminde kaynaklanan sorunlar kontrol eksikliği olarak kabul edilmektedir. Bu çalışma kontrol odağını örgüte karşı duygusal çıktılarının öncülleri olarak ele almıştır. İşgörenlerin kendi kontrolleri olan durumlara daha olumlu duygularla tepki verirler. Bu durum dış kontrol odağının yabancılaşma üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Yani dış kontrol odağına sahip bir insanda yabancılaşma artmaktadır. Yapılan çalışmanın sonucunda yabancılaşma ile dış kontrol odağı arasında anlamlı korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Buna göre dış kontrol odağı arttıkça yabancılaşma da artmaktadır. Yapılan çalışma da dış kontrol odağı ile yabancılaşma arasında çok güçlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dean (1961) çalışmasında; güçsüzlük, bireyin hayatındaki olaylar üzerinde kontrolünün yetersiz olduğu, kişinin tercihlerine etki edememe ve olaylar üzerinde çok az etkisi olduğu hissine kapılması olarak görmüştür; bu da, dış kontrol odağı ile oldukça ilgili bir yapıdır. Kendini güçsüz hisseden öğrencilerin, direnç ya da başarısızlıkla karşılaştıklarında çoğunlukla vazgeçtikleri sonucuna ulaşmıştır (Dean, 1961).

Araştırmanın teorik içeriğine uygun araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Bu hipotezler şu şekildedir:

H₁: Kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi vardır.

H₂: Kontrol odağının güçsüzlük üzerine etkisi vardır.

H₃: Kontrol odağının anlamsızlık üzerine etkisi vardır.

H₄: Kontrol odağının kendine yabancılaşma üzerine etkisi vardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İÇ VE DIŞ KONTROL ODAĞININ ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ

Bu bölümde, Nevşehir bölgesinde yer alan dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların iç ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşma eğilimiyle olan ilişkisi ve tespit edilmeye çalışılmış ve bu ilişkide kontrol odağının örgütsel yabancılaşma eğilimine etkisi ile ilgili araştırma bulgularına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Otel işletmelerinde çalışanların örgüt amaçlarına uygun şekilde hareket edebilmeleri örgütün amacına ulaşmak için önemlidir. Bu nedenle çalışanlarının örgüt içinde yerine getirmiş oldukları performanslarını arttırmak için yöneticiler çalışanlarının kişilik özelliklerini iyi bilmeli ve kişilik özelliği olan kontrol odağına göre çalışanlarının örgüte yabancılaşmamaları için gerekli bilgiye sahip olup uygulamalarını o yönde belirleyebilmelidirler. Bu nedenle bir kişilik özelliği olan kontrol odağına dikkat etmeleri gerekmektedir. Çünkü çalışanlar kontrol odaklarına göre örgüt için buldukları davranışlardan beklenti içine girecek ve beklenti sonuçlarına göre de gelecekteki davranışlarını belirleyeceklerdir. Bu çalışmanın önemi de otel işletmelerinde çalışanların kontrol odağı algılarına göre örgüte yabancılaşmalarına sebep olan durumları ortaya çıkararak ve çalışanların yabancılaşmasının önüne geçmek adına yöneticilere farkındalık yaratmaktır. Ayrıca bu konunun literatürde sınırlı sayıda olmasından dolayı yapılan çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

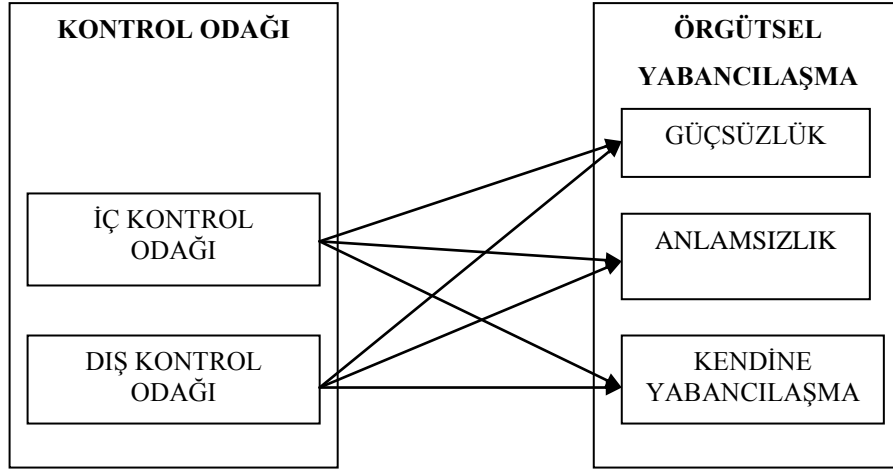
Bu çalışmada, örgüt çalışanlarının; kontrol odağı ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin literatür taranarak teorik bilgilere yer verilmiştir. Dört ve beş yıldızlı otel

işletmeleri üzerinde yapılan bu uygulamada, kontrol odağı ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Literatür araştırmalarına bakıldığında kontrol odağı ve yabancılaşma konularında yapılmış araştırmaların bulunduğu ancak bunların işletmeler üzerine yapılmış araştırmalarının az sayıda olduğu görülmektedir. Örgütte çalışanların kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin olup olmadığının tespit edilmesinin ve etkisinin varsa konu ile ilgili literatüre katkı sunması beklenmektedir. Ayrıca ilgili işletme yöneticilerine önemli veri kaynağı oluşturması beklenmektedir.

Yapılan tez çalışmasının temel amacı, iç ve dış kontrol odağı ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Buna göre çalışmanın amacı; Nevşehir de 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının, kontrol odağı algı durumları ile örgüte yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ve çalışanların sahip oldukları kontrol odağına göre örgütsel yabancılaşma ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri belirlemek amaçlanmıştır. Ayrıca bu çalışmada, kontrol odağının boyutları ile örgütlerde yabancılaşmanın alt boyutları arasında ilişki olup olmadığının da araştırılmış, turizm sektöründe faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışanların, iç kontrol odağına mı dış kontrol odağına mı sahip oldukları ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinin yabancılaşmanın üç boyutu olan güçsüzlük, anlamsızlık, ve kendine yabancılaşma kapsamında belirlenmesi amaçlanmıştır. Kısacası, kontrol odağının alt boyutları ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasında bir ilişkinin var olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma sürecinde mevcut değişkenler dikkate alınarak bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Model, bu araştırma sonucunda ulaşılmak istenen amaca uygun olarak şekillendirilmiş olup; nicel verilerin sağlıklı ve rasyonel bir biçimde değerlendirilmesini sağlayacaktır.



Şekil 1: Araştırma modeli

Araştırma modelin çözümlenmesini sağlayacak, araştırmanın teorik içeriği olan iç ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisini saptamak amacıyla uygun araştırma hipotezleri ve bunların alt hipotezleri geliştirilmiştir.

H₁: Kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi vardır.

H_{1a}: İç kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi vardır.

H_{1b}: Dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi vardır.

H₂: Kontrol odağının güçsüzlük üzerine etkisi vardır.

H_{2a}: İç kontrol odağının güçsüzlük üzerine etkisi vardır.

H_{2b}: Dış kontrol odağının güçsüzlük üzerine etkisi vardır.

H₃: Kontrol odağının anlamsızlık üzerine etkisi vardır.

H_{3a}: İç kontrol odağının anlamsızlık üzerine etkisi vardır.

H_{3b}: Dış kontrol odağının anlamsızlık üzerine etkisi vardır.

H₄: Kontrol odağının kendine yabancılaşma üzerine etkisi vardır.

H_{4a}: İç kontrol odağının kendine yabancılaşma üzerine etkisi vardır.

H_{4b}: Dış kontrol odağının kendine yabancılaşma üzerine etkisi vardır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın teorik kısmında detaylandırılan kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisine dair önermelerin ampirik bazda çözümlenmesi amacıyla, araştırma

kapsamında alan araştırması yapılmış ve veriler anket tekniğiyle toplanmıştır. Araştırmaya ilişkin veri sağlanması sürecinde, birincil ve ikincil veri kaynaklarından yararlanılmıştır. Birincil veri kaynağı olarak anket tekniği kullanılmış, ikincil veri kaynakları olarak da düzenli yayınlar, tezler ve kitaplardan yararlanılmıştır.

3.3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü

Araştırmanın evreni belirlenirken, maliyet ve zaman kısıtları göz önünde bulundurularak, coğrafi sınırlandırmaya başvurulmasına rağmen, tam sayıma gidilmesi mümkün görülmemektedir. Bu nedenle araştırmada örnekleme yöntemine başvurulmuştur tesadüfî olmayan örnekleme yöntemlerinden kasti (kararsal) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu teknikte, örneği oluşturan elemanlar araştırmacının araştırma problemlerine cevap bulacağına inandığı kişilerden oluşur. Yani deneklerin belirlenmesindeki ölçüt araştırmacının yargısıdır. Denekler rastgele seçilmezler (Altunışık vd., 2012: 142).

Kültür ve Turizm Bakanlığı verilerine göre 2016 yılında Nevşehir ilinde; 4 tane 5 yıldızlı, 19 tane 4 yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır (yigm.kulturturizm.gov.tr, 2016). Ağaoğlu (1992), Türkiye’de, dört yıldızlı işletmeler için 0,38 ve beş yıldızlı işletmeler için 0,59 çalışan düştüğünü belirlemiştir (Ağaoğlu, 1992: 114). Aşağıda yer alan formül kullanılarak araştırmanın evrenine ulaşılmıştır.

Formül: yatak kapasitesi x Yıldız sayına göre yatak başına düşen çalışan oranı

$$4 \text{ yıldızlı} = 4.769 \times 0,38 = 1.812$$

$$5 \text{ yıldızlı} = 2.188 \times 0,59 = 1.290$$

$$\text{Toplam Çalışan Sayısı} = 3.102$$

Yapılan hesaplamalara göre 4 ve 5 yıldızlı otel çalışan sayısı 3.102 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında 3.102 otel işletmesi çalışanın 346’sı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu aşamanın sonucunda tam ve eksiksiz doldurulan anket formları elde edilmiştir. Hatasız ve eksiksiz doldurulduğu tespit edilen 353 anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

3.3.2. Araştırma Değişkenlerinin Belirlenmesi ve Anket Sorularının Hazırlanması

Bu bölümde araştırmanın amaçlarına bağlı olarak kontrol odaklılık ve örgütsel yabancılaşma olmak üzere iki değişken ve bu değişkenleri oluşturan alt değişkenler anket yardımıyla 4 ve 5 yıldızlı otellerdeki çalışanlar üzerine uygulanmıştır. Yapılan araştırma için verileri toplamak amacıyla 3 bölümden oluşan anket hazırlanmıştır. Anketin ilk bölümünde örgütsel yabancılaşma ölçeği yer almıştır.

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği: Örgütsel yabancılaşma değişkeni araştırmada bağımlı değişken olarak analiz edilmiştir. Literatürde yabancılaşmayı ölçmek için geliştirilen ölçeklerin çoğunda Seeman'ın (1959) kavramsallaştırdığı yabancılaşma boyutları kullanılmaktadır. Bu çalışmada da örgüt çalışanlarına yapılması uygun görüldüğü için Mottaz (1981)'in Seeman'ın yabancılaşma anketini geliştirdiği 3 boyuttan (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma) meydana gelen her boyutu 7 madde olan toplamda 21 sorudan oluşan "Mottaz Alienation Scale" yabancılaşma ölçeği, kullanılmıştır. "günlük görevlerimi yerine getirirken gayet özgürüm, işim gerçekten önemli ve yapmaya değerdir, işim bana kişisel tatmin hissi veriyor". Örgütsel yabancılaşma ölçeği üç boyuttan oluşan Likert-5'li bir ölçektir. Çok maddeli ölçeklerden en çok kullanılanlardan biri olan likert; maddelere gösterilen tepkilere verilen ağırlıkların (puanların) toplamından oluşan bir modeldir. Bu model uyarınca ölçekte yer alan ifadeler "Kesinlikle katılmıyorum" (1), "katılmıyorum" (2), "kararsızım" (3), "Katılıyorum" (4) ve "Kesinlikle katılıyorum" (5) değerine karşılık gelmektedir.

Kontrol Odağı Ölçeği: Kontrol odağı değişkeni araştırmada bağımsız değişken olarak incelenmekte olup iç ve dış kontrol odağı olmak üzere iki alt değişkenle analiz edilmiştir. Literatür taraması sonucunda Spector (1988) tarafından geliştirilen kontrol odağı ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçek 16 ifadeden oluşmakta olan Spector (1988)'un kısaltılmış 8 ifadeden oluşan ölçeği kullanılmıştır. Anket formunda yer alan 22, 23, 24 ve 25'inci ifadeler iç kontrol odağını; 26, 27, 28 ve 29'uncu ifadeler dış kontrol odağını ölçmeye yöneliktir. "Terfi, işini iyi yapan insanlara verilir, çok veya az para kazanmak aslında şansa bağlıdır". Kontrol odağı ölçeği iki boyuttan

oluşan 5'li Liket Tipi bir ölçektir. Ölçekte yer alan ifadeler “Kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “kararsızım” (3), “Katılıyorum” (4) ve “Kesinlikle katılıyorum” (5) değerine karşılık gelmektedir.

Anketin son bölümünde çalışanların özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Söz konusu soruların hazırlanmasında, benzer çalışmalarda oluşturulmuş soru tipleri incelenip, araştırma için en uygun olanları anket formuna yerleştirilmiştir. Buna göre otellerdeki işgörenlerin demografik özelliklerinin belirlenmesinde; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, meslekteki çalışma süresi, işletmedeki çalışma süresi, görev yapılan departman, otel işletmesinin sınıfı, kadro durumu ve görevi gibi özellikler dikkate alınmıştır.

3.3.3. Anketin Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Oluşturulan anket formunun otel işletmesi çalışanları tarafından nasıl algılandığı ve nasıl karşılandığını gözlemlemek amacıyla, ilk olarak otel işletmelerinde çalışan 30 kişi üzerinde pilot uygulama yapılmıştır. Yüz yüze görüşme tekniği ile yapılan pilot çalışmalar sonucunda, çalışanlar tarafından yanlış algılanan ifadelerin olmadığı saptanmıştır.

Pilot çalışmalarının tamamlanmasının ardından, nihai anket formu otel işletmeleri çalışanlarına uygulanmıştır. Anketler 2016 yılı Nisan ve Mayıs ayları içerisinde uygulanmıştır ve anketlerin toplanması yaklaşık olarak 40 gün sürmüştür. Toplam 500 adet anket dağıtılmıştır ve 381 adet anket doldurulmuş olarak geri toplanmıştır. Bu anketlerden 28 tanesi eksik veri nedeni ile değerlendirmeye alınmamıştır.

3.3.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Konaklama işletmelerindeki iç ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır. Bu çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma, Nevşehir de turizm sektöründe faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerin çalışanları üzerine uygulanılarak sınırlandırılmıştır. Farklı bölgelerdeki otel işletmelerini de araştırma içine almak zaman ve maliyetin sınırlı olması nedeniyle bu işletmelere ulaşabilmek mümkün olmamıştır.

Yapılan araştırma ile ilgili geçmişte yapılan araştırmaların azlığı, literatürde ilgili konularla ilgili işletmeler üzerine fazla çalışmanın olmaması gibi sınırlılıklarla karşılaşmıştır. Araştırmanın formunda yer alan kontrol odağı ile örgütsel yabancılaşmayı belirleyen toplamda 29 ifadeyle sınırlandırılmıştır. Çalışmanın birincil veri toplama süreci Nisan – Mayıs 2016 tarihleri arasında sınırlandırılmıştır.

Araştırmanın yapıldığı dönemde gerek siyasi gerek politik ve terör durumlarından dolayı turist sayısının azalması sebebiyle anketin dağıtıldığı dönemde (nisan-mayıs aylarında) az personelle otel misafirlerine hizmet eden işletmelerde işgörenlere fazla iş yükü bindiğinden anketlerin toplanması da diğer bir sınırlılık olarak karşımıza çıkmıştır. Bazı işletmelerin anketleri kabul etmemesi, iş yoğunluğu ve işletmelerdeki çalışanların azlığı gibi nedenler uygulama aşamasındaki bir diğer sınırlılığı oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçları sadece Nevşehir’ de bulunan otel işletmesi çalışanlarıyla sınırlandırılmıştır

3.3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

“Bilimsel bir araştırmada, yapılacak ölçümlerin geçerlik ve güvenilirlikleri veri toplama aracının temel niteliğini oluşturur. Araştırmacının veri toplama sürecinde yapacağı rastlantısal ya da sistematik hatalar araştırmanın geçerlik ve güvenilirliği üzerinde önemli bir rol oynar. Geçerlik, ölçme aracının, ölçmek istenilen şeyi gerçekten ölçüp ölçmediğini ifade eden bir kavram olup, güvenilirlik ise ölçme aracının aynı örneklem üzerinde tekrarlanarak uygulanması durumunda sonucun değişip değişmediğini ifade eden bir kavramdır. Güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arasında değer alır ve bu değer 1’e yaklaştıkça güvenilirlik oranı artar” (Ural ve Kılıç, 2013: 66).

“Geçerlilik işlemleri için öncelikle maddeler arasındaki gruplaşmaları (faktör) belirlemek amacıyla faktör analizi yapılması gerekmektedir. Madde analizleri, herhangi bir ölçme aracının bütününde ya da alt ölçeklerinde bulunan maddelerin bütünde veya alt ölçeklerde anlamlı olarak yer alıp almadıkları amacıyla yapılmaktadır. Faktör analizi, yorumlanması oldukça güç olan birçok ilişkiyi açıklayan, birbirleriyle korelasyonu olan maddeleri yapısal olarak anlamlı, nispeten bağımsız faktörler altında toplayan çok değişkenli bir analiz tekniğidir. Faktör analizi çok sayıda değişkenden (maddeden) bu değişkenlerin birlikte açıklayabildikleri az sayıda tanımlanabilen anlamlı yapılara (faktörlere) ulaşmayı amaçlar. Faktör analizi aynı zamanda bir yapı geçerliliği (construct validity) analizi olarak da tanımlanmaktadır” (Halaçoğlu, 2008: 97).

Bu bağlamda araştırma dâhilinde oluşturulan iç ve dış kontrol odağı ve örgütsel yabancılaşma ölçeklerine yönelik güvenilirlik analizi yapılmıştır. Buna göre, genel kontrol odağının güvenilirlik Alpha (α)= 0,71; iç kontrol odağının güvenilirlik katsayısı, Alpha (α)= 0,68; dış kontrol odağının güvenilirlik katsayısı, Alpha (α)= 0,75; genel yabancılaşmanın güvenilirlik katsayısı Alpha (α)= 0,75; güçsüzlüğün güvenilirlik katsayısı, Alpha (α)= 0,45; anlamsızlığın güvenilirlik katsayısı, Alpha (α) = 0,67; kendine yabancılaşmanın güvenilirlik katsayısı, Alpha (α)= 0,58; olarak belirlenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anketin güvenilirlik düzeylerine bakılarak güvenilir olduğu söylenebilir. Tablo 3’de de güvenilirlik analizi sonuçlarını görmek mümkündür.

Tablo 3: Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	Cronbach’s Alpha	İfade sayısı (N)
Genel Kontrol Odağı	0,71	8
İç Kontrol Odağı	0,68	4
Dış Kontrol Odağı	0,75	4
Genel Yabancılaşma	0,75	21
Güçsüzlük	0,65	7
Anlamsızlık	0,67	7
Kendine Yabancılaşma	0,58	7

Ölçeklerin yapı geçerliliği için faktör analizi yapılmış olup faktör kümeleri eklerde verilmiştir.

3.4. İstatistiksel Analizler ve Bulgular

Yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen veriler, uygun istatistikî yöntemler aracılığıyla test edilmiş ve söz konusu verilerin dokümantasyonu yine uygun yöntemlerle yapılmıştır.

3.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgu ve Değerlendirmeler

Araştırmanın evreni ve örneklem büyüklüğü kısmında belirtildiği gibi bu çalışma, Nevşehir’ de faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Araştırmaya katılan otel işletmeleri çalışanlarına ilişkin demografik özellikler Tablo 4’de detaylı bir biçimde ortaya konulmuştur.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Otel İşletmeleri Çalışanlarına İlişkin Bilgiler

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Bay	246	69,7
Bayan	107	30,3
Toplam	353	100
Yaş		
18-25	67	19,0
26-35	164	46,5
36-45	98	27,8
46 ve üzeri	24	6,8
Toplam	353	100
Medeni Durum		
Evli	175	49,6
Bekar	178	50,4
Toplam	353	100
Eğitim durumu		
İlköğretim	28	7,9
Lise	117	33,1
Önlisans	97	27,5
Lisans	97	27,5
Lisansüstü	14	4,0
Toplam	353	100
Sektörde çalışma süresi		
1 yıl ve daha az	17	4,8
2-5 yıl	157	44,5
6-9 yıl	109	30,9
10-13 yıl	46	13,0
14 yıl ve üzeri	24	6,8
Toplam	353	100
İşletmede Çalışma Süresi		
1 yıl ve daha az	116	32,9
2-5 yıl	174	49,3
6-9 yıl	42	11,9
10-13 yıl	12	3,4
14 yıl ve üzeri	9	2,5
Toplam	353	100
Görev Yapılan Departman		
Ön Büro	80	22,7
Yiyecek İçecek	130	36,8
Kat Hizmetleri	68	19,3
İnsan Kaynakları	14	4,0
Muhasebe	13	3,7
Diğer	48	13,6
Toplam	353	100
İşletmenin Statüsü		
4 Yıldızlı	243	68,8
5 Yıldızlı	110	31,2
Toplam	353	100
Yapılan Görev		
Departman Müdürü	16	5,4
Şef	69	19,5
İşgören	209	59,2
Diğer	56	15,9
Toplam	353	100

Araştırmaya katılan otel işletmeleri çalışanlarının cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde toplam 353 çalışanın % 69,7'sinin (n: 246) erkek, % 30,3'ünün (n: 107) kadın olduğu görülmektedir.

Otel işletmesi çalışanlarının yaşa göre dağılımı incelendiğinde büyük bir kısmını 26-35 yaş arası; (n= 164, % 46,5) çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma sonucu incelendiğinde ağırlıklı olarak orta yaş çalışanların olduğu saptanmıştır.

Çalışanların medeni durumlarının dağılımı incelendiğinde evli olanlar % 49,6 (n=175), bekar olanlar ise % 50,4' (n=178) tür. Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde; lise, önlisans, lisans olarak ortalama bir dağılım olduğunu görülmektedir. Lise eğitimi alan (n=117, % 33,1) ini, önlisans (n=97 %27,5) ini, lisans (n=97 %27,5) ini, kapsamaktadır.

Araştırmaya katılanların sektörde çalışma sürelerine göre % 44,5' nin (n=157) 2-5 yıl, %30,9' unun (n=109) 6-9 yıl arası sektörde çalıştığı anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan otel işletmesi çalışanlarının işletmede çalışma süresine göre büyük bir kısmının % 49,3 (n=174) 2-5 yıl, onu takiben %32,9 (n=116) ile 1 yıl ve daha az çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan otel işletmesi çalışanlarının hangi departmanda görev aldığı incelendiğinde (% 36,8 n=130) yiyecek içecek departmanı, (% 22,7 n=80) önbüro, (% 19,3 n=68) kat hizmetlerinde çalışanların olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan otel işletmeleri çalışanların; % 68,8'i 4 yıldızlı otelde, %31,2'si 5 yıldızlı otellerde çalışmaktadırlar.

Araştırmaya katılan otel işletmesi çalışanların görevleri incelendiğinde büyük bir kısmını %59,2 (n=209) işgörenler oluşturmaktadır.

3.4.2. İç ve Dış Kontrol Odağı İle Örgütsel Yabancılaşma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu aşamada, araştırma hipotezlerine konu olan değişkenlere ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma analizleri yapılmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

3.4.2.1. İç ve Dış Kontrol Odağı Boyutlarına İlişkin Genel Ortalamalar

Kontrol odağının iç ve dış kontrol odağı boyutlarına ilişkin genel ortalamalarına ve standart sapmalarına tablo 5’de yer verilmiştir.

Kontrol odağının iç kontrol odağı boyutuna ilişkin, otel işletmesi çalışanlarının vermiş oldukları yanıtlar incelendiğinde, genel ortalamanın orta düzeyin biraz daha altında olduğu görülmektedir (genel ortalama= 2,31; standart sapma= 0,82).

Otel çalışanlarının iç kontrol odağı ifadelerine vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; çalışanların çoğu işte başarmayı hedefledikleri şeyleri düşük oranda başarabildikleri (ort= 2,38), çalışanların beklentilerini karşılayacak tam olarak bir iş bulamadıkları (ort= 2,19), terfinin her zaman işini iyi yapan insanlara verilmediği (ort= 2,33) ve işini iyi yapan insanlarında genellikle ödüllendirilmediği (ort= 2,35) söylenebilir.

Tablo 5: İç ve Dış Kontrol Odağı Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Genel Ortalamalar	Standart Sapma
İç Kontrol Odağı	2,31	0,82
Çoğu işte insanlar başarmayı hedefledikleri şeyleri büyük oranda başarabilirler.	2,38	1,13
Eğer bir işten ne beklediğimi biliyorsam bu beklentimi karşılayacak bir iş bulabilirim.	2,19	1,08
Terfi, işini iyi yapan insanlara verilir.	2,33	1,19
İşini iyi yapan insanlar genellikle ödüllendirilir.	2,35	1,15
Dış Kontrol Odağı	3,17	0,88
İstediğin işe girmek daha çok şans meselesidir.	3,28	1,15
Terfi almak genellikle şansının iyi gitmesine bağlıdır.	3,17	1,18
Birçok işte başarılı bir çalışan olabilmek için çok şanslı olmak gerekir.	3,15	1,18
Çok veya az para kazanmak aslında şansa bağlıdır.	3,10	1,17
GENEL KONTROL ODAĞI	2,74	0,66

Ölçek: 1=kesinlikle katılmıyorum, 2= katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum.

Kontrol odağının dış kontrol odağı boyutuna ilişkin, otel işletmesi çalışanlarının vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında, genel ortalamanın, orta düzeyin üstünde olduğu görülmektedir (genel ortalama= 3,17; standart sapma= 0,88).

Otel çalışanlarının dış kontrol odağı ifadelerine vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; çalışanlara göre, istenilen işe girmenin daha çok şans meselesi olduğu (ort= 3,28), terfi almanın genellikle şansa bağlı olduğu (ort= 3,17), birçok işte başarılı bir çalışan olabilmek için çok şanslı olmak gerektiği (ort=3,15) ve çok veya az para kazanmanın aslında şansa bağlı olduğu (ort= 3,10) ifadelerine orta düzeyin üstünde yanıtlar verilmiştir.

Genel iç ve dış kontrol odağı ortalaması (ort= 2,74; standart sapma= 0,66) incelendiğinde ise otel çalışanlarının ifadelere orta düzeyin altında yanıtlar verdiği görülmektedir.

3.4.2.2. Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Genel Ortalamalar

Tablo 6'da otel işletmesi çalışanları tarafından örgütsel yabancılaşmayı ölçen ifadelere yönelik aritmetik ortalama ve standart sapmaya yer verilmiştir.

Örgütsel yabancılaşmanın ilk boyutu olan güçsüzlüğe ilişkin ifadelerin ortalamalarına ilişkin sonuçlara göre, otel işletmesi çalışanlarının güçsüzlük eğiliminin orta düzeyin üstünde olduğu görülmektedir (genel ortalama= 3,87; standart sapma= 0,61).

Otel çalışanları günlük görevlerini yerine getirirken çok özgür olmadıklarını (ort=3,76) ifade etmişlerdir. Otel çalışanlarının güçsüzlükle ilgili; “işimde kendi değerlendirmemi kendim yapma özgürlüğüm var” (ort= 3,87), “günlük görevlerimi yerine getirme şeklim konusunda çok az yetkim var” (ort=3,58), İş ile ilgili karar alırken çoğunlukla üslerime danışmam gerekmez” (ort= 4,17), “iş faaliyetlerimle ilgili değişiklikler yapma yetkim yok” (ort= 3,82), “günlük faaliyetlerim büyük

oranda başkaları tarafından belirlenir” (ort= 3,88) ve “işteki rolümü yerine getirirken kendi kararlarımı kendim alırım” (ort= 4,01) ifadelerine verdikleri yanıtların orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir.”

Tablo 6: Örgütsel Yabancılaşma Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	GENEL ORTALAMALAR	STANDART SAPMA
Güçsüzlük	3,87	0,61
Günlük görevlerimi yerine getirirken gayet özgürüm.	3,76	1,22
İşimde kendi değerlendirmemi kendim yapma özgürlüğüm var.	3,87	1,10
Günlük görevlerimi yerine getirme şeklim konusunda çok az yetkim var.	3,58	1,11
İş ile ilgili karar alırken çoğunlukla üstlerime danışmam gerekmez.	4,17	,97
İş faaliyetlerimle ilgili değişiklikler yapma yetkim yok.	3,82	1,00
Günlük faaliyetlerim büyük oranda başkaları tarafından belirlenir.	3,88	,95
İşteki rolümü yerine getirirken kendi kararlarımı kendim alırım.	4,01	1,11
Anlamsızlık	2,38	0,66
Benim yaptığım iş, örgütteki operasyonun başarılı gerçekleşmesinde kayda değer bir katkı sağlar.	2,10	0,97
Bazen yaptığım işin amacını tam olarak anlamakta zorlanıyorum.	2,61	1,19
İşim gerçekten önemli ve yapmaya değerdir.	3,10	1,17
Sıklıkla, işimin öneminden şüphe duyuyorum.	2,78	1,26
Sıklıkla, işimin burada pek de önem arz etmediğini düşünüyorum.	2,61	1,33
İşteki rolümün bu işletmenin tüm operasyonu içindeki yerini anlıyorum.	2,34	1,14
Yaptığım işin, bu işletmedeki diğer çalışanların yaptığı işler arasındaki yerini anlıyorum.	2,15	1,01
Kendine Yabancılaşma	2,77	0,61
Yaptığım işte başarı hissi hissetmiyorum.	2,65	1,26
İşimin en önemli ödüllendirici yanı maaş alıyor olmamdır.	3,48	1,17
İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor.	2,44	1,08
Bu işte kişisel beceri ve yeteneklerimi kullanma imkânım pek olmuyor.	2,88	1,20
İşim son derece kendimi ödüllendirdiğimi hissettiğim bir tecrübe.	2,64	1,12
İşim genellikle insana pek yaratıcılık imkânı vermeyen rutin ve sıkıcı bir iştir.	2,83	1,16
İşim ilgi çekici ve olumlu anlamda zorlayıcıdır.	2,48	1,06
GENEL ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA	3,00	0,42

Ölçek: 1=hiç katılmıyorum, 2=az katılmıyorum, 3=orta derecede katılıyorum, 4=katılıyorum, 5=tamamen katılıyorum.

Örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlık boyutuna ilişkin ifadelerin ortalamaları incelendiğinde, otel işletmesi çalışanlarının anlamsızlık eğiliminin orta düzeyin altında olduğu görülmektedir (genel ortalama= 2,38; standart sapma= 0,66).

Otel çalışanları yaptıkları işin, örgüt operasyonunun başarılı gerçekleşmesinde çok az bir katkı sağladıklarını düşünmektedirler (ort= 2,10). Çalışanlar yaptığı işin, işletmedeki diğer çalışanların yaptığı işler arasındaki yerini tam olarak anlayamadıklarını (ort= 2,15) ifade etmişlerdir. Çalışanlar işteki rolünün operasyon içindeki yerini tam olarak anlayamadıklarını (ort= 2,34) söylemişlerdir. Ayrıca çalışanlar; “bazen yaptığım işin amacını tam olarak anlamakta zorlanıyorum” (ort= 2,61), “sıklıkla, işimin burada pek de önem arz etmediğini düşünüyorum” (ort= 2,61) ve “sıklıkla, işimin öneminden şüphe duyuyorum” (ort= 2,78) gibi ifadelerle orta düzeye yakın cevaplar vermişlerdir. Çalışanların anlamsızlık boyutuna ilişkin verdikleri cevaplardan en yüksek düzeyde olanı ise çalışanların işinin gerçekten önemli ve yapmaya değer (ort= 3,10) olduğunu düşünmesidir.

Örgütsel yabancılaşmanın son boyutu olan kendine yabancılaşma boyutuna ilişkin ifadelerin ortalamalarına göre, otel işletmesi çalışanlarının kendine yabancılaşma eğilimlerinin orta düzeyin altında olduğu görülmektedir (genel ortalama= 2,77; standart sapma= 0,61).

Otel çalışanlarının kendine yabancılaşma boyutuna ilişkin ifadelerle vermiş olduğu cevaplardan en yüksek olanı, çalışanların aldıkları maaşların işlerinin en önemli ödülü olarak görmeleridir (ort= 3,48). Diğer ifadelerle bakıldığında; “yaptığım işte başarı hissi hissetmiyorum” (ort= 2,65), “işim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor” (ort=2,44), “bu işte kişisel beceri ve yeteneklerimi kullanma imkanım pek olmuyor” (ort=2,88), “işim son derece kendimi ödüllendirdiğimi hissettiğim bir tecrübe” (ort= 2,64), “işim genellikle insana pek yaratıcılık imkânı vermeyen rutin ve sıkıcı bir iştir” (ort= 2,83) ve “işim ilgi çekici ve olumlu anlamda zorlayıcıdır” (ort= 2,48) ifadelerini çalışanlar, orta düzeye yakın olarak yanıtlamışlardır.

Genel olarak örgütsel yabancılaşma eğilimi incelendiğinde ise (ort= 3,00; standart sapma= 0,42) çalışanların orta düzeyde sayılabilecek bir yabancılaşmasının olduğunu söylemek mümkün olacaktır.

3.4.3. İç ve Dış Kontrol Odağı İle Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi, aralık ve rasyo seviyesinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin veya yönünü ve şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir. Bu testin güvenilir sonuçlar verebilmesi için, verinin metrik özellikler taşıması gerekmektedir. Korelasyon analizinde ölçülmeye çalışılan ilişki, değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal (lineer) olan kısmı ile ilgilidir. Korelasyon analizi neticesinde hesaplanan korelasyon katsayısı r ile gösterilir ve -1 ile +1 arası değerler alabilir. Katsayının +1 olması iki değişken arasında mükemmel bir doğrusal ilişkinin (x değeri bir birim artarken, y değeri de bir birim artmaktadır) olduğunu gösterirken, katsayının -1 olması ise değişkenler arası mükemmel bir ilişkinin olduğu fakat ilişkinin yönünün ters olduğu (x değeri artarken y değeri azalmaktadır) anlamına gelmektedir. Katsayının sıfır olması durumunda ise iki değişken arasında herhangi bir açık/görülebilir bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir. Çeşitli türde korelasyon hesaplamaları vardır. Çalışma kapsamında pearson korelasyonu kullanılmış olup, parametrik testlerden biri olup, en az aralık seviyesinde ölçüm gerektirmektedir (Altunışık vd., 2012).

Otel işletmesi çalışanlarının kontrol odağı ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü ortaya koyan korelasyon analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: İç ve Dış Kontrol Odağı ve Örgütsel Yabancılaşma İlişisine Yönelik Korelasyon Katsayıları

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
İç Kontrol (1)	1						
Dış Kontrol (2)	,202**	1					
Güçsüzlük (3)	,267**	,275**	1				
Anlamsızlık (4)	,386**	,281**	,285**	1			
Kendine Yabancılaşma (5)	,402**	,188**	,282**	,546**	1		
Genel Kontrol Odağı (6)	,754**	,794**	,352**	,430**	,376**	1	
Genel Yabancılaşma (7)	,458**	,331**	,669**	,820**	,801**	,506**	1

** Korelasyon ($p < 0.01$) seviyesinde anlamlı (2-uçlu). *N=353

Yapılan korelasyon analizinde, kontrol odağını oluşturan boyutlardan iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı ile örgütsel yabancılaşmayı oluşturan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutları arasında genel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

İç kontrol odağı ile güçsüzlük ($r = 0,267$, $p = ,000 < 0,05$), anlamsızlık ($r = 0,386$, $p = ,000 < 0,05$) ve kendine yabancılaşma ($r = 0,402$, $p = ,000 < 0,05$), boyutları arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Ayrıca iç kontrol odağının genel yabancılaşma ($r = 0,458$, $p = ,000 < 0,05$) ile arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.

Dış kontrol odağı ile güçsüzlük ($r = 0,275$, $p = ,000 < 0,05$), anlamsızlık ($r = 0,281$, $p = ,000 < 0,05$) ve kendine yabancılaşma ($r = 0,188$, $p = ,000 < 0,05$) boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca dış kontrol odağının genel yabancılaşma ($r = 0,331$, $p = ,000 < 0,05$) ile arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.

3.4.4. Kontrol Odağının Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bu aşamada, korelasyon analizi sonucu elde edilen bulguları desteklemek ve araştırma dahilinde daha önce belirlenen hipotezleri test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilecektir. Elde edilen veriler ışığında, belirlenen hipotezlerin ne ölçüde desteklendiği ortaya konulacaktır.

Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu varsayılan bağımsız değişkenlere olan etkisinin matematiksel bir model ile açıklanmasıdır (Ural ve Kılıç, 2013: 249).

Araştırma modeline ve modele dayalı hipotezlere konu olan değişkenler arası ilişkiler, tek bir boyutta regresyon analizine tabi tutulmuştur.

Bu bölümde kontrol odağı ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkileri inceleyen çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Burada iç ve dış kontrol odağı bağımsız değişken olup, güçsüzlük anlamsızlık ve kendine yabancılaşma bağımlı değişkendir.

3.4.4.1. İç ve Dış Kontrol Odağının Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

Tablo 8'de iç ve dış kontrol odağı ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkileri inceleyen çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Burada iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı bağımsız değişkenler olup, örgütsel yabancılaşma ise bağımlı değişkendir.

Tablo 8: İç ve Dış Kontrol Odağı ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çoklu Regresyon Analizi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BETA	T	SİG. (P)	TOLERANCE	VİF
İç Kontrol Odağı	,408	8,742	,000**	,959	1,042
Dış Kontrol Odağı	,250	5,357	,000**	,959	1,042
F	64,516				
R	,519				
R²	,269				
Durbin-Watson	1,955				

* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır ** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır

Yabancılaşma= f (İç Kontrol Odağı, Dış Kontrol Odağı)

$$y = b_0 + b_1 \cdot X_{iko} + b_2 \cdot X_{dko}$$
$$y = (0,408) \cdot X_{iko} + (0,250) \cdot X_{dko}$$

Genel olarak iç ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşma eğilimi üzerindeki etkisini inceleyen regresyon analizine bakıldığında; model örgütsel yabancılaşma eğilimindeki değişimin %26,9 (R²) sini açıklamaktadır. Analiz sonucuna göre, iç kontrol odağının örgütsel yabancılaşma eğilimine etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu ve aynı şekilde dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşma eğilimine etkisinin ise doğrusal ve pozitif yönlü olduğu sonucu elde edilmiştir. Yani iç kontrol odağı dış kontrol odağına göre örgütsel yabancılaşmayı (,408) daha fazla etkilediği görülmüştür.

O halde H₁ hipotezini ve H_{1a}, H_{1b} alt hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan regresyon modeli H₁ hipotezini ve alt hipotezlerini destekler niteliktedir.

3.4.4.2. İç ve Dış Kontrol Odağının Güçsüzlük Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

Tablo 9'de iç ve dış kontrol odağı ile örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu arasındaki ilişkileri inceleyen çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Burada iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı bağımsız değişkenler olup, güçsüzlük ise bağımlı değişkendir.

Tablo 9: İç ve Dış Kontrol Odağı ile Güçsüzlük Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çoklu Regresyon Analizi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BETA	T	SİG. (P)	TOLERANCE	VIF
İç Kontrol Odağı	,211	4,132	,000**	,960	1,042
Dış Kontrol Odağı	,242	4,744	,000**	,960	1,042
F	24,704				
R	,352				
R²	,124				
Durbin-Watson	2,086				

* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır ** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır

Güçsüzlük= f (İç Kontrol Odağı, Dış Kontrol Odağı)

$$y = b_0 + b_1 \cdot X_{iko} + b_2 \cdot X_{dko}$$

$$y = (0,211) \cdot X_{iko} + (0,242) \cdot X_{dko}$$

Model güçsüzlük eğilimindeki değişimin % 12,4 (R²)'ini açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, kontrol odağını oluşturan boyutlar (iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı), güçsüzlük eğilimindeki değişimin % 12,4'ini açıklamaktadır. Tablo 9'a göre, iç kontrol odağı ve dış kontrol odağının güçsüzlüğe olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Dış kontrol odağı iç kontrol odağına göre örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunu daha fazla etkilediği (.242) görülmektedir.

O halde H₂ hipotezini ve H_{2a}, H_{2b} alt hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan regresyon modeli H₂ hipotezini ve alt hipotezlerini destekler niteliktedir.

3.4.4.3. İç ve Dış Kontrol Odağının Anlamsızlık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

Tablo 10'da iç ve dış kontrol odağı ile örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu arasındaki ilişkileri inceleyen çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Burada iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı bağımsız değişkenler olup, anlamsızlık ise bağımlı değişkendir.

Tablo 10: İç ve Dış Kontrol Odağı ile Anlamsızlık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çoklu Regresyon Analizi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BETA	T	SİG. (P)	TOLERANCE	VIF
İç Kontrol Odağı	,342	6,978	,000**	,960	1,042
Dış Kontrol Odağı	,216	4,417	,000**	,960	1,042
F	41,949				
R	,440				
R²	,193				
Durbin-Watson	1,986				

Anlamsızlık= f (İç Kontrol Odağı, Dış Kontrol Odağı)

$$y = b_0 + b_1 \cdot X_{iko} + b_2 \cdot X_{dko}$$

$$y = (0,342) \cdot X_{iko} + (0,216) \cdot X_{dko}$$

Model anlamsızlık eğilimindeki değişimin % 19,3 (R²)'ünü açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, kontrol odağını oluşturan boyutlar (iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı), anlamsızlık eğilimindeki değişimin % 19,3'ünü açıklamaktadır. Tablo 10'a göre, iç kontrol odağı ve dış kontrol odağının anlamsızlığa olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. İç kontrol odağı dış kontrol odağına göre örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunu (,342) daha fazla etkilediği analiz sonucunda görülmektedir.

O halde H₃ hipotezini ve H_{3a}, H_{3b} alt hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan regresyon modeli H₃ hipotezini ve alt hipotezlerini destekler niteliktedir.

3.4.4.4. İç ve Dış Kontrol Odağının Kendine Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

Tablo 11'de iç ve dış kontrol odağı ile örgütsel yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu arasındaki ilişkileri inceleyen çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Burada iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı bağımsız değişkenler olup, kendine yabancılaşma ise bağımlı değişkendir.

Tablo 11: İç ve Dış Kontrol Odağı ile Kendine Yabancılaşma Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çoklu Regresyon Analizi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BETA	T	SİG. (P)	TOLERANCE	VİF
İç Kontrol Odağı	,377	7,598	,000**	,959	1,042
Dış Kontrol Odağı	,116	2,334	,020*	,959	1,042
F	36,605				
R	,416				
R²	,173				
Durbin-Watson	1,738				

* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır ** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır

Kendine Yabancılaşma= f (İç Kontrol Odağı, Dış Kontrol Odağı)

$$y = b_0 + b_1 \cdot X_{iko} + b_2 \cdot X_{dko}$$

$$y = (0,377) \cdot X_{iko} + (0,116) \cdot X_{dko}$$

Model kendine yabancılaşma eğilimindeki değişimin % 17,3 (R²)'ünü açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, kontrol odağını oluşturan boyutlar (iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı), kendine yabancılaşma eğilimindeki değişimin % 17,3'ünü açıklamaktadır. Tablo 13'e göre, iç kontrol odağı ve dış kontrol odağının kendine yabancılaşmaya olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. İç kontrol odağı dış kontrol odağına göre örgütsel yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutunu (,377) daha fazla etkilediği analiz sonucunda görülmektedir. O halde H₄ hipotezini ve H_{4a}, H_{4b} alt hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan regresyon modeli H₄ hipotezini ve alt hipotezlerini destekler niteliktedir.

Konaklama işletmelerinde çalışanların iç ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisini belirlemek üzere geliştirilen hipotezlerle ilgili sonuçlar Tablo 12'de gösterilmektedir.

Tablo 12: Hipotezlere İlişkin analiz Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H₁: Kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi vardır.	Kabul
H _{1a} : İç kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi vardır.	Kabul
H _{1b} : Dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi vardır.	Kabul
H₂: Kontrol odağının güçsüzlük üzerine etkisi vardır.	Kabul
H _{2a} : İç kontrol odağının güçsüzlük üzerine etkisi vardır.	Kabul
H _{2b} : Dış kontrol odağının güçsüzlük üzerine etkisi vardır.	Kabul
H₃: Kontrol odağının anlamsızlık üzerine etkisi vardır.	Kabul
H _{3a} : İç kontrol odağının anlamsızlık üzerine etkisi vardır.	Kabul
H _{3b} : Dış kontrol odağının anlamsızlık üzerine etkisi vardır.	Kabul
H₄: Kontrol odağının kendine yabancılaşma üzerine etkisi vardır.	Kabul
H _{4a} : İç kontrol odağının kendine yabancılaşma üzerine etkisi vardır.	Kabul
H _{4b} : Dış kontrol odağının kendine yabancılaşma üzerine etkisi vardır.	Kabul

Tablo 12’de görüldüğü üzere kontrol odağının örgütsel yabancılaşmaya etkisi olduğuna yönelik ve kontrol odağının boyutları olan iç ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi olduğuna yönelik hipotezlerin desteklendiği görülmektedir.



SONUÇ

Bu araştırmada, kontrol odağının örgütsel yabancılaşmanın üç alt boyutu olan anlamsızlık, güçsüzlük ve kendine yabancılaşma üzerinde bir etkisinin olup olmadığı, varsa da ne derece bir etkinin olduğunun ortaya konulması amaçlanmıştır.

Kontrol odağı; bireyin gerek toplum yaşantısı içinde gerekse iş yaşantısı içinde yaşadıkları olayların nedenlerini ve doğan sonuçlarını nelerle ilişkilendirdiği ile ilgilidir. Kontrol odağı, ilk kez Rotter (1966) tarafından bireylerin yaşadıkları durumlardan, çıkardıkları sonuçların, başarı veya başarısızlık durumlarına göre, nelere yükledikleri ile ilişkili bir kavram olarak ifade edilmiştir. Bireylerin yapmış olduğu bu yüklemeler, kendileri dışındaki etkenlere (şans, kader ve başka farklı güçlere gibi) olabileceği gibi, bu davranışların sonucunu kendi düşünce yapısına veya kendi hareketlerinin sonuçları olduğuna bağlayabilmektedir. Kontrol odağını, bireyin yaşadığı olayları nelerin kontrol ettiğine dair inancı olarak ta tanımlayabiliriz. Yani bazı insanlar karşılaştıkları her türlü olayların sonuçlarını kendilerinin kontrol edebileceğine inanırken, bazıları ise başına gelen durumların sebebinin ve sonuçlarının aslında kendi elinde olmayan nedenlerden kaynaklandığını düşünür ve öyle yansıtır. Sonuçları kendi iradelerine bağlayan yani iç kontrol odaklı kişiler daha başarılı olurken, kendi dışındaki faktörlerden (kaderin, kendinden üstün kişilerin, şansın ve başka sebeplerin) kaynaklandığını düşünenler ise iç dünyalarında daha çok sorun yaşamaktadırlar. Bu durum bireylerin çalışma ortamlarında da kendilerini ifade etmelerinden, çalıştıkları örgüte yansıtılmalarına ve örgütteki duruşlarına ve yönetsel süreçlere kadar etki edebilmektedir.

Örgütsel yabancılaşma, bireylerin başkalarından ya da belirli ortam ve süreçlerden uzaklaşması olarak ifade edilmektedir. Örgütsel yabancılaşma çalışanların buldukları örgütten, yaşadıkları olumsuz durumlar sonucunda uzaklaşmasıdır.

Yabancılaşma örgüt içinde de işgörenlerin çokça karşılaştıkları psikolojik bir durumdur. Her birey çalıştıkları örgütün yapısına, işleyişine, yönetimine, diğer çalışanlarla sosyal ve iş ortamlarına uyum sağlayamayabilir. Bu durumun birçok etkeni olmaktadır. Bu çalışmada da bu etkenlerden biri olan kontrol odağının örgütsel yabancılaşmaya nasıl bir etkisinin olduğunun araştırılıp incelenmesidir.

Çalışmanın bu bölümünde bulgular kısmında yapılan tüm analizler ışığında kabul ve red edilen hipotezler tartışılarak bunların işletmelerdeki uygulamalar ve işgörenler açısından önemi ele alınacak ve geleceğe yönelik çalışmalar hakkında öneriler getirilmeye çalışılacaktır.

Bu çalışmanın temel amacı da hizmet-yoğun bir sektör olan turizm işletmesinde meydana gelen, örgütsel yabancılaşma eğilimine kontrol odağının etkisinin varlığı üzerinedir. Turizm hizmet-yoğun bir sektör olması dolayısıyla da örgüte yabancılaşma işletmeler açısından da büyük önem arz etmektedir. Araştırma bu nedenle yabancılaşmanın üzerinde kontrol odağının bir etkisinin olup olmadığı varsa ne derece etkilediği üzerine elde edilen verilerin sonuçlarını ortaya koymak olmuştur. Elde edilen veriler incelendiğinde kontrol odağının örgütsel yabancılaşmaya etkisiyle ilgili birtakım istatistik bulgulara ulaşılmıştır. Bu sonuçlarla önceden alınabilecek tedbirler varsa, örgüt içinde bu olumsuzlukları asgariye indirmek adına öneriler sunmaktır.

Yapılan çalışmada kontrol odağı değişkenlerine (iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı) ve örgütsel yabancılaşma değişkenlerine (anlamsızlık, güçsüzlük, kendine yabancılaşma) ilişkin bir model ve buna bağlı olarak dört hipotez oluşturulmuştur. Çalışmada Nevşehir ilinde bulunan ve araştırmanın evrenini oluşturan 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesi çalışanlarına anket uygulaması yapılmış ve elde edilen veriler doğrultusunda, bu iki değişken arasındaki etki uygun analiz yöntemleri kullanılarak test edilmiştir. Ayrıca belirlenen hipotezlerin ne derece desteklendiği ortaya konulmuştur.

Araştırmaya katılan, Nevşehir ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışmakta olan işgörenlere ilişkin demografik özellikler detaylı bir biçimde ortaya konulmuştur. Çalışmada, araştırma hipotezlerine konu olan değişkenlere ilişkin sonuçlar değerlendirilmiş ve bu doğrultuda işgörenlerin kontrol odaklılığına ve örgüte yabancılaşma eğilimlerine bakılmıştır.

Kontrol odağının iç kontrol boyutuna ilişkin işletmelerde çalışanların vermiş oldukları cevaplar ışığında orta düzeyin biraz daha altında olduğu görülmektedir. Ankete verilen bu cevaplar ışığında otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iç kontrol odağı özelliklerinin orta düzeyin altında olduğu görülmektedir. Bu bağlamda işgörenler hedeflerine ulaşmalarında, beklentilerini karşılamalarında ve terfi almalarında kendi emek ve çabalarının çokta etkili olmadığını düşündükleri söylenebilir.

Kontrol odağının dış kontrol odağı boyutuna ilişkin, otel işletmesi çalışanlarının vermiş oldukları yanıtlara göre, sonuçların orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre iş görenlerin dış kontrol odağı ortalamaları incelendiğinde iç kontrol odağı ortalamalarından daha çok olduğu görülmektedir. Bu durumda işgörenler yaşanan olayların, nedenlerin veya sonuçların kendi davranış ve düşüncelerinin dışında farklı etkenlerin de sebep olduğunu düşünmektedirler. Bu veriler ışığında işgörenler çalıştıkları işletmede ya da yapmış oldukları işte yükselmelerinin ve başarıyı yakalamalarının göstermiş oldukları emek ve çabaları kadar şansın ve kaderinde etkili olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Örgütsel yabancılaşmanın ilk boyutu olan güçsüzlüğe ilişkin ifadelerin ortalamaları incelendiğinde, otel işletmesi çalışanlarının güçsüzlük eğiliminin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Yani otel işletmesi çalışanları ankette yer alan güçsüzlük boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları yanıtlara göre, çalışanlar orta düzeyin altında güçsüzlük eğilimi içerisinde olduklarını ifade etmişlerdir. İşgörenlerin çalıştıkları işletme içerisinde görevlerini yerine getirmede özgür olmaları, görevleriyle ilgili kararlar alırken üstlerine danışıp danışmamaları gibi konularda orta

düzeyin altında güçsüzlük eğiliminde olduklarını göstermişlerdir. Örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlık boyutuna ilişkin ifadelerin ortalamalarına bakıldığında, otel işletmesi çalışanlarının anlamsızlık eğiliminin orta düzeyin altında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ışığında otel işletmesi çalışanlarının orta düzeyin altında anlamsızlık eğilimi sergiledikleri ifade edilebilir. Örgütsel yabancılaşmanın son boyutu olan kendine yabancılaşma boyutuna ilişkin ifadelerin ortalamaları incelendiğinde, otel işletmesi çalışanlarının kendine yabancılaşma eğilimlerinin orta düzeyin altında olduğu görülmektedir. Elde edilen verilere göre işgörenlerin işletmenin kendilerine verdiği çalışma hazzı, kişisel becerilerini ne derece kullanıp kullanmadıkları, işyerinde çalışmalarının maaş için mi yoksa kendini ödüllendirdikleri bir iş olarak gördüklerinden mi gibi konularda da orta düzeyde yanıtlar vermişlerdir

Yapılan analizler sonucunda otel çalışanlarının kontrol odağı orta derecenin biraz altında olduğu görülürken, örgütsel yabancılaşma eğilimlerinin ve orta derecenin altında olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda otel işletmesi çalışanlarında iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı ile örgütsel yabancılaşma arasında doğrusal yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani otel işletmesi çalışanlarında iç ve dış kontrol odağı arttıkça örgütsel yabancılaşma eğilimi de artmaktadır, iç ve dış kontrol odağı azaldıkça örgütsel yabancılaşma eğilimi de azalmaktadır. Böylelikle korelasyon analizi sonucunun literatürle uyumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmada aynı zamanda, korelasyon analizi sonucu elde edilen bulguları desteklemek ve araştırma dâhilinde daha önce belirlenen hipotezleri test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Elde edilen verilere göre, belirlenen hipotezlerin ne ölçüde desteklendiği ortaya konulmuştur. Kontrol odağının örgütsel yabancılaşma eğilimine olan etkisini incelemek amacıyla, araştırma dahilinde H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 ana hipotezleri geliştirilmiştir.

Geliştirilen ilk araştırma hipotezi iç ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini test etmeyi amaçlamaktadır. Analiz sonuçları incelendiğinde iç kontrol odağının örgütsel yabancılaşmayı pozitif yönde etkilediği ve aynı şekilde dış

kontrol odağının da örgütsel yabancılaşmayı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Buna bağlı olarak ilk ana hipotezin desteklendiği görülmektedir. Elde edilen bu sonuçların sektör, zaman ve uygulama alanı farkı gibi nedenlerden dolayı Aslan ve Güzel (2016) tarafından yapılan çalışma sonucu ile farklılıklar göstermektedir. Yapılan çalışmada iç kontrol odağının yabancılaşmayı düşük düzeyde negatif etkilediği görülürken bu araştırmada orta düzeyin altında pozitif etkilediği görülmüştür.

Geliştirilen ikinci ana hipotez ve buna bağlı iki alt hipotez kontrol odağının, güçsüzlük üzerindeki etkisini test etmeyi amaçlamaktadır. Analiz sonuçlarına göre iç kontrol odağının ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunu pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Buna bağlı olarak hipotezin desteklendiği görülmektedir. Çünkü iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı işgörenlerin güçsüzlük eğilimlerini pozitif yönde etkilemektedir. Bu nedenle işgörenlerin iç kontrol odağı ve dış kontrol odağının yüksek olması güçsüzlük eğilimlerini arttırdığını göstermektedir. Elde edilen bu sonuçların Ceylan ve Sulu (2010)'nun yapmış olduğu çalışmasında elde edilen bulgularla benzerlikler gösterdiği görülmektedir.

Üçüncü ana hipotez ve buna bağlı iki alt hipotez kontrol odağının anlamsızlık eğilimine etkisini test etmeyi amaçlamaktadır. Yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında iç kontrol odağının ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunu pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Buna bağlı olarak hipotezin desteklendiği görülmektedir. Çünkü iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı işgörenlerin anlamsızlık eğilimlerini pozitif yönde etkilediği ve bu eğilimi arttırdığı görülmektedir.

Çalışmada dördüncü ana hipotez ve buna bağlı iki alt hipotez kontrol odağının, örgütsel yabancılaşmanın bir diğer boyutu olan kendine yabancılaşma üzerindeki etkisini test etmeyi amaçlamaktadır. Yapılan analiz sonuçlarına göre iç kontrol odağının ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutunu pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Buna bağlı olarak hipotezin

desteklendiği görülmektedir. Çünkü iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı işgörenlerin kendine yabancılaşma eğilimlerini pozitif yönde etkilemektedir. Buna bağlı olarak kontrol odağının artması ile birlikte kendine yabancılaşmanın da arttığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuçların sektör, zaman ve uygulama alanı farkı gibi nedenlerden dolayı Aslan ve Güzel (2016) tarafından yapılan çalışma sonucu ile benzerlikler göstermektedir.

Bu araştırma ile iç ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Bu konuyla ilgili olarak literatürde otel işletmelerinde çalışanlar üzerine yapılan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışma iç ve dış kontrol odağı ile örgütsel yabancılaşma üzerine yapılan çalışmaların yeterli olmayışı ve turizm alanında otel işletmeleri çalışanları üzerine ilk defa uygulanması sebebiyle literatüre katkı niteliğindedir. Araştırmada elde edilen sonuçlar incelendiğinde turizm işletmesi çalışanlarının; kişilik özelliği olan iç ve dış kontrol odaklı örgütsel yabancılaşmayla ilişkilendirildiğinde bu konularda yaşadıkları sorunların giderilmesi açısından bir kaynak niteliğinde olacaktır. Yapılan çalışmanın literatüre katkı sağlayabileceği gibi otel işletmelerindeki işgörenlerin mesleğine de teorikte ve pratikte katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Daha önceden de ifade edildiği gibi yapılan araştırmanın otel işletmesindeki işgörenlerin iç ve dış kontrol odağı ile örgütsel yabancılaşma eğilimleri ortaya konulmuştur. Turizm sektörü ülkemizde önemli bir yere sahiptir ve turizme hizmet veren otel işletmeleri turizm sektöründe büyük bir paya sahiptir. Gelişen dünya turizminde ülke turizmimizi geliştirebilmek adına turizm işletmelerindeki özellikle yoğun hizmet veren insan unsuru göz ardı edilmemelidir. İşletmelerde çalışanın sorunlarına tedbirler alınmalı ve bu sorunlar giderilmeye çalışılmalıdır. Hizmet yoğun olan turizm sektöründe insan unsuru işletmeler açısından vazgeçilmez bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Otel işletmelerinde çalışan her bireyin ortaya koyduğu davranışlar turizme gelen misafirlerin düşüncelerinde bir etki bırakmaktadır. Otel işletmelerinde çalışanların misafir memnuniyetine yönelik göstermiş oldukları performansları ve misafiri olumlu yönde etkileyebilmeleri yapılan işin ne derece kaliteli olduğunu da ortaya koyacaktır. Bu açıdan bakıldığında

işgörenlerin, işine motive olmuş bir şekilde çalışmaları işin verimliliği açısından da çok önemlidir. Yani turizm işletmelerinde sunulan ürünler kadar ürünlerin nasıl ve ne şekilde sunulduğu da işin kalitesini belirlemektedir. Yapılan bu araştırmada da turizm işletmesi çalışanlarının iç veya dış kontrol odaklı davranışları örgütsel yabancılaşma eğilimlerine etkilerinin az olmakla beraber görüldüğü saptanmıştır. Bu durumdan anlaşılacağı gibi turizm işletmesi çalışanlarının örgüt içinde keskin uçlarda düşüncelerde olmamakla beraber örgüte yabancılaşma düşüncelerinde kontrol odağının etkisi görülmektedir. Buna bağlı olarak da çalışanların yaptıkları işlerden uzaklaştığı görülmektedir.

Hızla gelişmekte olan dünyada insanların da bu gelişmelerle birlikte algıları tutumları davranış özellikleri de değişmektedir. Turizm sektöründeki işletmelerde bu gelişmeleri takip ederek sunulan ürünlerde teknolojiyi de kullanmaktadırlar. Her ne kadar teknolojinin imkanlarından faydalanılsa da hizmetin sunum güzelliği memnuniyetliği insan unsurundan geçmektedir. Bu nedenle örgüt için çalışanın ne kadar önemli olduğu bilincinde olmak gereklidir. Örgüte yabancılaşmaya sebep olacak birçok faktör bulunmaktadır. Yapılan araştırmaya baktığımızda Bu faktörlerden birisinin de kontrol odağı olduğu görülmektedir. Araştırmanın sonuçlarını değerlendirdiğimizde bu konuda turizm alanında yapılan araştırmanın gelecek dönemlerde de tekrarlanmasında faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın, farklı illerdeki turizm işletmelerindeki işgörelere uygulanması ve farklı sektördeki işletmelerdeki çalışanlar üzerine yapılması farklı sonuçlar verebilir. Bu araştırma için anket uygulaması bu bölge için sezon geçişinde uygulanmıştır. Bu konuyla alakalı yapılacak araştırmaların anket çalışmaları sezon içi dönemde yapılması halinde daha sağlıklı sonuçlar bulunacağı düşünülmektedir. Bu nedenle daha verimli ve ankete katılma sayısının daha fazla olabilmesi bakımından ileride yapılacak olan çalışmaların, sezon içi dönemlerde uygulanması önerilmektedir. İç ve dış kontrol odağının bir kişilik özelliği olduğu düşünüldüğünde de bölgesel yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir.

Ayrıca ülkemizde işletmeler için bu iki konunun beraber çalışılmamış olması, yeni yapılacak çalışmaların hem sektörel açıdan hem literatür açısından katkı sağlayacağı

düşünülmektedir. Aynı sektörde farklı konaklama işletmelerin benzer yönetim şekilleri olsa da yönetme biçimleri farklı olabilmektedir. Yöneticiler işgörenlerinden daha sağlıklı bir şekilde faydalanabilmeleri için örgüte yabancılaşmayı minimize etmek zorundadırlar. Bu araştırma ve buna benzer araştırma sonuçlarını dikkate alarak yabancılaşmaya sebep olan faktörlerin önüne geçebilmek ve tedbirler alabilmek adına işletmelerine katkı sağlayabilirler. İşgörenlerinin örgüt içinde görevlerini ve diğer departmanlarla olan ilişkilerini anlamaları ve örgüte nasıl katkısı olduğunu gösterebilmeleri açısından bu araştırmanın onlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İşgörenin görevini yerine getirirken ki özgürlüğü, görevi konusunda kararlar alabilmesi, işletmenin amacına uygun olarak görevini anlamlandırabilmesi açısından da bu araştırma sektördeki konaklama işletmeleri için faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Açikel S (2013) İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki (İstanbul ili ataşehir ilçesi örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Kontrolü Anabilim Dalı, İstanbul.
- Akbolat M, Işık O, Uğurluoğlu Ö (2011) Sağlık çalışanlarının kontrol odağı, iş doyumunu, rol belirsizliği ve rol çatışmasının karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 29 (2): 23-48.
- Akgün İ (2015) Türk toplumunda değişme süreci ve yabancılaşma- din ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe Ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Akman ŞT (2012) Yabancılaşma ve Hukuk. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi* 2 (2): 108–115.
- Akman Y (1992) Hacetepe üniversitesi eğitim fakültesi öğrencilerinin meslek, evlilik ve geleceğe yönelik beklentileri. *Hacetepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (7): 125-149.
- Aktalay A (2009) Ege üniversitesi eğitim fakültesi öğrencilerinin stresle başa çıkma tarzlarının yordanması. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, İzmir.
- Aktaş HG (2008) Öğretmenlerde kontrol odağı ve örgütsel vatandaşlık. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Afyon.
- Alisinanoğlu F (2003) Çocukların kontrol odağı ile algıladıkları anne tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 1(1): 97.
- Alpars G (2007) Düşünme eğitimi programının çocukların kontrol odağı algılarına etkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal

Bilimler Enstitüsü, Çocuk Gelişimi Ve Ev Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı,
Konya.

Altinkurt YK (2012) Üniversite çalışanlarının psikolojik yıldırma algıları ile kontrol odağı arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Balıkesir.

Andrew E (1970) Work and Freedom in Marcuse and Marx. *Canadian Journal of Political Science* 3(02): 241-256.

Aslan D (2008) Özel okullarda (Avcılar ve Beylikdüzü bölgesindeki özel okullar) öğrenim görmekte olan 16-18 yaş grubundaki öğrencilerin bazı kişilik özellikleri ile kontrol odağı düzeylerinin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Kontrolü Anabilim Dalı, İstanbul

Aslan S, Güzel S (2016) Algılanan örgütsel destek, iş özellikleri ve kontrol odağı faktörlerinin işgören yabancılaşması üzerine etkileri. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi* 14(27): 81.

Atak M (2005) Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık Ve Uzay Teknolojileri Dergisi* 2(2): 59-67.

Atalay M (2013) Kurumsal ataletin yabancılaşma ve işten ayrılma niyetine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.

Ataş Ö (2012) Öğretmen adaylarının okula yabancılaşma düzeyleri ve kurumsal itibar algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Erzurum.

Atılğan Z (2010) Anomi ve yabancılaşma bağlamında İstanbul'daki kapkaç olaylarına bakış. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Elazığ.

Ayata Karakuş S (2011) Mavi yakalı çalışanların kontrol odaklarının iş doyum düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Aytaç Ö (2004) Örgütler: sosyolojik bir perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 14 (1): 189-217.

- Aytaç Ö (2005) Modern bürokrasiler ve yabancılaşma ethosu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 15(2): 319-348.
- Aytan ME (2010) Obsesif kompulsif bozukluklarda kontrol odağı ve benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Baba H (2012) Beden eğitimi ve spor yüksekokulundaki öğrencilerin kinestetik ve duygusal zekâlarının, iç-dış kontrol odaklarının akademik başarılarına etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı, Ankara.
- Babür S (2009) Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma: Antalya beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Anabilim Dalı, Antalya.
- Bağcı H (2012) Harmanlanmış öğrenme ortamında kontrol odağına göre uyarlanmış 5e öğrenme modelinin öğrencilerin akademik başarısına ve memnuniyetine etkisi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Başol G, Türkoğlu E (2009) Sınıf öğretmeni adaylarının düşünme stilleri ile kontrol odağı durumları arasındaki ilişki. *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi* 6 (1): 733-757.
- Bilim Şenel G (2013) Alkol sorunu yaşayan ve yaşamayan bireylerin suçluluk utanç duyguları, stresle başa çıkma tarzları ve iç dış kontrol odağı açısından karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Binici C (2014) 7-11 yaş arası üstün ve normal gelişim gösteren çocukların aldıkları müfredat türüne göre kontrol odağı özelliklerinin “goodenough-harris insan çiz testi” açısından değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Boz M (2014) Eğitim örgütlerinde işe yabancılaşma ve öfke ilişkisi (Şişli teknik ve endüstri meslek lisesi). Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı, İstanbul.

- Brusoski GC, Golin AK, Gallagher RP, More M (1993) career group effects on career indecision career maturity , and locus of control of undergraduate clients. *Journal of carrer assessment* 1(3): 309-320.
- Canbay S (2007) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerğn iş doyumunu ve kontrol odağı ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir.
- Cengil M (2004) Gazi üniversitesi çorum ilahiyat fakültesi öğrencilerinin kontrol odaklarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Çorum İlahiyat Fakültesi Dergisi* 3 (5): 65-88.
- Cengiz S (2009) Almanya'daki Türk yazarların romanlarında kimlik ve yabancılaşma. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Dili Ve Edebiyatı Anabilim Dalı, Ankara.
- Chan KW, Elliott RG (2002) Exploratory study of Hong Kong teacher education students' epistemological beliefs: Cultural perspectives and implications on beliefs research. *Contemporary Educational Psychology* 27(3): 392-414.
- Curun F (2006) Yüklemeler, iletişim çatışmaları, cinsiyet ve cinsiyet rolü yönelimi ile evlilik doyumunu arasındaki ilişki. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Cüceloğlu D (2004) *İnsan ve Davranışı* (Remzi Kitabevi, İstanbul).
- Çakır G (2009) İşgörenlerin demografik özelliklerine göre motivasyon araçları ve kontrol odağı değişkeninin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Manisa.
- Çakır N (2010) Okul öncesi öğretmenlerinin disiplin anlayışları ile iç-dış kontrol odakları arasındaki ilişki (Çanakkale ili örneği). Yüksek Lisans Tezi Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Çalışkan Z (2014) Yabancılaşma kuramı çerçevesinde emek süreci ve bilgi işçileri: bankacılık sektörü örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çekiç Şençaglar C (2009) Resmi ve özel okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan eğitim personelinin düşünme stilleri ile kontrol odakları arasındaki ilişkinin

- incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Kontrolü Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çelik E (2009) Evli öğretmenlerin bağlanma stili, kontrol odağı ve bazı nitelikleri açısından evlilik uyum düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Çelik F (2005) Orta öğretim öğrencilerinin okula yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Adana.
- Çetin F (2008) Kişilerarası ilişkilerde kendilik algısı, kontrol odağı ve kişilik yapısının çatısma çözüme yaklaşımları üzerine etkileri : Uygulamalı bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Savunma Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara
- Çıvıtcı A (2007) Erken ergenlik döneminde içsel-dışsal kontrol odağı boyutları ve cinsiyete göre mantık dışı inançlar. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi* 14 (1) : 3-12.
- Çilesiz E (2014) İşgören yabancılaşması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Ankara'daki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Anabilim Dalı, Erzurum.
- Çinko SB (2009) Okul öncesi öğretmenlerinde kontrol odağı türleri ve kontrol odaklarının öğretmenlik tutumlarına etkisini incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, İstanbul.
- Dağ İ (1991) Rotter'ın iç-dış kontrol odağı ölçeği (ridkoö)nün üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Psikoloji Dergisi* 7(26): 10-16.
- Darıyemez K (2010) Örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşma sorunu ve bu sorunun çözümü açısından halkla ilişkiler çalışmalarının önemi (Başkent üniversitesi ankara hastanesi örneği). Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Anabilim Dalı, Ankara.

- Dean DG (1961) Alienation: Its meaning and measurement. *American Sociological Review* 753-758.
- Demirel Y (2009) Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 8 (15): 115-132.
- Demirkol İ (2006) Avukatlarda iş doyumu, tükenmişlik ve kontrol odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Mersin.
- Deneve KM, Cooper H (1998) The happy personality: a meta- analysis of personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin* 124 (2): 197-229.
- Derin R (2006) İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin problem çözme becerileri ve kontrol odağı düzeyleri ile akademik başarıları arasındaki ilişki (İzmir ili örnekleme). Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir.
- Develioğlu K, Tekin ÖA (2012) Otel Çalışanlarının Yabancılaşma Düzeyinin Demografik Özellikler Kapsamında İncelenmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi* 4 (3): 121-128.
- Develioğlu K, Tekin ÖA (2013) Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 18 (2): 15-30.
- Dibekoglu Z (2006) Okul yöneticilerinin kontrol odaklarına göre tükenmişlik düzeyleri (Sakarya ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Sakarya
- Dönmez A (1983) Kontrol odağı ve çevre büyüklüğü. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi* 16(1): 37-47.
- Dönmez A (1985) Kontrol Odağı. Kendine Saygı ve Üç Değişken:«Çevre Büyüklüğü, Yaş, Aile Ortamı». *Eğitim ve Bilim* 10(55): 31-43
- Dönmez A (1986) Kontrol odağı: Temel araştırma alanları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 18(1-2): 259-280.

- Duman B (2004) Attribution theory (katkı= anlam yükleme teorisinin) öğrenme-öğretme sürecinde öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliği üzerindeki etkisi. *13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 129-131.
- Durcan NM (2007) Yabancılaşmanın insan kaynakları yönetimi açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Durmaz M (2015) Sağlık çalışanlarında yabancılaşma düzeyi: Isparta ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Isparta.
- Efiliti E (2006) Orta öğretim kurumlarında okuyan öğrencilerin saldırganlık, kontrol odağı ve kişilik özelliklerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- Elma C (2003) İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği). Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Emir S (2012) Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri (Aydın İli Örneği) . Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Aydın.
- Erdem H (2014) Algılanan örgütsel destek ve kontrol odağının stresle başa çıkma yöntemleri üzerine etkileri: Psikolojik sermayenin bu süreçteki rolü ve bir alan araştırması. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Malatya.
- Erdoğan Ö, Ergün M (2011) İki farklı meslek grubunda çalışan personelin kontrol odağı ve risk eğilimi düzeylerinin karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 40: 176-185.
- Ergun Özler ND (2014) Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 39: 291-310.
- Erkmen N, Çetin MÇ (2007) Beden eğitimi öğretmenlerinin kontrol odağının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 17: 211-223.

- Eroğlu A (2012) Kontrol odağının 15-18 yaş arası sporcu öğrencilerde farklı değişkenlere göre incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı, Aksaray.
- Eryılmaz A (2010) Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Fettahlıoğlu T (2006) Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Gedik A (2014) Ortaöğretim öğrencilerinde okul yaşam kalitesi bağlamında okula yabancılaşma. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Malatya.
- Gencer E (2008) Yıldızlar kategorisi erkek güreşçilerde kontrol odağı, benlik saygısı ve başarı ilişkisi: ege bölgesi yıldızlar ligi örneği. Pamukkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Denizli.
- Gökpınar F (2011) Cinsel travma yaşantısı olan kadınların kontrol odağı inançları ile sürekli öfke ve öfke tarzları arasındaki ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Göktürk İ, Günelan M (2006) Modern ve geleneksel değerler arasında yabancılaşan insan. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve idari bilimler fakóltesi dergisi* (11):127-142.
- Göltekin Z (2011) Üniversite öğrencilerinin algılanan anne-baba reddiyle baş etmeleri ile kontrol odağı, öğrenilmiş güçlölük ve eř kabul-reddiyle ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Aile Eğitimi Ve Danışmanlığı Anabilim Dalı, İzmir
- Günsal E (2010) Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

- Gürcü ÖD (2012) Algılanan örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşmaya etkisi üzerine yalova ili kamu ve özel kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Gürsoy F (2014) Sağlık işletmeleri personelinin işe yabancılaşma düzeyi: Van ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Halaçoğlu B (2008) Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi (İstanbul ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Kontrolü Anabilim Dalı, İstanbul.
- Hirschfeld RR, Feild HS (2000) Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior* 21: 789- 800
- Hovardaoğlu S (1995) Kişiler arası ilişkiler ve davranış bozuklukları. *Kriz Dergisi* 3(1-2): 4-9.
- Işık Açıkmeşe N (2007) Kansere hastalarında iç-dış kontrol odağının depresyon üzerine etkisinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Preventif Onkoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- İnan B (2012) Üniversite öğrencilerinde yaşam olayları ile depresif belirtiler arasındaki ilişkide cinsiyetin, algılanan sosyal desteğin ve kontrol odağının aracı rolü: boyamsal bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Kanten P, Ülker F (2014) Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (32): 16-40.
- Karadeniz E (2005) Üniversite giriş sınavına hazırlanan lise son sınıf öğrencileri ve velilerinin kaygı düzeyleri, baş etme yolları ve kontrol odağı arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Karagülle AE, Çaycı B (2014) Ağ toplumunda sosyalleşme ve yabancılaşma. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication* 4 (1):1-9.

- Kasapoğlu S (2015) İlköğretim okulu öğretmenlerinin iŖe yabancılaŖma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki iliŖki. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Kathryn M, Young Cary L. Cooper (1995) Occupational stress in the ambulance service: A diagnostic study. *Journal of Managerial Psychology*, 10: 29 – 36
- KeleŖ D (2009) Öğretmen adaylarının alan eğitimi ve bazı psikososyal deđiŖkenlere göre kontrol odağı eğilimleri ile öğrenme stilleri tercihleri. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Denizli.
- Kılıç E (2010) Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranıŖı ve yabancılaŖma arasındaki iliŖki çağrı merkezi çalışanları üzerine uygulama.Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ÇalıŖma Ekonomisi Ve Endüstriyel İliŖkiler Anabilim Dalı, Bursa.
- Kılıç H (2009) Sosyo-ekonomik deđiŖkenler açısından eğitimde yabancılaŖma olgusu ve öğretmen. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Mersin.
- Kılıç H (2009) Sosyo-ekonomik deđiŖkenler açısından eğitimde yabancılaŖma olgusu ve öğretmen. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Mersin.
- Kınık FŖF (2010) Öğretmenlerin yabancılaŖma algıları. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimler Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kıraç E (2012) Örgütsel iletiŖimin örgütsel bağlılık algılaması üzerindeki etkileri ve bir araŖtırma. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İŖletme Anabilim Dalı, Denizli.
- Kıral E (2012) ilköğretim okulu yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ve kontrol odağı ile iliŖkisi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Ankara.
- KıŖlalı İ (2010) İŖ ve kiŖilik özelliklerinin çalışan giriŖimciliđi yönelimine etkisinde kontrol mekanizmalarının rolü. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İŖletme Anabilim Dalı, İstanbul

- Kızılyar L (2010) İlköğretim 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin empatik eğilim düzeylerine göre kontrol odağı boyutları ve akılcı olmayan inançlarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Sakarya.
- Kiraz S (2011) Yabancılaşmanın kökeni üstüne. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi* (12): 147-169
- Korkut F (1991) İlkokul öğrencilerinin kendilerine ilişkin bazı değişkenlerin kontrol odakları üzerine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (6): 135-141.
- Korkut F (1991) İlkokul öğrencilerinin kendilerine ilişkin bazı değişkenlerin kontrol odakları üzerine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (6): 135-141.
- Koyuncu R (2011) İlköğretim kurumlarında yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasına etkisi (Niğde örneği). Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Niğde.
- Köksal F (1991) Kontrol odağı ile saldırgan davranışlar arasındaki ilişkiler. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Erzurum.
- Kuru FK (2009) Küresel mali kriz kapsamında insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Küçükkaragöz H (1998) İlkokul öğretmenlerinde kontrol odağı ve öğrencilerinin kontrol odağının oluşumuna etkileri. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir.
- Mackey J, Ahlgren A (1977) Dimensions of adolescent alienation. *Applied Psychological Measurement* 1(2): 219-232.
- Mahmutyazıcıoğlu L (2015) Okul öncesi yöneticilerinin algılanan liderlik stilleri ile mesleğe yabancılaşma düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili anadolu yakası örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Kontrolü Anabilim Dalı, İstanbul.

- Marks LI (1998) Deconstructing locus of control: Implications for practitioners. *Journal of counseling & development* 76: 11-20.
- Masalcı Burçak AD (2012) İç kontrol programının ergenlerin kontrol odağı, öğrenilmiş güçlülük ve savunma mekanizmalarını kullanma biçimi üzerindeki etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir.
- Mercan M (2006) Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Minaslı AV (2013) Örgüt kültürü ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki: konuyla ilgili bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Edirne.
- Mottaz CJ (1981) Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly* 22(4): 515-529.
- Nokelainen P, Tirri K, Merenti-Välimäki HL (2007) Investigating the influence of attribution styles on the development of mathematical talent. *Gifted Child Quarterly* 51(1): 64-81.
- Noraini MN (2002) Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: tests of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142 (5): 645-662.
- Ofluoğlu G, Büyükyılmaz O (2008) Türkiye’de taşkömürü kurumu kozlu işletme müessesesinde yabancılaşmanın boyutları üzerinde etkili olan nedenlerin araştırılması. *Kamu-İş* 9(4): 1-43.
- Ofluoğlu G, Büyükyılmaz O (2008) Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünüşleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 10(1): 113-144.
- Oktay Z (2013) Çalışanların iç ve dış kontrol odaklarının duygusal zekayla ilişkisi: kamuda bir alan araştırması. Yüksek Lisans, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Tokat.
- Oktay Çağlayan O (2015) Organizasyonlarda insan kaynakları yönetimi uygulamalarının tükenmişlik üzerine etkisi: Kontrol odağı aracılık rolü.

- Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kayseri.
- Önal S (2015) Örgütsel sessizlik yabancılaşma ilişkisi: çanakkale'deki orta ve büyük ölçekli oteller üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Edirne.
- Öngen D (2003) Kontrol odağı ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (35): 436-447.
- Özdemir N (2011) Düzenli fiziksel aktivitenin ilköğretim öğrencilerinin okula yabancılaşma ve yalnızlık düzeyleri üzerine etkileri. Doktora Tezi , Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sporda Psiko-Sosyal Alanlar Anabilim Dalı, İzmir.
- Pappenheim F (2000) Alienation in American society. *Monthly Review* 52(2) : 36.
- Parsak G (2010) Örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: çukurova üniversitesi çalışanları üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Pekgirgin I (2014) Beyaz yakalı çalışanların sahip oldukları kontrol odağı ile algılanan stres ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Pektaş Ö, Mırsall H, Kalyoncu AÖ, Tan D, Beyazyürek M (2003) Remisyondaki alkol bağımlılarında kontrol odağı. *Bağımlılık Dergisi* 4 (2): 72-75.
- Polat M, Yavaş T (2012) Yabancılaşma, kurumsal değerler ve duygu yönetimi denklemi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi* 1 (2) : 218-224.
- Robert HC (1997) Cognitive dispositions and student nurses' appraisals of their learning environment. *Issues in Educational Research* 7(1): 19-36.
- Roddenberry AC (2007) Locus of control and self-efficacy: potential mediators of stress, illness, and utilization of health services in college students. Doktora Tezi, Florida Üniversitesi, Florida
- Rotter JB (1966) Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General And Applied* 80(1): 1.
- Saracaloğlu AS, Yenice N, Özden B (2013) Fen bilgisi, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmeni adaylarının öğretmen öz-yeterlik algılarının ve akademik kontrol

- odaklarının incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 34: 227-250.
- Sardoğan ME, Kaygusuz C, Karahan T (2006) Bir insan ilişkileri beceri eğitimi programının üniversite öğrencilerinin kontrol odağı düzeylerine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2 (2): 184-194.
- Sarı SV (2011) Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz-yeterliliklerini yordamada umut, kontrol odağı ve çok boyutlu mükemmeliyetçilik özelliklerinin rolü. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Trabzon.
- Sarıkaya P (2007) Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden kontrol odağı ile ilişkisi ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Sarros JC, Tanewski GA, Winter RP, Santora JC, Densten IL (2002) Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management* 13(4): 285-304.
- Seeman M (1959) On the meaning of alienation. *American Sociological Review* 24(6): 783-791.
- Selcen A (2009) Kontrol odağı eğitim programının İlköğretim 6. 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin kontrol odağı düzeyine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir.
- Silvester J, Anderson-Gough FM, Anderson NR, Mohamed AR (2002) Locus of control, attributions and impression management in the selection interview. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 75: 59 - 76.
- Solmuş T (2004) *İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler: Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi* (Beta Yayınevi, İstanbul).
- Soysal A (1997) Örgütlerde yabancılaşmaya ilişkin teorik ve uygulamalı bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Spahi E (2010) Kosova ve Türkiye’de öğrenim gören üniversite öğrencilerinin duygusal zeka ve kontrol odağı düzeylerinin incelenmesi .Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara.

- Spahi E (2010) Kosova ve Türkiye’de öğrenim gören üniversite öğrencilerinin duygusal zeka ve kontrol odağı düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara.
- Sulu S, Ceylan A, Kaynak R (2010) Work Alienation as a Mediator of the Relationship between Organizational Injustice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals. *International Journal of Business and Management* 5 (8): 27-38.
- Şengüder Ş (2006) Lise 1-3 öğrencilerinde kontrol odağı ile ruhsal sorunlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve akademik başarı ile kıyaslanması. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, İzmir.
- Şentürk FK, Durna U (2012) Üniversite öğrencilerinin kontrol odaklarını çeşitli değişkenler yardımıyla tespit etmeye yönelik bir çalışma *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi* 8(15): 38-47.
- Şimşek MŞ, Çelik A, Akgemci T, Fettahlıoğlu T (2006) Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (15): 569-587.
- Tabak A, Erkuş A (2008) Kontrol odağının bireylerin belirsizlikle baş etme düzeylerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1): 2013-228.
- Tabak RS, Akköse K (2006) Ergenlerin sağlık kontrol odağı algılama düzeyleri ve sağlık davranışlarına etkileri. *TAF Preventive Medicine Bulletin* 5 (2): 118-13.
- Taş İ (2011) Öğretmenlerde yaşamın anlamı yaşam doyumu sosyal karşılaştırma ve iç-dış kontrol odağının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim, Sakarya.
- Taş L (2007) Yabancılaşma ve kimlik. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Tekeli ŞG (2010) Lise son sınıf öğrencileri ile üniversite öğrencileri arasında bir karşılaştırma: Akademik benlik yeterliği, kontrol odağı, stresle başa çıkma ve

- problem çözme becerisi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara.
- Terzi AR (2011) Kontrol odağı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Eğitim ve Bilim Dergisi* 36(162): 4-15
- Tezcan, M. (1997). Eğitimde Yabancılaşma. *İçinde Eğitim sosyolojisi*. 245-254. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/513/6344.pdf>, (22 Haziran 2016).
- Tokmak İ (2014) Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi. *Journal Of Business Research Turk* 6(3): 134-156.
- Tokmak İ (2014) Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 6 (3) 134-156
- Turan M, Parsak G (2011) Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 20(2): 1-20.
- Tutar H (2010) İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi* 65(01): 175-204.
- Tuygun Toklu A (2011) İşyerinde stres oluşturan faktörler: Özel sektör çalışanları üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Tükel İ (2012) Modern örgütlerde yabancılaşma ve kafka'nın "dönüşüm" romanının bu bağlamda analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi* 1 (2) : 34-48.
- Tükel İ (2012) Modern örgütlerde yabancılaşma ve kafka'nın "dönüşüm" romanının bu bağlamda analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi* 1(2): 34-50.
- Tüzün A (2014) Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.

- Uğur A, 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): 182-192.
- Ulusoy H (1988) Sanayi örgütü işçileri ve işe-yabancılaşma. *AÜDTCF* 77-85.
- Uslu M (1999) Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların kontrol odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Konya.
- Usul H, Atan A (2014) Sağlık Sektöründe Yabancılaşma Düzeyi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 16 (26): 1-10.
- Uysaler AL (2010) Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Ünüvar A (2012) Gerçeklik kuramına dayalı psiko-eğitim programının lise öğrencilerinin kontrol odağı ve yılmazlık düzeyi üzerindeki etkisinin incelenmesi. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir.
- Weiner B (1972) Attribution theory, achievement motivation, and the educational process. *Review Of Educational Research* 42(2): 203-215.
- Yaşar V (2006) Farklı liselerde öğrenim görmekte olan 16-18 yaş grubundaki öğrencilerin kontrol odağı düzeyleri ile bazı kişilik özelliklerinin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Yenice B (1995) Yabancılaşma ve ideoloji. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yerekaban HB (2007) Resmi ilköğretim okullarında görev yapan eğitim yöneticilerinin benlik saygısı ve kontrol odağı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Kontrolü Anabilim Dalı, İstanbul.

- Yeşilyaprak B (1990) Kontrol odağının belirleyicileri ve değişimine ilişkin araştırmalar: Bir eleştirisel değerlendirme. *Psikolojik Dergisi* 7 (25): 40-52.
- Yeşilyaprak B (2006) *Eğitimde Bireysel Farklılıklar* (Nobel Yayıncılık, Ankara).
- Yetiş Z (2013) Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşma. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Erzurum.
- Yılmaz A (2007) Hemşirelik öğrencilerinin epistemolojik inançları ile kontrol odağı arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Öğretimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yılmaz E (2011) Benlik saygısı, kontrol odağı ve öğrenme stillerinin akademik başarıya etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Savunma Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara
- Yılmaz S, Sarpkaya P (2009) Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimler Dergisi* 6 (2) : 314-333
- Yüksel H (2014) Yabancılaşma kavramı paralelinde emeğin yabancılaşması ve sonuçları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 14(2): 159-188.

EKLER

Ek 1: Örgütsel Yabancılaşma Faktör Analizi

İFADELER	BOYUTLAR		
	1	2	3
Günlük görevlerimi yerine getirirken gayet özgürüm		,820	
İşimde kendi değerlendirmemi kendim yapma özgürlüğüm var.		,798	
Günlük görevlerimi yerine getirme şeklim konusunda çok az yetkim var.	,357		
İş ile ilgili karar alırken çoğunlukla üslerime danışmam gerekmez.		,658	
İş faaliyetlerimle ilgili değişiklikler yapamam/yapma şansım yok/yapma yetkim yok.		,359	
Günlük faaliyetlerim büyük oranda başkaları tarafından belirlenir.		,568	
İşteki rolümü yerine getirirken kendi kararlarımı kendim alırım.		,780	
Benim yaptığım iş, örgütteki operasyonun başarılı gerçekleşmesine kayda değer bir katkı sağlar			,530
Bazen yaptığım işin amacını tam olarak anlamakta zorlanıyorum.	,666		
İşim gerçekten önemli ve yapmaya değerdir.			,585
Sıklıkla, işimin öneminden şüphe duyuyorum.	,630		
Sıklıkla, işimin burada pek de önem arz etmediğini düşünüyorum.	,738		
İşteki rolümün bu örgütün tüm operasyonu içindeki yerini anlıyorum.			,642
Yaptığım işin, bu işletmedeki diğer çalışanların yaptığı işler arasındaki yerini anlıyorum.			,524
Bu yaptığım tarz işte başarı hissi hissetmiyorum.	,715		
İşimin en önemli ödüllendirici yanı maaş alıyor olmamdır.			,626
İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor.			,525
Bu işte kişisel beceri ve yeteneklerimi kullanma imkanım pek olmuyor.	,546		
İşim son derece kendimi ödüllendirdiğimi hissettiğim bir tecrübe.			,683
İşim genellikle insana pek yaratıcılık imkânı vermeyen rutin ve sıkıcı bir iş.	,626		
İşim ilgi çekici ve olumlu anlamda zorlayıcı.			,482

Ek 2: İ ve Dış Kontrol Odağı Faktör Analizi

İFADELER	BOYUTLAR	
	1	2
Çoğu işte insanlar başarmayı hedefledikleri şeyleri büyük oransa başarabilirler.		,653
Eğer bir işten ne beklediğimi biliyorsam bu beklentimi karşılayacak bir iş bulabilirim.		,744
Terfi, işini iyi yapan insanlara verilir.		,755
İşini iyi yapan insanlar genellikle ödüllendirilir.		,700
İstediğin işe girmek daha çok şans meselesidir.	,649	
Terfi almak genellikle şansının iyi gitmesine bağlıdır.	,814	
Bir çok işte başarılı bir çalışan olabilmek için çok şanslı olmak gerekir	,789	
Çok veya az para kazanmak aslında şansa bağlıdır.	,736	

Ek 3:**Anket Formu**

Sayın Katılımcı,	
Bu anketten elde edilecek veriler yalnızca akademik çalışmalar için kullanılacaktır. Gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederiz.	
Doç.Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN	Sedat KAFALI

1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum,3=Kararsızım, 4= Katılıyorum,5=Kesinlikle Katılıyorum

	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
Günlük görevlerimi yerine getirirken gayet özgürüm.	1	2	3	4	5
İşimde kendi değerlendirmemi kendim yapma özgürlüğüm var.	1	2	3	4	5
Günlük görevlerimi yerine getirme şeklim konusunda çok az yetkim var.	1	2	3	4	5
İş ile ilgili karar alırken çoğunlukla üstlerime danışmam gerekmez.	1	2	3	4	5
İş faaliyetlerimle ilgili değişiklikler yapma yetkim yok.	1	2	3	4	5
Günlük faaliyetlerim büyük oranda başkaları tarafından belirlenir.	1	2	3	4	5
İşteki rolümü yerine getirirken kendi kararlarımı kendim alırım.	1	2	3	4	5
Benim yaptığım iş, örgütteki operasyonun başarılı gerçekleşmesinde kayda değer bir katkı sağlar.	1	2	3	4	5
Bazen yaptığım işin amacını tam olarak anlamakta zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
İşim gerçekten önemli ve yapmaya değerdir.	1	2	3	4	5
Sıklıkla, işimin öneminden şüphe duyuyorum.	1	2	3	4	5
Sıklıkla, işimin burada pek de önem arz etmediğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
İşteki rolümün bu işletmenin tüm operasyonu içindeki yerini anlıyorum.	1	2	3	4	5
Yaptığım işin, bu işletmedeki diğer çalışanların yaptığı işler arasındaki yerini anlıyorum.	1	2	3	4	5
Yaptığım işte başarı hissi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
İşimin en önemli ödüllendirici yanı maaş alıyor olmamdır.	1	2	3	4	5
İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor.	1	2	3	4	5
Bu işte kişisel beceri ve yeteneklerimi kullanma imkânım pek olmuyor.	1	2	3	4	5
İşim son derece kendimi ödüllendirdiğimi hissettiğim bir tecrübe.	1	2	3	4	5
İşim genellikle insana pek yaratıcılık imkânı vermeyen rutin ve sıkıcı bir iştir.	1	2	3	4	5
İşim ilgi çekici ve olumlu anlamda zorlayıcıdır.	1	2	3	4	5

Çoğu işte insanlar başarmayı hedefledikleri şeyleri büyük oranda başarabilirler.	1	2	3	4	5
Eğer bir işten ne beklediğimi biliyorsam bu beklentimi karşılayacak bir iş bulabilirim.	1	2	3	4	5
Terfi, işini iyi yapan insanlara verilir.	1	2	3	4	5
İşini iyi yapan insanlar genellikle ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
İstediğin işe girmek daha çok şansa meselesidir.					
Terfi almak genellikle şansının iyi gitmesine bağlıdır.	1	2	3	4	5
Birçok işte başarılı bir çalışan olabilmek için çok şanslı olmak gerekir.	1	2	3	4	5
Çok veya az para kazanmak aslında şansa bağlıdır.	1	2	3	4	5

Cinsiyet	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Yaşınız	<input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 26-35 <input type="checkbox"/> 36-45 <input type="checkbox"/> 46 ve üzeri
Medeni Durum	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr
Öğrenim Durumunuz	<input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü
Kaç Yıldır Bu Mesleği Yapmaktasınız?	<input type="checkbox"/> 1 yıl ve daha az <input type="checkbox"/> 2-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-9 yıl <input type="checkbox"/> 10-13 yıl <input type="checkbox"/> 14 yıl ve üzeri
İşletmedeki Çalışma Süreniz	<input type="checkbox"/> 1 yıl ve daha az <input type="checkbox"/> 2-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-9 yıl <input type="checkbox"/> 10-13 yıl <input type="checkbox"/> 14 yıl ve üzeri
İşletmede Görev	<input type="checkbox"/> Önbüro <input type="checkbox"/> Yiyecek-İçecek <input type="checkbox"/> Kat Hizmetleri
Yaptığınız Departman	<input type="checkbox"/> İnsan Kaynakları <input type="checkbox"/> Muhasebe <input type="checkbox"/> Diğer
Otel İşletmesinin Sınıfı	<input type="checkbox"/> 4 Yıldızlı <input type="checkbox"/> 5 Yıldızlı
Kadro Durumunuz	<input type="checkbox"/> Kadrolu(Daimi) <input type="checkbox"/> Sözleşmeli(Geçici) <input type="checkbox"/> Yarı zamanlı <input type="checkbox"/> Diğer
Göreviniz	<input type="checkbox"/> Departman Müdürü <input type="checkbox"/> Şef <input type="checkbox"/> İşgören <input type="checkbox"/> Diğer

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı: Sedat Kafalı

Uyruğu: T.C.

Doğum Yeri: Ankara

Tarihi: 27 Haziran 1982

Tel: 0542 670 21 31

E-posta: Sedatkafali@gmail.com

Adresi: Mehmet Akif Ersoy Mah. Yeni Toki C2/4 Blok D: 30 Merkez/Nevşehir

EĞİTİM

Derece

Kurum

Mezuniyet Tarihi

Lisans

SDÜ Burdur Eğitim Fakültesi

2004

Lise

Nevşehir Lisesi

1999

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl

Kurum

Görev

2015

Tudors

Müdür

2013-2014

Bilkent Kültür Girişimi

MağazaYöneticisi

2010-2012

Koton

Satış Danışmanı

2004, 2006, 2007

Milli Eğitim Müdürlüğü

Ücretli Öğretmen

YABANCI DİL

İngilizce

SERTİFİKALAR

İş ve Meslek Danışmanlığı Sakarya Üniversitesi