

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Serpil BABÜR

TURİZM SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA: ANTALYA BEŞ YILDIZLI
KONAKLAMA İŞLETMELERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Danışman

Yrd. Doç. Dr. V. Rüya EHTİYAR

Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2009

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ŞEKİLLER LİSTESİ	vi
TABLolar LİSTESİ	vii
ÖZET	ix
SUMMARY	x
ÖNSÖZ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YABANCILAŞMA KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

1.1. Yabancılaşma Kavramı ve Tanımı	3
1.2. Yabancılaşma İle İlgili Diğer Kavramlar	5
1.2.1. Anomi (Kuralsızlık)	5
1.2.2. Stres	6
1.2.3. Çatışma	6
1.2.4. Şeyleşme	8
1.3. Yabancılaşma Kavramının Tarihsel Gelişimi	8
1.3.1. W.F. Hegel Öncesi Dönem (Antik Dönem)	9
1.3.2. W.F. Hegel Sonrası Dönem (18. Yüzyıl Sonrası)	10
1.3.2.1. George W. F. Hegel ve Yabancılaşma	10
1.3.2.2. Feuerbach ve Yabancılaşma	11
1.3.2.3. Karl Marx ve Yabancılaşma	12
1.3.2.4. Durkheim ve Yabancılaşma	14
1.3.2.5. George Simmel ve Yabancılaşma	15
1.3.2.6. Herbert Marcuse ve Yabancılaşma	15
1.3.2.7. Melvin Seeman ve Yabancılaşma	16
1.3.3. Psikoanalitik Yaklaşımda Yabancılaşma	17
1.3.4. Varoluşçu Yaklaşımda Yabancılaşma	18
1.3.5. Sosyolojik Yaklaşımda Yabancılaşma	18
1.4. Yabancılaşmanın Nedenleri	19
1.4.1. Aile Eğitim ve Çevre	19
1.4.2. Kültürel Değişim	20
1.4.3. İnanç Tutum ve Değerler	20

1.4.4. Ekonomik ve Kurumsal Büyüme	21
1.4.5. Modern Toplum Yapısı ve Kentleşme	22
1.4.6. Teknoloji ve Otomasyon	22
1.5. Yabancılaşma Boyutları	23
1.5.1. Güçsüzlük	25
1.5.2. Anlamsızlık	26
1.5.3. Kendinden Uzaklaşma	26
1.5.4. Kuralsızlık (Normsuzluk)	26
1.5.5. Topluma Yabancılaşma (İzolasyon)	27
1.6. Yabancılaşmanın Sonuçları	27
1.6.1. Yabancılaşmanın Bireysel Sonuçları	28
1.6.1.1. Yaratıcılığın Yok Olması	28
1.6.1.2. Zihinsel Bozukluklar	28
1.6.1.3. Toplumsal İlişkilerden Kaçınma	29
1.6.1.4. Yaşama İlgisizlik, Uyuşturucu ve İntihar Eğilimi	29
1.6.1.5. Düzensiz Yaşam - Sapkın İlişkiler	30
1.6.1.6. Körü Körüne İtaat veya Robot Uyumluluğu	30
1.6.2. Yabancılaşmanın Toplumsal ve Sosyolojik Sonuçları	30

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

2.1. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı	32
2.2. Örgütsel Yabancılaşma Kavramının Ortaya Çıkışı	33
2.3. Örgütlerde Yabancılaşmanın Temel Etmenleri	34
2.3.1. Örgütsel Yabancılaşmaya Yol Açan Çevresel Etmenler	34
2.3.1.1. Ekonomik Yapı	35
2.3.1.2. Teknolojik Yapı	35
2.3.1.3. Toplumsal ve Kültürel Yapı	37
2.3.1.4. Sanayileşme, Kentleşme ve Sosyal Çözülme	38
2.3.1.5. Politik ve Hukuki Yapı	40
2.3.1.6. Sendikal Örgütlenmeler	41
2.3.1.7. Kitle İletişim Araçları	41
2.3.2. Örgütsel Yabancılaşmaya Yol Açan Örgütsel Etmenler	42

2.3.2.1. Yönetim Biçimi	43
2.3.2.2. Bilgi Akışı	44
2.3.2.3. Örgüt Büyüklüğü	46
2.3.2.4. Grup Özellikleri ve Modüler İlişkiler	46
2.3.2.5. Üretim Biçimi ve İşbölümü	47
2.3.2.6. Çalışma Koşulları	48
2.3.2.8. Ahlaki ve Törel Yapı	49
2.3.2.9. İnanç ve Tutumlar	50
2.4. Örgütsel Yabancılaşma Türleri	51
2.4.1. Örgüt Bireyinin Güçsüzlüğü	51
2.4.2. İşgörenlerde Anlamsızlık	52
2.4.3. Örgütlerde Kuralsızlık (Normsuzluk)	52
2.4.4. Örgüt İçi Sosyal Tecrit (Yalıtılmışlık)	53
2.4.5. İşgörenin Kendine Yabancılaşması	53
2.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları	53
2.5.1. İş Tatminsizliği	53
2.5.2. Örgütsel Sessizlik	54
2.5.3. Mesleki Tükenmişlik	55
2.5.4. Çalışma Yaşamının Kalitesizliği	56
2.5.5. Örgütsel Bağlılığın Azalması	57
2.6. Örgütsel Yabancılaşmayı Önleyecek Müdahaleler	57
2.6.1. Organizasyonel Müdahaleler	57
2.6.1.1. İş Zenginleştirme	57
2.6.1.2. İş değiştirme	58
2.6.1.3. Takım Geliştirme	58
2.6.1.4. Yönetime Katılma	59
2.6.2. Bireysel Müdahaleler	60
2.6.2.1. Kendini Tanıma	60
2.6.2.2. Kendini Geliştirme	61
2.6.3. Örgütsel Yabancılaşmayı Önlemede Organizasyonel Yönetim Anlayışları	64
2.6.3.1. Yabancılaşma Yönetimi	64
2.6.3.2. Stres Yönetimi	65
2.6.3.3. Çatışma Yönetimi	67

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

**KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA: ANTALYA-
ALANYA BÖLGESİ BEŞ YILDIZLI KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

3.1. Araştırmanın Amacı	69
3.2. Araştırmanın Kapsamı	70
3.3. Araştırma Yöntemi	70
3.3.1. Veri Toplama Yöntemi	70
3.3.2. Araştırmanın Analizinde Kullanılan Yöntemler	72
3.4. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları	72
3.4.1. Demografik Bulgular	73
3.4.2. Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik ve Boyutlara Ait İç Tutarlılık Oranları	76
3.4.3. Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Faktör Analizi	77
3.4.4. Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Bulgular	81
3.4.4.1. Güçsüzlük Boyutuna İlişkin Bulgular	81
3.4.4.2. Anlamsızlık ve Kuralsızlık Boyutuna İlişkin Bulgular	84
3.4.4.3. Topluma Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Bulgular	86
3.4.4.4. Kendine Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Bulgular	88
3.4.5. Faktörler Arası İlişkiye Ait Bulgular	90
3.4.6. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenlerine İlişkin Bulgular	91
3.4.6.1. Örgütsel Nedenlere İlişkin Bulgular	93
3.4.6.2. Çevresel Etmenlere İlişkin Bulgular	96
3.4.7. Örgütsel Yabancılaşma Nedenlerine İlişkin Güvenilirlik ve Boyutlara Ait İç Tutarlılık Oranları	99
3.4.8. Örgütsel Yabancılaşmaya Nedenlerine İlişkin Faktör Analizi	100
3.4.9. Yabancılaşma Nedenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	104
3.4.9.1. Güçsüzlük Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular	104
3.4.9.2. Anlamsızlık ve Kuralsızlık Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular	105
3.4.9.3. Topluma Yabancılaşma Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular	107
3.4.9.4. Kendine Yabancılaşma Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular	108
3.4.10. Demografik Özelliklerin Örgütsel Yabancılaşma Boyutları Üzerine Etkileri	109

SONUÇ	116
KAYNAKÇA	119
EK-1	
(Anket Formu Örneği)	129
ÖZGEÇMİŞ	133

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1.1 Yabancılaşma Boyutları	24
Şekil 2.1 Yabancılaşma ve Teknoloji Düzeyi Arasındaki İlişki	36
Şekil 2.2 Örgütsel Stres Yönetimi	65

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 3.1 Araştırma İçin Belirlenen Model	69
Tablo 3.2 İşgörenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	72
Tablo 3.3 Aylık Gelir – İşletmede Çalışma Süresi Çapraz Tablosu	73
Tablo 3.4 Cinsiyet – Medeni Durum ve Yaş Çapraz Tablosu	74
Tablo 3.5 Ölçeğin Güvenilirliğine İlişkin Bilgiler	75
Tablo 3.6 Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarının Sınıflandırılması	76
Tablo 3.7 Yabancılaşmanın Boyutlarına İlişkin Barlett ve Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) Testlerinin Sonuçları	77
Tablo 3.8 Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Faktör Analizi	77
Tablo 3.9 Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Faktör Analizi	78
Tablo 3.10 Örgütsel Yabancılaşmanın Güçsüzlük Boyutuna İlişkin Bulgular	80
Tablo 3.11 Örgütsel Yabancılaşmanın Anlamsızlık ve Kurlsızlık Boyutuna İlişkin Bulgular	82
Tablo 3.12 Örgütsel Yabancılaşmanın Topluma Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Bulgular	84
Tablo 3.13 Örgütsel Yabancılaşmanın Kendine Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Bulgular	86
Tablo 3.14 Faktörler Arası İlişkiye Ait Bulgular	87
Tablo 3.15 Örgütsel Yabancılaşma Nedenlerinin Sınıflandırılması	89
Tablo 3.16 Yabancılaşmanın Örgütsel Nedenlerine İlişkin Dağılım	90
Tablo 3.17 Yabancılaşmanın Çevresel Nedenlerine İlişkin Dağılım	94
Tablo 3.18 Yabancılaşma Nedenlerine İlişkin Faktör Analizi	97
Tablo 3.19 Faktörlerin İsimlendirilmesi	98
Tablo 3.20 Güçsüzlük Boyutuna İlişkin Anova Tablosu	98
Tablo 3.21 Güçsüzlük Boyutuna İlişkin Regresyon Modeli Özeti	99
Tablo 3.22 Güçsüzlük Boyutunun Nedenlerine İlişkin Sonuçlar	99
Tablo 3.23 Anlamsızlık ve Kurlsızlık Boyutuna İlişkin Anova Tablosu	100
Tablo 3.24 Kurlsızlık ve Anlamsızlık Boyutuna İlişkin Regresyon Modeli Özeti	100
Tablo 3.25 Anlamsızlık ve Kurlsızlık Boyutunun Nedenlerine İlişkin Sonuçlar	101
Tablo 3.26 Topluma Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Anova Tablosu	101
Tablo 3.27 Topluma Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Regresyon Modeli Özeti	102
Tablo 3.28 Topluma Yabancılaşma Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular	102

Tablo 3.29 Kendine Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Anova Tablosu	103
Tablo 3.30 Kendine Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Regresyon Modeli Özeti	103
Tablo 3.31 Kendine Yabancılaşma Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular	103
Tablo 3.32 İşgörenlerin Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Algılamalarında Eğitim Durumuna Göre Farklılıklar	106
Tablo 3.33 İşgörenlerin Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Algılamalarında Aylık Gelire Göre Farklılıklar	107
Tablo 3.34 İşgörenlerin Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Algılamalarında Çalıştıkları Departmanlara Göre Farklılıklar	108
Tablo 3.35 İşgörenlerin Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Algılamalarında İşletmede Çalışma Sürelerine Göre Farklılıklar	109
Tablo 3.36 İşgörenlerin Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Algılamalarında Sektördeki Çalışma Sürelerine Göre Farklılıklar	110

ÖZET

Günümüz turizm işletmeleri her ne kadar gelişen dünyaya ayak uydurarak daha modern ve kaliteli tesisler faaliyete geçirerek hizmette kaliteyi en üst noktaya çıkarmaya çalışsa da, işletme içindeki çalışanların tutum ve davranışlarındaki yaşanabilecek olumsuzluklar bütün çabaları boşa çıkarabilir. Bu nedenle yöneticilerin, işletme içinde çalışan tüm işgörenlerin örgütsel değerleri ve amaçları içselleştirmelerini sağlayabilmelidir. İşletme içinde yaşanacak olası bir yabancılaşma hissi zamanla artarak işletme için büyük tehditler doğurabilir.

Örgütsel yabancılaşmaya ilişkin literatür incelendiğinde, turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma ile ilgili çok sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Bu açıdan, çalışma literatüre katkı sağlaması bakımından önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, turizm sektöründe hizmet veren konaklama işletmesi çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerini ve yabancılaşmalarına neden olan faktörleri ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda, Antalya – Alanya bölgesinde yer alan beş yıldızlı konaklama işletmelerinin alt düzey çalışanları üzerinde bir araştırma yapılmış ve araştırma sonucunda işgörenlerin özellikle güçsüzlük ve anlamsızlık-kuralsızlık boyutlarında işletme içinde yabancılaşma duygusu taşıdığı tespit edilmiştir.

SUMMARY

Today's tourism business adapts to the developing world and offers high quality facilities and tries to move the service quality to the highest point. Nevertheless, the negativity in the attitudes and behaviour of employees may result in frustration. For this reason, administrators should make sure that all employees learn the organizational values and objectives by heart. A possible sense of alienation in the business will increase in time and can give rise to major threats to the business.

When the literature on the organizational alienation is explored it is realized that there is a very limiting number of studies. Therefore, the study carries importance due to its contribution to the literature.

The aim of this study is to reveal the level and the causes of organizational alienation of employees in the tourism business. For this purpose, a search is conducted on lower-level employees of the five star hotels around Antalya-Alanya and it is observed that the employees feel alienation especially in the sense of weakness, insignificance and irregularity.

ÖNSÖZ

Çalışmama katkılarından dolayı desteğini, bilgisini ve zamanını esirgemeyen tez danışmanım ve değerli hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. V. Rüya EHTİYAR'a, bilgi ve tecrübelerini paylaşarak yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Sayın Prof. Dr. Mehmet Ziya FIRAT'a, her zaman desteğini gördüğüm değerli hocam sayın Prof. Dr. Ahmet AKTAŞ'a,

Desteklerini ve sevgilerini her zaman yanımda hissettiğim, çok değerli AİLEM ve sevgili EŞİME,

Gönülden teşekkürlerimi sunarım.

Serpil BABÜR

2009, Antalya

GİRİŞ

Günümüzde bireyler, bilim ve teknolojinin meydana getirdiği hızlı bir değişimle birlikte sosyal ve psikolojik olarak bir kısım rahatsızlıklar yaşamaktadır. Bu değişim süreci içerisinde örgütlerin biçimsel yapılarında ve buna bağlı olarak da örgütün kültürel ve değer yapılarında farklı dönüşümler meydana gelmektedir. Bu durum ise beraberinde birey ve örgüt arasında bir farklılığı, yani yabancılaşmayı doğurmaktadır.

Bu değişimlerden etkilenen ve ülke için büyük öneme sahip sektörlerden biri de turizm sektörüdür. Son yıllarda özellikle Antalya bölgesinde modern konaklama işletmeleri yatırımları hızla artış göstermiş ve rekabet ortamında fark yaratabilme önem kazanmıştır. Bu farkı yaratacak en önemli nokta, turizmin emek yoğun bir sektör olması sebebiyle, kaliteli insan kaynağını güçlü bir örgütsel bağlılıkla istihdam edebilmektir. Bu noktada, örgütsel yabancılaşmanın işletme için yarattığı tehdit daha da tehlikeli boyutlara çıkmaktadır.

Örgüt içinde var olan yabancılaşma, işletmenin verimliliğini ve dolayısıyla işletme içi sosyal maliyetleri olumsuz olarak etkilemektedir. Yabancılaşan işgörenler işletmenin ürettiği ürün veya hizmetin kalitesiyle ilgilenmemekte, daha çok kendilerine sunulan iş sürecinin olumsuz yanlarını düşünmektedir. Bu durum da işletme içi bir çatışma ortamının oluşmasına neden olmakta ve verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. Bu tür sorunların ortadan kaldırılması ve işletmelerin örgüt kültürü çerçevesinde belirlenen hedef ve amaçlara ulaşabilmesi amacıyla yapılması gereken, işgörenlerin yaşam standartlarının yükseltilmesi ve örgüt değerlerini içselleştirilmesinin sağlanmasıdır.

“Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma” başlığını taşıyan bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Yabancılaşma kavramının genel olarak ele alındığı birinci bölümde, yabancılaşma kavramının tanımı, yabancılaşma kavramı ile ilişkili diğer kavramlar, yabancılaşma kavramının tarihsel gelişimi, yabancılaşmanın nedenleri, boyutları ve sonuçlarına yer verilmiştir.

İkinci bölümde, örgütsel yabancılaşma kavramını incelemek amacıyla, örgütsel yabancılaşmanın tanımı, bu kavramın ortaya çıkışı, örgütsel yabancılaşmaya yol açan örgütsel ve çevresel nedenler, örgütsel yabancılaşma türleri, örgütsel yabancılaşmanın sonuçları ve örgütsel yabancılaşmayı önleyebilecek bireysel ve organizasyonel müdahaleler yer almaktadır.

Araştırmanın son bölümünde ise, araştırmanın teorik kısmında ortaya konulan bilgilerin turizm sektöründeki yansımalarını ortaya koymak amacı ile Alanya bölgesinde faaliyet

gösteren konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde yapılan araştırma ve sonuçlarına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

YABANCILAŞMA KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

1.1.Yabancılaşma Kavramı ve Tanımı

Yabancılaşma kavramı, Türkçe'ye batı dillerinden geçmiştir. Kavramın kökü Fransızca'daki "alene", İspanyolca'daki "alienado", İngilizce'deki "alienist" sözcüklerine dayanır. Bu sözcükler kendisinden kopmuş insanı tanımlamak için kullanılmıştır (Fromm, 1996, s.98).

Yabancılaşmanın Latince orijini alienatio'dur. Bu isim, anlamını alienare (bir şeyi başkasının kılmak, almak, çıkarmak) fiilinden almıştır. Günümüzde kavram zaman zaman sıradan anlamıyla, zaman zaman da farklı disiplinlerde literal anlamlarıyla kullanılmaktadır (Schacht, 1970, s.2).

Yabancılaşma terimini ilk kullanan Hegel olmuştur. Hegel'e göre yabancılaşma, insanın fiziki ve ruhi varlığı arasındaki ayrım sonucu ortaya çıkmaktadır. İnsan kendisine ve çevresine yabancılaşmakta, kendisini düşünen ve hissedilen bir varlık olarak görmemektedir (Salerno, 2003, s.53). Hegel'e göre bu ruhun yabancılaşması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla yabancılaşma, ruhun kendi yarattığı maddi dünyadan duygusal anlamda uzaklaşması ya da farklılaşması sonucu ortaya çıkmaktadır (Fischer, 1976, s.38).

Yabancılaşma terimini etraflıca tartışıp tanımlayarak ilk kullanan ise Karl Marx'dır. Ayrıca Marx, yabancılaşmanın bireyselliğin kaybı anlamına geldiğini ve bu tür bir kaybın da aslında birey açısından ve toplum genelinde istenilmeyen bir durum olduğunu ortaya atan ilk kişidir (Kanungo, 1992, s.414).

Yabancılaşma, birçok yazar tarafından da farklı şekillerde tanımlanmaktadır, bu tanımlardan bazıları şunlardır;

Fromm'a göre "Yabancılaşma, bireyin dünyayı ve kendisini pasif ve alıcı biçimde, yani edilgen olarak kabul etmesi ve bu doğrultuda davranımlarda bulunmasıdır" (Fromm, 1992, s.125).

Demirer ve Özbudun'a (1998, s.7-9) göre ise yazılı tarih kadar eski olan ve ilk kullanımında dinsel bir nitelik taşıyan yabancılaşma kavramı, "kendinden geçme", "benliğin dışında olma" anlamını taşımaktadır.

Sosyolojik izahlarda yabancılaşma bir tür "şeytanla anlaşma" olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede "insan emeğinin, işinin ve eylemlerinin yapıldığı andan itibaren nesnelleşmesi,

insanın inisiyatifinin dışına çıkması, insanın denetiminden kurtularak bir bakıma kapitalistin eline düşmesidir” (Göka, 1990, s.94).

Yabancılaşma genel düzeyde, bireylerin var olan yapılara (toplumsal kurumlara) bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır (Ergil, 1980, s.73).

Marksist kuramı esas alındığında yabancılaşma, insanın kendi özünden, ürününden, doğal ve toplumsal çevresinden koparak; bu ürün ve çevrenin egemenliği altına girmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Tolan, 1981, s.3).

Levin (1994, s.391) yabancılaşmayı, bireyin toplumsal rollerinin anlamını yitirmesi nedeniyle ortaya çıkan toplumsal bir belirsizlik durumu olarak tanımlamaktadır.

Weisskopf (1996, s.22) ise yabancılaşmayı, insanın seçilmiş bazı potansiyellerini gerçekleştirebilmesi ve kişiliğinin sınırları içinde yer alan diğer potansiyellerini feda etmek zorunda kalması olarak tanımlamaktadır.

Shepard’a (1972, s.163) göre yabancılaşma, kişinin toplumsal bir yapıya katılımında kendi öz değerlerini sınaması ve sınıdığı bu değerler ile toplumsal değerler arasında uyumsuzluğun ortaya çıkması durumudur.

Kohn (1976, s.114) yabancılaşmanın insanların dış dünyaları ve kendi benlikleriyle ilgili düşünceleri sonucu ortaya çıktığını, başka bir ifadeyle yabancılaşmanın insanların iç ve dış dünyaya uyumlarıyla ilgili bir kavram olduğu söylemektedir. Yabancılaşmayı dolayısıyla, kişinin toplumsal dünyaya ve kendine olan inancını kaybetmesi, yaşadığı tecrit duygusu şeklinde tanımlamak mümkündür.

Seeman, yabancılaşma için tek bir tanım yapılamayacağını, çünkü yabancılaşmanın toplumsal koşullar ve duygusal kişiliğe bağlı olarak ortaya çıkan bir hastalık olduğunu söylemektedir. “Yabancılaşma, sosyo-psikolojik çerçevede çok boyutlu olarak ele alınmalıdır. Bu boyutlar; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşmadır” (Seeman, 1975, s.93).

Yabancılaşma, insan etkinliğinin ürünlerini olduğu kadar, insanın kendi temel özellikleri ile yapabilme gücünü de kendisinde bağımsız ve kendi üzerinde egemenlik kuran bir şeye çevrilmesi süreci ile bu sürecin sonuçlarını gösteren bir durum olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, bazı fenomen (görüngü) ve ilişkilerin kendi olduklarından daha başka bir şeye dönüşmeleri, insanların zihinlerinde yaşamdaki gerçek ilişkilerinin çarpık hale gelmesini gösteren bir kavram olarak da tanımlanmaktadır (Frolov, 1997, s.108).

Tüm bu tanımlardan farklı olarak yabancılaşma kelimesine farklı bir bakış açısı getiren Er’e göre ise “Yabancılaşma dendiğinde, pasif bir içerikle sanki kendiliğinden oluşan bir duruma işaret etme algısı uyandırıyor da, insanların yabancılaşmasında asıl etkenler dış

çevreyle ilgili olduğundan, “yabancılaştırma” anlamı vurgulanmak istenmektedir. San’ da kelimeyi aynı anlamda kullanarak, kelimenin aktif bir anlam içeriğine sahip olduğunu anlatmakta, aslında kavramın doğrusunun “yabancılaştırma” olarak kullanılması gerektiğini belirtmektedir” (Er, 2007, s.18).

1.2. Yabancılaşma İle İlgili Diğer Kavramlar

Çalışmada daha önce de değinildiği gibi yabancılaşma kavramını tam bir tanıma oturtmak oldukça zordur. Kavramın daha iyi anlaşılabilmesi açısından yabancılaşmayla ilgili diğer kavramların incelenmesi gerekmektedir. Bu başlık altında yabancılaşma ile ilgili kavramlardan: anomi, stres, şeyeleşme ve çatışmaya değinilmiştir.

1.2.1. Anomi (Kuralsızlık)

Anomi kavramı, “Anomie” yasa yokluğu anlamına gelen, Yunanca bir sözcükten gelir. Türkçe eserlerde genellikle “Anomi” olarak kullanılmış veya “kuralsızlık” sözcüğü ile ifade edilmiştir (Arbay, 1995, s.20).

Anomi; kuralları geçerliliğini yitirmiş ve herkes tarafından benimsenecek yeni kurallar yaratamamış bir toplumda, bireyleri toplumsal bütüne bağlayan bağların kopması durumunu ifade etmektedir (Tolan, 1996, s.286). Başka bir ifadeyle anomi; “güncel, bireysel ve toplumsal yaşamın tüm alanlarında, işyerinde, sokakta, ailesel yaşamda ve kişiler arası ilişkilerin büyük çoğunluğunda geçerli olan kuralların gücünü ve geçerliliğini yitirmesi veya bir kesim için hala geçerli olan kuralların diğer bir kesimin benimsediği ve uyguladığı yeni kurullarla birlikte var olması durumudur” (Tolan, 1981, s.2).

Mekanik dayanışmadan organik dayanışmaya geçişte, işbölümünün toplumsal gelişmeyi destekleyici bir etkisi bulunmaktadır. Fakat işbölümünün her ne kadar toplumsal dayanışmayı arttırıcı bir etkisi bulursa da, bütünüyle farklı olumsuz sonuçlar doğurması da mümkündür. İşbölümünün olumsuz sonuçları ile toplumda ortak inanç ve değerler etkinliğini yitirmekte ve bunun sonucunda anomi durumu ortaya çıkmaktadır (Durkheim, 2006, s.405).

Anominin en belirgin sebebi toplumsal değişmedir. Özellikle hızlı değişimlerin meydana getirdiği toplumsal baş dönmesidir. Kavramın babası olan E. Durkheim anomiyi izah ederken, kolektif bilinç, toplumsal dayanışma ve işbölümü kavramları üzerinde ağırlıklı durmaktadır (Arbay, 1995, s.20).

Kolektif bilincin zayıflaması, ortak değerlerin, ortak inançların etkinliğini yitirmesi ile sonuçlanır. Toplumda aile, din ve yardımlaşma kurumlarının zayıflaması sonucu, dengesizlik doğmakta ve değerler düzeni bozulmaktadır. Sosyal düzen, sosyal bütünleşme ve dayanışmayı sağlayamadığı takdirde, kişiler, kişisel amaçlar ve yöntemler ön plana çıkmaktadır.

Bireysel amaçlar ön plana çıktığı zaman, bireylerin topluma yönelttiği istekleri, sonsuza doğru uzanır. Eğer onu engelleyecek toplumsal ahlak olmazsa, bu isteklerin nerede biteceğini bilmek zorlaşır. Toplumun değer yargıları, toplum bireyleri tarafından çekici bulunur, içsel olarak özümselenirse, toplum üzerinde otorite kurucu bir özelliğe kavuşur. Bu değer yargıları bireyin ihtiyacını karşılar, bazen de onlara boyun eğdirir. Onları sonsuz ihtiyaç fırtınasından korur. Onları toplumla bütünleştirmek sayesinde yalnızlıktan korur (Arbay, 1995, s.21).

Anomiye neden olan diğer etmenler ise; sosyalleşmenin olmaması, toplumsal yapılanma ile toplumdaki kültürel yapının uyumsuzluğudur.

Yabancılaşma ve anomi kavramları aslında aynı olgu üzerine yoğunlaşmaktadır. Her iki kavram da toplumsal düzensizlik durumunu incelemekte, nedenlerini arayarak çözüm önerileri getirmeyi amaçlamaktadır. Eğer toplumsal yapıdaki anomi durumu engellenemezse, sonuç olarak toplumda bir çözümlenmeyle sonuçlanabilmekte ve dolayısıyla da bireyde bir yabancılaşma haline neden olabilmektedir. Anomiye yol açan birçok durumun kesinlikle yabancılaşma probleminin bir bölümünü oluşturduğunu söylemek mümkündür (Tatsis, 1974, s.230).

1.2.2. Stres

Stres modern toplumlarda insanın her zaman karşı karşıya olduğu olumsuzlukların başında gelmektedir ve aynı zamanda çalışanın yabancılaşmasına neden olan faktörlerden biridir. Kişi üzerinde rahatsızlık ve sıkıntıya neden olan her türlü etken sonucu stres ortaya çıkabilmektedir. Stres; kişinin dış uyarıcılara başka bir ifadeyle stres vericilere gösterdiği duygusal ve fiziksel tepki olarak tanımlanabilir (Cryer vd., 2003, s.102).

Stres kavramı öncelikle fizik ve mühendislik, daha sonraları da tıp ve psikoloji alanlarında araştırılmış ve tanımlanmaya çalışılmıştır. Fakat günümüzde, verimlilik kaygısıyla organizasyon içi davranışları araştırmak ve kaynakların etkili bir şekilde yönetilmesini sağlamak gibi nedenlerden dolayı, yönetim bilimlerinde de üzerinde oldukça fazla durulan bir konu haline gelmiştir (Örnek ve Aydın, 2006, s.138-139).

İş stresinin, çalışanların performanslarını ve aynı zamanda da iş dışındaki yaşamlarını etkileyen önemli faktörlerden biridir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004, s.65). Bu konu üzerine yapılan deneysel çalışmalar sonucunda iş stresinin, aynı zamanda çalışan üzerinde yabancılaşmayı arttırıcı etkisinin bulunduğu da ortaya konulmaktadır (Agarwal, 1993, s.723).

1.2.3. Çatışma

İletişim sürecinde işletmenin tüm birimleri arasında bilgi alışverişi gerçekleşmektedir. Bu süreçte yaşanan sorunlar, işletme içinde bazı tıkanıklıklara ve çatışmalara neden

olabilmektedir. Anlama güçlükleri, algıda seçicilik, dinlememe sorunları, yetersiz iletişim gibi nedenler işletme içi etkin iletişimi engelleyen ve bu sebeple de çatışmalara neden olabilen iletişimle ilgili sorunlar olarak sıralanabilir (Sökmen ve Yazıcıoğlu, 2005, s.4).

Çatışma, fizyolojik ve sosyo-psikolojik ihtiyaçların tatminine engel olan sıkıntıların meydana getirdiği gerginlik halidir. Çatışma, kişinin hedeflerine ulaşamayacağını düşünmesi veya kendi varlığı ile ilgili olarak bazı kaygılar duyması sonucunda ortaya çıkan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Thomas, 1992, s.265).

İşletmelerdeki çatışmanın temelinde, örgüt içi faktörlerin yanında kapitalizm sonucu ortaya çıkan fabrika ve sendikaların ortaya koyduğu kısıtlamalar içinde kalan biçimsel ve kurumsal insan davranışı da bulunmaktadır. Çatışma sonucunda bireyin standart karar verme mekanizmalarında bir bozulma meydana gelmekte ve bu nedenle de birey, çeşitli alternatifler arasından uygun olanının seçiminde zorluklar ve uyumsuzluklar yaşamaktadır (Eroğlu, 2004, s.383-384).

İşletme içinde var olan bireyler arası çatışmanın büyük bir bölümü örgüt yapısından kaynaklanmaktadır. Örgüt yapısından kaynaklanan çatışma nedenlerini de rol belirsizliği, örgüt politikaları, örgütsel değişim, adil olmayan ödüllendirme sistemi, hiyerarşik yapı, fonksiyonel bağımlılık şeklinde sıralamak mümkündür (Eren, 2003, s.611-617).

Çatışmanın nedeni, çalışanın işinden bekledikleri ile organizasyon yapısının çalışana sunduğu imkanların uyuşmamasıdır. İstekler, koşullar ve ödüller konusundaki bu uyuşmazlık sonucu ortaya çıkan çatışma durumunun altı önemli nedeni bulunmaktadır (Walton, 1972, s.71-72):

1- Çalışan, rekabet ve kişisel gelişim istemekte fakat yaptığı iş basitleştirilmiş ve yalnızca uzmanlığı doğrultusunda ona sunulmaktadır. Böylece işçi sadece sınırlı yeteneklerini kullanabilmektedir.

2- Çalışan, kararların alınması aşamasında söz sahibi olmayı ve eşit muamele görmeyi istemektedir. Buna karşılık organizasyon yapıları genelde hiyerarşi, statü ve rollerde farklılıklar, emir-komuta zinciri şeklinde oluşmaktadır.

3- İşletmeye bağlılık çalışan tarafından yaptığı işin özüyle doğrudan ilişkili olarak algılanmakta, çalışanın saygınlığı yönetime katılma derecesi ve işletmenin ürünü üzerinde sahip olduğu sosyal sorumluluk derecesine göre oluşmaktadır. Organizasyonlar ise hala maddesel ödüllendirme ve işçi güvenliği konuları üzerinde önemle durmakta, çalışanların diğer beklentilerini önemsememektedir.

4- Çalışan, kariyeri konusunda beklentilerinin hızlı bir şekilde gerçekleşmesini istemektedir. Fakat işletme hiyerarşik yapıyı düzenlerken ve kariyer gelişimini planlarken işçinin bu isteğini dikkate almamaktadır.

5- Çalışan, örgütsel yaşamda kişisel saygınlık, çalışanlar arası açıklık ve sıcak ilişkiler gibi duygusal durumlara daha fazla özen gösterilmesini istemektedir. Buna karşılık organizasyonlar rasyonelliğe daha fazla önem vermekte ve iş yaşamında nadiren duygusallığı kabul etmektedir.

6- Çalışan, organizasyon içinde rekabetçi duyguların geliştirilmediğini düşünmekte ve arttırılmasını istemektedir. Yine de yöneticiler, kariyer modelini ve ödül sistemini belirlerken çalışanlar arası rekabetçi değerlerin yüksek olduğunu varsaymakta ve buna göre hareket etmektedir.

Çatışma olgusu da yabancılaşmaya neden olan faktörlerden biri olarak sayılabilir. Gerek örgütsel gerek bireysel nedenlerle ortaya çıkabilecek olan sorunlar çatışmaya ve daha ileride ki adımda da yabancılaşmaya yol açmaktadır (Büyükyılmaz, 2007, s.14).

1.2.4. Şeyleşme

Şeyleşme kavramını ilk olarak çözümlenelerin merkezine yerleştiren Lukacs olmuş ve onu Fransa'da L. Goldmann izlemiştir. Lukacs şeyleşmeyi daha çok kapitalist sistemin en temel ve yaygın niteliği olarak değerlendirmiştir. Kapitalist toplumda şeyleşme, gerçek toplumsal ilişkilerin, eşyalar arasındaki bir ilişki niteliğinde belirmesi ve algılanmasıdır. Şeyleşme böylece gerçek ekonomik ve toplumsal ilişkiler üzerindeki bilinçlenmeyi de engellemiş olmaktadır. Şeyleşme, burjuva toplumunun bütününe kapsayan yapısal ve temel bir olgudur. Lukacs'a göre biçim ve parçanın, içerik ve bütünlük üzerinde giderek büyüyen bir egemenlik kurması, şeyleşmenin belirtilerinden biridir. Biçim ve parçanın bu üstünlüğü aynı zamanda burjuva biliminin de temel özelliğidir. Şu halde şeyleşme, eşyalar arasındaki ilişkilerin toplumsal ilişkilerin gerçek içeriğini maskeleymesinden kaynaklanmaktadır (Tolan, 1996, s.316).

Fetişizm yada şeyleşme, yabancılaşmanın en son evresi olarak değerlendirilebilir, ancak onunla özdeşleştirilemez, zira bu düzeye ulaşamayan başka yabancılaşma türleri de vardır (Soysal, 1997, s.8).

Şeyleşmede, insanın yarattığı değerlerin kendisinden bağımsız ve onun kontrolü dışında varlığını sürdürdüğü bir dünya söz konusudur. Bunun başka bir nedeni de teknolojinin hızlı gelişmesi ve giderek merkezileşen bir otorite tarafından denetlenmesidir (Tolan, 1996, s.242).

1.3. Yabancılaşma Kavramının Tarihsel Gelişimi

İnsanlık tarihi kadar eski olan yabancılaşma kavramını iki farklı dönemde incelemek doğru olacaktır. İlk dönem; yabancılaşmanın henüz metafizik bir düşünce olarak ele alındığı Antikite'deki felsefi yaklaşımlar dönemi, ikinci dönem ise yabancılaşmanın metafizik

boyuttan somut gerçeklikler dünyasına kaydırıldığı 18. yüzyılda ortaya çıkan Sanayi İnkılabı ve sonrasını kapsayan dönemdir.

Yabancılaşma, kaynağını dinden alan çok eski bir kavramdır; aşağı yukarı, örgütlenmiş din kadar eski bir tarihi vardır; batıda ve doğuda hemen hemen bütün klasik felsefi akımlar tarafından devralınmıştır. Bu kavram, insanın acıklı, trajik kaderi olarak nitelenebilecek bir düşüncenin çerçevesinde dolanmaktadır (Mandel,1975, s.23). Özellikle Batı düşünce sisteminde yabancılaşma fikrinin ilk kez ortaya atılmasının, Eski Ahit'te sözü edilen putperestlik kurumu çerçevesinde" olduğunu dile getirmektedir (Fromm, 1992, s.125).

Hıristiyan din terminolojisine göre yabancılaşma, bireyin Tanrı'dan yabancılaşması anlamında kullanılmakta ve bu düşünce yapısı içerisinde şeytan, melekler ve insanlar da yabancılaşanlar grubuna girmektedir. Ayrıca bu kavram ayrıca günahkâr beden ile bağımsız özgür ruh arasında parçalanmanın yarattığı duygu anlamına da gelmektedir (Fettahlıoğlu, 2006, s.12).

Augustine düşüncesine göre yabancılaşmanın hem olumlu hem de olumsuz anlamı vardır. Olumsuz anlamda yabancılaşma, ilk günahın bir sonucu olarak bütün insanlar doğuştan bu güdü ile duygusal tutkularla doğarlar. Olumlu anlamda yabancılaşma ise kişinin bu tutkulara karşı direnmesi ve bedeni tahrip eden şeylerden uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır. Mistizmde ise yabancılaşma, ruhsal coşkunluk, kendinden geçme ile dünyevi zevklerden özgürleşmedir, bu da doğaüstü gerçeklik bilgisinin ön koşuludur. Echart'ta bu anlam korunmakta, doğada köleleştirilen yabancılaşmış ruh kendisine tekrar dönmektedir. Aquinas ise yabancılaşmayı ruhun hastalıklı durumu, duygulardan kurtulma ve özgürleşme durumu olarak tanımlamaktadır (Markovic, 1989, s.67-68).

Yukarıda da bahsedildiği gibi yabancılaşma kavramını iki farklı dönemde incelemek mümkündür. Daha net bir bakış açısıyla bu iki dönemi Antik dönemden 18. yüzyıla kadar olan yani Hegel öncesi dönem ve 18. yüzyıl ve sonrası dönem olarak ayırmak daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

1.3.1. W.F. Hegel Öncesi Dönem (Antik Dönem)

Henüz adı konmamış bile olsa kavramın kökenlerini, antik dönem İonya felsefesine kadar uzatmak mümkündür. Antik dönem İonya fizikçilerinin insanı ihmal ederek daldıkları, doğa ve şeyler felsefesine M.Ö. 5. yüzyılın ikinci yarısında sofistler felsefenin merkezini ise yarar, becerikli yurttaş yetiştirmek gibi, pragmatist bir amaçla bile olsa doğa ve şey'lerden insana kaydırarak baş kaldırırlar (Fettahlıoğlu, 2006, s.13).

Dönemin Atina'sı, insana ve insan yaşamına ilişkin sorunların, kendilerini artan ölçülerde hissettirmeye başladığı bir kent haline gelmiş, bu yapılanma içerisinde ortaya çıkan insancı

tepki, sofistlerin ortaya çıkışı ile birleşerek doğa ve şey'ler felsefesine başkaldırıya dönüşmüştür (Bayat, 1996, s.7).

Yabancılaşma kavramı, ortaçağ ve sonrasındaki tarihsel süreç içerisinde, Yahudilik inancında (eski ahid'de) puta tapmayla ilgili olarak ortaya çıkar. Eski Ahid, insanların kendi yaşamları ile ilgili öznel nitelikleri, nesnelere aktardıklarını ve böylece, nesnelere öznel (insani) değerler taşıyan metalar haline dönüştüğünü (dinsel anlamı ile putlara dönüştüğünü) ifade ederek, bunun sonucunda insanın ancak puta tapma yolu ile kendi varlığıyla ilişki kurabilecek hale geldiğini söylemektedir. Böylece insan kendi gücüne ve kendi varlığına, ancak putlara boyun eğmekle ulaşabilmektedir.

Dinsel tarih bakımından ele alındığında, Yahudilik ve Hıristiyanlık gibi, Müslümanlıkta da yabancılaşma kavramına rastlamak mümkündür. Müslümanlıkta da; Yahudilik ve Hıristiyanlık gibi insanın kendisine, topluma ve doğaya yabancılaşmasını önlemeye yönelik motifler taşıdığı görülmektedir. Müslümanlık inancında, insanın putlara tapması yasaklanmıştır. Böylece insan yaratıcı ile yalnız kalır ve kendisine yada otantik varoluşuna yabancılaşmasına neden olacak olan, varoluş sorumluluğunu başka şeylere (putlara) devretmez. İslam dini, doğayı Tanrı'nın varlığına delil olarak tanımlamış ve doğayı tanrı ve insandan ayrı bir olgu olarak ele almamıştır. İslam dini insanın yaratılışını tanımlarken, Tanrısal bir öz ve doğanın bir unsuru olan toprak-çamur ikilisini kullanmıştır. Böylece doğa ve insan ayrılmaz bir öze bağlanmış ve doğa insanın var oluşunun ardındaki unsurlardan biri haline gelmiştir (Fettahlıoğlu, 2006, s.14).

1.3.2. W.F. Hegel Sonrası Dönem (18. Yüzyıl Sonrası)

Bu bölümde 18. yüzyıl ve sonrası düşünürlerinin yabancılaşma ile ilgili görüşleri ele alınmıştır.

1.3.2.1. George W. F. Hegel ve Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı ilk olarak Hegel tarafından kullanılmıştır. Hegel yabancılaşma kavramını ilk yazılarında "pozitiflik" adıyla ileri sürmüştür. Hegel'e göre insanlık tarihi aynı zamanda da insanın yabancılaşmasının tarihi anlamına gelmektedir (Büyükyılmaz, 2007, s.15).

Hegel ve çağdaşlarında yabancılaşma kavramı daha çok soyut, felsefi ve dinsel bir nitelik taşımaktadır. Marx'a göre, yabancılaşma kavramını ilk kez felsefi bir kavram haline getiren Hegel'dir. Hegel'den önce yabancılaşma kavramının üzerinde derinlemesine durulmamıştır. Hegel'de yabancılaşma kavramının birbiri ile ilişkili iki anlamı olduğu bilinmektedir. Bunlardan birincisi; bireyin özde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu bir şeyden

ayrıldığıının farkındalığıdır. İkincisi ise; bireyin özde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu, bir şeyden ayrı olan benliğinden kesin vazgeçişini ya da teslimiyeti; yani yabancılaşma durumundaki kendisini, bu ayrılığın zeminini yok etmek için kurban edişidir (Demirer, Özbudun, 1998, s.84).

Hegel’ci düşüncede tek gerçek, insanın gerçekliğidir, doğa dünyasının sözde gerçekliği aslında bir yabancılaşmadır. Çünkü; bu sözde nesnelliğin ardındaki görüntü, insana yüklenen, kendi öz yaşamını keşfetmek ve her şeyi kendi öz bilincinin niteliği olarak algılamak görevidir.

Hegel’e göre doğaya yabancılaşma, “ruhun tipik bir özelliğidir. Ancak, ruh gelişimini tam anlamıyla tamamladığında insan yabancılaşmış benliğinin üstesinden gelebilecektir. Yabancılaşma, mutlak ruh için kaçınılmazdır. Ruh, bu yabancılaşmadan diyalektik süreç içinde kendiliğinden kurtulmaktadır. Dolayısıyla yabancılaşma, “Mutlak Ruh”un kendini dışsallaştırması için zorunludur ve “Mutlak Ruh”un kendine dönme sürecinde aşılacaktır” (Sayers, 2003, s.120).

Hegel, yabancılaşma sürecini; bireyin kendisiyle tekrar bütünleşmek üzere toplumsal bütünden ayrılması olarak tanımlar ve yabancılaşma sürecinin aşılabilmesi için, bireyin yabancılaşma sürecinin farkına varması gerektiğini savunur (Demirer ve Özbudun,1998, s.13).

Hegel, yabancılaşma kavramını iki yönde kullanmıştır. Birinci anlamda yabancılaşma, insan ve özü arasındaki karşıtlıktır. Burada insan kendini kimliksiz, garip, yabancı hisseder. İkinci anlamında ise yabancılaşma olumludur, kendini yabancı hale getirme olarak kullanılmıştır ki burada bilinçlilik vardır (Schacht,1970, s.70).

Hegel yabancılaşmaya, insanın gelişebilmesi için geçirmesi gereken bir evre olarak bakmaktadır. Kısaca Hegel felsefesinde yabancılaşma, insan ruhunun daha sonra yeniden birleşmek üzere toplumsal kurumlardan ayrılması ve bireyselleşmesi şeklinde tanımlanabilir.

1.3.2.2. Feuerbach ve Yabancılaşma

Feuerbach’a göre yabancılaşmanın kaynağı dindir ve Tanrı yabancılaşmanın gerçek nedenidir. Yabancılaşma problemi, insan bilincinin Tanrı ve maddi dünya arasında tecrit hali sonucu ortaya çıkmaktadır (Horowitz, 1966, s.231).

Ayrıca, Feuerbach, Hegel’in ortaya koyduğu sistemi tersine çevirerek yorumlamıştır. Hegel’in ‘Mutlak Ruh’u yani Tanrı, Feuerbach için ‘kendine yabancılaşmış’ insandır (Tolan,1983, s.286).

Feuerbach’a göre, “insan kendi doğasının dışına çıkamaz. Bütün algı ve düşünceleri öznel yaşamı ile sınırlıdır. Bir başka deyişle insan, olgusal olanı öznel olarak yaşar ve kendi inanç

ve düşüncelerine bağlanır. Dinsel değerlerin tümü ve Tanrı inancı yalnızca insanın öznel doğasının ve beklentilerinin yansımasıdır. Dolayısıyla insan olmadan Tanrı da olmaz. Çünkü insan Tanrı'nın kendisidir” (Aydın, 2000, s.190).

Feuerbach, yabancılaşmanın aşılabilmesi için, insanın kendi özünü insan olarak kavraması gerektiğini söylemektedir. İnsanın bir takım “özel nitelikleri” bulunmaktadır. Bunlar, irade, akıl ve sevgi olmak üzere üç tanedir. Bu üç özellik aynı zamanda insan gelişiminin araçları durumundadır. İnsan, bu özel niteliklerini insan olarak kendisinde topladığı anda yabancılaşmaktan ve Tanrı'nın kölesi olma durumundan kurtulacaktır (Tolan, 1996, s.286).

1.3.2.3. Karl Marx ve Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramını açıklarken Hegel'den etkilenen Marx'da yabancılaşma kavramını ilk olarak felsefi bir çerçevede incelemiş, daha sonra da “yabancılaşmış emek” kavramı üzerinde durmuştur. Yabancılaşma emek yoluyla insanın özgür ve bilinçli eylemi, çarpık ve yabancılaşmış bir etkinliğe dönüşmekte, bunun sonucunda da yaşamın kendisi bir araç olmaya başlamıştır. Marx'a göre işçinin ürününe yabancılaşması, yalnızca emeğin bir nesnesi haline gelmesi, onun bir dışsal varoluş kazanması anlamına gelmez, ama onun dışında bağımsız olarak, ona yabancı bir şey olarak varolması ve onun karşısına bir güç olarak çıkması anlamına gelir.

Marx, yalnız yabancılaşmış emek kavramı üzerinde durmamış, aynı zamanda insanın çevresinden ve diğer insanlardan da yabancılaşmasını da incelemiştir. Ancak Marx'ın eserlerinde yabancılaşma kavramı “iş” merkezli bir nitelik taşımaktadır. Bu nedenle Marx, etkili bir üretim için hem birey hem de toplum yönünden yabancılaşma sürecinin aşılması gerektiğini vurgulamıştır (Marx, 2003, s.46).

Marx, yabancılaşmayı yoğunlukla tartışmış olduğu eseri ekonomi ve felsefe el yazmaları (Economic and Philosophical Manuscripts) adlı eserinde, emekçilerin sefil bir ticari mal durumuna düşürüldüklerini; işçilerin daha çok ürettikleri oranda, üretimlerinin gücü ve büyüklüğünün tersine olarak sefaletle sürüklendiklerini bildirmektedir. Ayrıca rekabetin gelişmesinin sonucu olarak ise, daha korkunç bir durumun ifadesi olarak, sermayenin çok az girişimcinin elinde şekillenmesine dikkat çekmektedir. Ona göre, işçinin üretiminin gücünün artıp genişlemesiyle, daha fazla zenginlik ürettikçe, kendisi daha da fakirleşmekte; kendi üretimi karşısında yabancı bir nesne durumuna düşmektedir. İşçi emeğini yaptığı işler aracılığıyla ne kadar dışlaştırırsa, karşısındaki nesnel dünya o kadar güçlenir; nasıl ki dinde insan tanrıya ne kadar çok şey verdiğinde kendisine daha az şey kalıyorsa, emekçi işine ne kadar çok şey verirse kendisine de o kadar az şey kalır (Er, 2007, s.20).

Marx, yabancılaşmanın çeşitli şekillerde ortaya çıkabileceğini belirtmekte ve yabancılaşma kavramını dört boyutta incelemektedir. Bunlar; emeğe yabancılaşma, iş sürecine yabancılaşma, doğaya yabancılaşma ve kendine yabancılaşmadır (Ferguson ve Lavalette, 2004, s.300–302).

Marx'ın üzerinde durduğu ilk yabancılaşma boyutu işçinin emeğine yabancılaşmasıdır. Marx'a göre kapitalist sistem içerisinde işçi; emeği üzerinde, dolayısıyla da emeği sonucu ortaya çıkan ürün üzerinde kontrol sağlayamamaktadır. Böylece işçinin emeği ve emeği ile ürettiği ürün, işçi için giderek farklı bir durum arz etmektedir. İşçi üretim sürecinde bedensel ve zihinsel emek gücünü tam kapasiteyle kullanamamakta, ürettiği eşyayı hiçbir şekilde satın alamayacak duruma gelmektedir. İşçinin emeği sonucu ortaya koyduğu ürün, artık işçinin karşısında yabancı bir nesne olarak durmaktadır.

Marx'ın yabancılaşma teorisinin ikinci boyutu, işçinin iş sürecinde kontrole sahip olamaması sonucu ortaya çıkmaktadır. Marx iş sürecine, yalnızca yaptığı iş karşılığında işçiye yeterli ücretin ödenmesi şeklinde dar anlamda bakmamakta, iş sürecini, işçinin yaptığı işe kendi yaratıcılığını ve aklını da katabildiği faaliyetler bütünü olarak görmektedir. Marx'a göre kapitalist sistemde işçinin, hedeflerin belirlenmesi ve üretimin sonuçlanması gibi çeşitli faaliyetlerde hiçbir etkisi bulunmamaktadır. Ayrıca iş süreci de işçinin kontrolü dışında gerçekleşmektedir. Böylece işçi yaptığı işe hiçbir anlam verememekte fakat yerine getirmektedir (Ferguson ve Lavalette, 2004, s.300-301).

Marx'ın üzerinde durduğu üçüncü yabancılaşma boyutu da doğaya yabancılaşma şeklindedir. İnsan-doğa ilişkisinde insanı diğer canlılardan ayıran özelliklerin başında doğaya egemen olabilmesi, onu değiştirebilmesi ve gerçek gereksinimleri doğrultusunda kullanabilmesi gelmektedir.

Marx'a göre yabancılaşmanın dördüncü boyutu ise insanın kendine yabancılaşmasıdır. Kendi ürününe ve iş sürecine yabancılaşan işçi, Marx'a göre giderek kendi öz benliğine de yabancılaşmaktadır. İşçi kapitalist sistem içerisinde kendi yaratıcı gücünü kullanamamakta, bu da insanın kendi öz varlığına yabancılaşması anlamına gelmektedir (Büyükyılmaz, 2007, s.24-25).

Marx, insansal özün yabancılaşmasının sonuçları olarak: “yabancı kılınmış, yabancılaşmış emek aracılığıyla, işçi bu emek ile ona yabancı ve onun dışında bulunan bir insanın ilişkisini oluşturur. İşçinin emek karşısındaki ilişkisi, kapitalistin, kendisine verilen ad ne olursa olsun, emeğin efendisinin ilişkisini oluşturur” (Esin,1982, s.35).

1.3.2.4. Durkheim ve Yabancılaşma

Durkheim yabancılaşma kavramına doğrudan değinmez. Ancak onun ortaya koyduğu “anomi” kavramı yabancılaşma tanımlarına temel oluşturur. Sonuç olarak yabancılaşma olgusunu doğuracak olan “anomi” kavramını literatüre sokmuştur.

Durkheim “düzen bozumu” yada “anomi”yi “tutkuların tam da daha disiplinli olmaları gereken bir anda daha az disiplinli olması” olarak tanımlamaktadır ve anomi tanımı, ampirik sosyolojide yabancılaşmanın temel unsurlarından kabul edilmiştir (Oruç, 2004, s.11).

Durkheim dayanışma ve işbölümü açısından toplumları iki kategoriye ayırmaktadır. Bunlardan birincisi daha çok ilkel toplumlarda görülen mekanik dayanışma türüdür. Bu dayanışma biçiminde işbölümü gelişmemiş ve roller farklılaşmamıştır. Diğer dayanışma türü ise, organik dayanışmadır. Bu dayanışmada işbölümü artmış, roller farklılaşmıştır. Bu aşamada bulunan toplumlarda, toplumun ortak değer yargıları, bağlayıcı normları, yani kolektif bilinci zayıflarsa, toplum kargaşa ortamına sürüklenir. Çünkü bu aşama farklılaşarak dayanışmayı gerektirir. İşbölümünden kaynaklanan farklılaşma var, ancak kolektif bilinçten kaynaklanan dayanışma yoksa, toplum çözülür. İşte bu hal anomi halidir (Arbay, 1995, s.6).

Durkheim organik işbölümü olgusunu genellikle olumlu karşılamakta, bunu toplumların normal ve mutlu gelişimi olarak değerlendirmektedir. Durkheim’e göre, “mekanik dayanışmadan organik dayanışmaya geçişte işbölümünün toplumsal gelişmeyi arttırıcı bir etkisi bulunmaktadır. İşbölümü ilerledikçe her birey topluma daha sıkı bir biçimde bağımlı olmakta, her bireyin yaptığı iş uzmanlaştıkça daha fazla kişisel nitelik almaktadır” (Durkheim, 2006, s.164).

Durkheim’a göre; “işbölümünün olumsuz sonuçları ile, toplumda ortak inançlar ve değerler etkinliğini yitirmekte ve bunun sonucunda anomi durumu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işine gömülen birey, kendi etkinliği içinde her şeyden soyutlanmakta, artık yanı başında çalışan iş arkadaşlarını kendisiyle aynı işin içinde algılamamaktadır. Dahası, onda artık böyle bir ortaklaşa iş düşüncesi bile bulunmamaktadır” (Durkheim, 2006, s.405).

İlk anomi durumu, sanayi yada ticaret yaşamındaki bunalımlar, iflaslar sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu durum organik dayanışma sonucunda birçok kesimde meydana gelen bozulmayı ve gerçekten de organizmanın kimi noktalarında kimi toplumsal işlevlerin birbirlerine uyarlanmamış olduğunu göstermektedir. İkinci anomi durumu ise emek ile sermaye arasındaki karşıtlık durumudur. Sanayi işlerinde uzmanlaşma arttıkça, dayanışmanın artmasına karşın işçi ve işveren arasındaki kavga daha şiddetli bir hal almaktadır. Durkheim, işin daha az bölünmüş olduğu küçük sanayi kesiminde işçi ve işveren arasında göreceli bir uyumun olduğunu söylemektedir. O’na göre bu kavga, dolayısıyla anomi durumu, büyük sanayi kesiminde ileri düzeydedir. Üçüncü anomi durumu bilimin aşırı parçalanması ve

uzmanlaşması sonucu bilgi alanında ortaya çıkmaktadır. Durkheim'e göre "birbiriyle buluşmayan, çok sayıda ayrıntı-incelemelerine bölünen bilim artık sağlam bir bütünlük oluşturmamaktadır" (Durkheim, 2006, s.407-409).

1.3.2.5. George Simmel ve Yabancılaşma

"Modern yaşamın en derin sorunları bireyin, boğucu toplumsal kuvvetler, tarihsel miras, dış kültür ve yaşam tekniği karşısında varoluşunun özerkliğini ve bireyselliğini koruma savından kaynaklanmaktadır" diyen George Simmel, mal mübadelesinin yerini alan parayadaya ekonomik sistemin, insanın bütünlüğünü tehdit ettiği düşüncesindedir. İnsan ilişkilerinin nesnelleşmesinin mal mübadelesinden para ekonomisine geçiş ile yakından bağlantılı olduğunu savunur. Simmel'in günümüzdeki yabancılaşma irdelemelerinde etkili bir saptaması da "nesnelleşmiş kültür" e ilişkin olanıdır (Oruç, 2004, s.11).

Simmel kültürü "içsel ve dışsal emeğin sonucu olarak yaşamın rafine manevi biçimleri" şeklinde tanımlamakta ve kültürel görüngülerin üç kategoriyi kapsadığını söylemektedir. Bunlardan ilki, nesnel dünyası yada Simmel'in deyişiyle "kültürün maddi ürünleri", ikincisi maddi ve zihinsel ürünlerin ortaya çıktığı süreç, üçüncüsü ise bireyin kültürü benimseme, bilgi ve eğitim edinme sürecidir. Simmel maddi ve manevi ürünlere "nesnelleşmiş tin" demektedir. Toplam kültürün her bir birey tarafından erişilen ve kullanılan kesimine "öznel kültür", bütünsel kültüre ise "nesnel kültür" adı verir. Nesnel kültürün eriminin artışı ile öznel kültür düzeyinin düşüklüğü arasındaki farkı ise temel bir sorun olarak görmektedir ve bu farkın giderek büyüdüğünü düşünmektedir. Simmel'e göre bu durum hem üretimi hem de tüketimi ilgilendirmektedir ve yabancılaşmanın kaynağıdır (Oruç, 2004, s.12).

1.3.2.6. Herbert Marcuse ve Yabancılaşma

Marcuse eserlerinde, Marx'ın yaşadığı döneme oranla sosyal yaşamın birçok değişikliğe uğradığını belirtmektedir. Marx, kapitalist toplum içinde yabancılaşan sınıfın işçi sınıfı olduğunu ileri sürmekteydi. Buna karşılık Marcuse, ileri sanayi toplumunu incelemiş ve yabancılaşmanın toplumun tüm temel sınıfları için geçerli olan bir olgu olduğunu ileri sürmüştür (Büyükyılmaz, 2007, s.25).

Marcuse, "Marksçı kavrama göre, çalışma saatleri ne kadar düşürülüyor olursa olsun, zorunluluklar alanı yabancılaşma alanı olarak kalacaktır. Üstelik bu kavram, özgür insan etkinliğinin toplumsal olarak zorunlu çalışmadan temelde farklı olduğunu ve temelde farklı kalması gerektiğini ima ediyor görünmektedir. Bugün bir şey, yarın başka bir şey yapabilen, her alanda başarılı önceki Marksçı birey kavramı, son derece gelişmiş sanayi toplumuna

uygulanabilir görülmemektedir” ifadesi ile Marx’dan hangi noktada farklı düşündüğünü ortaya koymuştur (Marcuse, 1969, s. 22).

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 denetim, bireyin üretmiş olduğu ihtiyaçlar çerçevesinde sağlanmaktadır (Andrew, 1970, s.253).

Marcuse kapitalist sistemin modern insan üzerinde yarattığı bir başka olumsuzluğun da, insana kendini ifade etmesini ve sosyalleşmesini sağlayacak zamanı bırakmaması olduğunu söylemektedir. Kapitalist sistemde modern insan tüm zamanını yoğun olarak çalışmak ve bu yoğunluk sonucu yorgun düşen vücudunu dinlendirmek için harcamaktadır. Dolayısıyla da bireyin dış dünyayla ve diğer insanlarla doğrudan ilişki kurabilmesi için zaman kalmamaktadır (Andrew, 1970, s.247–248).

1.3.2.7. Melvin Seeman ve Yabancılaşma

Seeman modern toplum yada endüstriyel düzen içerisinde işe yabancılaşmanın tipik bir olgu olduğunu söylemektedir. Ayrıca Seeman’a göre modern toplum içerisinde yabancılaşmış çalışanların sayısının çok fazla olması, yabancılaşma olgusunun yalnızca bireysel anlamda incelenemeyeceğini ortaya koymaktadır. Seeman yabancılaşmanın, politik düşmanlık, ırk ayrımı, zamanı boşa harcama, toplumsal hareketlilik gibi birçok toplumsal sonucu da olabileceğini belirtmektedir (Seeman, 1967, s.273).

Seeman’a göre yabancılaşma konusunda ortaya çıkan en büyük sorun, kavramın tek ve tam bir tanımının bulunmamasıdır. Bu nedenle de Seeman, oluşturduğu bu ayrımın test edilebilir varsayımlar ortaya koymaya yardımcı olacağını ileri sürer. Bu amaçla da yabancılaşma üzerine birçok araştırma yapmıştır (Seeman, 1983, s.172).

“The Signals of ’68: Alienation in Pre-Crisis France” isimli çalışmasında ise Seeman, 1968 olayları öncesinde Fransız işçilerinin yabancılaşma duygusu ile siyasal ilgi ve örgütsel katılma arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Seeman, 1968 olayları öncesinde Fransız işçileri için temel sorunun, yabancılaşma boyutları arasında özellikle güçsüzlük duygusu çerçevesinde odaklanmış olduğunu söylemektedir. Ayrıca aynı çalışmada Fransız ve Amerikan işçilerini karşılaştırmış, Fransız işçilerinin Amerikan işçilere göre daha fazla güçsüzlük duygusuna sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Seeman, 1972, s.388).

Seeman’a göre yabancılaşmanın beş ayrı boyutu bulunmaktadır. Bunlar (Seeman, 1983, s.173);

- Güçsüzlük: Kişinin sahip olduğu beklentiler ve inandığı olasılıkların kişinin kendisi tarafından belirlenememesi ve sonucunu değiştirebilmek için elinden hiçbir şey gelmediğini düşünmesi;

- Anlamsızlık: kişinin hayal ettiği geleceğine ulaşabileceği ile ilgili olarak umutsuz olması, düşüncelerini gerçekleştiremeyeceğine inanması;

- Kurlsızlık: kişinin hedef ve amaçlarına yalnızca toplumsal olarak kabul görmeyen davranışlar sonucu ulaşabileceğine inanması;

- Topluma Yabancılaşma: toplum tarafından yüksek değer verilen amaçlar ve inançların birey için bir anlam ifade etmemesi;

- Kendine Yabancılaşma: kişinin belirli bir davranışının, geleceğe yönelik beklentileri ile uyuşmaması, beklentilerinin dışına çıkarak farklı davranmasıdır.

Yabancılaşma boyutları ayrıca ele alınacağından, burada detaylı olarak ele alınmayacaktır.

1.3.3. Psikoanalitik Yaklaşımda Yabancılaşma

Psikoanalitik yaklaşımda, yabancılaşma kavramı, içsel çatışma çerçevesinde ele alınmış ve daha çok kendine yabancılaşma üzerinde durulmuştur.

Horney “nevrotik insanın kullandığı savunma yöntemlerinin O’nu kendisine ve diğer insanlara yabancılaştırdığı” kanaatindedir.

Horney için insanın gerçek özünden vazgeçmesi şeytanla antlaşma bağlamında bir kendine yabancılaşmadır. “Gerçek öz’den vazgeçme ile ortaya çıkan bu kendine yabancılaşma durumu, bellek kaybı, kişiliksizleşme ve kimlik yitimi duyguları ile tanımlanır (Fettahlioğlu, 2006, s.27).

Fromm’a göre ise yabancılaşma, “bireyin kendisini, kendisine yabancı gibi duyduğu deneyim biçimidir. Bu durumda kişi kendisini dünyanın merkezi, hareketlerinin yaratıcısı olarak görmemektedir. Artık hareketleri ve davranışlarının sonuçları, kişinin boyun eğdiği efendileri durumundadır. Yabancılaşmış birey, nesnelere algılamakta kendisi ve dış dünya ile üretici bir ilişki içinde değildir” (Fromm, 1991, s.117).

Fromm’a göre, “bireyin ekonomik amaçların aracı olarak boyun eğmesi, sermaye birikimini ekonomik etkinliğin amacı ve hedefi haline getiren kapitalist üretim biçiminin garipliklerinden kaynaklanmaktadır. Kişi kar sağlamak amacıyla çalışır ama sağladığı kar harcanmayacak, yeni yatırıma dönüşecektir. Yalnızca sermaye birikimi uğruna çalışma ilkesi nesnel olarak insanoğlunun gelişmesi açısından çok büyük bir önem taşımakta, ancak öznel olarak insanı kişisel olmayan amaçlar için çalışmak durumunda bırakmaktadır. İnsanı adeta kendi elleriyle inşa ettiği makinenin kölesi haline getirmektedir. Böylece de insan kişisel önemsizlik ve güçsüzlük duygusuyla doldurulmaktadır” (Fromm, 1996, s.99).

1.3.4. Varoluşçu Yaklaşımda Yabancılaşma

Varoluşçular, yabancılaşmayı hem olumlu hem de olumsuz anlamda kullanmışlardır. Olumlu anlamıyla yabancılaşma, yaşamın bir parçasıdır. İnsan, potansiyel ve aktüel ayrımında, dil, bellek, imgeleme ve uzağı görme yeteneği ile şu anda olduğu kendinden uzaklaşabilir. Olumsuz anlamıyla yabancılaşma, dış nedenler sebebi ile insanın potansiyelini kullanamamasını içerir. Varoluşçulara göre, insan özünü kendi yaratır. Önce varolup sonradan kendini oluşturan tek canlı insandır. İnsanın yabancılaşmasına neden olan en önemli dış faktör ölümdür (Sartre,1982, s.59).

Varoluşçu yaklaşımın önemli isimlerinden biri olan Heidegger, yaşamın otantik ve otantik olmayan iki yönünden söz etmiştir. Yabancılaşmayı ise “otantiklikten uzaklaşma” olarak tanımlar. Heidegger’e göre, otantiklikten uzaklaşmayı karakterize eden üç nokta vardır: “Ölümü düşünerek gelecekte soyutlanma, geçmiş şimdi ve gelecek arasında bağ kuramama, kendilik bilincinin yüzeyselliği” (Schacht,1970, s.209).

Varoluşçuluğun kurucularından olan Kierkegaard, Hegel’in Schelling’in ödünç mantığıyla, insanın varoluşunu ele alış biçimine şiddetle karşı çıkar. Kierkegaard’a göre, “insanın varoluş gerçeği, asla gerçekleşmesi mümkün olmayan” diye bir kavrama indirgenemez. Bir başka ifade ile; bireyselleşmiş varoluşu, insanın varoluş gerçeğinin özel bir biçimidir ve ayrı düşünülmesi mümkün değildir. İnsanın bu bireysel varoluşu, bireysel özgürlük, sorumluluk veya suçluluk, ümitsizlik, bağımlılık gibi kavramlar ile ilgili seçeneklerin bir sonucudur (Fettahlıoğlu, 2006, s.28-29).

May’a göre, “insanın yabancılaşmasının görünümlerinden biri, toplumsal cesaret adını verdiği, toplumsal ilişkiler sistematığı içerisinde ortaya çıkmaktadır. Toplumsal yapılanma içerisinde diğer insanlarla olan ilişkiler otantik bir yakınlık ile oluşmamaktadır. Zira; mevcut toplumsal yapılanma, bireylere bu cesareti vermemiş buna karşılık, otantik ilişkiler kurmanın riskini ortadan kaldıran, fiziksel ilişkiler alternatifini sunmuştur. Oysa, anlamlı ilişkilerin kurulabilmesi için otantik cesaret, bunun için ise, kişiliğin her yönü ile, aynı anda, ilişki kurmak zorunluluğu vardır.” Bireyler ancak bunu yaparak, kişisel yabancılaşmayı yenebilirler (May, 1988, s.144).

1.3.5. Sosyolojik Yaklaşımda Yabancılaşma

Sosyolojinin felsefeden ayrı bir bilim dalı olarak kabul edilmesinden sonra yabancılaşma, sosyologların ilgilendiği bir kavram haline gelmiştir. 20. yüzyıl başlarında sosyologlar, yabancılaşma kavramını daha çok anomi çerçevesinde ele almış ve sanayileşen ve hızla değişen toplum açısından incelemişlerdir (Fettahlıoğlu, 2006, s.30).

Merton, anomi kavramını çağdaş sosyolojide daha popüler hale getirmiştir. Ona göre anomi, “sosyal yapılaşmadaki dağılımdır; kültürel amaçlar ve onu gerçekleştirecek kişiler arasındaki kopukluktan kaynaklanır” (Kanungo,1982, s.20).

Sosyolojik yaklaşımda yabancılaşma kavramı anomi çerçevesinde incelendiğinden ve “anomi” kavramına ilişkin görüşler, yabancılaşma ile ilgili diğer kavramlar başlığında detaylı olarak incelendiğinden burada tekrardan detaylandırılmamıştır.

1.4. Yabancılaşmanın Nedenleri

Yabancılaşma kavramını değişik açılardan ele alan düşünürler, yabancılaşma nedenlerini de farklı başlıklar altında ele almıştır. Bu nedenle, yabancılaşmanın nedenlerini çeşitli şekillerde sınıflayabilmek mümkündür. Aile, eğitim ve çevreye bağlı nedenler, kültürel değişime bağlı nedenler, kentleşme ve teknolojik gelişime bağlı nedenler, örgütsel yapılanma ile ilgili nedenler vb. Ancak daha genel bir sınıflandırma ile bu nedenleri altı başlık altında değerlendirmenin daha faydalı olacağı düşünülmüştür.

1.4.1. Aile Eğitim ve Çevre

Bireyin kişilik kazanması, olgun ve normal davranışlar içine girmesi için aile, eğitim ve çevre faktörlerinin önemi büyüktür. Çünkü bu üç faktör, kişiliğin oluşmasında temel ve belirleyici etkenlerdir. Her insan gözlerini dünyaya, bir aile ve bir toplum içinde açar. Genellikle, bu toplum ve aile içinde yaşamını sürdürür ve ölür. Bireyin toplum içinde mutlu ve huzurlu bir yaşam sürdürebilmesi için, içinde yaşadığı topluma uyum sağlaması gerekir. İşte bu uyum sağlama işlemine sosyalleşme denir. Birey bir taraftan sosyalleşirken, diğer taraftan kendi kişiliği oluşur ve gelişir. Kişinin sosyalleşmesi ve kişilik oluşturması büyük ölçüde bu üç temel faktörün etkisi ile gerçekleşir. Bu üç faktörden birinin veya hepsinin, görevini tam anlamıyla yerine getirememesi, kişide anormal kişilik gelişimi ve anormal davranışlara neden olabilir (Eroğlu, 1993, s.96).

Birey, dünyaya geldiği andan itibaren ailesi ve yaşadığı sosyal çevreden etkilenerek, belirli tutum ve davranışlar geliştirir. Bireyin aile ortamı veya sosyal çevresi toplumla uyumsuz ise, birey de topluma uyum sağlamada zorlanacaktır. Kişinin yaşadığı ortam ve aldığı eğitim kişinin değerlerini belirler. Kişi topluma karıştığında, kendi değerlerine uymayan ortamlarda kendini o toplumdan yalıtılmış hissedecek ve yabancılaşmaya başlayacaktır. Bu nedenle kişinin aldığı eğitim ve yaşadığı aile, sosyal çevre çok önemlidir. Örneğin, birey aile ortamında sürekli özgürlüğü kısıtlanmış ve hiçbir şeyi tek başına deneme şansı verilmemiş ise birey, yetişkin olduğunda da başkalarına bağımlılık hissedecek ve bir karar alırken sürekli

başkalarından fikir almaya ihtiyaç duyacaktır. Bu nedenle bireyin yetişme tarzı, ailenin ve çevrenin tutumu bireyin doğrudan ilderideki kişiliğini etkileyecektir.

Eğitimde, üzerinde durulmadığı takdirde yabancılaşmaya neden olacak konular vardır. Bunlar, eğitimin sosyalleşme aracı olarak kullanılması, bireyin topluma uyum sağlayabilmesi için, toplumun inançları, gelenekleri ve değer yargıları eğitimde göz ardı edilmemesidir.

1.4.2. Kültürel Değişim

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. Yukarıda denildiği gibi, kültür bir topluma ait değerlerdir fakat bazı kültürel özellikler de aynı toplum içerisinde farklı noktalarda değişiklik gösterebilmektedir. Birey, ailesinden ve yakın çevresinden aldığı kültür ile toplumdaki kültür özellikleri arasında farklılıklar görürse, muhtemelen hiç değerlendirmeden aileden ve yakın çevreden aldığı kültür özelliklerinin doğruluğuna inanabilir ve toplumla uyumsuzluklar yaşamaya başlayabilir. İşte kültür farklılıklarından dolayı yaşanan bu uyumsuzluklar yabancılaşma için önemli bir nedendir.

1.4.3. İnanç Tutum ve Değerler

İnanç, bireyin çevresindeki olaylara ve diğer bireylerin tutum ve davranışlarına ilişkin görüşleridir. Bireysel inanç sistemi kişinin sosyal gerçekleri nasıl anlamlandırıldığını göstermektedir. Fakat inançlar, kişisel özellikler ve aynı zamanda kültürel değerlerin bir sentezi sonucu ortaya çıkmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s.342).

Tutum ise en basit şekliyle kişinin çevresinden algıladıkları doğrultusunda oluşturduğu düşünce, his ve inançların toplamı şeklinde tanımlanabilir. Bir bakıma tutum, davranışın öncü uyararı, başka bir ifadeyle bireyi davranışa hazırlayan bilgi birikimidir. Tutum, bireyin içinde bulunduğu ortamın ve kişilik özelliklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2006, s.38).

Bireysel inanç ve tutumlar, bireyin çevresel değişkenlere karşı değer yargı sistemini de oluşturmaktadır. Kişinin değer yaratan inanç ve tutumları, bireysel olarak oluşturduğu kavramlarla yakından ilişkilidir. Örneğin birey kendisini “tutucu” nitelendiriyorsa, arzu ettiği

sistem savunmaya öncelik veren, yetkileri merkezde toplamayı amaçlayan bir yönetim biçimi olacaktır. İnanç ve tutumları sonucunda oluşturduğu değer sistemi ile birey, çevresindeki değişimlere karşı tutumunu düzenleyerek, davranışlarının yönünü ve şiddetini belirleyecektir. Dolayısıyla değerler, insanların içinde buldukları durumları, eylemleri, nesnelere, diğer insanları değerlendirmede ve yargılamada benimsedikleri modellerdir (Büyükyılmaz, 2007, s.51).

Bireyin davranışlarının yönünü ve şiddetini belirleyen değer sistemi, bireyin yabancılaşmasında çok büyük bir öneme sahiptir. Bireyin çevresindeki değişimlere karşı davranışlarının şiddeti çok yüksek olursa bu kişinin yabancılaşmasına neden olacaktır. Eğer birey davranışlarının şiddetini ayarlar ve uyum sorunu yaşamaz ise yabancılaşma da ortadan kalkacaktır.

1.4.4. Ekonomik ve Kurumsal Büyüme

Fromm ekonomik gelişmelerin giderek insanları tutsak ettiğinden, buna bağlı olarak yeni toplum karakterlerinin ortaya çıktığından söz etmiştir. Fromm'a göre yeni toplum, sahip olma karakterini (egemen olma, kar elde etme) artırır, bu da insanın kendine özgü olmasını, potansiyelini kullanabilme eğilimini etkiler (Fromm, 2003, s.39).

İnsanlar belli değerlere göre hareket eder, buna göre çevresindeki olaylara farklı anlamlar verir, geçmişe dönebilir, bilinç dışı istekleri onu yönlendirebilir, diğerleri ile ilişki kurmak ister. Weiskopf'a göre "Ekonomik ve teknik büyüme, insan gelişimi gereği olan bu ihtiyaçları yadsır ve insanı tek boyutluluğa iter" (Weiskopf, 1996, s.190). Tek boyutlu insanın yaşam amacı da sadece ekonomik gelişme olmaya başlar ve insan hem kendine hem de çevreye yabancılaşmaya başlar.

"Ekonomik sistemin birey üzerinde yarattığı bu güç, siyasal sistem için de geçerlidir. Bireyler tarafından yaratılan devlet, bireye buyuran güç haline gelmiştir, kamu varlığı, kişisel varlığı ezer hale dönüşmüştür. İnsan kendi isteklerini belirtmek, bazı güçlere karşı çıkmak istese bile güvende olma isteği, onun özgürlükten kaçmasına neden olur" (Fettahlıoğlu, 2006, s.37).

Eğer insan dış dünyada varolan sistemleri kendi edinimlerinin sonucu olarak görmüyorsa, bu sistemleri boyun eğmesi gereken güçler ve değiştirilmeyecek güçler olarak algılıyorsa, kendini güçsüz hissedecek ve bu sistemler karşısında kendinden özdün verdiğini düşünecektir. Böyle düşünen, böyle hisseden bir insanın kendinden uzaklaşması ve çevreyle bütünleşememesi doğal bir sonuç gibi görünmektedir.

1.4.5. Modern Toplum Yapısı ve Kentleşme

Kırsal yaşam, geleneksel bir dünyadır. İnsanların uğraşları tarım ve hayvancılıkla sınırlıdır, ilişkiler yardımlaşma ve dayanışmayadayaıdır, 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. Cemaat yapısından cemiyet yapısına geçilmiştir. Mahallelikten milliliğe adım atılmıştır.

Kentleşme ve yabancılaşma arasındaki ilişki iki boyutludur. Bunlardan birisi, kent yaşamının ve ilişkilerinin getirdiği yabancılaşma, diğeri ise, köyden kente göçün getirdiği yabancılaşmadır (Arbay, 1995, s.46).

Kent yaşamına bakıldığında, kişiler çıkar amaçlı ilişkiler kurmuşlardır ve ilişkiler rollere dayanmaktadır. Tek düze binalar, şehirlerin betonlaşması gibi insanlarda duygusallıklarını yitirmeye başlamış ve donuklaşmışlardır. Geniş aile tipi ortadan kalkmış, komşuluk ilişkileri zayıflamış ve anlamını yitirmiştir. Bireyler, gürültü ve çevre kirliliği ile yaşamak zorunda kalmıştır. Medyanın, dünyayı evlere ve işyerlerine sokması, bireylerin tüm dünyanın yükünü omuzlarında hissetmesine neden olmuştur. Bürokratik yapılanmalar, karmaşık kurallar insanları zorlamaktadır. Sonuç olarak kentli; izole edilmiş, soyutlamış ve yalnızdır.

1.4.6. Teknoloji ve Otomasyon

İnsan yaşayabilmek, ihtiyaçlarını giderebilmek, doğaya egemen olabilmek için, kendisi ile çalışacak, kendisine yardımcı olacak araçlara, her zaman gereksinme duymuştur. İnsan doğuştan tabii çevre ile baş edebilecek araçlara sahip değildir. Bu araçları kendine verilmiş olan akılla, yapmakta ve kullanmaktadır. Teknoloji insanın kullandığı, araç ve gereçlerin bütünüdür. Bir başka tanımla, “Teknoloji bilginin pratik: maksatlar için organize edilmesidir” (Arbay, 1995, s.49).

Çalışma alanı makineye aktarıldığından işçinin işlemleri denetleme imkânı elinden alınıp, makineye verilmiştir. İşçi teknolojiye tabi olmuştur. İş yerinde işçiden bağımsız bir teknolojik mekanizma vardır ve işçiler bu mekanizmanın ayrılmaz parçalarıdır. Teknoloji patrona güç katmış, işçinin gücünü azaltmıştır. Artık işçinin yaptığı iş kendisi için ilginçliğini kaybetmiştir. Makine işçilerin üzerinde yabancı bir güç gibi onları kendisinin bir parçası gibi kullanmaya başlamıştır. İşçinin ustalığını elinden alan teknoloji, ustalığın işçiye sağladığı güvenceyi de ortadan kaldırmış, onun direnebilme dayanaklarını yıkmıştır (Fettahlıoğlu, 2006, s.38).

İnsanın teknolojiye bağımlı olduğu diğer bir alan, iş dışı hayattır. İş dışındaki hayatında da insan adeta makinelerle iç içe yaşamakta, birlikte soluk almaktadır. Artık evinde bile bütün işleri makine ile görmekte, evin dekorunu bile onlar oluşturmaktadır. Adeta makine insanın doğal çevresi olmuştur. İnsan tekniğin ürünü bir dizi eşya içinde dünyaya gelmekte, sosyalleşme süreci, eşyaya uyum sürecine dönüşmektedir. Davranışlarımızın, alışkanlıklarımızın, zevklerimizimizin oluşmasında büyük etken haline gelmiştir. Eşyalar sosyalleşmekte, insanlar ise eşyalaşmaktadır. Artık eşya insanın statü ve güç kazanma aracıdır. Yüce bir değere sahiptir (Arbay, 1995, s.52).

Otomasyona geçerken, insanın yerini makinenin almasıyla benzer işleri yineleyen insanın yabancılaşmasının engelleneceği düşünülmüştür. Oysa insan makinenin ritmine uymak zorunda kalarak kendi ritmine yabancılaşmıştır. Erikson, otomasyonun bireye getirdiği zorluk ve zararları şöyle özetler (Erikson, 1986, s.1-8):

- Otomasyon, el becerisi, görme keskinliği ve refleks çabukluğu gerektirir, malzemeye hakim olma ve muhakeme yapabilmeyi engeller.
- Bilgisayarlı makineler insanın kontrolü dışında çalışır, insanın makineyi kendi üstünde algılamasına sebep olur.
- Otomatik işlerde el işi ile zihin işi birbirinden ayrıdır, işgörenin yalnızca el işi yapması istenir.
- Otomasyonda sürekli aynı hareketler yineleniğinden sürekli kas gerilimi gerektirir.
- Otomasyon, işte makineye bağımlılık oluşturur, makine olmayınca insan hiçbir işe yaramaz, bu da insanın kendini değersiz hissetmesine neden olur.
- Otomasyonda çalışan hep aynı maddeyi görür ve dokunur, iş tümüyle monotonluk içindedir.
- Otomasyon olan işyerlerinde aşırı kontrol vardır, çalışanlar kendilerini sürekli denetim altında hissederler.
- İnsanın günlük gücünün önemli bir kısmını otomasyonun alması, özel yaşamına pek bir şey bırakmaz.

1.5. Yabancılaşma Boyutları

Felsefi ve sosyolojik bir kavram olarak ortaya atılan yabancılaşma kavramının giderek sosyo-psikolojik hatta psikolojik bir kavram haline geldiği, birçok araştırmada açıkça görülmektedir. Bu bağlamda çaba gösteren araştırmacılar, yabancılaşma kavramını genel yaşam ve iş ortamına bağlı operasyonel tanımlar vererek test edilebilir, ölçülebilir hale getirmişlerdir. 1960'lı yıllarının başlarından itibaren yabancılaşma ile ilgili pek çok araştırma yapılmış ve ölçek geliştirilmiştir. Yabancılaşmayı sadece kuramsal boyutta ele almanın

ötesinde, ampirik çalışmalar yaparak yabancılaşmanın somut bir biçimde ölçülmesi sorununun gündeme geldiği bu dönemde, özellikle Amerikalı toplumbilimciler bu alanda öncülük yapmışlardır. Bu araştırmacıların başında Seeman gelmektedir.

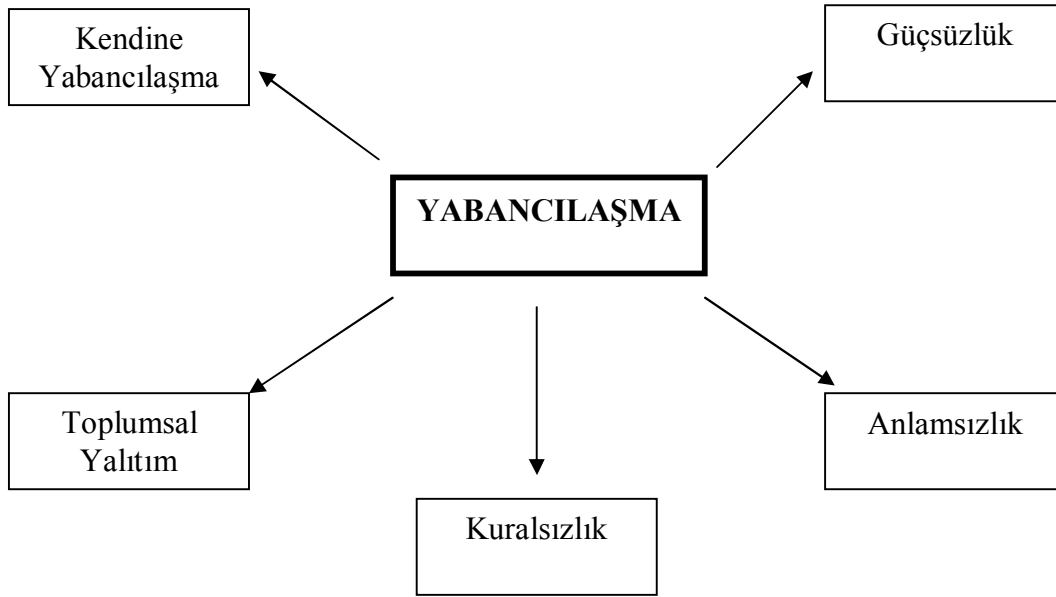
Yabancılaşmanın boyutlandırılmasında, Seeman'ın sınıflandırması büyük bir kabul görürken, bazı yazarlar da çok farklı olmasa da değişik sınıflandırmalar yapmışlardır. Örneğin Middleton (1963), Seeman'ın ölçeğinin boyutlarını esas almakla birlikte, yabancılaşmayı altı boyutta ele almıştır. Bunlar; güçsüzlük, normsuzluk, anlamsızlık, toplumsal yabancılaşma, işten yabancılaşma ve kültürel yabancılaşmadır.

“Kohn'un, Seeman'ın tanımlarından yola çıkarak oluşturduğu ölçekte “güçsüzlük, normsuzluk, kendinden uzaklaşma ve kültürel uzaklaşma” şeklinde dört boyut bulunmaktadır” (Kohn, 1976, s.114-115).

“Feuer (1963) yabancılaşmayı “sınıflı toplumun yabancılaşması, rekabetçi toplumun yabancılaşması, endüstriyel toplumun yabancılaşması, insan toplumunun yabancılaşması, ırkın yabancılaşması ve kuşakların yabancılaşması” diye altı farklı biçimde sınıflandırmıştır” (Fettahlıoğlu, 2006, s.31).

Ampirik çalışmalarda en çok Seeman'ın (1959) kavramsallaştırdığı yabancılaşma boyutları kullanılmaktadır. Seeman, 1959'da yayınladığı “On The Meaning Of Alienation (yabancılaşmanın anlamı üzerine)” adlı makalesinde beş ayrı yabancılaşma kategorisini vurgular. Bireyin kendisini algılaması ve davranışları açısından oluşturulmuş bulunan bu kategoriler şunlardır (Seeman, 1959, s.784):

- Güçsüzlük Duygusu (Powerlessness)
- Anlamsızlık Duygusu (Meaninglessness)
- Normsuzluk (Normlessness)
- Yalıtılmışlık Duygusu (Isolation)
- Kendine Yabancılaşma (Self-estrangement)



Şekil 1.1. Yabancılaşma Boyutları

Kaynak: (Soysal, 1997, s.20)

1.5.1. Güçsüzlük

Güçsüzlük, birisinin davranışları hakkındaki kararı sonuçlandırmaksızın beklemesi veya olaylar üzerinde denetimini yitirme duygusu şeklinde tanımlanabilir (Fettahhoğlu, 2006, s.34). Yani “kişinin, olayların kendini sürüklediği; olaylara gerçek benliğini yansıtamadığı duygusuna kapılması halidir” (Başaran,1992, s.229).

Duygulu’ya (1999, s.9) göre, “güçsüzlük, bireylerin yaşamını etkileyen koşullar üzerinde etkin olamaması yada denetim kuramaması”dır.

Literatüre bakıldığında güçsüzlüğün genelde üç anlamda kullanıldığı görülür: “Kendine ait aktivitenin kendine ait olmayan ürün için harcanması, beklentilerini gerçekleştirememesi, dış kontrolün aşırılığı” (Seeman, 1959, s.785).

Güçsüzlük ile ilgili öne sürülen nedenler incelendiğinde, teknoloji ve örgüt yapısı karşısında iki önemli gereksinmesinin, kontrol etme ve özerklik (otonomi) gereksinmelerinin tatmin edilmesinden yoksun kalma durumu dikkati çekmektedir. Bunun yanı sıra işgörenin yetersizlik duygusu, çalışma süreci üzerinde her türlü yönetim ve denetim olanağından yoksun kalma, örgütteki prosedür ve kurallardaki sık sık değişimler, teknolojinin değişim sıklığı, işgörenin sorunları çözmede yetersiz kalışı, becerilerin, yeterliklerin işin gereklerinin gerisinde kalması, yönetimi etkileme yollarının tıkanık oluşu, üretilen ürün yada hizmet karşısında dışlanma duygusu, güçsüzlük duygusunun yeğinleşmesine neden olmaktadır.

1.5.2. Anlamsızlık

“Anlamsızlık, grup tecrübesini tam olarak paylaşmada karşılaşılan başarısızlıklardır. Yani bireyin neye, hangi genel doğrulara inanacağını bilememesi halidir. Bireylerin toplumu ve çevresinde olup bitenleri anlayamama durumudur” (Soysal, 1997, s.21).

Anlamsızlık, “kişinin neye inanacağını bilmemesi, kişiye öğretilen doğruların kişi için bir anlam ifade etmemesi ve bu doğruların kendisini bir sonuca götüreceğine inancının olmaması” olarak tanımlanabilir (Bolton, 1972, s.544).

Seeman (1959, s.786; 1983, s.173)’a göre, yabancılaşmanın bu ikinci boyutu, bireylerin bağlı olduğu olayları anlama duygusuyla ilişkilidir. Seeman anlamsızlığı, “bireyin neye inanması gerektiği konusunda yeterince aydınlanamaması ve kişisel karar verme sürecinde bireyin doğruları ile toplumsal doğruların bütünleşmemesi” olarak tanımlamaktadır. Birey, doğru ve yanlış arasında bir ayırım yapamamakta, hangi doğrulara inanacağını ve bağlanacağını bilememektedir. Toplumsal düzen karşısında tamamen tarafsız ve kararsız olarak durmaktadır. Anlamsızlık, bir bakıma bireyin çevresinde olup bitenleri ve toplumu anlayamaması şeklinde tanımlanmaktadır (Seeman, 1975, s.100-101).

1.5.3. Kendinden Uzaklaşma

Seeman (1959, s.789-790) kendine yabancılaşmayı “kişinin belirli bir davranışının, geleceğe yönelik beklentileri ile uyuşmaması, kişinin beklentilerinin dışına çıkarak farklı davranması” olarak tanımlamaktadır. Başka bir ifadeyle yabancılaşmanın bu boyutu, kişinin eylemlerinin kendi dışındaki doyumlar için bir araç durumuna gelmesidir.

Geyer ise yabancılaşmanın bu boyutunu sistem yaklaşımı açısından ele almaktadır. Sistem yaklaşımı açısından kendine yabancılaşma, sistem içerisinde bir çeşit içsel iletişim eksikliği anlamına gelmektedir. Geyer, yabancılaşmayı sübjektif açıdan ele alan çalışmalarda, bu boyutun duyguları bastırma ve kişinin kendi benliğiyle iletişim kopukluğu yaşaması yönünden incelendiğini söylemektedir. Geyer’e göre ise kendine yabancılaşma kişinin bilincinin yok olduğu bir seviyede de ortaya çıkmakta, kuralsızlığın farklı çeşitleriyle kısmen bir zıtlık şeklinde görülebilmektedir. Başka bir ifadeyle, kendine yabancılaşma çoğu zaman kişinin kendisiyle iletişiminde kopukluk durumunu ifade etse de, kişinin bilincinin kaybolması şeklinde de ortaya çıkabilmektedir (Geyer, 1980, s.26-27).

1.5.4. Kuralsızlık (Normsuzluk)

Kuralsızlık, kuralların etkisini yitirmesi, amaçlara ulaşmak için kural dışı eylemlerin zorunluluğuna inanılmasıdır (Seeman, 1959, s.787).

Yabancılaşma konusunun bu dördüncü boyutu, anlamsızlığın kuralsızlığa dönüştüğü bir durumu belirtmekte ve Durkheim'in anomi kavramından türetilmektedir. Seeman yabancılaşmanın sosyo-psikolojik bir durumu yansıttığını söylemekte, dolayısıyla kuralsızlığında kişisel yönden ele alınması gerektiğini belirtmektedir (Seeman, 1975, s.102).

Dean ise kuralsızlığı, Durkheim'in anomi kavramından hareketle yorumlamıştır. Kuralsızlık duygusunun kişide huzursuzluk veya endişe, amaçsızlık yada belirli bir hedefi olmama şeklinde ortaya çıkabileceğini söylemektedir. Ayrıca Dean kuralsızlığın, amaçsızlık ve kişisel normlar ile toplumsal normların çatışması şeklinde iki ayrımı olduğunu belirtmektedir. Amaçsızlığı kişinin hayatına yön veren değerlerin yokluğu şeklinde tanımlamaktadır. Kişisel normlarla toplumsal normların çatışmasını ise, kişide varolan rekabet duygusu ile işbirlikçi yapı arasındaki uyumsuzluğun artması şeklinde yorumlamaktadır (Dean, 1961, s.754-755).

1.5.5. Topluma Yabancılaşma (İzolasyon)

Topluma yabancılaşma, diğerleri ile etkileşim kurabilme yeteneğinin yitirilmesi anlamına gelir. Birey bir toplum içinde yaşar ve o toplumun değerlerini bilinçli yada bilinçsizce benimser. Bazen sosyal kuralların içselleşmesi kişiliğin tümünü kapsamaz, kurallar insan doğası ile çelişebilir, burada topluma yabancılaşma başlar.

Seeman (1959, s.788-789), topluma yabancılaşmanın daha çok entelektüeller için geçerli olduğunu söylemektedir. Topluma yabancılaşmayı "toplum tarafından yüksek değer verilen amaçlar ve inançların birey için bir anlam ifade etmemesi" olarak tanımlamaktadır. Ayrıca Seeman, topluma yabancılaşmanın, toplumsal düzen eksikliği anlamına gelmediğini önemle belirtmektedir ve popüler kültür standartlarının bireysel beklenti ve yönelimlerinden farklı olması sonucu ortaya çıkacağını öne sürmektedir.

Kohn (1976, s.111-130) da yine aynı şekilde "Occupational Structure and Alienation" isimli çalışmasında Seeman'ın toplumsal yabancılaşma tanımını kullanmaktadır. Çalışmasında bu boyutla ilgili olarak, kişinin fikirlerinin ve önemli konulardaki düşüncelerinin, arkadaşlarından, akrabalarından, dini inancından olan diğer insanlardan ve genel olarak yaşadığı toplumdan farklı olup olmadığını araştırmaktadır. Böylece toplumda hâkim olan kültürel değerlerle, kişinin bu değerlere bakış açısı çerçevesinde toplumsal yabancılaşma seviyesini tahmin etmeye çalışmaktadır.

1.6. Yabancılaşmanın Sonuçları

Yabancılaşmanın ortaya çıkması beraberinde bir çok sonucu doğurmuştur. Bu sonuçlar bireysel, toplumsal ve sosyolojik sonuçlar olarak sınıflandırılabilir. Bu kısımda ilk olarak

yabancılaşmanın bireysel sonuçlarına daha sonra toplumsal ve sosyolojik sonuçlarına yer verilecektir.

1.6.1. Yabancılaşmanın Bireysel Sonuçları

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. Yabancılaştırıcı etkenlerin bireyde meydana getirdiği başlıca kişilik özellikleri; yaratıcılığın yok olması, zihinsel bozukluklar, toplumsal ilişkilerden kaçınma, yaşama ilgisizlik, uyuşturucu ve intihar eğilimi, düzensiz yaşam ve sapkın ilişkiler, toplumun değer yargılarına ve normlarına ilgisizlik veya karşıtlık, aşırı bencillik ve robot uyumluluğudur (Arbay, 1995, s.96).

1.6.1.1. Yaratıcılığın Yok Olması

Yabancılaşmış kişiyi ele veren belirgin özelliklerin başında, onun yaratıcılığının yok olması gelmektedir. Dünyaya gözlerini açtığı aile kurumunun içinde, sürekli engellenmiş, baskı altına alınmış, kendisine değer verilmemiş çocuk, korku, kaygı ve suçluluk duyguları içinde, tutarsız ve kararsız bir kişilik oluşturur. Sürekli ailesine bağımlı olarak yetiştirilmiş, fikri sorulmamış, kendisine sorumluluk verilmemiş bireyin, girişimciliği ve yaratıcılığı yok edilmiştir. Bu yaklaşım eğitim süreci içerisinde de devam ettirilirse, bireyin pasif kişiliği pekiştirilmiş olur. Eğitim sistemi özgür düşünmeyi, bağımsız karar vermeyi ve çözümler üretmeyi hedef almıyor; bireyleri bir takım üretilmiş bilgileri ezberlemeye, kalıplaşmış davranışları taklide yönlendiriyorsa, kişinin yaratıcılığını yok edecektir (Arbay, 1995, s.87).

Sonuç olarak, ailede, iş hayatında ve iş dışı sosyal yaşamda anlamlı ve sıcak ilişkiler geliştiremeyen, yalnızlaşan insandan olumlu davranışlar beklenemez. Yukarıda bahsedilen ortamlarda yetişen kişiler olumsuz ortamlardan dolayı kendine uygun bir kişilik geliştirememiş ve yaratıcılığını kaybetmiştir.

1.6.1.2. Zihinsel Bozukluklar

Yabancılaşmış insandan sağlıklı bir insandan beklenen normal davranışlar beklenemez. Kişi yaşadığı sağlıksız ortam nedeni ile yabancılaşma içine düşmüştür ve doğru kararlar alamayabilir. Bu tür insanların belirgin özelliklerinden biri de kaygılı ve endişeli oluşlarıdır. Kaygının bir adım ilerisi psikolojik bunalımdır. Kişi yabancılaşma duygusu içerisine girdiğinden bir çok noktaya farklı ve yanlış bakış açıları ile bakacaktır. Bu da onun zihinsel olarak doğru kararlar alamayacağını ortaya koymaktadır.

Tıpta bu konuya “Depersonalizasyon bozukluğu” denmektedir. Bu durum; Kişinin kendi zihinsel süreçlerinden veya bedeninden ayrıldığı duygusunun olduğu veya bunlara dışarıdan bir gözlemciymiş gibi bakıyor olduğu sürekli veya yineleyen yaşantılar biçimindedir. Bu sırada kendilerini mekanik, rüyada veya bedenlerinden ayrı olarak hissedebilirler.

1.6.1.3. Toplumsal İlişkilerden Kaçınma

Yabancılaşmanın en belirgin sonuçlarından biri, insanların kendi yarattıkları toplumsal ilişkilere egemen olmaktan çıkmaları, toplumsal ilişkilere yabancılaşmalarıdır. Birey yaşadığı toplum içerisinde evde, işte, okulda sokakta herhangi bir yerde sürekli insanlarla ilişki içerisinde. İşte bu ilişkiler esnasında her yerde koyulmuş olan kurallar ve düzen kişiyi alınan bu kararlara ve uygulamalara esir etmektedir. Kişi bu kuralları ve uygulamaları kendi değer yargıları ile bağdaştıramadığı takdirde kendini toplumdan uzak tutmaya ve ilişkilerden kaçınmaya başlamaktadır. İşte bu durum sonucunda birey topluma karşı yabancılaşmaya başlamaktadır. Toplumsal ilişkilerden kaçınma, yabancılaşmış insanın en belirgin özelliğidir.

Topluma karşı yabancılaşmanın ilk nedeni yine aileye bağlanabilir. Çocuklukta susturulan sağlıklı ilişkiler kuramayan bir çocuk büyüdüğünde de toplumda sağlıklı ilişkiler kuramaz ve toplumsal ilişkilerden kaçınmaya, kendi içine çekilmeye başlayacaktır.

Toplumsal ilişkilerden kaçınmada etkili olan diğer unsurlar ise; bireycilik, çıkarıcılık, insan ilişkilerinin aza inmesi, kişilerin rolleri gereği ilişki kurması, makineleşen ve standartlaşan insan ilişkileri şeklinde sıralanabilir. Tüm bu nedenler, yabancılaşmanın en belirgin özelliklerinden olan toplumsal ilişkilerden kaçınmayı doğurmaktadır. Çünkü artık birey yaşadığı toplumdaki ilişkilerin sadece rollere dayalı olduğunu, ilişkilerde çıkar söz konusu olduğunu ve içtenliğin yok olduğunu düşünmektedir (<http://marksizmleninizm.blogcu.com>).

1.6.1.4. Yaşama İlgisizlik, Uyuşturucu ve İntihar Eğilimi

Yaşamı anlamlı kılan insanın umutları, amaçları ve ülküleridir. İnsan bazı şeyler için hayatı yaşamaya değer bulur. Yaşamı anlamsızlaştıran özellikle anomik ortamdır. Bu ortamlarda insanlar hayatı anlamlandıran, değer yargılarını yitirirler. Toplumda milli bütünlüğü sağlayan, toplumun kolektif bilinci olan, değer yargıları aynı zamanda bireye yaşamında rol gösterir. Yaşamın ölçülerini koyar. Bu yaşam ölçülerinden yoksun kalan insan, yaşamını anlamlandırmada güçlük çeker. İnsanın insanla ilişkisini sağlayan, onları birbirine yaklaştıran, yüce değerler ortadan kalkınca, insan yaşamında bir boşluk hisseder, bu boşluğu ve anlamsızlığı bazen bencil duygularla yöneldiği para, madde ve eşya ile doldurmaya çalışır. Fakat insan madde boyutu ile doyumsuz bir varlıktır. Onun doyumsuz isteklerine sınırı, değer yargıları çeker. Doyumsuz arzuların durak noktalarını toplumsal değerler belirler. Değer

yargıları aşınca veya ortadan kalkınca, bu defa bireysel yönelim hayatı sorgulamaya ve ona ilgisizleşmeye dönecektir. Yaşamı anlamlı kılmadığı zaman, bu anlamı bir takım değişikliklerle sağlamaya çalışacak ve uyuşturuculara kurtuluş arayacaktır. Alkol ve uyuşturucularla da tatmine ulaşamayan insan için, hayatı en anlamlı kılan şey intihardır. İntihar aslında, anlamsızlığa karşı bir meydan okumadır. Devrimsel değişimler ve toplumsal çözümlerde bu sonuçları doğurabilir (Arbay, 1995, s.89-90).

1.6.1.5. Düzensiz Yaşam - Sapkın İlişkiler

Düzenli yaşam özveriyle, paylaşım ile sağlanır. Bu da insanın bencillik duygularından uzaklaşması ile mümkündür. İçinde bulunulan çevrede, ilişkiler çıkar üzerine kuruluyorsa, iki yüzlü ve tutarsızsa, bireye bu olgular aynen yansiyacaktır. Rasyonalist ve materyalist yaklaşımlarla insanlar maddeye yönlendirilirse, topluma hakim iletişim kanallarıyla da insanın doyumsuz arzuları tahrik edilerek öne çıkarılırsa, insan iç derinliğinden sevgi, saygı ve paylaşım duygularından uzaklaşır. İnsan bencilleşir ve yalnızlaşır. Bencil ve yalnız insan düzenli bir yaşam kuramaz.

Bunlara sosyal hayatın ve iş hayatının ilişkileri azaltıcı, insanı yalnızlaştırıcı, yönlendirici ve denetleyici etkileri eklenirse insanın bunalımı daha da koyulaşır ve düzenli bir yaşam sürdürmesi imkansızlaşır. Sapkın davranışlarda aslında düzensiz yaşamın sonucudur. Normal ilişkiler kuramayan kişiler sapkın ilişkilerde doyum aramaya başlar.

1.6.1.6. Körü Körüne İtaat veya Robot Uyumluluğu

Robot uyumluluğu, zorunlu itaatin, yönlendirme ve biçimlendirme sonucu, gönüllü itaate dönüşmüş ve yaşam biçimi haline getirilmiş şeklidir. Aileden başlayan, bireyi egemenlik altına alma olgusu, hayatın diğer safhalarında çeşitli yöntemlerle pekiştirilmiş ve insan tepkisizleştirilmiştir. İşbölümü ile insanın farklı zanaatkarlık özellikleri yok edilmiş, insanlar basit ve sıradan işler yapan, sıradan bireyler durumuna düşürülmüştür. Gelişmiş teknoloji ile bu sıradanlık pekiştirilmiş ve insan makinenin denetimine alınmış ve onun bir parçası konumuna getirilmiştir. İnsan artık farklı insani özellikleri olan birey değil, hepsi aynı işi yapabilecek özellikleri olan mekanik bireylere dönüştürülmüştür (Aybar, 1995, s.92). Bu nedenle doğan yabancılaşma sonucunda birey; körü körüne itaat etmeye ve robot uyumluluğunu göstermeye başlamıştır.

1.6.2. Yabancılaşmanın Toplumsal ve Sosyolojik Sonuçları

Toplumsal Sonuçlar; Yapılan araştırmaların bir çoğunda yabancılaşmış insanda en çok görülen davranış biçimi konformizm olmuştur. Hele ağır baskı koşullarından sonra bu çok

daha geçerlidir. Kendini sisteme karşı güçsüz hissedenden insan, geri çekilmekte ve istenilen koşullara çok çabuk uyum sağlayabilmektedir. Geri çekilme, hem sosyolojik, hem de psikolojik açıdan güçlü olana karşı en iyi savunma mekanizmasıdır. Tüm verili toplumsal normlara uyum sağlayamayan insan, onların karşısında kendi normlarını savunamayınca geri çekilmeyi tercih edecektir. Geri çekilmeye en iyi örnek, metropollerdeki gecekondu yaşantısı ve kültürü içinde bulabilmek mümkündür. Ne kent kültürüne uyum sağlanmaktadır; ne de ona karşı sistemli bir karşı koyuş yaşanmaktadır, bir yolla da olsa köylü-kentli karışık bir harman yakalanmıştır. İkinci sonucu, kötümserliktir. Geleceğe güvenle bakabilme yoktur. Düş kurma alabildiğine azalmıştır. Hayatın her alanına ait kötümserlik yaşamın ana hatlarını belirler. Sosyolojik olarak, toplumsal karamsarlık ve geleceksizliktir. Üçüncü sonucu, insanın kendisiyle aynı konumdaki insanlara karşı duyduğu korkudur. Yabancılaşma o boyutta bir korku yaratır ki, insanlar konuşmaktan, beraber olmaktan vs. dahi korkar hale gelirler. Günlük yaşantıda bunun örneklerini çokça ve sıkça görebilmek mümkündür.

Yukarıda ifade edilen tüm sonuçlar, birbirini tamamlayan, birlikte varolan sonuçlardır. Hiçbiri diğerinden bağımsız değildir. Yabancılaşmanın sosyolojik sonuçları şöyle özetlenebilir (<http://marksizmleninizm.blogcu.com>):

- Toplumsal kurumlara ve topluma karşı gelen bir korku, güvensizlik ve onlar karşısında güçsüzlük.
- Geleceğe karşı kötümserlik, değişime karşı inanç ve güvenin yitirilmesi.
- Toplum geneline uygulanırsa, tüm bunların sonucunda toplumsal örgütlenmelerde (kitle örgütleri, dernekler, sendikalar vs.) zayıflık.
- Kişi, kültür, otoriter ve totaliter rejimlere kolayca uyum ve bu tür toplumsal kültürlerle yatkınlık.
- Bastırılmış duygu ve düşünceler, otoriter eğilimler sonucu saldırganlık (örneğin, toplumsal linç olayları).
- Toplumsal kültürsüzlük, kişiliksizlik, toplumsal çürüme.
- Yaşamın her alanında kokuşma, yaşamın anlamsızlaşması sonucunda yaşama son verme (intihar olgusu) eğiliminin ciddi düzeylerde artması.
- İnsanın yarattığı, ürettiği şeye karşı duyduğu ilgisizlik, kayıtsızlık, denetimsizlik.
- İnsanı insan yapan değerlerden uzaklaşma, insan olarak yok oluşa doğru gitme.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

2.1. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı

Bir örgüt, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insan topluluklarından oluşmakta ve amaç ortaklığı insanları birbirine daha bağımlı kılabilmektedir. 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., 2003, s.242-243).

Genelde tüm insanlar hayatlarının üçte ikisini örgütlerde geçirirler. Bu sebeple örgütlerde yabancılaşma sorunları bütün insanları ilgilendiren olguların başında gelmektedir. Örgütlerde çalışanların yabancılaşma sorunlarıyla, örgütün etkinliği ve verimliliği arasında yakın bir ilişki vardır. Günümüzde yabancılaşmanın kabullenilmesi değil, aşılması yolunda yoğun araştırmalar yapılmaktadır. Bu yaklaşımın ana sebebi, insanı çatışmaya, isyana, stres ve ruhsal yorgunluğa sürükleyen unsurların halihazırdaki ve sayısındaki tahammülü imkansız artışlardır (Fettahloğlu, 2006, s.47).

İşletme içi sınıflaşmanın fazla olması, amaç ve düzeyden daha ileri kişisel kararlar alınması, işçinin emeğinin üretimden daha fazla yabancılaşması gibi unsurlar işletme çalışanlarında yabancılaşma eğiliminin artmasına neden olacaktır. Ayrıca çalışanlar arasındaki kişisel ilişkiler, zamanla çalışma koşulları, kurallar, örgüt içi ve dışı etmenler nedeniyle azalmaktadır. Bir işletmede çalışanlar arasındaki kişisel ilişkilerin azalması da, çalışanlarda yabancılaşma eğilimini arttıran diğer bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Geyer, 1980, s.76).

Örgütlerin üyeleri veya yapılarında yabancılaşmayı doğuran bir biçim veya unsur “Örgütsel Yabancılaşma” veya “Örgütsel İlişkilerin Yabancılaşması” terimi ile anlatılır (Geyer ve Schweitzer, 1976, s.253).

Örgütsel yabancılaşma ile ilgili olarak yapılan diğer tanımlar ise şöyledir:

Örgütsel yabancılaşma, “bölünme ve sınıfsal bürokrasinin özelliklerinin bir bütün olarak toplumda görülmesi gibi benzer olayların örgüt içindeki görülen sonucudur” (Geyer ve Schweitzer, 1976, s.253).

Örgütler açısından yabancılaşma, işçinin işini daha az önemsemesi, işine gerekenden az enerjisini harcaması ve daha çok dışsal ödüller için çalışması anlamına gelmektedir (Agarwal, 1993, s.723).

Aklan ve Ergil (1980, s.214)’e göre; örgütsel yabancılaşma, “genel düzeyde bireylerin var olan yapılara (kurum ve örgütlere) bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması hali” şeklinde tanımlanır.

2.2. Örgütsel Yabancılaşma Kavramının Ortaya Çıkışı

Sanayi inkılabı ile başlayan sanayileşme ve büyük kentleşme sonucu insanlar ata erkil aile yapısından çekirdek aile yapısına geçmeye başlamış ve kendilerini yalnızlığa itmişlerdir. Ekonomik büyüme beraberinde tüketim toplumu olmayı ve manevi hazlardan uzaklaşmayı getirmiştir. Sanayileşme ile hem toplum yapısında ferdi ilişkiler değişmeye başlamış hem de örgütlerdeki çalışma ilişkileri farklılıklar göstermeye başlamıştır. Toplumsal sınıf farklarının belirgin hale gelmesi ile de işveren iş gören arasındaki mesafe daha da artmıştır. Bunun sonucunda da ekonomik, siyasi, sosyal hatta sınıfsal mücadeleler daha belirgin hale gelmiştir. Artık dayanışma yerini çatışmaya bırakmıştır (Fettahlıoğlu, 2006, s.46). Bu sonuçlarda örgütlerde yabancılaşma kavramının ortaya çıkışını başlatmıştır.

Artık farklı mahallelerde oturan, iş yerinde olduğu gibi birbirinden sosyal olarak da farklılaşan işverenler ve işçiler birbirleri ile ekonomik, sosyal, siyasal hatta sınıfsal bir mücadele içindedir.

Ayrıca örgütlerde son derece fazla sınıflaşmanın olması, amaç ve düzeyden daha ileri kişisel kararların alınması, örgütteki işçinin emeğinin, üretimden daha fazla yabancılaşması vb. unsurlar yabancılaşma eğilimini artırmıştır (Soysal, 1997, s.26).

Örgütlerin verimliliği artırır düşüncesi ile aşırı işbölümüne gitmesi de yabancılaşmanın ortaya çıkışında etkiye sahiptir. Bir ürünün sadece bir parçasını yapan, o ürüne hakim olmayan işgören artık makinenin bir dişlisi haline gelmiştir.

Yöneticilerin işgörelere bakış açıları da yabancılaşmayı çok büyük ölçüde etkilemektedir. İşgörenin sosyal ihtiyaçlarına önem verilmeyen, bağlılığın önemsenmediği, örgüt değerlerinin içselleştirilmediği bir örgütte çalışanların örgüte karşı yabancılaşmaları çok normal bir durumdur. Sadece kısa vadede kar elde etmeyi düşünen örgütler, işgörenlerine gerekli değeri vermenin onlar için sadece maliyet getireceğini düşündükleri için uzun vadede neler kaybettiklerinin farkında değildir.

Yukarıda sayılan tüm sebepler örgütlerde yabancılaşmanın ortaya çıkmasında büyük etkiye sahiptir. Bu konuya ilişkin olarak örgütsel yabancılaşmanın nedenleri ayrıca ele alınacağı için burada diğer detaylara yer verilmemiştir.

2.3. Örgütlerde Yabancılaşmanın Temel Etmenleri

Örgütler, faaliyetlerini yerine getirirken ister istemez örgüt içi ve örgüt dışı bir çok etkenden etkilenmektedir. İnsanın var olduğu her yerde olduğu gibi örgütlerde de çeşitli nedenlere bağlı olarak davranışlar değişmektedir. İşte örgütlerde de yabancılaşmaya sebep olan, insanın varlığına dayalı nedenler vardır. Bu nedenler farklı kişiler tarafından farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Seeman, örgütsel yabancılaşma nedenlerini sosyo-psikolojik açıdan ele alırken farklı yazarlar, örgütsel ve çevresel etmenler olarak incelemektedir. Sınıflama adları farklı olsa da içerikleri birbirine çok yakındır.

Bu çalışmada, örgütsel yabancılaşma nedenleri; örgütsel ve çevresel nedenler sınıflandırılması ile ele alınacaktır.

2.3.1. Örgütsel Yabancılaşmaya Yol Açan Çevresel Etmenler

Her örgüt bir çevre içerisinde yaşar. Çevre, örgütün içinde yaşadığı ortamdır. Bu ortam elverişli olduğunda örgüt yaşamasını sürdürebilir. O zaman, örgütün çevresinin ne olduğu önem kazanır. Çevre, kontrol edilmesi ve etkilenmesi zor olan fakat buna mukabil örgüt yapısını, örgüt faaliyetlerini, yönetimi etkileyebilen dış faktörlerin bütünüdür. Örgütün çevresi ise içinde yaşadığı toplumdur. Toplumun kültürel yapısı, siyasal düzeni, yönetsel birimleri, ekonomik yapısı, toplumsal değişim ve eğilimleri, kaynakları, yasal düzenlemeleri, bilimsel ve teknolojik gelişmişliği gibi pek çok değişkenleri dolaylı ve dolaysız olarak örgütü etkiler (Soysal, 1995, s.31-32).

Örgütler kendilerini buldukları çevreden soyutlayamazlar. Bu çevre, örgütün boyutlarını aşip ülke geneline yayılabileceği gibi uluslararası bir kimlik de kazanabilir. Örgütün içinde bulunduğu bu geniş çevre içerisinde, örgütsel yabancılaşmayı etkileyen birçok çevresel faktör olmakla birlikte genel olarak ele alınan etmenler şunlardır (Şişmek, Akgemci ve Çelik, 2001, s.245-247); Ekonomik yapı, teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme, politik ve hukuki yapı, sendikal örgütlenmeler, kitle iletişim araçları.

2.3.1.1. Ekonomik Yapı

Yabancılaşma olgusuyla ilgili olarak ortaya atılan hipotezlerde, yabancılaşmanın nedenlerinden birinin de ülkenin veya işletmenin ekonomik yapısıyla ilgili olduğu görüşü, kavramın kendisi kadar eskidir (Dolan, 1971, s.1086).

İşletme içi ve dışı ekonomik koşulların gelişme eğilimi ve çeşitli nedenlerle meydana gelen ekonomik değişimler, işletme yapılarını büyük oranda etkilemekte ve yöneticilerin bu koşulları dikkate alması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Özellikle de ülke içerisinde hakim olan ekonomik yapının, örgüt yapıları üzerinde önemli etkileri olduğunu söylemek mümkündür.

Ekonominin seyrini ve sistemin yapısını etkileyen insanın kendini güçsüz hissetmesi veya baskıya maruz kaldığını, faaliyetlerinin yeteneksizlik olarak anlaşıldığını hissetmesi, sistemin kendini haksız görmesi veya onlara mantıklı, mantıksız ideolojik herhangi bir sebep yüzünden sistem tarafından muhalif veya yumuşak olarak görülmesi durumları yabancılaşma olduğunun kanıtlarıdır (Soysal, 1995, s.33).

Yabancılaşmayı engelleyebilmek için ekonomik kalkınmayı ön planda tutan bir bakış açısı ve sosyolojik bir bakış açısı arasında denge sağlanması gerekmektedir. Fakat genel anlamda kişisel idealler insanın kendisinden üstün tutulmakta, bu durum ekonomik gelişmeyi her ne kadar arttırsa da sosyolojik açıdan yabancılaşmayı evrensel bir sorun olarak karşımıza çıkarmaktadır. Önemli olan ekonomik yapının insanın olanak ve yeteneklerini biçimlendirerek, gerekliliklerine ve dolayısıyla varlığını sürdürmesine uygun bir toplumsal niteliği insana kazandırmasıdır (Esin, 1982, s.104).

Genel olarak değerlendirildiğinde, eğer bir işgören bulunduğu çevredeki ekonomik yapı içerisinde, bu ekonomik yapıya bağlı olarak, yaşamını devam ettirebilmesi için gereklilik arz eden unsurlara sahip değil ise yabancılaşma ortaya çıkmaktadır. İnsanın, en insanca gerekliliklerine cevap vermeyen bir yaşam sürdürmesine yol açan kapitalist toplumun ekonomik yapısıdır. Birey, bu çevresel etmene bağlı olarak, örgüt içine de bu tutumu yansıtacak ve örgütsel yabancılaşmanın ortaya çıkmasına neden olabilecektir.

2.3.1.2. Teknolojik Yapı

Yabancılaşmayı doğuran diğer bir çevresel nedenin otomasyon veya teknoloji olduğu ileri sürülmektedir. Fakat günümüzde teknoloji konusunda tam bir görüş birliği olduğunu söylemek zordur.

Endüstri toplumlarının bir vasfı olan yabancılaşma, teknolojinin üretim hayatındaki yerinin genişlemesi oranında artmıştır. Teknoloji ilerlemenin seviyesinde yeniden düzenlenemeyen

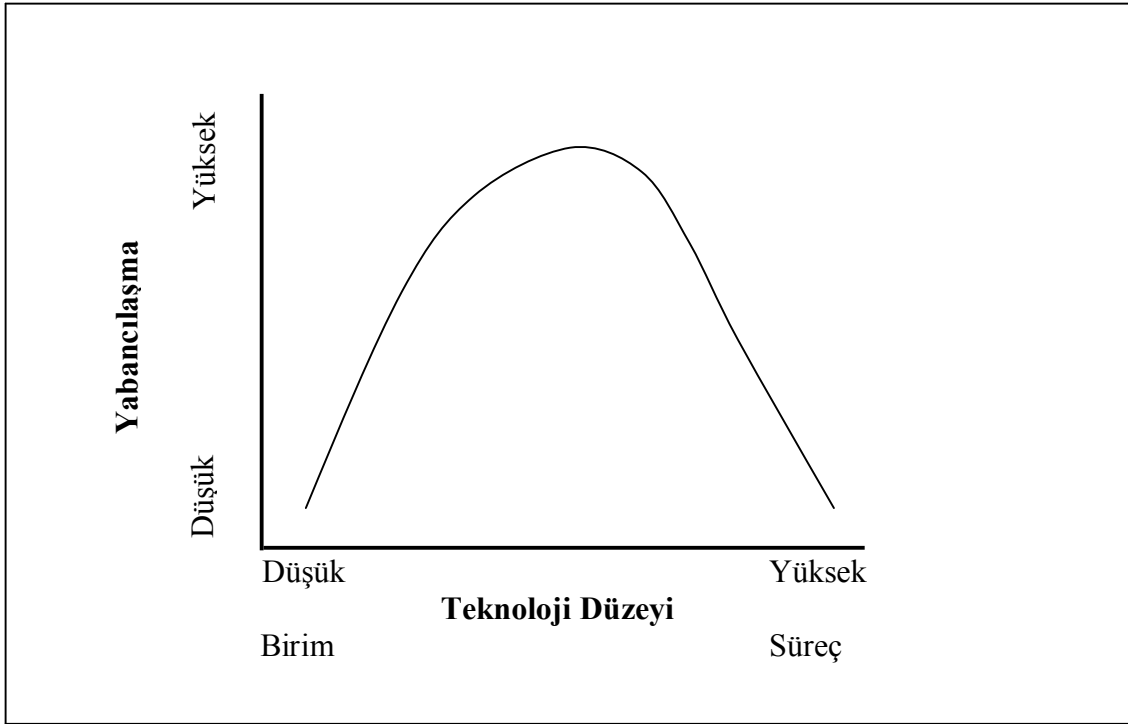
toplumların ortak bir derdi haline gelmiştir. Gittikçe etkili olan ve hakim hale gelen teknoloji, getirdiği üretim imkanları sayesinde insanların üzerinde egemenliğini sağlamlaştırmıştır. Üretim sahasında yerini pekiştiren makine, insanı gittikçe kenara itmektedir (Fettahloğlu, 2006, s.49).

Pappenheim (2002, s.30-34), teknoloji ve yabancılaşma ilişkisinde iki farklı görüşün bulunduğunu söylemektedir. Birinci görüşe göre teknoloji gelişim anlamına gelmekte ve insanoğlunun kurtuluşuna katkıda bulunmaktadır. Günümüzde bu görüşü savunanlar teknolojinin hizmet ettiği amaçlar açısından tarafsız ve kayıtsız olduğunu söylemektedirler.

İkinci görüşe göre ise teknoloji insani değerleri öldürmekte, kontrolün insandan makineye geçmesine neden olmaktadır. Bu görüşü savunanlar ise, insan ruhu ve teknoloji arasında bir uyumsuzluk bulunduğuna, aşılması mümkün olmayan bir boşluk olduğuna inanmaktadır. Bunun sonucunda da insan, teknolojinin kazandığı, buna karşılık insanlığın kaybettiği bir gelişmenin kurbanı haline gelmektedir (Pappenheim, 2002, s.30).

Araştırmalar, yüksek teknolojili süreç endüstrilerinde yabancılaşmanın düşük, buna karşılık mekanize montaj hattı faaliyetlerinde yabancılaşmanın yüksek olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla birim ve süreç üretiminin düşük yabancılaşmaya, kitle üretiminin ise yüksek yabancılaşmaya yol açtığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle kitle üretim yapan çağdaş endüstrinin büyük bir bölümü, teknolojinin ilerlemesi ve işletmelerine ileri teknolojinin girmesiyle birlikte daha az yabancılaştırıcı koşulları sağlayabilecektir (Davis, 1988, s.298).

Vega ve Brennan (2000, s.472)'a göre de teknoloji, günümüzde işgörenin iş üzerinde kontrol sağlamasına izin vermemektedir. İş üzerindeki kontrolünü kaybeden işgören de kendisini yaptığı işte güçsüz hissetmektedir.



Şekil 2.1. Yabancılaşma ve Teknoloji Düzeyi Arasındaki İlişki

Kaynak: (Davis, 1988, s.338)

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. Günümüzde birçok yazar, yabancılaşmanın ekonomik büyümeyi engelleyebileceği gerçeğini kabul etmektedir. Bu yazarlara göre çözüm; teknoloji ve insan arasındaki bir dengenin sağlanmasına bağlıdır (Wennerlind, 2002, s.12).

2.3.1.3. Toplumsal ve Kültürel Yapı

İnsan, doğumundan ölümüne kadar belli bir toplum içerisinde, belli bir sosyokültürel çevre içerisinde yaşamaktadır. Kişiliğinin oluşmasında ve davranışların belirlenmesinde de insanın içinde bulunduğu bu çevrenin etkisi çok büyüktür.

Toplumsal çevre, bir örgütün içinde bulunduğu toplumun özellikleri, ekonomik, sosyal, teknolojik, kültürel vb. koşullardır. En geniş anlamıyla, toplumsal çevre, örgütün içinde bulunduğu toplumun sosyal yapısıdır. Bu sosyal yapının çeşitli özellikleri, toplumdaki tüm kuruluşları etkileyen ve şekillendiren ortak etmenlerdir (Soysal, 1995, s.37). Örgütlerde

kendini bu sosyal yapıdan farklı bir yerde gören işgörenlerin uyum sorunları yaşaması yabancılaşmayı tetiklemektedir.

Bireyin içerisinde bulunduğu toplum ve bu toplumun sosyo-kültürel değerleri, bireyi büyük ölçüde etkilemektedir. Eğer bireyin içinde bulunduğu toplumdaki kişiler yabancılaşırsa, bireyde giderek yabancılaşacaktır. Böyle bir sosyo-kültürel ortamda bireyin kendi doğasına göre doğru olarak algıladığı bir davranış toplum tarafından normal kabul edilmeyecek, böylece birey yalnızlaşacak ve topluma yabancılaşacaktır. Birey eğer davranışını topluma uydurma çabası içerisinde girerse bu sefer toplum tarafından kabul görmesine rağmen kendi doğasına yabancılaşacaktır. Bu noktada “toplumsal karakter” kavramının önemi ortaya çıkmaktadır. Toplumsal karakter, birey davranışının toplumun sunduğu modele uyup uymaması bakımından değerlendirilmesidir. Bireyler eylemde bulunmak gerektiği için eylemde bulunmayı arzulamakta, aynı zamanda o kültürün isterlerine uygun eylemde bulunmaktan dolayı tatmin duymaktadır. Dolayısıyla toplumsal karakter toplumun üyelerinin enerjilerini biçimlendirmektedir. Başka bir ifadeyle toplumsal karakterin işlevi, belirli bir toplum çerçevesinde bu toplumun işlemini devamlı kılmak için insan enerjisini yönlendirmektir (Esin, 1982, s.104).

Bir örgütte işgörenler, hem kendi yararları hem de görevleri için birlikte davranmak zorundadırlar. Birlikte davranmak, işgörenlerin aynı dili kullanmalarını; aynı inanç ve ilkede birleşmelerini; aynı kuralları, görüşleri, uygulamalarını gerektirir. Birlikte davranan işgörenler, bu eylemlerini yüceltici, haklı gösterici, yargılayıcı ölçüler geliştirirler. Böylece örgüt içerisinde kültürel bir yapı oluşur (Başaran, 1991, s.241). Oluşan bu yapıya, “örgüt kültürü” denilmektedir.

İşgörenlerin kültürel özellikleri her ne kadar örgüt kültürüne uymasa da, işgören örgüt içerisinde bu kültüre uygun hareket etmek zorundadır. İşte bu noktada, uyum zorluğu yaşayan işgörenler örgüte karşı yabancılaşabilir. İçinde bulunduğu ortamdaki değer algıları kendi değer algıları ile uyuşmayan işgören, belki sadece para kazanma ihtiyacı nedeni ile bu değerlere inanıyormuş gibi görünmek zorunda kalacak ve bu durum onu yabancılaşmaya götürecektir.

2.3.1.4. Sanayileşme, Kentleşme ve Sosyal Çözülme

Sanayileşmeye bağlı olarak artan ekonomik gelişme, var olan sosyal düzeni kökünden değiştirmeye başlamış ve kentte yaşayan insanlarla ilgili olarak çeşitli sorunlar ortaya çıkarmıştır. Mevcut ekonomik ve sosyal sistem sanayi devrimiyle birlikte bozulmuş, kırsal kesimden göçlerin neden olduğu hızlı kentleşme nedeniyle yeni bir toplumsal yapı ortaya çıkmıştır. Yeni üretim teknikleri ve bu tekniklerin kullanımıyla ortaya çıkan büyük işletmeler,

kentlerde yerleşmiş büyük bir vasıfsız işgücünün ortaya çıkmasına neden olmuştur (Pols, 2003, s.195).

Sanayi devrimi ile başlayan sanayileşme, makineleşme, uzmanlaşma ve standartlaşma ile şehirleşme gibi teknik ekonomik ve toplumsal değişme ve gelişmeler büyük ve çapraşık işletmeler oluşturmuş, bu da işgörenler ve işverenler diye birbirinden ekonomik ve toplumsal bakımdan farklı ve birbirinden uzak iki sınıfın ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur (Tosun, 1990, s.365).

Aile tipi işletmelerin yerine, çeşitli yörelerden gelen ve birbirini tanımayan işçilerin oluşturduğu dev işletmelerin meydana çıkmasından bu yana, aile işletmelerinin samimi baba, ana, evlat, kardeş ve öteki akraba ilişkileri yerine, artık her birinin kendine özgü amaçları olan, ayrı dünyaların insanı yüzlerce ve binlerce insanın oluşturduğu, karmaşık bir ilişkiler ortamı söz konusudur. İşçilerin sayısı arttıkça, iş yerinin kapısından içeriye girerek farklı tutum, davranış ve kişisel amaçlar da aynı ölçüde artacaktır. Buna birde mekanize olmanın kopardığı işletme içi ilişkilerin olumsuz etkileri eklenince işçilerin işletme içindeki birbirleri ile anlaşarak, uyum sağlayabilmelerinin gittikçe güçleştiği ortaya çıkacaktır. Bu koşullara bağlı olarak da işyerinde yabancılaşma ortaya çıkacaktır.

Sanayileşme, makineleşmeyi ve uzmanlaşmayı getirmiştir. İşgörenler ürettikleri ürün yada hizmetin sadece bir noktasında yer aldığından kendini ürettiği ürün yada hizmete yabancı hissedebilir. Sürekli aynı işi yapmak, işgörende monotonluk ve bezginlik duygusunun oluşmasına neden olacak ve işgören, örgüte karşı yabancılaşmaya başlayacaktır.

İnsanın gelirini çoğaltma adına, üretimi arttırma gayreti, kişilerin, işletmelerin ve ülkelerin peşinden koştuıkları tek amaç haline gelmiştir. Üretimi arttırmak için, sanayileşmeyi ilk hedef kabul etmenin, önlenmesi mümkün olmayan, ürünü hızla büyüyen kentler olmuştur. Çok katlı binalar, kentleri belirleyen ve simgeleyen ana unsurlar haline gelmiştir (Soysal, 1995, s.45).

Kentler zamanla her türlü kontrolün dışında sağlıklı bir biçimde genişlemişler, işgücüne yoğun talep gibi acil gereksinimleri, ucuz ve asgari koşullardan yoksul konut mahallelerini doğuran karlılık ilkeleri, bu yönde belirleyici etkenler olmuşlardır. Böylece oluşan büyük kentlere özgü patolojik özellikler giderek önem kazanmış ve kent, deyim geçerli olduğu oranda ruhunu yitirmiştir (Tolan, 1980, s.259).

Sosyal sistemin çeşitli alt bölümleri arasındaki doğal dengelerin bozularak, düzensizliğin, kararsızlığın, yapısızlığın ve bir toplumsal erime ve çözülme halinin baş göstermesine ‘sosyal çözülme’ ve ‘sosyal dejenerasyon’ denmektedir (Fettahlıoğlu, 2006, s.51).

İnsan toplumsal bir varlıktır, türdeşleriyle birlikte yaşar, çalışır, işbirliğinde bulunur. Ancak, nüfusun fazlalığı ve kent nüfusunun bazı yerlerde aşırı ölçüde yoğunlaşması, bireyler arası ilişkileri, sıkıca ve zararlı bir ölçüye çıkarır. Toplumsal ilişkilerin sayısı, aşırı ölçüyü

bulunca, kaliteleri de düşer. Deyim yerinde ise, “kuru kalabalık ilişkileri” biçimine dönüşürler. Kuru kalabalık ilişkinin ruhsal tatmin özelliği azdır; bireyin yalnızlığını unutturmaz “kalabalık içinde duyulan yalnızlık” bireyi, toplumsal yönden soyutlamakta ve büyük kent bazen bir tür hapisane duygusu meydana getirmektedir (Tosun, 1990, s.778).

Sonuç olarak, sanayileşmenin getirdiği otomasyonun ve monotonluğun, göçlerin getirdiği çarpık kentleşmenin, aile tipi işletmelerden büyük çaplı örgütlere geçişin, buna bağlı olarak farklı amaçtaki kişilerin aynı örgütte bir arada olmasından kaynaklanan iletişim sorunları gibi bir çok etkenin örgütsel yabancılaşmayı büyük ölçüde etkilediği söylenebilir.

2.3.1.5. Politik ve Hukuki Yapı

Örgütlerin yaşama ve gelişme gücünü en çok etkileyen çevre koşullarından biri de politik özelliğe sahip olanlardır. Bugün çeşitli baskı grupları içinde özellikle devletin ekonomik yaşama olan etkisi büyük önem taşımaktadır. Devlet bir yandan temel yasalarla işletme faaliyetlerinin sınırlarını belirlerken çeşitli fonlar, kotalar ve vergilendirme yolları ile işletmenin yaşama ve gelişmesini etkisi altına almaktadır. Böylece işletmeler buldukları bölgeyi çevreleyen şehir, bölge, millet ve milletlerarası toplulukların etkileri altında davranışlarını ve yapılarını bu politik çevreye uydururlar (Soysal, 1997, s.49).

Toplumda işletmelerin uyması gereken politik kuralları koyan en önemli kurum devlettir. Siyasi iktidarlar, politik görüşleri doğrultusunda uluslar arası anlaşmalar yaparak, koruyucu tedbirler alarak veya almayarak, dışı 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. Örneğin, sık sık devlet tarafından değiştirilen politika ve uygulamalar, uygulayacak örgütleri de sürekli olarak kendi içinde bir takım değişiklikler yapmaya sürüklemektedir. Devlete ters düşmemek ve uyum sağlamak zorunda kalan örgütler, hızlı ve aceleci bir şekilde almış oldukları kararların doğruluğunu test etmeden uygulamaya kalkacaklar bu da sonuçta örgütlerin zor duruma düşmelerine neden olacaktır (Dinçer, 1996, s.53).

Örgütlerin ve işletmelerin var olmaları, büyüyüp gelişmeleri gibi faaliyetleri olduğu kadar, şu yada bu biçimde sona ermeleri de, hukuksal kurallara bağlanmış olduğundan, iş hayatının hukuksal pozitif kurallarla ilişkisinin çok sıkı olacağı açıktır. Bu kuralların çoğalması çapraşıklaşması birbirini tutmayan ve ters yöne iten bir nitelikte olması, zamanında çıkmaması, iş gerekçelerinin uymaması ve ihtiyaçlarına cevap vermemesi gibi çeşitli neden ve etmenler örgütsel yaşamı zorlaştırabilir. “Hukuk, devlet yönetiminin, örgütlerin ve işletmelerin işleyişini sağlar; çok çapraşık birbirini iten, bağdaşmayan, ahenkli olmayan,

toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasal gerçeklere uymayan kurallar ise, mekanizmanın işleyişini bozarlar, etkinlik ve verimliliğini azaltarak çalışanların yabancılaştırmalarını hızlandırır (Tosun,1990, s.683).

2.3.1.6. Sendikal Örgütlenmeler

Sendikalaşma kavramı, bir ülkedeki yasal olarak sendikalaşabilir bağımlı çalışanların sendikalarda örgütlenme eğilimini ve oranını gösterir.

Sendikalaşma, ülkelerin siyasi yapıları ile ilgili olduğu kadar, kuşkusuz endüstrileşme düzeyi, bağımlı çalışanların sayısı, işgücünün yapısı, işsizlik ve kayıt dışı istihdam oranı, işverenlerin tutumu, mevcut sendikaların çalışma yöntemleri ve endüstri ilişkilerini düzenleyen yasal çerçeveye de yakından ilgilidir.

Sanayi devrimiyle birlikte çalışma ilişkileri farklı bir alana kaymıştır. Artık her şey kurallara bağlanmış, herkes kendi menfaatini düşünür hale gelmiştir. Çalışma ilişkilerinde işçi-patron ayrımı belirmiş ve bu kesimler en fazla faydayı sağlamak için kendi çıkarlarını düşünen hale gelmişlerdir. Bütün bunlar neticesinde çalışanlar, bireysel pazarlık sisteminde patronların kendilerini olabildiğince sömürdüğünü görünce, pazarlık güçlerini artırmak için işverenlerle bireysel bazda karşı karşıya gelmek yerine toplu pazarlık yolunu seçmiş ve bu arada grev başka bir ifadeyle işi bırakma silahını kullanmışlardır. Böylece kitlesel çalışmayla birlikte toplu ilişkiler ve sendikacılık çıkmıştır (Soysal, 1995, s.53).

Yüksek düzeyde işçi ile işveren arasındaki pazarlığın uygulandığı sendikacılık hareketlerinin işçilerin yabancılaştırmalarını azaltıcı yönde etkiler yaratmadığını söylemek mümkün olmamakla birlikte, bu tür sendikacılığın aslında işçilere çekişmeci hatta çatışmacı bir bilinç aşıladığını ileri sürmek mümkündür (Esin,1982, s.139).

Ekonomik konularda fikir değiştirebilen ama yönetim ve organizasyon konusunda aynı esnekliğe sahip olmayan bir işverenle karşı karşıya kalan işgören, kolayca istediğini elde edebilmektedir, elde edemediğini ise kendi üzerinde baskısını azaltma yollarını aramaktadır. Bu durum, işgörenin yabancılaştırmışlığını kısmen sürdürürken, onu kapitalist toplum yapısının dışına atmamakta, tersine bu yapıyla kısmen de olsa uzlaşmasını sağlamaktadır (Soysal, 1995, s.55).

2.3.1.7. Kitle İletişim Araçları

Çağdaş toplumlarda kitleler, kitle iletişim araçları ile yakın bir ilişki kurma gereksinimi içindedir. Bu gereksinim de daha çok kentlerde yerleşmiş insanlarda görülmektedir. Kitle iletişim araçlarının temel işlevi topluma haberlerin ulaştırılmasıdır. Buna karşılık kitle iletişim araçlarının temel işlevlerinin yanında bazı ikincil işlevleri de yerine getirdiğini söylemek

mümkündür. Dinlenme, psikoterapi, çeşitli yönlerden toplumsal bağımlılıkların pekiştirilmesi bu işlevlere örnek olarak gösterilebilir (Tolan, 1996, s.448).

Kitle iletişim amacıyla kullanılan araçların yanlış ve aşırı kullanılması, birey ve toplum arasındaki bağların kopmasına, bireyin giderek yalnızlaşmasına neden olabilecektir. Yapılan araştırmalar kendini yalnız hisseden bireyin kitle iletişim araçlarını bireysel iletişim eksikliğini gidermek amacıyla daha fazla kullandığını ortaya koymaktadır. Böylece birey hayatında eksik olan memnun olma duygusunu televizyon veya bilgisayar başında daha fazla zaman geçirerek giderme yoluna gitmektedir. Bu araçlar bireyin ihtiyaç duyduğu memnun olma duygusunu kısmen karşılar gibi görünse de sonuç olarak bireyin çevresinden kopmasına, yüz yüze ilişkilerde iletişim eksikliği yaşamasına neden olmaktadır (McLeod vd., 1966, s.585).

Kitle iletişim araçları, bazen örgütteki kişilerin iç çatışmalarına neden olur, bazen de çatışmaları azaltabilir.

Kitle iletişim araçlarıyla örgüt arasında karşılıklı etkileşim vardır. Kitle iletişim araçları, haberleriyle, yalanlarıyla örgütü yönlendirme gücüne sahiptir. Örgütteki insanlar da sahip oldukları ilgileriyle, sergiledikleri tercihleriyle kitle iletişim araçlarını, bir ölçüde de olsa yönlendirebilirler (Fettahlıoğlu, 2006, s.53).

Örgütlerde yer alan çeşitli iletişim kutupları arasında hemen her gün, her an ilişkiler kurulur. Bu ilişkiler örgütsel ve bireysel çıkarları dengede tutacak düzeyde kurulursa işletmenin amaçlarına varması kolaylaşır. Örgütsel yapı içerisinde ilişkilerin düzenli ve bilinçli olması kadar, bu ilişkilerin nasıl ve hangi amaçlarla gerçekleştirildiği de önemli bir sorudur. Bunun için örgütte önemli olan bilgi akımını kolaylaştırıcı, mesajın biçimini ve özünü değiştirmeksizin iletici, anlaşılır ve hızlı işleyen iletişim araçlarını yere ve zamana göre seçmektir.

Örgütte kullanılan iletişim araçları asıl amaçlarından farklı olarak dedikodu yapmak, yalan söylemek gibi asıl amaçlarının dışındaki amaçlarda kullanılıyorsa, o örgütte işgörenler arasında bir çekişme başlar. Bu çekişme ortamı çalışanlara gerginlik ve stres verecektir. Bu durumdan rahatsız olan işgören ise kendini geri plana çekecek ve örgüte karşı yabancılaşmaya başlayacaktır. Bu nedenle kullanılacak kitle iletişim araçları, örgütün faaliyet alanına uygun ve denetlenebilir olmalıdır.

2.3.2. Örgütsel Yabancılaşmaya Yol Açan Örgütsel Etmenler

İşgörenlerin örgüte karşı yabancılaşmasında sadece çevresel faktörler etkili değildir. En az çevresel faktörler kadar etkili olan diğer etmenler, örgüt içinde gerçekleşir. Özellikle örgüt içinde gerçekleşen bu etmenler, işgörenin doğrudan örgüte karşı yabancılaşmasını

tetiklemektedir. Eğer örgüt, yöneticiler tarafından doğru yönetilmiyorsa, çalışanlar arasında haksızlık yapıyorsa elbetteki işgören işletmesine karşı yabancılaşma hissedecektir. İşte bu sonucu yaşamamak için örgütler, örgüt içinde nelerin yabancılaşmaya neden olabileceğini bilmeli ve bunun önlenmesi adına çalışmalar yapmalıdır.

Örgüt içersinde yabancılaşmaya neden olabilecek ve dikkate alınması gereken başlıklar şunlardır; yönetim biçimi, örgütsel büyüklük, bilgi akışı, grup özellikleri ve modüler ilişki, üretim biçimi, işbölümü ve çalışma koşulları, ahlaki ve törel yapı, inanç ve tutumlar (Şimşek vd., 2003, s. 244-245).

2.3.2.1. Yönetim Biçimi

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 (Soysal, 1997, s.58).

Bürokratik örgüt sisteminde birey, işbölümü bakımından kesin çizgilerle belirlenmiş geleneksel bir konuma sahiptir ve birey örgütte patrone en küçük işçiye kadar inen bir hiyerarşi içine yerleştirilmiştir. Hiyerarşik yapıda birey astına ‘yapınız’, üstüne ‘emredersiniz’ demekle sorumludur. Üst basamakta bulunan kimse astları üzerinde, başka hiçbir koşul aramaksızın büyüme ve yönetme yetkisine sahiptir. Bu yetki hukuksal bir otoriteden doğmaktadır (Eren, 2005, s.339).

Hayırsever-otoriter olarak adlandırılan sistem de ise yönetimin astlara karşı güveni vardır fakat kararların önemli bir kısmı ve örgütsel amaçların saptanması yüksek düzeyde yapılırken, bazı kararlar belirli sınırlamalar dahilinde alt yönetim basamaklarına geçebilmektedir. Bilgi akışı çoğunlukla, yukarıdan aşağıya doğru olurken, astları güdülemede hem ödül hem de ceza kullanılabilir. (Soysal, 1997, s.60).

Üçüncü sistemde yönetimin danışmacı özelliği ağır basmakta olup amaç ve hedefler astlarla tartışılarak saptanıp emirler yoluyla iletilmektedir. Ast ve üst arasında güven ve içtenliğe dayalı bir iletişim vardır. Diğer bir sistemde ise astlara geniş ölçüde güven, ileri derecede katılmayadayan ekonomik ödüllendirme sistemi, ast ve üst arasındaki sık karşılıklı ilişkiler, her iki yönde dikey ve yatay bir haberleşme, vb. gibi özellikler karakterize edilmektedir (Soysal, 1997, s.60).

İşte tüm bu farklı yönetim tarzları işgören üzerinde farklı etkiler yapmakta ve işgörenin örgüte karşı tutumunu etkilemektedir. Örneğin, işgörene hiçbir söz hakkı tanınmayan bir

örgüt ortamında işgören her şeyin kendisi dışında geliştiğini düşünerek örgüte karşı yabancılaşmaya başlayacaktır.

Yöneticiler, yönetim biçimlerini belirlerken, örgüt çalışanlarını tamamen soyutlayan bir yönetim biçimi belirledikleri takdirde muhtemelen başarıya ulaşmaları güçleşecektir. Yönetim tarzı belirlenirken, örgütün her kademesinin yönetime dahil olabileceği, işgörelere güven duygusunun hissettirilebileceği, karşılıklı iletişimin güçlü olacağı bir yönetim tarzı belirlemek hem işgörelerin örgüte karşı tutumunu değiştirecek hem de örgütün başarılı olmasını sağlayacaktır.

“Günümüzde işgörelerin büyük bir bölümü için, işlemler işgörelerin katılımı olmaksızın planlanmakta, örgütlenmekte ve yönetilmektedir. İyi işgören “düşünen” işgören değil de üretim ile ilgili talimata tam olarak uyan işgörendir. İşgören sürekli olarak dışardan yönetilir bir duruma girmiştir. Bu durumda uzmanlaşmış emek, kişiliğini yitirmiş emek olarak karşıya çıkmaktadır. Çalışmaya işgören kendi kişiliği ile katılmamaktadır. Çünkü çalışma etkinliğinin nihai anlamı hakkında bir fikre sahip değildir ve bu yüzden de bu etkinliğe gerçek bir ilgi duymamaktadır. Bu nedenlerle işgören örgüte karşı git gide yabancılaşmaktadır (Esin, 1982, s.109-110).

Kurumlar bütün birey ve gruplara karşı duyarlı olmadıkça yabancılaşma azalmayacaktır. Örneğin iş örgütleri sadece sahiplerine ve yöneticilere karşı değil, aynı zamanda baştanbaşa hiyerarşi içinde yerleşmiş bulunan tüm memurlara karşı da sorumlu olmalıdır. Kamu örgütleri ise sadece yüksek düzeydeki görevlilere değil, aynı zamanda hizmet ettikleri gruplara karşı da duyarlı olmalıdır (Fettahlioğlu, 2006, s.54).

2.3.2.2. Bilgi Akışı

Bireyler arası bilgi akışı, fikir ve duyguların bir kimseden diğerine geçme sürecidir. Ancak bu sürecin oluşabilmesi için mutlaka bireyler arası bir ilişkinin kurulmasına ihtiyaç vardır. Haberleşme insanları birbirine bağlayan ve onların sosyal bir grup halinde ve ahenkli bir şekilde çalışmalarını temin eden bir bağıdır. Bu bağın iki insanı birbirine bazen yakınlaştırıcı, bazen de uzaklaştırıcı yol oynadığı bir gerçektir. Eğer etkin bir grup çalışması arzu ediliyorsa, bu grubu oluşturan bireyler arasında bilgi, fikir ve duyguların karşılıklı olarak aksamadan iletilmesi gereklidir (Eren, 2005, s.353).

Örgütsel iletişim, işletmenin işleyişini sağlamak ve işletmeyi hedeflerine ulaştırmak amacıyla, gerek işletmeyi oluşturan çeşitli bölüm ve ögeler, gerekse işletme ile çevresi arasında girilen devamlı bir bilgi ve düşünce alış-verişine veya bölümler arasında gerekli ilişkilerin kurulmasına olanak sağlayan toplumsal bir süreçtir (Budak, 2004, s.492).

İletişim, özellikle yönetici konumundaki kişilerin daha fazla dikkat etmek zorunda oldukları bir süreçtir. Yöneticiler çok iyi plan yapabilir, çok iyi kararlar alabilir, ancak bunlar uygulamaya aktarılmadıkça, çalışanlarla paylaşılmadıkça hiçbir anlam ifade etmezler. Planların ve alınan çeşitli kararların uygulamaya geçebilmesinin ilk koşulu iletişimdir. Hatta bilgi alınması ve verilmesi sürecini oluşturan iletişim, yönetim için o kadar önemlidir ki, iletişimini sağlayamayan hiçbir örgüt yaşamını sürdüremez (Aşan ve Aydın, 2006, s.339).

Örgütlerde iletişim, yapı itibarıyla sözlü yada yazılı olabileceği gibi, yüzyüze yada bir kanal aracılığıyla da olabilir. Örgüt şemaları, örgütteki bilgi akımını açıklar. Bilgilerin iletilmesi için tüm işletmelerde bir iletişim sistemi vardır. Bu sistem, birbirlerine iletişim kanalları ile bağlanan karar merkezleri biçimindedir. Bu merkezlerde alınan kararlar, uygulanmak üzere faaliyet merkezlerine iletilir. İşletmelerde bu tür iletişimlere yüklenen iki tür iletişim kanalı vardır. Bunlar biçimsel (Formel) iletişim ve biçimsel olmayan (doğal) iletişimdir.

İşletmedeki hiyerarşik yetki yapısıyla ilgili olan biçimsel iletişim sistemi, örgüt içindeki ve örgütle çevresi arasındaki bilgi akımını sağlayan kanalları gösterir. Örgüt şemalarına bakıldığında, kimin kiminle iletişimde bulunacağı anlaşılır. Karar verme, eşgüdüm ve diğer yönetsel işlevlerin etkili olması isteniyorsa, bu kanalların, bilgilerin serbestçe dolaşmasına izin verecek şekilde açık ve belirgin olması gerekmektedir. İşletmelerde biçimsel yapının eksik kalması nedeniyle, işgörenlerin gereksinimlerini karşılamak üzere oluşturdukları doğal gruplar ise biçimsel olmayan iletişimi ortaya çıkarır. Biçimsel olmayan iletişim, bireylerin sosyal eylemlerini sistemin biçimsel sınırları içinde yürütmekte kullandığı bir yöntem olmaktadır. Biçimsel olmayan iletişim; dedikodu ve söylenti şeklinde ortaya çıkar (Budak, 2004, s.507).

Örgütlerde bilgi akışının etkili şekilde sağlanmaması halinde, işgörenlerin örgüte karşı tutumları değişecektir. Ortaya çıkan dedikodu ve söylentiler, işgörenlerin kafasını karıştırabilir ve örgüt içinde çalışanlar arasında gruplaşmalara neden olabilir. Kutuplaşmaların ve dedikodunun yoğun olduğu bir örgüt ortamında işgören zamanla kendine zarar gelmemesi için kendini her şeyden soyutlayabilir ve örgüte karşı yabancılaşabilir. Bu noktada yöneticilere çok büyük görevler düşmektedir. Yönetici, aynı düzeyde olan personelleri arasında bilgiyi eşit şekilde dağıtmadığı takdirde, örgüt içinde çok büyük çekişmelere neden olabilir.

Ayrıca, işgörenleri ilgilendiren her konuda bilgi akışının tek yönlü olması da işgörenleri örgüte karşı yabancılaştıracaktır. Çünkü tek yönlü iletişimde, işgörenlerin fikirleri sorulmadan, önerileri alınmadan tek taraflı bir yaptırım söz konusudur. Böyle bir durumda

işgören kendi yaptığı işte hiç söz hakkı olmadığı için kendini yaptığı işe ve doğal olarak zamanla örgüte karşı yabancı hissetmeye başlayacaktır.

2.3.2.3. Örgüt Büyüklüğü

Örgütsel büyüklük gerek fertler gerekse gruplar arasındaki münasebetin atmasını gerektirir. Örgüt büyüdükçe yapısı daha karmaşık hale gelir. Küçük bir firma büyüdükçe aynı örgüt yapısına sahip kalsa bile, yöneticinin denetim alanı genişler ve önemli problemler gözden kaçırılabilir. Bu nedenle bazı yeni faaliyetlerin gerçekleştirilmesi gerekli olmaktadır.

Örgüt büyüdükçe, uzmanlaşma ve fonksiyonel farklılaşma da artacaktır. Diğer taraftan büyüklüğün yalnız başına değerlendirilemeyeceği teknoloji ve çevre faktörleri ile birlikte ele alınması gerektiği de açıktır. Böylece büyüklüğün direkt ve dolaylı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır (Soysal, 1997, s.63).

Örgüt büyüdükçe daha karmaşık bir hal alır. Daha fazla insanın çalışması daha fazla farklı özellikte bireyin bir araya gelmesi demektir ve bir bütünlük sağlayabilmek daha da zorlaşır. Böyle bir ortamda işgören, eğer örgüt büyüklüğü nedeni ile üst kademedekilerle arasında iletişim sorunu yaşıyorsa veya işin sadece bir kısmını yapmakla yetkili hale gelmişse, monotonluk, iletişim sorunu ve işin tamamına hakim olamama, işgörende yabancılaşmaya yol açabilir.

Örgüt büyüklüğünün yol açabileceği sorunlar; denetim alanı, yetki devri, uzman personel ve merkezileşme/merkezleşmemedir. Yönetici durumundaki kişiler örgütler büyüdükçe hakim olma sorunu yaşayacağı için denetim alanının tamamını denetleyemez. Büyüyen örgütlerde üst kademedeki işgörenlerin verimliliği artırabilmek için bazı işlerde yetki devri yapması gerekir, çünkü bütün işlere yetişmesi mümkün olmayacaktır. Fakat otoriteyi elinde bulundurmak isteyen yönetici, yetki devri yapmayabilir ve buna bağlı sorunlar ortaya çıkabilir. Ayrıca, büyüyen örgütlerde uzmanlaşmaya gidildiği için uzman personel bulamamakta örgütler için sorun kaynağı oluşturmaktadır.

2.3.2.4. Grup Özellikleri ve Modüler İlişkiler

Grup ve takım, günümüzde çok kullanılan kavramlardır ve bunun nedeni de grupların, kişilerin toplumsal ve iş yaşamlarında önemli bir yer tutmasıdır. Bireyler, ailelerin, iş gruplarının, derneklerin, arkadaş ve benzeri toplulukların üyeleri olarak var olmaktadır. Çoğu kişi gününün büyük bir bölümünü farklı gruplara katılarak geçirmektedir. Bu anlamda grupların, örgüt içindeki rolleri de büyüktür (Aşan ve Aydın, 2006, s.173).

İş grupları, kendileri ve aileleri için çalışan ve bireyin örgüt içindeki en temel tatmin ve tanınma kaynağı olan, insanların oluşturdukları örgütlenmelerdir. Fiziksel açıdan birlikte olan

insanlar, her ne kadar gruba benzese de eğer birbirleriyle etkileşim içinde değillerse, aralarında bir iletişim yoksa grup değillerdir. Bir fabrikada insanlar yan yana çalışmalarına rağmen birbirleriyle iletişim kuramıyorlarsa grup değillerdir (Özkalp ve Kırel, 2005, s.226).

Soysal (1997, s.68), grupların kendilerine özgü özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır:

1. Grupların toplumsal yapıları vardır.
2. Gruplarda rol dağılımı vardır.
3. Grup normu vardır.
4. Grup içi dayanışma vardır.
5. Gruplarda önderlik vardır.

Örgütteki insan ilişkileri üzerinde durulması gereken çok önemli özellikler arz eder. Arkasına örgüt kudretini alan yöneticilerle yönetilenlerin ilişkileri, daha değişik nitelikler gösterir. Bu ilişkilerde eşitlik ilkesi yerini ast-üst ilişkilerine, samimiyet duygusu resmiyete bırakılmıştır.

Örgütte çalışan insanı diğerine bağlayan en önemli bağ örgüt menfaatidir. Bu menfaatin zarara uğramaması ve dolayısıyla da onu sağlamakla görevli işgörenin bundan kaybının olmaması için ilişkiler kurulur. Bu ilişkiler de kelimenin tam anlamıyla modüler ilişkilerdir. Yapmacık, geçici ve yüzeyseldir (Soysal, 1997, s.69).

Örgütlerde modüler ilişkilerin hakim olması, çalışanların birbiri ile yapmacık, geçici ve yüzeysel ilişkiler kurması yabancılaşmayı tetiklemektedir. İşgörenin, örgüt içindeki ilişkilerin sahte ve çıkarıcı olduğuna inanması, onun diğer çalışanlara karşı güvensizlik hissetmesine, uzak durmasına neden olabilir. Modüler ilişkilerden kaynaklanan bu durumlar eğer normal düzeyi aşmış ise ciddi anlamda yabancılaşmayı tetikleyebilir.

2.3.2.5. Üretim Biçimi ve İşbölümü

Üretim biçimine yabancılaşma açısından yaklaşırken, öncelikle sözü edilen üretim şeklinin insanı yabancılaşmaya itici öğelerden ne kadarını içerdiğini araştırmak lazımdır. Çünkü yabancılaşma, olumsuz birçok koşulun negatif bir ahenk oluşturması sonucu meydana gelir.

Birim imalat teknolojisinin hakim olduğu kuruluşlarda, işçinin hüner düzeyi, çalışma ortamı ve koşulları göz önünde tutulursa, yüksek iş doyumu ve düşük yabancılaşma göstermesi beklenir. Karşılaştırmalı incelemeler bu beklentiye doğrulamaktadır.

Seri imalat teknolojisinde ise montaj bandında çalışan işçi, endüstri toplumunda insanın makineye tutsak oluşunu simgeleyen kişi haline gelmiştir. Sürekli zaman baskısı altında çalışan, yaptığı işin bütüne katkısını görmeyen, kişisel yeteneklerini kullanma olanağı bulamayan ve makine sisteminin tutsağı olarak nesnelleşen işçi tasvirinin gerisinde hep

montaj işçisi yatar. İşçi çalışırken veya çalışmadan sonra zevk ve hayranlıkla izleyebileceği hiçbir nesne üretmemektedir (Tolan, 1983, s.92).

Üretim biçimi işgörenin işe yabancılaşmasını etkilediği gibi örgüte karşı yabancılaşmasını da etkilemektedir. Örgütün benimsediği üretim modeli gereği, hizmet yada endüstri sektöründe işgörene söz hakkı tanınmaması, işini planlama fırsatı verilmemesi işgörenleri örgüte karşı yabancılaşmaya sürüklemektedir.

İşbölümü toplumsal refahın sağlanması ve verimliliğin artırılması açısından önemli bir kavramdır. İşbölümünün işletmelere sağladığı faydaları; çalışma süresinde kısalma, çalışana gelişmiş yetenek kazandırması, işlemlerin yerine getirilmesindeki düzenlilik, mekânda dağıtılan küçük işlemlerin yapılmasındaki nispi zamandaşlık ve bir işlemde diğerine geçilirken kaybedilecek zamandan tasarruf şeklinde sıralamak mümkündür (Esin, 1982, s.15). Fakat işbölümünün yarattığı bu faydaların yanında çalışan açısından önemli sorunları da beraberinde getirdiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Bir işletmede çalışan her bir işgörenin işletme içindeki fonksiyonu farklıdır ve işgörenin yapacağı işler en küçük ayrıntısına kadar belirlenmiş durumdadır. İşbölümünün en üst düzeyde olduğu işletmelerde en ileri teknolojiler kullanılmakta, bu durum da üretim sürecinde çalışan bireyin fonksiyonunun daha da daralmasına neden olmaktadır (Shepard, 1973, s.71).

İşbölümü bir yandan zenginliğin kaynağı olup zanaatların, ticaretin gelişmesinde önemli bir faktör durumda iken, diğer yandan işlevlerin uzmanlaşması sonucu artık yararsız hale gelmeye başlayan bireysel yeteneklerin giderek zayıflamasına yol açmaktadır (Esin, 1982, s.19).

Aşırı işbölümü sonucu işçi yaptığı işi ne için yaptığını bilememekte, işletme açısından neye yaradığını anlayamamakta ve yaptığı işe hiçbir anlam verememektedir. Amaçsız ve tekdüze şekilde yapılan bir iş de, onu yapan için bütün anlamını yitirmektedir (Shepard, 1973, s.73). Dolayısıyla aşırı işbölümünün çalışanda güçsüzlük ve anlamsızlığa neden olduğu söylenebilir.

2.3.2.6. Çalışma Koşulları

Günümüzün hızla değişen iş dünyasında yöneticilerin önemle üzerinde durması gereken konulardan biri de çalışanlara en iyi çalışma koşullarının sunulmasıdır. Birçok araştırma iyi bir çalışma ortamının çalışan üzerinde olumlu etkiler yarattığını, çalışanın yaratıcılığını ve becerilerini geliştiren bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır (Shalley vd., 2000, s.215). Çalışma yaşamının kalitesini sağlayabilmek için çalışanlara doyum verecek çalışma koşullarının hazırlanması, işletmeler açısından önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Silah, 2005, s.51).

Örgütte çalışanlar, büyük ölçüde koşulların ürünü olan davranış biçimleri geliştirmek zorunda kalmaktadırlar. Bu ortama uymak için ortaya konan fizyolojik ve psikolojik refleksler, çalışanların kendi bilinç orijinlerinden uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Soysal, 1997, s.75).

Naoi ve Schooler (1985, s.733), bireyin yabancılaşmasına neden olan çalışma koşullarını zaman baskısı, yapılan işin ağırlığı, kirlenmeye neden olan bir işte çalışma, birinin kontrolü dışında sorumluluk alamama şeklinde sıralamaktadır. Shalley vd. (2000, s.216) ise çalışanın yaptığı işe karşı motivasyonunu ve yaratıcılığı etkileyen birçok işletme içi ve dışı faktörün olduğunu belirtmektedir. Yazarlara göre motivasyonu ve yaratıcılığı olumsuz yönde etkileyen işletme içi faktörler çalışanın yaptığı işte özerklik sahibi olamaması, monotonluk, zor ve karmaşık bir işte çalışma şeklindedir.

Kohn (1976, s.120-121), "Occupational Structure and Alienation" isimli makalesinde işletme içindeki olumsuz çalışma şartlarının bireyin yabancılaşmasında etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Kohn makalesinde olumsuz çalışma şartlarının (sabit bir işte ve yerde çalışma zorunluluğu, gürültü, yüksek çalışma temposu gibi) birey üzerinde güçsüzlük, kendine yabancılaşma ve kuralsızlığa neden olduğunu belirtmektedir.

Çalışma koşulları, genel olarak ücret ve sosyal yardım, iş güvenliği, sağlık hizmetleri, işyerine geliş-gidişler, gürültü, ısı, aydınlanma, dinlenme ve çalışma süreleri, ücretli izin durumu, ast-üst ve diğer sosyal ilişkiler, örgütsel iklim ve moral gibi birçok faktörü kapsayan, çalışma hayatının bütün yönlerini içeren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma koşullarının çalışan tarafından yeterli görülmemesi, bireyin yaptığı işi etkileyecek ve yabancılaşmasına neden olabilecektir (Eroğlu, 2004, s.403).

2.3.2.8. Ahlaki ve Törel Yapı

İşgörenler örgüt tarafından geliştirilmiş ahlaki standartlara uymak konusunda zorlanabilir veya kendi amaçlarına ulaşmak için örgütün belirlediği bu standartlara uymak zor olmayabilir. Her ne şekilde olursa olsun, örgüt ile işgörenler arasında bu standartlardan doğacak sorunlar olacaktır. Bu durumda işgören örgütün belirlediği ahlaki standartlara uymadığı takdirde örgüt tarafından dışlanabilir ve cezalandırılabilir. Diğer taraftan törel yapı da, örgüt içinde etkili bir yaptırım olan bir unsurdur. Toplumda uzun süre kullanılarak gelişmiş ve gelenekselleşmiş, yaygın ve güncel olarak uygulanan toplumsal normlar adet olarak tanımlanır. Daha üst bir düzeyde, güçlü değerler içeren normlara ise örf adı verilir (Soysal, 1997, s.80).

Örgütte her kişinin kırsal kesimden veya farklı bölgelerden gelmiş olduğu dikkate alındığından uygulamaları da farklılık arz edecektir. İşte örgütteki işgörenler arasındaki bu

çok farklılık örgüt içinde ve kişiler arasında anlaşma, birlikte çalışma, arkadaşlık, dostluk gibi şeylerin gerçekleştirilmesinde bazı sorunlar ortaya çıkarabilir. Bu sorunların aşılmasında örgütün geçmişten beri uygulaya geldiği kendi törel yapısı etkili olur. Örgüt gerek yöneticilerin gerekse işgörenlerin alıştığı ve yaygın olarak uyguladığı davranış şekillerini kabul ettirmiştir. Böylece örgüt içinde örgütün kendi amaçlarını gerçekleştirmek için kendi törel yapısını çalışanlara uygulattırmada herhangi bir taviz vermez.

Her ne şekilde olursa olsun örgütün belirlediği törel yapı sosyal ilişkileri düzenleyen normlardır. Törel yapı toplumun, örgütün işleyen çarkı içinde onun iskeletini teşkil ederler. Bunlar olmaksızın insanlar bir arada ve düzenli bir hayat süremezler.

2.3.2.9. İnanç ve Tutumlar

İnançlar, bireylerin kendi dünyalarının bir yönü ile ilgili algıların ve tanımların meydana getirdiği sürekli duygular ağıdır. İnsanlarda ilk inançlar, doğa olaylarının iyi veya kötü şekilde cereyan etmesinin algılanıp, zihinlerde yer etmesinden doğmuştur. İnsanlar sırrına eremedikleri baskı, korku, dehşet olaylarından, yada aksine, onlara iyi şeyler sağlayan hareket ve olaylardan etkilenerek tutumlarına yön vermişlerdir. Ancak, tutumların oluşmasında çevresel olaylardan etkilenmeyi belirleyen doğuştan kazanılan yeteneklerin de rolü vardır (Eren, 2007, s.173).

Tutum, bir bireye yüklenen ve onun psikolojik bir nesneyle ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir. Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi davranış gibi doğrudan gözlemlenemez; belli bir davranıştan dolayı bir bireye yüklenen davranışa hazırlayıcı bir eğilimdir. Her nesne bir tutum konusu olabilir. Ama bunun için o nesnenin tutum sahibi olacak kişinin gözünde psikolojik bir değer kazanması gerekir (Aşan ve Aydın, 2006, s.82).

Tutumlar, belirli değer yargılarının ve inançların arkasında gizlidirler. Tutumlar yaşam olayları karşısında davranış ve hareket biçimleri olarak şekillenirler. Bu nedenle, tutum için; bireyin kendi dünyasının (iç aleminin) bir yönü ile ilgili olarak, belirli değer yargılarına ve inançlarına bağlı olarak ortaya çıkan coşku ve tanıma süreçleridir. Tutumlar, dayandıkları inanç ve değer yargıları devam ettikçe, devamlılıklarını sürdürürler. İnanç ve tutumların birbirlerinden ayrılan önemli bir yönü mevcuttur. Tutumlar birey davranışlarında lehte veya aleyhte olarak yorumlanabildikleri halde inançlar hakkında böyle bir yargılama yapılamaz. Yani inançlar yansız ve nötrdürler (Eren, 2007, s.174).

Yapılan birçok ampirik araştırma ile değerlerin, bireysel ve örgütsel başarı üzerine etkisi ortaya konulmaktadır. Örneğin iş gereklerinin ve örgüt değerlerinin doğru şekilde anlaşılması, kişilerin işlerine uyumunu işlerinden tatmin düzeyini, örgütsel katılım ve birliği

arttırmaktadır. Paylaşılan değerler aracılığıyla istenilen çalışma davranışlarını ortaya koymayı sağlayacak zihinsel ilişkiler kurulup geliştirilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s.340). Fakat işletmeler açısından her zaman için örgüt kültürü çerçevesinde oluşturulmuş değerler ile bireysel değerler tam anlamıyla örtüşmemektedir. Belli konularda işletme içindeki işgörenler arasındaki veya işgörenler ile yönetim arasındaki inanç ve tutumlardaki farklılıklar değer çatışmasına neden olabilmektedir. Bunun sonucunda da işletme içi bir çatışma ortamı ortaya çıkmaktadır (Silah, 2005, s.239). Bireylerin kendi değerleri ile örgüt sisteminin ileri sürdüğü değerler arasında köklü bir çelişkinin olması ve bu çelişkinin çalışanın kendisi tarafından veya yönetim kademesi tarafından giderilememesi, çatışma ortamından kaynaklanan yabancılaşma duygusuyla sonuçlanabilecektir.

İnanç ve değerlerin oluşumunda bireysel eğilimler kadar toplumsal üst kültürler de etkili olmaktadır. Dolayısıyla da işletme yönetimleri farklı kültürel ortamlardan gelen işgücünün yönetilmesine önem vermeli, işletmenin içinde bulunduğu sosyal kesimi, kültürel yapıyı analiz etmeli ve tanımlamalıdır. Çünkü bireylerin taşıyıp getirdiği inanç, tutum ve değerler, işe ilişkin tavırlarını, davranışlarını ve örgütsel ilişkileri etkilemektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s.340).

2.4. Örgütsel Yabancılaşma Türleri

Yabancılaşma konusunda yapılan araştırmalarda nispeten değişmeyen bir çekirdek oluşturan örgütlerde yabancılaşmanın genelde beş türü vardır. Bunlar; “örgüt bireyinin güçsüzlüğü, işgörenlerde anlamsızlık, örgütte kuralsızlık, örgüt içi sosyal tecrit ve işgörenin kendine yabancılaşmasıdır.

2.4.1. Örgüt Bireyinin Güçsüzlüğü

Bu kavram, bireyin kendi ürünleri ve üretim sürecinde kullandığı araçların sonuçları üzerinde kontrol hakkının olmaması anlamında kullanılmıştır. Bu duygu bireyin yalnız başına bir şey yapmayacağı, başaramayacağı duygusu olarak da tanımlanabilir (Soysal, 1997, s.28).

Shepard (1973, s.66), lonca tarzı üretimin yerini büyük fabrikalara bırakmasıyla birlikte, işçinin kontrol ve özgürlüğünün elinden alındığını söylemektedir. İş sürecinde güçsüzlük, işçinin başka insanların veya teknolojik bir sistemin kontrolü ve hâkimiyeti altında olduğunu düşünmesi ve bu sonucu hiçbir şekilde değiştiremeyeceğine inanması neticesinde ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, Shepard’a göre güçsüzlük, iş üzerinde işçinin özgürlük ve kontrol eksikliği olarak tanımlanabilir. Clark (1959, s.849), güçsüzlük boyutunun yabancılaşmanın kendisi olduğunu söylemekte ve yabancılaşmayı, “kişinin hayatıyla ilgili

özel durumlar için belirlediği rollerde kendisini başarısız hissetmesi ve bu rolleri yerine getiremeyeceği konusunda güçsüzlük duyması” şeklinde tanımlamaktadır.

Bacharach ve Aiken (1979, s.860-861)’e göre, güçsüzlüğün iki boyutu bulunmaktadır. İş sürecinde işçinin özgürce hareket edebilme derecesi olan ilk boyut, işçinin çalışma sürelerindeki esneklik ve işyerindeki iletişim özgürlüğüne bağlı olarak değişmektedir. Güçsüzlüğün ikinci boyutu ise işçinin örgütsel karar alma sürecindeki etkinliğidir. Bu boyut ise, işçinin stratejik yönetsel kararlardaki etkinliğine ve çalışma şartlarıyla doğrudan ilişkili olan iş politikalarıyla ilgili olarak alınan kararlardaki etkinliğine göre değişmektedir.

2.4.2. İşgörenlerde Anlamsızlık

İş yaşamında anlamsızlık, tüm sistemi kapsayan organizasyonel amaçların, kişisel rollerle çatışmasıyla ortaya çıkmakta, bütünleşmeyi engelleyici bir durumu belirtmektedir. İşbölümü çerçevesinde çalışan yalnızca kendi yapacağı işi bilmekte, iş arkadaşlarının ve işletmedeki diğer bölümlerin yaptığı işlerle ilgili bir fikrinin bulunmamakta veya yaptığı işin çalıştığı işletmeye ne gibi bir katkısı olduğunu bilmemektedir. Bunun sonucunda ise çalışan, bir amacının olmadığı ve yaptığı işin anlamsız olduğu duygusuna kapılmaktadır. Dolayısıyla anlamsızlık, işçinin işletmede gerçekleştirilen diğer işlerle, kendi yaptığı iş arasında bir bağlantı olmadığını düşünmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Shepard, 1973, s.67).

İşgören, örgütsel yapı dinamiğinin nasıl işlediğini anlayamaz, yöneticilerin davranışlarına anlam kazandıramaz ve onları anlayamaz ise örgüt sistemi ona düzensiz, rastlantısal ve denetlenemez bir olay yada olaylar zinciri gibi görünür. Bu da bireyi örgütsel yabancılaşmaya iter.

2.4.3. Örgütlerde Kuralsızlık (Normsuzluk)

Endüstri süreci içerisinde çalışmaya başlamadan önce, insanın kültürel değerleri tarafından yaratılmış bir değerler sistemi vardır. O’nun yaşama karşı bakış açısını belirleyen bu değerler sistematığı, aynı zamanda kendisine ait bir normlar sisteminin de belirleyicisi olur. Endüstride üretime katılan yada çalışmaya başlayan işgören, endüstrinin kendine özgü değerler sisteminin oluşturduğu normlar sistemi ile, kendi normları arasında bir uyumsuzluk olduğunu fark ettiğinde, bir normlar karmaşası yada normsuzluk duygusu yaşar (Bayat, 1996, s.83).

Başka bir ifade ile tanımlanacak olursa; örgütte kuralsızlık, bireysel davranış üzerindeki sosyal normların gücünü düzenlemede beliren bozulmalardır. Yani örgütte bulunan bireylerin örgütün belirlediği kurallara ve normlara karşı ilgisiz kalmaları, onları benimsememeleri halidir. Böylece kabul edilmiş kurallardan bireylerin soğuması, ilgisiz kalması yabancılaşmanın bir anlamını gösterir (Soysal, 1997, s.28-29).

2.4.4. Örgüt İçi Sosyal Tecrit (Yalıtılmışlık)

Örgüt içi sosyal tecrit, kısaca toplumdaki ayrılma duygusudur. Genel olarak tecrit olma duygusu, yerleşik değer ve kuralları benimsememiş yada ancak kısmen benimsemiş olan işgörenlerce duyulur (Soysal, 1997, s.29).

Örgüt çalışanları açısından, yalıtılmışlık duygusu birkaç farklı şekilde tanımlanabilir:

İşgörenin, yaptığı işten yada ait olduğu işyerinden utanç duyması, işgörenin iş çevresinde anlaşılmasızlığı, yanlış anlaşılması, kabul edilmemesi yada dışlanması, iş arkadaşları ile anlamlı bir ilişkinin kurulamaması gibi (Bayat, 1996, s.83-84).

2.4.5. İşgörenin Kendine Yabancılaşması

Kişinin davranışlarının kendini geliştirdiği gerçek değer, düzgü, gereksinme ve isteklerine dayanmaması halidir. Yani bireyin kendi yetenek ve öz güçlerini kendisi dışında, kendine yabancı görmesi olarak betimlenebilir (Soysal, 1997, s.29).

Bu boyut kişinin kendi varlığının ve potansiyel güçlerinin farkında olmaması anlamını taşır. Modern teknolojinin , insan özgürlüğünü elinden alması, insanın ürettiği şeye kendisinden bir şey katamaması sonucunu doğurur. Sonuç olarak, yarattığı ürün yada hizmetle arasında bir ilişki kuramaz hale gelen işgören, giderek kendi varlığı ile olan ilişkisini de yitirir (Bayat, 1996, s.84).

2.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları

Örgütlerde yaşanan yabancılaşma duygusu, beraberinde birçok sonucu doğurmaktadır. Örgüte karşı yabancılaşan işgörenin tutum ve davranışlarında değişimler yaşanır. Yaşanan bu değişimler, örgütsel yabancılaşmanın bir sonucu olarak yeni sorunlar doğurmaktadır. Örgütsel yabancılaşmanın doğurduğu bir çok olumsuz sonuç olmakla beraber araştırmanın bu kısmında yabancılaşmanın doğurduğu sonuçlardan; iş tatminsizliği, çalışma yaşamının kalitesizliği, mesleki tükenmişlik, örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılığın azalması başlıkları incelenecektir.

2.5.1. İş Tatminsizliği

Hwang ve Kuo (2006, s.254)'ya göre iş tatmini, çalışanın yaptığı işten beklentilerine ve değerlerine ulaşması sonucu ortaya koyduğu pozitif duygusal tepkidir.

İş tatmini, kişinin işinden ve işinde edindiği deneyimlerden olumlu olarak etkilenmesi ve bunun sonucunda işinden zevk alması ya da kişinin işine ve çalıştığı kuruma karşı gösterdiği davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır (Saari ve Judge, 2004, s.396).

Taylor (1977, s.248)'a göre ise, iş tatmini, kişinin aynı işi ne kadar süredir yaptığı veya aynı kurumda ne kadar süredir çalışmış olduğuyula yakından ilişkilidir. Taylor, çalışanın aynı kurumda belirli bir zaman çalışmasının veya aynı işi belirli bir süre yapmasının iş tatminini arttırıcı etkisi olduğunu söylemektedir. Eğer bir kişi aynı kurumda uzun süreler çalışmaktaysa veya aynı işi çok uzun zamandan beri yapmaya devam ediyorsa, iş tatmini çok yüksek seviyelere ulaşmaktadır. Taylor aynı işi 15–20 yıldır yapan bir çalışanın iş tatmininin, 5 yıldır aynı işi yapan çalışana göre çok daha yüksek olacağını söylemektedir. Bunun nedenini de, uzun süre aynı kurumda aynı işi yapmış bir çalışanın, yaptığı işte kendini çok daha kolay ve iyi ifade edebilmesi olarak açıklamaktadır.

Judge ve Ilies (2004, s.671) ise Taylor'un tersine iş tatmininin çalışma süresine bağlı olarak azalacağını söylemektedir. Judge ve Ilies'e göre, çalışanın ruh halinin, işten duyduğu memnuniyet üzerinde büyük etkisi bulunmaktadır ve bu etki çalışanın aynı işte uzun süre çalışmasına bağlı olarak azalmaktadır. Aynı zamanda çalışanın işten duyduğu memnuniyet iş dışındaki davranış biçimini de etkilemekte ve bu etki, çalışanın kişilik özelliklerine göre de değişmektedir.

Blood ve Hulin (1967, s.284-290), Amerika'da bulunan 21 fabrikadaki 1900 mavi yakalı işçi üzerinde yaptığı araştırmada, çevresel faktörlerin, işçilerin orta sınıf normlarına uyumundaki sorunlardan kaynaklanan yabancılaşma duygusuna etkilerini incelemektedir. Araştırmanın sonuçlarına göre, orta sınıf normlarına uyum sağlamış işçilerin, kalifiye işlerde yüksek iş tatmini sağladıkları, yabancılaşmış işçilerin ise kalifiye işlerde düşük iş tatmini sağladıkları ortaya konulmaktadır. Ücret, yabancılaşmış işçilerin iş tatmini açısından önemli bir etkiye sahiptir ve bu işçiler emekli olduktan sonrada başka işler aramaktadır. Yapılan çalışmalar, iş tatminsizliğinin yabancılaşma seviyesine bağlı ve yabancılaşmanın bir sonucu olarak farklı düzeylerde ortaya çıktığını göstermektedir.

Sonuç olarak, çalıştığı örgüte karşı yabancılaşan bir işgören, yabancılaşmanın bir sonucu olarak iş tatminsizliği yaşar. Çünkü işgören, yaptığı iş ve çalıştığı örgüt ile ilgili olumsuz düşünceler içerisindedir. Bu durumda işgörenin, iş doyumunu sağlaması mümkün değildir. Fakat bu her iş tatminsizliği olan işgörenin örgüte karşı yabancılaştığı anlamına gelmemektedir.

2.5.2. Örgütsel Sessizlik

Sessizlik; tevazu, başkalarına saygı, ihtiyat ve terbiye gibi pek çok erdemi içinde barındırır da, derin bir biçimde kökleşmiş normlar nedeniyle, insanlar utanç, rahatsızlık ve diğer "tehlikelerden" kendilerini koruyabilmek için kendi kendilerini susturabilirler. Sessizliğin sosyal erdemleri, hayatta kalma içgüdülerimizden güç almaktadır. Birçok organizasyon

çalışanların işlerini ve gelecekteki kariyerlerini korumanın en güvenli yolunun “sürüden ayrılmamak” olduğu mesajını vermektedir. Sessiz bir şekilde boyun eğme ihtiyacı; milyonlarca kişinin işsiz kaldığı çağın zor ekonomik koşulları nedeniyle her geçen gün daha da artmaktadır (Perlow ve Williams, 2003, s. 24).

Her ne kadar literatürde örgütsel yabancılaşmanın bir sonucu olarak örgütsel sessizlik yer almasa da, düşünüldüğünde yabancılaşmanın sonunda bir tepki veya doğal bir sonuç olarak örgütsel sessizlik yaşanmaktadır.

Örgütsel yabancılaşma duygusu yaşayan işgören, yabancılaşmanın bir sonucu olarak kendini örgütten izole etmiştir. Kendini örgütten yalıtılan işgören, örgüt içerisinde sessiz kalmayı tercih edebilir. Bu sessizlik, aslında örgüte karşı bir tepkidir. Bazı durumlarda sadece zorunlu olduğu için örgüte karşı kendini yabancı hissetse de orada olmak zorunda kalan işgören tepkisini bu şekilde ifade edebilir. Örgütsel sessizlik belirli bir grup işgören tarafından toplu şekilde alınan bir tutum olabileceği gibi bireysel olarak alınan bir tutum da olabilir.

Örgütsel yabancılaşmayı etkileyen önemli nedenlerden biri olan yönetim biçimi, sessizlik üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. İşgörenlerin fikirlerine değer verilmemesi, karar vermeye dahil edilmemeleri gibi bir çok neden, işgörende yabancılaşma duygusunu doğurmaktadır. Bu işgörenler bu yabancılaşma duygusu içinde, yönetime karşı tepkisini belli edebilmek içinde toplu olarak sessiz kalabilir (Ehtiyar ve Yanardağ, 2008, s.59).

Sonuç olarak, örgütte yabancılaşma duygusu yaşayan işgörenlerin, hem yalıtılmanın doğal bir sonucu olarak sessiz kalması, hem de tepki olarak toplu halde sessiz kalması olasıdır. İki şekilde de örgütsel sessizlik, örgütsel yabancılaşmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

2.5.3. Mesleki Tükenmişlik

Son yıllarda, kişinin işyeri veya işiyle ilgili olarak duygusal ve zihinsel tükenmişlik durumunu belirtmek amacıyla mesleki tükenmişlik kavramı kullanılmaktadır (Iacovides vd., 2003, s.209). Mesleki tükenmişlik, çalışanın sürekli olumsuz düşüncelere sahip olması ve işine olan dikkatinin azalmasına neden olan bir duygusal bitkinlik durumu olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 2001, s.400). Roma vd. (2006, s.166) ise, mesleki tükenmişliği çalışanın kendisini bitik hissetmesi, yaptığı iş hakkında devamlı olarak olumsuz düşüncelere sahip olması ve yaptığı işin kişiye hiçbir fayda sağlamadığını hissetmesi şeklinde ortaya çıkan bir tepki olarak tanımlamaktadır.

Mesleki tükenmişlik durumuyla anlatılmak istenen genel olarak aslında bitkinlik duygusudur. Duygusal bitkinlik, mesleki tükenmişliğin stres boyutunu yansıtmaktadır. Çalışanın, kendisine yüklenen işlerle baş edememesi sonucu, bu işlerden bir kaçış yolu araması ve sonucunda duygusal ve zihinsel olarak işinden uzaklaşması ile duygusal bitkinlik

durumu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle de, duygusal bitkinlik durumu, tükenmişliğin en fazla görülen ve üzerinde en fazla araştırılma yapılan türünü oluşturmaktadır (Maslach vd., 2001, s.402-403).

Iacovides vd. (2003, s.218), mesleki tükenmişliği önlemenin zor olduğunu söylemekte ve tükenmişlik duygusunun engellenerek kişinin işinden tatmin olmasının sağlanabilmesi için, çalışana gerekli olan pozitif psikolojik geri beslemenin sağlanmasının ve takım çalışmasının önemini vurgulamaktadır. Çalışanın işe olan ilgisinde devamlılık sağlayabilmek için de, örgüt içi görev ve pozisyon değişiminin gerekli olduğunu belirtmektedir. Fakat bu değişimin de çok sık olmaması ve çalışanın yetenekleri çerçevesinde yapılmasının tükenmişlik duygusunu engelleyeceğini ayrıca eklemektedir.

Mesleki tükenmişliğin her ne kadar yabancılaşmayla aynı sonuçları doğuracağını söylememiz mümkünse de, kavram daha çok kişi merkezli olarak kullanılmakta, bu boyutuyla da yabancılaşma kavramından ayrılmaktadır.

2.5.4. Çalışma Yaşamının Kalitesizliği

Kanungo (1982, s.120) çalışma yaşamının kalitesi kavramını, “organizasyon üyesi olan bir çalışanın, organizasyondaki tecrübeleri çerçevesinde kendisi için önemli kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesi” olarak tanımlamaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışma yaşamında kalitenin sağlanması, sağlıklı, memnun, verimli çalışanlara ve etkili, değişken bir organizasyon yapısına bağlıdır. Dolayısıyla da işine yabancılaşmış, verimsiz çalışanların ve etkisiz bir organizasyon yapısının varlığı, çalışma yaşam kalitesinde düşüş anlamına gelmektedir.

“Çalışanın hedefleri ile çalıştığı işletmenin hedeflerinin giderek artan bir uyum çerçevesinde tek hedef haline gelmesi sonucunda, çalışanın işine olan memnuniyetinin artması” şeklinde tanımlanabilecek çalışma yaşamının kalitesi kavramı ile “kişinin kendi emeğini, üretimini yadsıması sonucu işinden ve emeğinden kopması” (Marx, 2003, s.65) anlamına gelen yabancılaşma kavramı üzerine yapılan çalışmalar aslında aynı amaca yöneliktir. Her iki kavramda, çalışma hayatından ve çalışma koşullarından kaynaklanan problemlerin çözümüne yönelik öneriler getirmekte, bu problemlerin neler olduğunun ortaya konulmasını ve giderilmesini hedeflemektedir

Örgütsel yabancılaşmanın doğal bir sonucu olarak ortaya çıkan çalışma yaşamının kalitesizliğinin, verimliliği etkilemesinin önüne geçilmesi, ancak örgütsel yabancılaşmanın göz ardı edilmemesi ve bu konuda gerekli tedbirlerin alınması ile mümkündür.

2.5.5. Örgütsel Bağlılığın Azalması

Örgütsel bağlılık, genellikle psikolojik bağlanma olarak anlaşılmış ve bu yönde tanımlamalarda bulunulmuştur. Bu tanımlara göre örgütsel bağlılık; örgütün amaç ve değerlerini kabul etme, bu amaç ve değerler doğrultusunda hareket etme, örgütün başarısı için güçlü bir çalışma arzusu ile örgüt üyeliğini devam ettirme isteği (Drummond, 2000, s.10; Kaya ve Selçuk, 2007, s.179); çalışanın örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, örgütte kalma isteği duyarak örgütün amaç ve değerleriyle birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşme, çalışanın işyerine psikolojik olarak bağlanması (Balay, 2000, s.16); bireyin bir örgütle özdeşleşme ve örgütün amaçlarına bağlanma derecesidir (Kreitner ve Kinicki, 2001, s.15).

Bağlılık duyan işgörenler, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanır, emir ve beklentilere gönüllüce uyarlar. Bu üyeler ayrıca, amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterirler. Bağlılık gösteren işgörenler, içsel olarak güdülenirler. Bunların içsel ödülleri, başkaları tarafından denetlenen koşullardan çok eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlarından gelmektedir (Balay, 2000, s. 3).

Örgütsel yabancılaşmanın yaşandığı örgütlerde ise örgütsel bağlılığın yok olması söz konusudur. Yabancılaşma hissi duyan işgören, zamanla işletme değerlerini göz ardı eder ve işletmeye olan bağlılığı azalır. Bu nedenle işletmelerin, örgütsel bağlılığın yüksek seviyede kalması için örgütsel yabancılaşmayı önlemesi gerekmektedir.

2.6. Örgütsel Yabancılaşmayı Önleyecek Müdahaleler

Araştırmanın bu kısmında örgütsel yabancılaşmayı önlemeye yönelik olan müdahaleler; organizasyonel müdahaleler ve bireysel müdahaleler olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir. Örgütsel yabancılaşmayı önlemeye yönelik müdahalelerden, organizasyonel müdahaleler başlığı altında; iş değiştirme, iş zenginleştirme, esnek çalışma saatleri, iş yaşam kalitesi, takım geliştirme, personel güçlendirme ve yönetime katılma alt başlıkları yer alırken bireysel müdahaleler başlığı altında da; kendini tanıma ve kendini geliştirme alt başlıkları yer almaktadır.

2.6.1. Organizasyonel Müdahaleler

2.6.1.1. İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, işin tamamını bir bütün olarak yetki ve sorumluluklarıyla beraber personele verilmesidir. Diğer bir tanımla çalışanların gerekirse işlerinde değişiklik yaparak iş

tatminini fazlaştırmak, verimliliği artırmak, kişisel başarı ve gelişime imkan yaratmak için daha fazla sorumluluk almayı gerektirecek konular bulmaktır.

İş zenginleştirmede geri besleme (dönüt) çok önemlidir. En etkili geri besleme iş ile işi yapan arasında gerçekleşir. İşin tamamlanmasıyla görevi yerine getiren personel ne kadar iyi olduğunu, nereye kadar gelebildiğini ve değerinin ne düzeyde olduğunu geri beslemeler sayesinde öğrenir. Geri besleme olumlu yönde olması, personeli motive ederek daha iyi çalışmalar çıkartmasını sağlar (Peker,1995, s.154).

Örgütlerde işgörene verilen yeni yetki ve sorumluluklar, işgörenin daha özgür hareket etmesine imkan tanıyacağından, işgöreni hem işe hem de çalıştığı örgüte karşı yabancılaşma duygusundan uzaklaştırır. İşgören, örgütte yerine getirmekle yükümlü olduğu görevlerde yeterli yetkiye sahip olamadığında ya da sorumluluk alanı kısıtlı olduğunda, bu görevleri yerine getirmekte sıkıntılar yaşar. İşgörenlere yapacakları işi planlama, yürütme ya da kontrol aşamasında söz hakkı tanınması, onun örgütle olan bağlarını güçlendirir dolayısı ile işgörenin örgütten uzaklaşmasını, örgüte karşı yabancılaşma hissetmesini engeller.

2.6.1.2. İş Değiştirme

İşlerin son derece özelleşmesi sonucu ortaya çıkan monotonluğu bir dereceye kadar azaltmak için yöneticiler işgörenleri değişik işlerde çalıştırma yoluna gitmektedirler. Bu tür uygulama sonucu çeşitli işlerde çalışan işgörenler monotonluktan kurtulmakta ve ek yetenek kazanma şansına sahip olmaktadır. Ayrıca, bir işgören çeşitli işleri yapmayı öğrendiğinden işlerin aksaması bir dereceye kadar önlenmiş olmaktadır (Eren, 2007, s.258).

Örgütlerde monotonluk hissi, işgörenleri örgüte karşı zamanla yabancılaşma duygusuna itmektedir. İşgörenler, sürekli aynı işi aynı şekilde yapmaktan, bir süre sonra yaptığı işe ve örgüte karşı yabancılaşmaya başlar. Örgüt yönetiminin, örgüt içinde yapacağı iş rotasyonu sayesinde, işgörenlerin örgüte ve işe karşı yabancılaşmasını engellemeye destek sağlanabilir.

2.6.1.3. Takım Geliştirme

Takımlar, örgütsel davranış literatüründe gün geçtikçe önem kazanan bir kavramdır. Peter Drucker, yıllar önce, geleceğin örgütlerinin takımlardan oluşacağını ve etkinliklerini bunlarla sürdürebileceklerini söylemiştir. Geçen zaman Drucker'ın haklı olduğunu göstermiştir (Aşan ve Aydın, 2006, s.194).

“Takımlar, ortak bir hedefi paylaşan, bu hedef doğrultusunda iş birliği yapan, ortak sorumluluk üstlenen, gönüllü bireylerin bir araya gelmesi ile oluşan gruptur. Grup üyelerinin toplam performansı, üyelerin bireysel çabalarından daha fazla ise o zaman grup takıma dönüşmüş olur. Bir diğer ifade ile olumlu sinerji üreten grupların takım olduğunu söylemek

yanlış olmayacaktır. Takımlar çabuk oluşan, konu üzerinde hızla odaklaşan ve kısa sürede dağılabilen bir özellik gösterirler” (Can vd., 2006, s.195).

Harvey ve Brown (1988, s. 250) takım geliştirmeyi “çalışma birimlerini daha etkin ve verimli hale getirmek için bu birimlerdeki uyum, kaynaşım ve işbirliğinin artırılması amacıyla yapılacak bir müdahaledir” şeklinde tanımlamıştır.

Beer (1976, s. 937-954), takım geliştirmede 4 farklı modelden bahsetmektedir. Bunlar:

1. Amaç Oluşturma Modeli: Bu modelde grubun kendi amaçlarını belirlemesi, amaçlara ulaşmak için araç ve yolları saptaması ve amaçları gerçekleştirme esastır. Amaçlar, grup çabasının yaygınlaşması açısından hem birey hem grup davranışında etkili olur. Amaç oluşturmaya katılma, amaçlara bağlanmayı ve motivasyonu (isteklendirme) güçlendirir.

2. Rol Modeli : Grup içindeki rolün iyi algılanmaması, kişiler arası çatışmaya neden olabileceğinden organizasyonun etkililiğini bozar. Bu modelin amacı, bireyin kendi ve diğerlerinin rolünü anlaması, rol beklentileri ile ilgili uzlaşma sağlanmasıdır.

3. Kişiler arası Model: Bu modelde ise kişiler arası ilişkileri geliştirme amaçlanır. Bu modelde T-grup tekniğinden yararlanır. Amaç iletişimdeki engellerin yıkılması, bireylerin savunuculuğunun kaldırılmasıdır.

4. Yönetmel Ölçek (Grid) Modeli: Bu modelde amaç, iş yönelimlilik ve birey yönelimlilik açısından mükemmeli sağlamaktır.

Takım geliştirmede kullanılan bu modeller, işgörene amaçları belirlemede söz hakkı tanınması, amaçlara bağlılığın sağlanması, kişilerarası iletişim engellerinin yıkılmasını sağlaması açısından örgütsel yabancılaşmayı da önleyici bir yaklaşımdır. Örgüt içerisinde söz hakkı olan, iş arkadaşları ile arasında iletişim engelleri olmayan bir işgörenin bu nedenlerle oluşabilecek bir yabancılaşma duygusunun önüne geçmek mümkündür.

2.6.1.4. Yönetime Katılma

Yönetime katılma, alt kademe çalışanlara daha fazla karar alma otonomisi ve sorumluluğu verilerek, işletmenin temel faaliyetlerinin kontrolü ve koordinasyonunun etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi ve çalışanın işletmeye olan bağlılığının artırılması anlamına gelmektedir (Kaufman, 2001, s.507).

İşgören yönetime katılma yolu ile işletmede var olan tüm kaynakları etkin bir şekilde üretime dönüştürmekte, bunun sonucunda da verimlilik giderek artmaktadır. Çünkü yönetime katılan işgören, yabancılaşmaktan kurtulmakta, kendisini işletmenin değerli bir unsuru olarak görmekte ve dolayısıyla tüm yeteneklerini işletme için kullanmaktadır.

Kim (2002, s.237) yönetime katılma ve iş memnuniyeti arasında doğrudan bir ilişki olduğunu söylemektedir. Kim (2002) bu amaçla yaptığı araştırmasında stratejik planlama

sürecinde yönetime katılımın iş memnuniyetini arttırıcı etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşmaktadır. Bununla birlikte çalışma sonucunda, denetim sürecinde gerçekleştirilecek etkili iletişimin de iş memnuniyetini arttırabileceği belirtilmektedir.

İşletme içinde yönetime katılımın tam anlamıyla gerçekleştirilmesi durumunda, çalışan performansında, verimliliğinde ve memnuniyetinde artış olacağı açıktır. Bunun nedeni yönetime katılım sonucu, otonominin artması, çalışanın anlamlılık seviyesinin yükselmesi ve yabancılaşmanın azalması şeklinde sıralanabilecek, çalışan için gerekli üç temel ihtiyacının karşılanıyor olmasıdır. Yapılan birçok istatistiksel araştırma da bu gerçeği doğrulamaktadır (Sashkin, 1984, s.11). Çalışanın yönetime, karar verme sürecine yüksek bir oranla katılımı, çalışanın motivasyonunu, işe, işletmeye karşı tutumunu, başarıma anlayışını, yaptığı işin anlamlılığını olumlu yönde etkileyecektir (Yüksel ve Erkutlu, 2003, s.132–133).

2.6.2. Bireysel Müdahaleler

Örgütsel yabancılaşmanın önlenmesine yönelik müdahaleler sadece örgütsel müdahalelerle sınırlı kalmamaktadır. Bireysel olarak işgörenin de yabancılaşmayı önlemek için uygulayabileceği yöntemler bulunmaktadır. Bu başlık altında, işgörenin bireysel olarak yabancılaşmayı önlemesine yönelik; kendini tanıma ve kendini gerçekleştirme başlıklarına yer verilmiştir.

2.6.2.1. Kendini Tanıma

“Bireyin çalışma hayatını sürdürdüğü organizasyon içinde gerilim duyması, çalışma ve sorunlar yaşaması kaçınılmazdır. Bu sorunlarla nasıl baş edeceğini bilmek, bireyi güçlü kılar, başarı duygusu verir. Bireyin bu yönde kendini geliştirmesi ancak kendini tanıması ile mümkün olabilir.

Bireyler arası ilişkilerin bozulması, bireylerin karşısındakilerin davranış, düşünce ve duygularını yanlış algılamasından kaynaklanabilir. Bunun da sebebi bireylerin diğerlerini yeterince tanımaları, daha çok kendilerini tanımamaları olabilir” (Minibaş, 1993,s.79-80).

Kendini tanıma sanıldığından zor bir süreçtir. İnsanın kendi davranışlarını gözlemesini, yorumlamasını ve yorumlarının doğruluğunu sonraki yaşantıları ile sınımasını; en azından belli dönemlerde kendisini ve başkasını yargılamayı bırakabilmesini, karşılaşacakları ile cesurca yüzleşebilmesini ve yaşadığı duygulara katlanabilmesini gerektirir. İnsanın kendini tanıma sürecinde zaman zaman başkalarının değerlendirmelerini alması ve diğer insanlar üzerinde yarattığı etkileri gözlemesi yararlı bilgiler vermektedir. Bu zor yolculuk için cesaret gösteren ve emek harcayanların çabalarının ürünlerini daha nitelikli ve doyumlu insan

ilişkileri kurarak alırlar. Nitelikli ve doyumlu insan ilişkileri kurabilmesi, insanın kendisini ve diğer insanları tanıması ile mümkündür.

2.6.2.2. Kendini Geliştirme

Birey duygu, düşünce ve davranışlarını zihinsel yönden fark ederek bunun nedenlerini duygusal ve bilişsel yönden kabul etmelerinden sonra artık kendini geliştirme için uygulanabilecek programlara hazır olduğu anlamını taşır. Bu açıdan bakıldığında çalışanların organizasyon içinde başa çıkması gereken sorunlar ele alındığında stresle başa çıkma, engellenme ile başa çıkma, içten denetimlilik geliştirme ve güvenli davranış geliştirme üzerinde açıklamalara yer verilmesi uygun görülmüştür (Minibaş, 1993, s.81).

2.6.2.2.1. Stresle Başa Çıkma

İçinde bulunulan 21. yüzyılın zor, rekabetçi, aşırı çalışmaya dayalı endüstriyel yaşamı, iş yerlerinde ve özel hayatta stres faktörünün daha belirgin şekilde ortaya çıkmasına yol açmış ve insanları tehdit eden büyük bir tehlike olarak belirmiştir. Bu nedenle strese sebep olan unsurların iyi bilinmesi ve gerekli tedbirlerin alınması gerekir.

“Birey stres altında olduğunda veya patolojik olarak bakterilerin hücumuna uğradığı zaman, vücudu bir savaş alanına döner. Bu savaşın sonucu saldırının güç ve sertliğine bağlı olduğu kadar, savunma sisteminin iyi çalışıp çalışmadığına da bağlıdır. Eğer yetersiz beslenme sonucu, savunma sistemleri zayıflamış olan biri, bir hasta ile temas ederse, kolaylıkla hastalık mikrobunu kapabilir. Fakat vücudu kuvvetli ise, bir avuç saldırgan mikrobu savunma mekanizması sayesinde kolaylıkla yener. Aynı işleyiş biçimi stres için de geçerlidir” (Norfolk, 1989, s.127).

Birey stresle başa çıkmada bir çok yönteme başvurabilir. Bireysel stresle başa çıkma yöntemlerinden başlıcaları şunlardır:

- **Özsaygının Geliştirilmesi:** Özsaygının geliştirilmesi, etkin bir bireysel başa çıkma yöntemidir. Herkesin kişiliğine göre değişen bir stresle başa çıkma özelliği vardır. Olayın özü şudur: birey ne kadar kendi olabiliyorsa, o kadar sağlıklı demektir. Sağlık için bundan daha başka bir reçete yoktur. Bireye zevk veren, istek ve neşeyle dolduran her şeyi yapmalı ve kendi olmalıdır (Whitligton, 1994, s.152).
- **Niteliklerin geliştirilmesi:** Stresi azaltmanın bir başka yolu da kişisel ve mesleki nitelikleri artırmaktır. Birey kendi ilgi alanları doğrultusunda sahip oldukları nitelikleri geliştirerek, kendine olan güveninin artması sayesinde stresten uzaklaşmayı sağlayabilir (Kirel, 1994, s.46).

- Değerlerin açıklanması: Kişisel değerlerin bilincine varmak ve yaşamın bu değerlerle doğal bir uyum içinde olduğundan emin olmak da, stresin azalmasına yardımcı olur. Birey kendi için neyin önemli olduğunu seçemeyebilir. Ama hayatın gerçek değerleri ile uyum içinde değilse, bu, bir ırmakta akıntıya karşı ilerlemek gibi zor bir yönün seçildiği anlamına gelir. Bireyin ideallerine ters düşen davranışlar, stres düzeyinin yükselmesine neden olur. Bu nedenle birey değerlerine ters düşen davranışlarda bulunmamalıdır (Sabuncuoğlu, 2003, s.201).
- Yaşam temposunun kontrolü: Hayatın ne kadar hızlı, tempolu, stresli ve tatminkar olduğunun değerlendirilmesi stres azaltıcı yöntemlerden biridir. Zaman zaman oturup hayatın hızını gözden geçirmede yarar vardır. Birey direnç sınırları içinde mutlu mu, yoksa birçok işi bir arada yaparak, olumsuz stres düzeyinde mi yaşıyor? Stres eşiğini sık sık zorluyor mu? Birey bu gibi soruların olumlu cevaplarını buluyorsa, stresle bireysel başa çıkmanın etkili yöntemlerini bulmuş demektir.

Stresle başa çıkmada kullanılan diğer bireysel yöntemler ise; bedensel hareketler, solunum egzersizleri, meditasyon, gevşeme, dengeli beslenme, sosyal-kültürel ve sportif aktivitelere katılma ve masajdır.

Yukarıda ortaya konulan yaklaşımlar gösteriyor ki, bireysel olarak kullanılan bazı stratejiler, stresle başa çıkmada çok gerekli ve önemli bir yer tutmaktadır. Bu stratejilerin ortak yönü, hemen hemen tümünün kişisel alışkanlıklar ile fiziksel, psikolojik davranışsal yapıların kontrol altına alınmasını öngörmeleridir. Böylece bedende başlayan ve zararlı olan stres tepkisine karşı önlemler alınarak, stres etkisiz kılınmaya çalışılmaktadır.

2.6.2.2.2. Engellenme ile Başa Çıkma

Engellenme bir amacın gerçekleşmesi için bireyin yöneldiği doğrultuda bir engelin bulunması nedeniyle ihtiyacın karşılanamaması durumuna denir. Engellenmeyi başlatan durum, ihtiyacın karşılanmaması ya da ertelenmesidir. İhtiyacı karşılanmayan birey ise hayal kırıklığı ile birlikte engellenme hisseder.

Yaşamda öyle engellenmeler vardır ki bunların çözümü ve geri döndürülmesi olanaksızdır. Bu durumlarda, beklenti düzeyini azaltmak ve hoşgörü düzeyini artırmak gerekir. Hoşgörü düzeyi eğitimle değiştirilebilir. Bireyin engellenme duygusu yaratan çevreyle uyum içine girmesi sağlanabilir. Örneğin, terfi beklerken buna ulaşamayan birey, hoşgörü düzeyinin artmasıyla işten uzaklaşmak yerine daha başarılı olmaya çalışabilir. Diğer bir çözüm de olası engelleme durumlarında beklenti düzeyini düşürmektir. Çok istenen durumlarda hedefe ulaşamadığında yaşanan engellenme duygusu daha büyük olur. Ardı ardına gelen engellemeler ile oluşan savunma mekanizmalarının aşırı kullanımı, bireyi kendi isteklerini

dile getirmekten uzaklaştırır. Kendi isteklerini ifadede yaşanan acizlik, mücadelenin anlamını kaybettirir. Engellenmeler kaçınılmaz olduğuna göre, engellenme ile başa çıkma davranışının geliştirilmesi, iş yaşamında olumsuz algı ve duygulanımdan kaçınmak için önemli bir müdahaledir ” (Cüceloğlu,1991, s.310-312).

2.6.2.2.3. İçten Denetimlilik Geliştirme

İçten denetimlilik, Herhangi bir durum karşısında, bireyin sonuca etki eden etkenin “kendisi” olduğu yargısına varmasıdır. İçten denetimliler olumsuz yaşantılarının nedenini kendi ile ilişkili görürken, dıştan denetimliler şans, kader vb. şeylere atfederler. Bu nedenle içten denetimliler koşulları değiştirmek üzere mücadele ederlerken, dıştan denetimliler durumu kabullenir (Rotter, 1972, s.260).

Cüceloğlu’na (1991, s.472) göre “içten denetimlilik geliştirme, varoluşçu-insancıl sağaltım felsefesi ile bağlantılı görülebilir. Bu felsefeye göre, psikolojik gelişmenin temelinde kendini gerçekleştirme eğilimi vardır. Bireyin toplum karşısındaki korkusu, kendine güvensizlikten, dıştan denetimlilikten kaynaklanır. Benlik kavramının bu yönde geliştirilmesi, kendini gerçekleştirmeye olanak sağlar.

İçten denetimli birey, kendi davranışlarının farkına varmaktan kaçınmaz, bunun sorumluluğunu alabilecek güçtedir. Bu sorumluluğu alabileceği için olumsuzlukları değiştirmede kendini özgür hisseder ve kendi çabasıyla istenmedik durumları değiştirebileceğine inandığı için kendini gerçekleştirmeye yönelebilir. Başarı gereksinimi güçlü bir çalışan kendi eksiklerini ve çevresindeki olumsuzlukların üstesinden gelmeyi amaç edinebileceğinden iş ve organizasyon ile ilgili algı ve duygulanımı daha olumlu olabilir. Ayrıca örgüt yabancılaşma eğilimi artıracak bir ortam bile olsa bununla başa çıkabilir (Minibaş, 1993, s.85-86).

2.6.2.2.4. Güvenli Davranış Geliştirme

Güvenli davranış “bir kişinin; diğer insanların haklarını ihlal etmeden, kendi haklarını savunması, düşüncelerini uygulaması, inançlarını doğru ve uygun yollarla ifade edebilmesidir” (Dawley ve Wenrich, 1978, s.17).

İş ortamında gerek üst gerek ast gerekse de eş düzeylilerle olan ilişkilerde güvenli davranış, iletişimin sağlıklı olması açısından büyük önem taşır. Saldırgan veya çekingen davranışlar kişiler arası ilişkileri bozan davranışlardır. Güvenli davranışın yokluğunun iletişimde yarattığı sorunlar organizasyonun etkinliğini bozabilecek önemli bir faktör olabileceği gibi birey açısından stres yaratan bir durum da ortaya çıkarır.

Kendi istek ve gereksinimlerinin farkına varmak ve bunu ifade edebilmek, bireyin kendine yabancılaşmasını engeller. Bireyin haklarını savunurken, diğerlerinin istek ve gereksinimlerini hesaba katması çevreden uzaklaşmayı önler.

2.6.3. Örgütsel Yabancılaşmayı Önlemede Organizasyonel Yönetim Anlayışları

Örgütsel yabancılaşmanın önlenmesinde kullanılan bireysel ve örgütsel müdahalelere ek olarak, örgütlerin geliştirmiş olduğu bazı yönetim anlayışları da örgütsel yabancılaşmanın önlenmesinde kullanılmaktadır. Bu yönetim anlayışları; yabancılaşma yönetimi, stres yönetimi ve çatışma yönetimidir.

2.6.3.1. Yabancılaşma Yönetimi

Marx yabancılaşmanın sorumluluğunu genel olarak meta toplumuna, özel olarak da kapitalist sisteme yüklemiştir. Modern sosyolojinin kurucuları da Marx gibi özellikle işbölümü, rasyonalizasyon ve bürokratik fonksiyonel bozukluklara değinmişler, kapitalist pazar ekonomilerinin getirdiği yeni öğelere değinmemişlerdir. Ayrıca kapitalist sistemin ortadan kaldırılması, yabancılaşmanın da otomatik olarak ortadan kaldırılacağı sonucunu doğurmayabilecektir (Tolan, 1981, s.205–206).

Sistemler arasında bir fark olmadığı ve yabancılaşmadan tamamen kurtulmanın da oldukça zor olduğu ileri sürülebilir. Fakat bu güçlükler mevcut yabancılaşma sorunlarının en aza indirilmesi veya yabancılaşmanın işlevsel kılınmasına yönelik çalışmaları engellememektedir. Bu nedenle, gerek günümüzde mevcut olan, gerekse ortaya çıkma olasılığı bulunan yabancılaşma türlerini veya etmenlerini saptayabilmek önemlidir (Tolan, 1981, s.206–207; Şimşek vd., 2003, s.248-249).

Yabancılaşma yönetimi, işletmede ortaya çıkabilecek olası bir yabancılaşmaya karşılık, yabancılaşmaya neden olabilecek çeşitli etmenlerin belirlenerek değerlendirilmesi ve ortaya çıkabilecek zararın en az kayıpla atlatılabilmesi için gerekli önlemlerin alınması ve uygulanması sürecidir. Bu amaçla yöneticilerin, örgüt içi ve örgüt dışı çevreyi sürekli izleyerek yabancılaşmayı doğuracak unsurları anında yönetime ulaştırabilecek bir bilgi akış sistemi oluşturması gerekmektedir. Ayrıca yabancılaşmanın çalışanlar üzerindeki etkilerini önceden fark ederek, engellenmesi yönünde çalışanı destekleyici politikaların uygulanması da yararlı olabilecektir.

Şimşek vd. (2003, s.249–250), örgütlerde yabancılaşma yönetimine önem verilerek yabancılaşmanın işlevsel hale getirilmesi için kullanılacak yöntemleri şu şekilde sıralamaktadır:

- Yabancılaşmaya ilişkin bir erken uyarı sistemi kurulmalıdır. Görsel his ve önsezi sahibi olan bir örgüt yöneticisi, yabancılaşmaya ilişkin erken uyarı sinyallerini rahatça alıp, bu yönde etkinlik sağlayacak sistemler geliştirmelidir.
- Yabancılaşmaya ilişkin program ve stratejik politikalar üretilmelidir.
- Yabancılaşmaya yol açabilecek çevresel ve örgütsel etmenler bir ekip tarafından sürekli analiz edilmelidir. Değişikliklerle sarsılan bir toplumda işletme yönetiminin en kritik ihtiyacı faaliyette bulunduğu çevre hakkında daha hassas bilgi edinmektir. Bu bilgi ekonominin de ötesinde olmalıdır. İşletme yöneticilerinin toplumsal baskılar, olası krizler, nüfus ve aile yapısındaki değişiklikler ile beraber politik kargaşayı bilmesi ve uygun karar vermesi için bunları çok erken sezmesi önem taşımaktadır.
- Yönetici ve çalışanlar tarafından kabul görebilecek bir sosyal politika oluşturulmalıdır.
- Çalışma yaşamının kalitesi arttırılmalıdır.
- Örgütlerde moral yönetimi ve ekibin sürekli özendirilmesi göz ardı edilmemelidir.
- Taraflarca kabul görülebilecek bir sosyal politika oluşturulmalıdır.

2.6.3.2. Stres Yönetimi

Örgüt hayatında stres kaçınılmazdır ve maliyetleri de oldukça yüksektir. Bu nedenle örgütlerde stresi önleme yöntemleri geliştirilmeye çalışılmaktadır. Stres, birey ile çevresi arasındaki ilişki sonucu ortaya çıktığından, stresin olumsuz etkilerini önlemek bir anlamda çevreyi kontrol etmek anlamına gelmektedir (Aydın, 2004, s.58).

Çalışanların performanslarını en fazla etkileyen durumun iş stresi veya diğer bir ifadeyle örgütsel stres olduğu yöneticiler tarafından bilinmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004, s.65). İşgörenleri olumsuz olarak etkileyen çok farklı örgütsel faktör bulunmaktadır. En çok karşılaşılan örgütsel stres kaynakları; aşırı iş yükü, rol çatışması, etkisiz, saldırgan ve yetersiz amirler, çalışanın yaptığı işe uygun olmaması, kişilerarası ilişkilerin yetersizliği, iş belirsizliği, yetersiz destek, başarısızlık korkusu ve yaş, cinsiyet, etnik yapı ve din konularıyla ilgili önyargılar şeklinde sıralanabilir (DeFrank ve Ivancevich, 1998, s.56; Gümüştekin ve Öztemiz, 2004, s.64).

Stresi yaratan çok sayıda faktör bulunmaktadır. Çünkü insanın fizyolojik ve psikolojik dengesini etkileyen her unsur bir stres kaynağı olarak görülebilir. Bu doğrultuda, bireyin iş çevresi ve iş dışı çevresi birbirini etkileyerek stres oluşumuna neden olur. Bir diğer ifade ile stres yaratan faktörler, genel çevre unsurlarından ve çalışma hayatının niteliğinden kaynaklanmaktadır (Bingöl, 2001, s. 36).

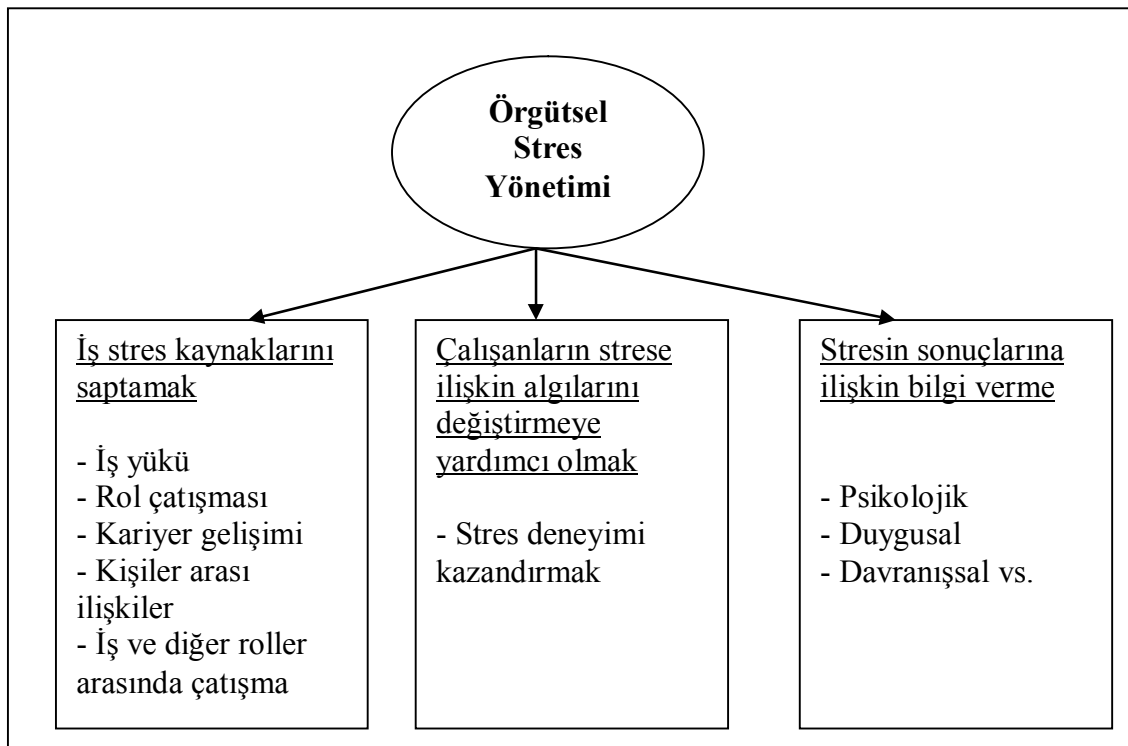
Birey ile ilgili stres kaynakları; Biyolojik ve bedensel faktörler, maddi ve parasal sorunlar, kişisel ve duygusal yapı, yaşam tarzı ve yaş, örgütsel stres faktörleri ise iş stresi, fiziksel

çalışma şartları, çok fazla ya da az iş yükü, zaman baskısı, örgüt büyüklüğü, işletme politikası, dedikodu, iletişim kopukluğu, örgütsel değişim, işin niteliği, monotonluk, aşırı bilgi yükü, rol çatışmasıdır.

İçinde bulunulan durum ne olursa olsun, eğer birey yeteneklerine ve bireysel kaynaklarına dayanarak, strese neden olan durumla mücadele edeceğine inanırsa, mevcut koşullar ona bir şans ve fırsat kapısı açacaktır. Eğer birey stresle başa çıkmada, bu inanç ve kararlılığı gösteremezse stres, stres kaynağının ağırlığı ve boyutlarının herhangi bir belirleyiciliği olmadan, bireyin üstesinden gelemeyeceği bir strese dönüşür (Cüceloğlu, 1991, s.102).

Stresin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmada kullanılacak yöntemler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta incelenmektedir. Örgütsel olarak stresi önlemede izlenecek yol Şekil 2.1’de de görüldüğü gibi öncelikle stresin kaynağını tespit etmekle başlar. Kaynaklar belirlendikten sonra bireye stres deneyimi kazandırılarak, çalışanın strese ilişkin algılarını değiştirme çalışılır.

Şekil 2.1. Örgütsel Stres Yönetimi



Kaynak: (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004, s.66)

Örgüt içerisinde yaşanan stres ve strese bağlı yaşanan diğer olumsuzluklar eğer gerekli tedbirler alınmazsa zaman içerisinde işgörenin işletme içinde mutsuz bir çalışan olmasına ve zamanla işletmeye karşı yabancılaşmasına neden olabilir. Bu nedenle işletmelerin kendi

içerisinde stresle başa çıkmak için bir sistem geliştirmesi gereklidir. İşletme içersinde geliştirilen bir stres yönetimi yaklaşımı, strese neden olan ve aynı zamanda yabancılaşmayı tetikleyen bir çok unsurun ortaya çıkmasını engellemede fayda sağlayacaktır

2.6.3.3. Çatışma Yönetimi

İnsanların etkileşim halinde olduğu her ortamda çatışma kaçınılmaz bir olgudur. Bireyler, gruplar ve örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için çalışırken sürekli bir etkileşim içindedirler. Bu etkileşim sürecinde taraflar arasındaki ilişkilerde, etkinliklerde uyumsuzluk ve tutarsızlıklar iki taraf arasında çatışmayı doğurur. Uyuşmazlık ve tutarsızlıklar tarafların kıt bir kaynağı paylaşımı, ortak bir eylem veya etkinlikte farklı şeyler yapmak istemeleri, farklı değerlere, tutumlara ve inançlara sahip olmalarından kaynaklanabilir. Çatışma bir çıkar, güç ve statü çekişmesi olarak da tanımlanabilir (Karip, 2003, s.2).

Çatışmanın yönetilmesi kavramı, anlayış olarak çağdaş yönetim anlayışının ürünüdür. Çatışma olgusuna bakış açısı ise yönetim anlayışlarından etkilenir. Geleneksel yönetim yaklaşımı, çatışmadan – yıkıcı niteliği gereği – kaçmak isteyen anlayışı savunur. Bu yaklaşım çatışmanın yönetimi yerine çözümü üzerinde durur. Çağdaş yaklaşım ise çatışmayı olağan hatta kaçınılmaz olarak görür. Bu görüşe göre, çatışmanın çözülmesi değil, yönetilmesi kavramı kullanılmalıdır (Atiker, 2006, s. 8).

Çatışma yönetimi, uzlaşmazlığı belirli bir yönde sonuca yöneltebilmek için çatışmaya taraf olanların ya da üçüncü bir tarafın karşılıklı olarak bir dizi eylemde bulunmasıdır. Eylemler çatışmanın sona erdirilmesine ya da çatışma sürecinin etkilenmesine yönelik olabilir. Çatışma yönetiminin amacı olumlu, barışçıl ve uzlaşmacı bir biçimde çatışmayı sonlandırmak olabileceği gibi, karşı tarafa üstünlük kurmaya yönelik de olabilir (Karip, 2003, s. 43)

Eren (2003, s.620) örgüt içi çatışmaların önlenmesi veya örgüt amaçları çerçevesinde yönetilebilmesi için kullanılacak yöntemleri karışmama yaklaşımları ve müdahaleci yaklaşımlar olarak ikiye ayırmaktadır. Eren (2003) bu yaklaşımlar çerçevesinde kullanılacak teknikleri; bilmemezlikten gelme yaklaşımı, geciktirme yaklaşımı, inandırma yaklaşımı, yumuşatma yaklaşımı, kura çekme yaklaşımı, sorun çözme yaklaşımı, üçüncü bir tarafın yargısı, pazarlık etme, oylama yöntemi, çatışmaların etkilerini değerlendirme yöntemi, meşgul etme yöntemi, yeni olanaklar bulunması, örgütsel önlemler alma şeklinde sıralamaktadır.

Akkirman (1998, s. 6–9) ise yüksek düzeyli çatışmalar yaşanan örgütlerde örgüt yönetiminin kullanabileceği stratejileri şu şekilde belirtmiştir:

- Üst hedefler belirleme,
- Yüksek düzeyli çatışmaların zararlarını açıkça ortaya koyma,

- Grup içindeki farklılıkların üzerinde durulması,
- Taraflar arasındaki olumsuz kalıp-yargılarını ortadan kaldırmak,
- Karşılıklı etkileşim ve iletişim ödüllendirmesi,
- Yapısal değişiklikler yapmak,
- Üçüncü bir tarafın yargısı,
- Örgüt geliştirme tekniklerinin uygulanması,

Örgüt içerisinde yaşanan çatışmalar, uyuşmazlıklar vb. Olaylar işgörenlerin örgüte ve örgüt çalışanlarına karşı tutum ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Bu geliştirilen olumsuz tutum ve davranışlar zamanla işgörenin örgütten uzaklaşmasına ve yabancılaşmasına neden olur. Örgüt içersinde geliştirilen çatışma yönetimi ise, işletme içinde olumsuz sonuçlar doğurabilecek olayları önlemeyi ya da oluşması muhtemel bir yabancılaşma duygusunun önüne geçmeyi sağlayabilir. Her ne kadar çatışma doğrudan yabancılaşma duygusunu ortaya çıkarmasa da, işletme içindeki çatışma sonucunda ortaya çıkan sonuçlar yabancılaşma hissinin tetiklenmesinde etkili olmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, örgüt içinde huzurun sağlanması ve stresin optimal düzeye çekilmesi, işgörenlerin daha verimli bir ortamda, daha istekli ve kordineli çalışmasını sağlayacaktır. Bu sayede, yabancılaşmaya neden olacak unsurların bir kısmı engellenmiş olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA: ANTALYA- ALANYA BÖLGESİ BEŞ YILDIZLI KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Turizm sektörü içerisinde yer alan işgörenlerin, bağlı oldukları örgütlere karşı geliştirdikleri tutum ve davranışlar, örgüt verimliliğini doğrudan etkilemektedir. Bu etkinin bu kadar hızlı ve doğrudan gerçekleşmesinin en önemli nedeni elbette ki, turizmin hizmet sektörü içerisinde yer almasıdır.

Turizm sektöründe, işgören performansının başlı başına büyük önem taşıması, işverenlerin işgören tatmini ve sürekliliği konusunda daha hassas olmalarını gerektirmektedir. Bu noktada, işgörende gelişmesi muhtemel olan bir yabancılaşma duygusu örgüt için büyük bir tehlike oluşturabilmektedir. Bu tehlike karşısında, örgüt yönetiminin, örgütsel yabancılaşma nedenlerini tespit etmesi ve yabancılaşma düzeyini en aza indirmek için çaba göstermeleri gerekmektedir. Örgüt yönetiminin, yabancılaşmayı göz ardı etmesi halinde, iş doyumsuzluğu, iş stresi, örgütsel tükenmişlik, örgütsel bağlılığın zayıflaması, işlevsel olmayan çatışmalar vb. çıktılar ortaya çıkabilmekte, kısacası örgütün uçuruma doğru sürüklenmesi kaçınılmaz bir son haline gelebilmektedir.

Günümüzde turizm sektöründe faaliyet gösteren birçok konaklama işletmesine bakıldığında, işletme yönetimlerinin örgütsel yabancılaşmayı dikkate alarak bunu önlemeye yönelik herhangi bir sistem kurmaya veya çaba sarf etmeye yönelmedikleri görülmektedir. Bunun en önemli sebeplerinden birisi de, henüz toplumun yabancılaşmanın ne derece ciddi sorunlar doğurabileceğinin farkında olmamasıdır. Fakat, artık turizm işletmeleri açısından da bilinmesi gereken bir gerçek vardır ki; günümüzde çağdaş ve profesyonel örgütler için önemli olan işgörenin sadece çok çalışması değil, aynı zamanda örgüt değerlerini içselleştirmiş ve örgüte karşı bağlılık duygusu geliştirmiş olmasıdır. Bunu gerçekleştirmek için örgütlerin, işgörenlerde oluşabilecek muhtemel bir yabancılaşma duygusunun önüne geçmesi, bunu başarmak içinde yabancılaşmanın nelere bağlı olduğunu tespit etmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın amacı, turizm sektöründe faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde, boyutlarına göre yabancılaşma düzeylerini ortaya koymak ve yabancılaşmanın

önüne geçebilmek için yabancılaşmaya neden olan örgütsel ve çevresel faktörleri tespit etmektedir.

Örgütsel yabancılaşma ile ilgili yerli literatür incelendiğinde, Türkiye’de otel işletmelerinde örgütsel yabancılaşmayı boyutları ve nedenleri ile ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Yapılan bu araştırma, konaklama işletmelerindeki örgütsel yabancılaşmanın nedenleri ve boyutlarının ortaya konulması açısından önem taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma evrenini konaklama endüstrisi, çalışma evrenini otel işletmeleri oluştururken örneklem kapsamını ise Antalya-Alanya bölgesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmeleri oluşturmaktadır. Örneklemin Antalya bölgesi olarak seçilmesi, Antalya’nın diğer şehirlerle oranla turizm sektöründe öncelikli bir yere sahip olmasından kaynaklanmaktadır.

Antalya İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü’nden 2008 Mayıs ayı itibari ile alınan bilgilere göre Alanya’da faal durumda olan işletme belgeli beş yıldızlı otel işletmesi sayısı 29’dur. Bu otellerin insan kaynakları departmanları ile yapılan görüşmelerde 2008 Mayıs ayı itibari ile çalışan toplam personel sayısının 3260 olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada bu bölgede faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerin tamamı hedeflenmesine rağmen, 29 beş yıldızlı otel işletmesinin 20’si araştırma kapsamına katılmayı kabul etmiştir. Araştırmanın sadece alt düzey çalışanlara yönelik olması, orta ve üst düzey çalışanları kapsamaması nedeni ile araştırmaya dahil olan otel işletmelerine toplamda 1244 adet anket dağıtılmış, anketlerin 726 tanesi geri dönmüş ve 684 tanesi araştırma kapsamında geçerli sayılmıştır. Bu sonuca göre anketlerin geri dönüş oranının % 55 olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Araştırma Yöntemi

Bu başlık altında araştırmada kullanılan veri toplama aracı ve araştırmanın analizinde kullanılan yöntemler hakkında bilgiler yer almaktadır.

3.3.1. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu, Ozan Büyükyılmaz’ın (2007) çalışmasından derlenmiştir. Bu çalışmadan derlenen sorular 0,05 önem düzeyinde geçerlidir. Soruların hazırlanmasında ayrıca Seeman (1967), Kohn (1976), Mottaz (1981), Banai ve Weisberg (2003) kaynaklarından da yararlanılmıştır. Anket soruları hazırlanmadan önce araştırmaya yönelik bağımlı ve bağımsız değişkenler tespit edilmiştir. Örgütte çalışan bireyin (işgörenin) örgüte karşı yabancılaşma nedenlerini ve boyutlarını araştıran bu çalışmada yabancılaşma bir bağımlı değişken olarak

ele alınmış ve yabancılaşmayı etkilediği öne sürülen diğer değişkenler ise bağımsız değişkenler olarak tanımlanmıştır. Yabancılaşma değişkeni Seeman'ın (1959) sınıflandırmasında da belirttiği alt değişkenlerle (güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, kendine yabancılaşma, topluma yabancılaşma) düzenlenmiş ve her bir bağımsız değişken bu değişkenler ile karşılaştırılmıştır. Bağımsız değişkenlerin tespitinde yabancılaşmaya neden olan örgütsel ve çevresel faktörler sınıflandırılmıştır. Ayrıca yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı departman, aylık gelir, kurum içi hizmet süresi ve sektörde çalışma süresinden oluşan demografik faktörlerde bağımsız değişkenler içine dahil edilmiştir. Araştırma için belirlenen bu model aşağıda Tablo 3.1' de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırma İçin Belirlenen Model

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKENLER
<p><u>Demografik Özellikler</u> Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Çalıştığı Departman, Aylık Gelir, Kurum İçi Hizmet Süresi, Sektörde Çalışma Süresi</p>	<p><u>Yabancılaşma</u></p> <p>Güçsüzlük</p> <p>Anlamsızlık</p> <p>Kuralsızlık</p> <p>Kendine Yabancılaşma</p> <p>Topluma Yabancılaşma</p>
<p><u>Örgütsel Etmenler</u> Yönetim Tarzı, Örgüt Büyüklüğü, Bilgi Akışı, İş Bölümü, Çalışma Koşulları, Örgüt Kültürü, İnanç ve Tutumlar, Grup Özellikleri</p>	
<p><u>Çevresel Etmenler</u> Kitle İletişim Araçları, Sendikal Örgütlenmeler, Politik ve Hukuki Yapı, Sanayileşme, Kentleşme, Sosyal Çözülme, Toplumsal ve Kültürel Yapı, Teknolojik Yapı, Ekonomik Yapı</p>	

Anket formu incelendiğinde, anket sorularının üç bölümden oluştuğu görülmektedir. İlk sekiz soru işgörenlerin demografik özelliklerini ortaya koymayı amaçlayan demografik özellikler kümesini, 9 – 23 arasındaki sorular örgütsel yabancılaşmanın boyutlarını içeren yabancılaşma boyutları kümesini ve son olarak 24-44 arasındaki sorularda yabancılaşmanın örgütsel ve çevresel nedenlerini ortaya koyacak olan yabancılaşma nedenleri kümesini oluşturmaktadır.

Anket soruları beşli Likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Bu amaçla çalışmanın ölçeği; 1 “Hiç Katılmıyorum”, 2 “Katılmıyorum”, 3 “Fikrim Yok”, 4 “Katılıyorum”, 5 “Tamamen Katılıyorum” düzeylerini temsil etmektedir.

3.3.2. Araştırmanın Analizinde Kullanılan Yöntemler

Araştırmanın analizinde kullanılacak en uygun yöntemin seçilmesinden önce, aynı alanda önceden yapılmış araştırmalar ve bu araştırmalarda kullanılan analiz yöntemleri incelenmiştir.

Araştırmada, öncelikle anketin güvenilirliğini test etmek için güvenilirlik testi uygulanmıştır. Araştırmada toplanan verilerin değerlendirilmesinde ve yorumlanmasında ise; faktör analizi, regresyon analizi, korelasyon analizi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmış, aynı zamanda demografik verilerin sınıflandırılması ve yorumlanmasında frekans tablolarından da yararlanılmıştır.

Araştırmada önemli bir yer tutan faktör analizi, başlıca amacı aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak amacıyla, belirlenen bu değişkenleri daha az sayıda temel boyuta indirgemek ve özetlemek olan analiz tekniğidir. Faktör analizinde temel mantık, karmaşık bir olgunun daha az sayıda faktörler (temel değişkenler) yardımıyla açıklanabileceği düşüncesidir (Altunışık vd., 2004, s.212).

Faktör analizi (Temel Bileşenler Analizi) sonucunda elde edilen faktörler arasındaki ilişkinin ortaya koyulabilmesi amacıyla ise, belirlenen faktörler “Regresyon Analizi”ne tabi tutulmuştur. Regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile bir veya birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir (Küçüksille, 2005, s.199).

Son olarak, bağımlı değişkenler olarak kabul edilen yabancılaşma boyutlarının üzerinde etkili olan bağımsız değişkenlerin (demografik) etkilerinin araştırılması amacıyla tek yönlü varyans analiziden (anova) faydalanılmıştır.

Araştırmada elde edilen tüm verilerin analizinde SPSS 13.00 for Windows Paket Programından yararlanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Araştırma sonucu elde edilen bulgular; demografik bulgular, örgütsel yabancılaşma boyutlarına ilişkin bulgular ve örgütsel yabancılaşma nedenlerine ilişkin bulgular olarak üç ana kısımda sunulmuştur.

3.4.1. Demografik Bulgular

Örneklemin demografik değişkenlere göre dağılımı çerçevesinde işgörenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, aylık ortalama gelir, işletmedeki çalışma süresi, sektördeki çalışma süresi ve çalıştığı departmana ilişkin bilgiler değerlendirilmiştir.

Tablo 3.2 incelendiğinde, işgörenlerin % 60.2'sinin "21-29 yaş" arasında, %15.5'inin "20 yaş altı", % 22.7'sinin "30-39 yaş" arası, % 1.6'sının "40-49 yaş" arası olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar göstermektedir ki, konaklama işletmelerinin alt kademe çalışanlarının % 75.7'si 29 yaşın altında işgörenlerden oluşmaktadır. Elde edilen verilerde de görüldüğü gibi "40-49 yaş arası" çalışan yüzdesi sadece %1,6'dır. Bu sonuç dinamik bir sektör olan turizmin, alt kademe çalışanlarının ağırlıklı olarak gençlerden oluştuğunu göstermektedir.

Cinsiyete ilişkin dağılım incelendiğinde, işgörenlerin %64,9'unun erkeklerden, %35,1'inin bayanlardan oluştuğu görülmektedir. Turizm sektöründe çalışan işgörenlerin ağırlıklı olarak erkeklerden oluştuğu sonucu da beklenen bir sonuçtur.

İşgörenlerin medeni durumlarına bakıldığında, %62.1'inin "Bekar", %35.1'inin "Evlî" olduğu sonucu görülmektedir. İşgörenlerin %62.1'inin bekar olması, çalışanların çoğunluğunun gençlerden oluşmasına bağlanmaktadır.

Tablo 3.2'de eğitim durumuna ilişkin dağılımlar incelendiğinde, %16.1'inin "İlköğretim", %50'sinin "Ortaöğretim", %25'inin "Önlisans", %8,9'unun "Lisans ve Lisanüstü" mezunu olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre, işgörenlerin % 70'e yakın bir kısmının yükseköğrenim görmediği ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya şef ve müdürlerin katılmamasının da bu sonucu etkilediği düşünülmektedir.

İşgörenlerin aylık ortalama gelirlerine bakıldığında da, %56,4'ünün 850 TL'den az ücret aldığı görülmektedir. Diğer gelir aralıkları incelendiğinde, işgörenlerin %33'ünün 850-999 TL arasında, %10.5'inin ise "1000 TL ve üzeri" gelir elde ettiği görülmektedir. İşgörenlerin çalıştıkları pozisyonların alt düzeyde olmasının, dağılımın bu şekilde oluşmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Tablo 3.2'de yer alan işgörenlerin çalıştıkları departmanlara ilişkin dağılım incelendiğinde, işgörenlerin %30.7'sinin "Sevis ve Bar", %27.9'unun "Önbüro", %28.4'ünün "Kat hizmetleri", %13'ünün "Mutfak" departmanında çalıştığı görülmektedir.

İşgörenlerin işletmede çalışma sürelerine bakıldığında, turizm sektörünün sezonluk olması, işe girip çıkmaların yoğun yaşandığı bir sektör olmasının sonuçlarada yansıdığı görülmektedir. Çalışanların %42,5'inin işletmede "1 yıldan az" çalışıyor olmasına rağmen, "1 yıldan az süredir sektörde olan işgören oranının %8,8 olması bu sonucu desteklemektedir. Bu sonucun yanı sıra diğer dağılımlara bakıldığında işgörenlerin %52,6'sının "1-3 yıl" arası ve sadece %4,8'inin 4 yıldan fazla süredir aynı işletmede çalıştığı görülmüştür.

Tablo 3.2. İşgörenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler	Kişi Sayısı	Yüzde %	Kümülatif Yüzde %
Yaş			
20 yaş ve altı	106	15,5	15,5
21-29 yaş arası	412	60,2	75,7
30-39 yaş arası	155	22,7	98,4
40-49 yaş arası	11	1,6	100
Cinsiyet			
Bayan	240	35,1	35,1
Bay	444	64,9	100
Medeni Durum			
Bekar	425	62,1	62,1
Evli	259	37,9	100
Eğitim Durumu			
İlköğretim	110	16,1	16,1
Ortaöğretim	342	50	66,1
Önlisans	171	25	91,1
Lisans ve Lisansüstü	61	8,9	100
Aylık Ortalama Gelir			
350-599 TL	12	1,8	1,8
600-849 TL	372	54,7	56,4
850-999 TL	226	33	89,5
1000 TL ve üstü	74	10,5	100
Departman			
Servis ve Bar	210	30,7	30,7
Önbüro	191	27,9	58,6
Kat Hizmetleri	194	28,4	87
Mutfak	89	13	100
İşletmede Çalışma Süresi			
1 yıldan az	291	42,5	42,5
1-3 yıl arası	360	52,6	95,2
4 yıl ve üstü	33	4,8	100
Sektörde Çalışma Süresi			
1 yıldan az	60	8,8	8,8
1-3 yıl arası	170	24,9	33,6
4-6 yıl arası	231	33,8	67,4
7-9 yıl arası	175	25,6	93
10 yıl ve üstü	48	7	100

Son olarak Tablo 3.2 de yer alan işgörenlerin sektörde çalışma sürelerine ilişkin dağılımına bakıldığında, sadece %8.8'inin sektörde ilk yılları olduğu görülmektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi, sektöre yeni başlıyanların oranı bu kadar düşük iken, aynı işletmede çalışma süresi 1 yıldan az olanların oranının bu kadar yüksek olması, konaklama işletmelerinde işgören devir hızının yüksek olduğu düşüncesini ortaya çıkarmaktadır. Sektörde çalışma sürelerine ilişkin diğer dağılımlar ise; %24.9 oranında “1-3 yıl” arası, %33.8'inin “4-6 yıl arası, %25.6'sının “7-9 yıl” arası ve sadece % 7'sinin “10 yıl ve üstü” şeklindedir. 10 yıl ve üstü sektörde çalışan oranının bu derece düşük olması da, araştırmaya katılanların alt düzey çalışanlardan oluşmasına bağlanmaktadır.

Tablo 3.3. Aylık Gelir – İşletmede Çalışma Süresi Çapraz Tablosu

			İşletmede Çalışma Süresi				Toplam
			1 yıldan az	1-3 yıl arası	4-6 yıl arası	7-9 yıl arası	
Aylık Gelir	350-599 TL	Kişi Sayısı	12	0	0	0	12
		Aylık Gelire göre %	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	600-849 TL	Kişi Sayısı	176	186	10	0	372
		Aylık Gelire göre %	47,3%	50,0%	2,7%	,0%	100,0%
	850-999 TL	Kişi Sayısı	82	128	16	0	226
		Aylık Gelire göre %	36,3%	56,6%	7,1%	,0%	100,0%
	1000 TL ve üstü	Kişi Sayısı	21	46	5	2	74
		Aylık Gelire göre %	28,4%	62,2%	6,8%	2,7%	100,0%
Toplam		Kişi Sayısı	291	360	31	2	684
		Aylık Gelire göre %	42,5%	52,6%	4,5%	,3%	100,0%

Araştırmaya katılan işgörenlerin işletmede çalışma süreleri ile aylık elde ettikleri gelirler arasındaki dağılım yukarıda Tablo 3.3'de verilmiştir. İşletmede aylık 350-599 TL kazanç elde eden işgörenlerin tamamının işletmede çalışma süresinin “1 yıldan az” olduğu, aynı zamanda işletmede “7-9 yıl arası” çalışan 2 işgörenin de “1000 TL ve üstü” aylık gelir elde ettiği görülmektedir. Bu iki noktada aylık gelirle işletmede çalışma süresi arasında doğru orantı gözlemlense de diğer dağılımlarda bu dağılım net bir şekilde gözlemlenmemektedir. Aylık gelir “600-849 TL” kazanç elde eden işgörenlerin %47.3'ü işletmede “1 yıldan az” süredir çalışırken, %50'si “1-3 yıl arası”, %2.7'si “4-6 yıl arası” çalıştıkları gözlemlenmektedir. Aylık gelir “850-999 TL” ye çıktığında ise “1 yıldan az” çalışanların oranı %36.3, “1-3 yıl arası” çalışanların oranı %56.6 ve “4-6 yıl arası” çalışanların oranı %7.1'dir.

3.4.2. Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik ve Boyutlara Ait İç Tutarlılık Oranları

Bu başlık altında araştırmada kullanılan veri toplama yöntemine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Güvenilirlik analizi, her hangi bir konuda örnekleme oluşturan birimler üzerinden veri toplamak amacı ile geliştirilen ölçme aracını oluşturan ifadelerin (yargı, önerme, soru vb.), kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile kullanılır. Diğer bir anlatımla, deneklerin ölçme aracını oluşturan ifadelere yaklaşımlarından (cevaplarından) hareket ile deneklere yöneltilen ifadelerin tümünün aynı konuyu ölçüp ölçmediği test edilir. Ölçme aracını oluşturan ifadelerin birbiriyle tutarlılık gösterip göstermediği, aralarındaki ilişkinin (korelasyonun) ölçülmesiyle ortaya çıkar. Güvenilirlik katsayısı, 0 ile 1 arasında değerler alır ve bu değer 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artar. Güvenilirlik analizi için bir çok yöntem (Alpha, Split-half, Guttman, Parallel, Strict Paralel) geliştirilmiştir (Ural ve Kılıç, 2005, s.258). Güvenirliliği hesaplamann en yaygın yöntemi iç tutarlılık kapsamında hesaplanan Cronbash's Alpha değeridir. Bu değer bir korelasyon katsayısı gibi yorumlanabildiğinden sıfır ile bir arasında bir değer alabilmektedir (Karasar, 1999, s.148).

Tablo 3.4. Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Ölçeğin Güvenilirliğine Ait Bilgiler

Test	Değer
KMO	0,889
Bartlett' s Test of Sphericity	8281,966
Anlamlılık	0,000**
Toplam Varyansı Açıklama Oranı %	%80.141
Güvenilirlik Katsayısı	0.901

Araştırmada örgütsel yabancılaşma düzeyini ölçmeye yönelik olarak geliştirilen yabancılaşma boyutları ölçeğine ilişkin olarak hesaplanan Alpha değeri Tablo 3.4'de de görüldüğü gibi 0,901 olarak tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç örgütsel yabancılaşma boyutlarını ölçmeye yönelik olarak geliştirilen ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Faktör analizinin uygulanacağı örneklemin yeterliliğinin ölçülmesi amacıyla uygulanan Kaiser-Meyer-Olkin ölçümü sonucunda ise KMO oranı 0,88 olarak tespit edilmiştir. KMO oranı 0 ile 1 arasında bir değer almakta ve veri setinin faktör analizine uygunluğu için KMO oranının 0,5'den büyük olması gerekmektedir. Oran ne kadar yüksek olursa veri seti faktör

analizi yapmak için o kadar uygun görülmektedir. Dolayısıyla 0,88 değerindeki KMO oranı faktör analizine uygun olduğu anlamına gelmektedir.

Korelasyon matrisinde değişkenlerin en azından bir kısmı arasında yüksek oranlı korelasyon olduğu olasılığının test edilmesi amacıyla ise Barlett testi uygulanmıştır. Anlamlılık değerinin 0,05'den küçük çıkması veri setinin faktör analizine uygun olduğu anlamına gelmektedir. Ki-kare istatistiğinin ise 8281,966 gibi yüksek bir değerde elde edilmesi uygunluğu doğrulamaktadır.

Tablo 3.5. Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına Ait İç Tutarlılık Oranları

Boyutlar	Soru Numarası	Soru Sayısı	İç Tutarlılık (Alpha Katsayısı)
Güçsüzlük	9,10,11,12	4	0,875
Anlamsızlık ve Kuralsızlık	13,14,15,16	4	0,696
Topluma Yabancılaşma	17,18,19	3	0,889
Kendine Yabancılaşma	20,21,22	3	0,935

Tablo 3.5' de ise uygulanan faktör analizi sonucunda oluşturulan boyutlar ve bu boyutların içerdiği sorular, soru sayıları ve boyutlara ait iç tutarlılık değerleri sunulmuştur. Boyutlara ilişkin iç tutarlılık oranları şu şekildedir; güçsüzlük boyutunun 0,875, anlamsızlık ve kuralsızlık boyutunun 0,696, toplum yabancılaşma boyutunun 0,889 ve kendine yabancılaşma boyutunun 0,935. Analiz sonucunda katsayıların yüksek çıkması ölçekte yer alan ifadelerden oluşan boyutların iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

3.4.3. Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Faktör Analizi

Bu başlık altında örgütsel yabancılaşma boyutlarına yönelik olarak yapılan faktör analizi ve değerlendirmeleri yer almaktadır.

Örgütsel yabancılaşmanın boyutları ile ilgili anket sorularının faktör analizi sırasında daha kolay anlaşılmasına yönelik olarak, her bir soru boyutlara göre isimlendirilmiştir. Örgütsel yabancılaşma boyutlarına ilişkin faktör analizi içerisindeki isimlendirmeleri Tablo 3.6'da yer almaktadır.

Örgütsel yabancılaşma boyutlarına ilişkin anket soruları; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma şeklinde sınıflandırılmıştır.

Tablo 3.6. Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarının Sınıflandırılması

Sorular		Yabancılaşma Boyutlarının Belirlenmesi Amacıyla Kullanılan Faktörler
9	Bu işletmede yaptığım iş üzerinde kontrolün bende olmadığını düşünüyorum	Güçsüzlük 1
10	İş yerinde ortaya çıkan sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum	Güçsüzlük 2
11	Bu işletmede kendi çalışma yöntemimi seçmekte özgür olmadığını düşünüyorum	Güçsüzlük 3
12	Bu işletmede bir çalışan olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum	Güçsüzlük 4
13	Bu işletmede yaptığım iş neticesinde ortaya çıkacak olan ürün yada hizmeti tam olarak belirleyemiyorum	Anlamsızlık 1
14	Yaptığım işin çalıştığım kurum için gereksiz olduğunu düşünüyorum	Anlamsızlık 2
15	Bu işletmede kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu hissetmiyorum	Kuralsızlık 1
16	Bu işletmede insanın işinde başarılı olabilmesi için aynı seviyedeki rakiplerine karşı hile yapması gerektiğini düşünüyorum	Kuralsızlık 2
17	Genel olarak toplumsal çevreden dışlandığım duygusuna kapılıyorum	Topluma Yabancılaşma 1
18	Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum	Topluma Yabancılaşma 2
19	Benim değerlerimin ve toplumun değerlerinin uyuşmadığını düşünüyorum	Topluma Yabancılaşma 3
20	İçinde bulunduğum toplumda bütünüyle işe yaramaz biri olduğumu hissediyorum	Kendine Yabancılaşma 1
21	Topluma katkısı olmayan biri olarak hayatın hiçbir anlam taşımadığını düşünüyorum	Kendine Yabancılaşma 2
22	Kendimi yakın çevremden ve tüm toplumdaki soyutlanmış olarak başka bir hayatta yaşıyor gibi hissediyorum	Kendine Yabancılaşma 3

Örgütsel yabancılaşma boyutlarını ortaya koymak için öncelikle ortak varyans tablosu oluşturularak düşük varyansa sahip değişkenlerin analiz dışı bırakılması gerekmektedir. Tablo 3.7’de boyutlara ilişkin ortak varyans tablosuna yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde, ortak varyansı düşük bir değişkene rastlanmamıştır. Bu sonuç tüm değişkenlerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.7. Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Ortak Varyans Tablosu

Değişken	Başlangıç	Çözüm
Güçsüzlük 1	1,000	0,852
Güçsüzlük 2	1,000	0,751
Güçsüzlük 3	1,000	0,850
Güçsüzlük 4	1,000	0,783
Anlamsızlık 1	1,000	0,732
Anlamsızlık 2	1,000	0,755
Kuralsızlık 1	1,000	0,753
Kuralsızlık 2	1,000	0,713
Topluma Yabancılaşma 1	1,000	0,726
Topluma Yabancılaşma 2	1,000	0,923
Topluma Yabancılaşma 3	1,000	0,858
Kendine Yabancılaşma 1	1,000	0,885
Kendine Yabancılaşma 2	1,000	0,829
Kendine Yabancılaşma 3	1,000	0,810

Örgütsel yabancılaşmanın boyutlarına ilişkin faktör sayısı özdeğer istatistiği kriterine göre belirlenmiştir. Özdeğer istatistiği 1'den büyük olan faktörler anlamlı olarak kabul edilmiştir. Özdeğer istatistiği kriterine göre belirlenen yabancılaşmanın boyutlarına ilişkin faktör sayısı Tablo 3.8'de yer almaktadır.

Tablo 3.8. Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Özdeğer İstatistiğine Bağlı Faktör Sayısı

Değişkenler	Birincil Özdeğerler			Ayrıştırılmış Toplam			Dönüştürülmüş Toplam		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	7,191	51,362	51,362	7,191	51,362	51,362	3,855	27,538	27,538
2	2,038	14,561	65,923	2,038	14,561	65,923	3,821	27,296	54,834
3	1,183	8,450	74,372	1,183	8,450	74,372	2,424	17,311	72,145
4	1,088	6,169	80,141	1,088	6,169	80,141	1,919	11,995	84,141
5	0,742	5,300	85,441						
6	0,404	2,884	88,325						
7	0,393	2,805	91,129						
8	0,285	2,038	93,167						
9	0,257	1,833	95,000						
10	0,205	1,462	96,462						
11	0,183	1,308	97,770						
12	0,122	0,868	98,638						
13	0,108	0,768	99,406						
14	0,083	0,594	100,000						

Tablo 3.8 incelendiğinde, 4 faktörün özdeğer istatistiğinin 1'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Belirlenen 4 faktörün sırasıyla toplam varyansı açıklama yüzdeleri; ilk faktör için % 27,538, ikinci faktör için % 27,296, üçüncü faktör için %17,311 ve son faktör için ise %11,995'dir. Anlamlı kabul edilen 4 faktörün toplam varyansı açıklama oranı ise % 84.141'dir.

Tablo 3.9'da da görüldüğü gibi birinci faktörü oluşturan 4 önermenin faktör yükleri 0.829 – 0.696 arasında, ikinci boyutu oluşturan 3 önermenin faktör yükleri 0.898 – 0.779 arasında, üçüncü boyutu oluşturan 3 önermenin faktör yükleri 0.855 – 0.507 arasında, dördüncü boyutu oluşturan 4 önermenin faktör yükleri ise 0.804 – 0.671 arasında değişmektedir.

Tablo 3.9. Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Faktör Analizi

Sorular		F1	F2	F3	F4
9	Bu işletmede yaptığım iş üzerinde kontrolün bende olmadığını düşünüyorum	0.829			
10	İş yerinde ortaya çıkan sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum	0.771			
11	Bu işletmede kendi çalışma yöntemimi seçmekte özgür olmadığını düşünüyorum	0.826			
12	Bu işletmede bir çalışan olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum	0.696			
13	Bu işletmede yaptığım iş neticesinde ortaya çıkacak olan ürün yada hizmeti tam olarak belirleyemiyorum				0.671
14	Yaptığım işin çalıştığım kurum için gereksiz olduğunu düşünüyorum				0.804
15	Bu işletmede kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu hissetmiyorum				0.782
16	Bu işletmede insanın işinde başarılı olabilmesi için aynı seviyedeki rakiplerine karşı hile yapması gerektiğini düşünüyorum				0.694
17	Genel olarak toplumsal çevreden dışlandığımı duygusuna kapılıyorum			0.507	
18	Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum			0.871	
19	Benim değerlerimin ve toplumun değerlerinin uyuşmadığını düşünüyorum			0.855	
20	İçinde bulunduğum toplumda bütünüyle işe yaramaz biri olduğumu hissediyorum		0.898		
21	Topluma katkısı olmayan biri olarak hayatın hiçbir anlam taşımadığımı düşünüyorum		0.866		
22	Kendimi yakın çevremden ve tüm toplumdan soyutlanmış olarak başka bir hayatta yaşıyor gibi hissediyorum		0.779		

Faktör analizi sonucunda yabancılaşmanın beş boyutu olan güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma, 4 faktör altında toplanmıştır. Dolayısıyla üçüncü faktörü oluşturan anlamsızlık ve kuralsızlık ile ilgili değişkenler aynı faktör içinde yer almaktadır. Bu durum anlamsızlık ve kuralsızlık boyutlarının ortaya çıkmasında etkili olabilecek nedenlerin benzer durumlar arz etmesi anlamına gelmektedir.

Tablo 3.9’da yer alan örgütsel yabancılaşma faktörleri F1, F2, F3 ve F4’ün yabancılaşma boyutlarına göre isimlendirilmesine ilişkin dağılım aşağıda Tablo 3.10’da verilmiştir.

Tablo 3.10. Örgütsel Yabancılaşmaya İlişkin Faktörlerin İsimlendirilmesi

F	Faktör İçindeki Değişkenler				Faktöre Verilen İsim
1	Güçsüzlük 1	Güçsüzlük 2	Güçsüzlük 3	Güçsüzlük 4	Güçsüzlük Boyutu
2	Kendine Yabancılaşma 1	Kendine Yabancılaşma 2	Kendine Yabancılaşma 3		Kendine Yabancılaşma Boyutu
3	Topluma Yabancılaşma 1	Topluma Yabancılaşma 2	Topluma Yabancılaşma 3		Topluma Yabancılaşma Boyutu
4	Anlamsızlık 1	Anlamsızlık 2	Kuralsızlık 1	Kuralsızlık 2	Kuralsızlık ve Anlamsızlık Boyutu

Tablo 3.10’a göre; güçsüzlük 1, güçsüzlük 2 ve güçsüzlük 3 değişkenleri “güçsüzlük” boyutunu; kendine yabancılaşma 1, kendine yabancılaşma 2 ve kendine yabancılaşma 3 değişkenleri “kendine yabancılaşma” boyutunu; topluma yabancılaşma 1, topluma yabancılaşma 2 ve topluma yabancılaşma 3 değişkenleri “topluma yabancılaşma” boyutunu; anlamsızlık 1, anlamsızlık 2, kuralsızlık 1 ve kuralsızlık 2 değişkenleri “anlamsızlık ve kuralsızlık” boyutunu oluşturmaktadır.

3.4.4. Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve kuralsızlık, kendine yabancılaşma ve topluma yabancılaşma boyutları ile ilgili olarak uygulanan anket sonucunda ulaşılan bulgular yer almaktadır.

3.4.4.1. Güçsüzlük Boyutuna İlişkin Bulgular

Yapılan araştırma sonucunda, örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük boyutuna ilişkin elde edilen bulgular Tablo 3.11’de verilmiştir.

Güçsüzlük boyutuna ilişkin elde edilen bulgular incelendiğinde, “Bu işletmede yaptığım iş üzerinde kontrolün bende olmadığını düşünüyorum” (soru 9) ifadesine işgörenlerin %41,9’u

“Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” derken, işgörenlerin %57,9’u “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” cevaplarını vermiştir. Bu sonuca göre, işgörenlerin büyük oranda yaptıkları iş üzerinde kontrol sahibi olmadıkları düşüncesi ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılan işgörenlerin “İş yerinde ortaya çıkan sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum” (soru10) ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, işgörenlerin %68,5’inin “Hiç Katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” seçeneğini işaretlerken, işgörenlerin %31,6’sının da “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” seçeneklerini işaretlediği gözlemlenmiştir. İşgörenlerin bu ifadeye verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, işgörenlerin büyük çoğunluğunun sorunlar karşısında kendilerini güçsüz hissetmedikleri sonucu ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin büyük çoğunluğunun işletmede ilk yılları olduğu düşünüldüğünde, mücadele etme gücünün yüksek olması normal bir sonuç olarak düşünülmektedir.

Çalışanların kendi çalışma yöntemlerini seçmekteki özgürlüğünü ölçmeyi amaçlayan 11. soru da ise işgörenlerin %44.1’inin çalışma yöntemini seçmekte özgür olduğu, %55.7’sinin de çalışma yöntemini seçmekte özgür olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu soruya ilişkin ortalama 3,10’dur. Bu sonuca göre, işgörenlerin yarıdan fazlasının çalışma yöntemini seçmekte özgür olmadığı ortaya çıkmıştır.

“Bir çalışan olarak kendimi önemsiz ve işe yaramaz hissediyorum” (soru 12) önermesine ise katılımcıların %72.8’i “Hiç Katılmıyorum” ve “Katılmıyorum”, %26’sı ise “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Bu önermeye ilişkin ortalama 2,23’dür. Bu sonuca göre, işgörenlerin yarıdan fazlasının kendisinin işletme için işe yaramaz olmadığını düşündüğü sonucu ortaya çıkmıştır.

Konaklama işletmeleri alt düzey çalışanlarının güçsüzlük seviyesini ölçmek amacıyla hazırlanan sorulara verilen yanıtların büyük oranda olmasada “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” ölçeklerinde yoğunlaşması, kurum içinde çalışanların kendilerini güçsüz hissettikleri sonucunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3.11. Örgütsel Yabancılaşmanın Güçsüzlük Boyutuna İlişkin Bulgular

Sorular		GÜÇSÜZLÜK İLE İLGİLİ ÖNERMELERE VERİLEN CEVAPLARIN DAĞILIMI												Ortalama	Standart Sapma
		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katlıyorum		Tamamen Katlıyorum		Toplam			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
9	Bu işletmede yaptığım iş üzerinde kontrolün bende olmadığını düşünüyorum	141	20,6	146	21,3	1	0,1	373	54,5	23	3,4	684	100	2,98	1,31
10	İş yerinde ortaya çıkan sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum	166	24,30	302	44,2	0	0	154	22,5	62	9,1	684	100	2,47	1,31
11	Bu işletmede kendi çalışma yöntemimi seçmekte özgür olmadığını düşünüyorum	98	14,30	204	29,8	1	0,1	290	42,4	91	13,3	684	100	3,10	1,34
12	Bu işletmede bir çalışan olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum	260	38,00	238	34,8	8	1,2	121	17,7	57	8,3	684	100	2,23	1,34

3.4.4.2. Anlamsızlık ve Kuralsızlık Boyutuna İlişkin Bulgular

Yapılan araştırma sonucunda, örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlık ve kuralsızlık boyutuna ilişkin elde edilen bulgular Tablo 3.12’de verilmiştir.

Anlamsızlık ve kuralsızlık boyutu ile ilgili elde edilen bilgiler incelendiğinde, işgörenlerin %51.4’ünün “Bu işletmede yaptığım iş neticesinde ortaya çıkacak olan ürün yada hizmeti tam olarak belirleyemiyorum” (soru 13) önermesine “Hiç katılmıyorum” ve “Katılmıyorum”, %46.2’sinin ise bu önermeye “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu önermeye ilişkin ortalama 2.78’dir. Bu sonuç, işgörenlerin yarısının ortaya koydukları hizmet ya da ürünü belirlemede özgür olmadığını göstermektedir.

İşgörenlerin yaptıkları işin işletme için önemsiz olup olmadığına dair fikirlerini ölçmeyi amaçlayan 14. soruya verilen cevaplar incelendiğinde, işgörenlerin %88.3’ünün işletme için yaptıkları işin önemli olduğunu, %11.7’sinin ise yaptıkları işin işletme için önemsiz olduğunu belirtmiştir. Bu sonuca göre, işgörenlerin yaptıkları işin işletme için anlamlı ve gerekli buldukları ortaya çıkmaktadır.

“Bu işletmede kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu hissetmiyorum” (soru 15) önermesine verilen cevaplar incelendiğinde ise, işgörenlerin %58.25’inin kurallara aykırı davrandığında suçluluk duygusu hissettiği, %41’inin de suçluluk duygusu hissetmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu önermeye ilişkin ortalama 2,83’dür. Sonuç değerlendirildiğinde, her ne kadar suçluluk duygusu hisseden işgörenlerin oranı daha yüksek olsa da, işgörenlerin %41’i gibi büyük bir oranının suçluluk duygusu hissetmemesi, işletmelerde kuralsızlık faktörünün etkin oluşunu göstermektedir.

Son olarak “Bu işletmede insanın işinde başarılı olabilmesi için aynı seviyedeki rakiplerine karşı hile yapması gerektiğini düşünüyorum” (soru 16) önermesine verilen cevaplar değerlendirildiğinde, işgörenlerin %55.1’inin bu önermeye katılmadığı, %41.5’inin ise bu önermeye katıldığı görülmektedir. Bu önermeye ilişkin ortalama 2,75’dir. Bu sonuç, işgörenlerin büyük bir kısmının hile yapma fikrine katılmamasına rağmen hiç azımsanamayacak oranda işgöreninde başarılı olabilmek için hile yapmak gerektiği düşüncesini savunduğunu yansıtmaktadır.

Genel bir değerlendirme yapıldığında, işgörenlerin nispeten yaptıkları işin işletme için anlamlı olduğunu düşündüğü ortaya çıkarken, her ne kadar kuralsızlık boyutunda oransal açıdan kuralsızlığın olmadığı sonucu daha baskın çıksa da, kuralsızlık oranlarının da yatsınamayacak kadar yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 3.12. Örgütsel Yabancılaşmanın Anlamsızlık ve Kuralsızlık Boyutuna İlişkin Bulgular

Sorular		ANLAMSIZLIK VE KURALSIZLIK İLE İLGİLİ ÖNERMELERE VERİLEN CEVAPLARIN DAĞILIMI												Ortalama	Standart Sapma
		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Toplam			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
13	Bu işletmede yaptığım iş neticesinde ortaya çıkacak olan ürün yada hizmeti tam olarak belirliyemiyorum	185	27,0	167	24,4	16	2,3	239	34,9	77	11,3	684	100	2,78	1,44
14	Yaptığım işin çalıştığım kurum için gereksiz olduğunu düşünüyorum	346	50,60	258	37,7	0	0	57	8,3	23	3,4	684	100	1,76	1,04
15	Bu işletmede kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu hissetmiyorum	193	28,20	195	28,5	13	1,9	175	25,6	105	15,4	684	100	2,83	3,10
16	Bu işletmede insanın işinde başarılı olabilmesi için aynı seviyedeki rakiplerine karşı hile yapması gerektiğini düşünüyorum	203	29,70	174	25,4	23	3,4	158	23,1	126	18,4	684	100	2,75	1,53

3.4.4.3. Topluma Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Bulgular

Yapılan araştırma sonucunda, örgütsel yabancılaşmanın topluma yabancılaşma boyutuna ilişkin elde edilen bulgular Tablo 3.13’de verilmiştir.

İlk olarak “Genel olarak toplumsal çevreden dışlandığım duygusuna kapılıyorum” önermesine verilen cevaplar incelendiğinde, işgörenlerin %80.2’sinin toplumsal çevreden dışlanmadığı, % 18.9’unun ise toplumsal çevreden dışlandığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu önermeye ilişkin ortalama 2,10’dur. Bu sonuca göre, işgörenlerde toplumsal çevreden dışlanma durumunun düşük olduğu anlaşılmaktadır.

İşgörenlerin sosyal çevrelerini sıkıcı bulup bulmadıklarını öğrenmeyi amaçlayan “Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum” (soru 18) önermesine verdiği cevaplara bakıldığında, %63.3’ünün sosyal çevresini sıkıcı bulmadığı, %33.4’ünün ise sosyal çevrelerini sıkıcı buldukları saptanmıştır. Önermeye ilişkin dağılım incelendiğinde, işgörenlerin toplumsal çevreden dışlanmadıkları gibi sosyal çevrelerini de çoğunlukla sıkıcı bulmadıkları görülmektedir.

Son olarak işgörenlerin “Benim değerlerimin ve toplumun değerlerinin uyuşmadığını düşünüyorum” (soru 19) önermesine verdiği yanıtlar değerlendirildiğinde, işgörenlerin %61.6’sının kişisel değerlerinin toplumla uyuştuğu, %37.2’sinin ise kişisel değerlerinin toplumla uyuşmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu önermeye ilişkin ortalama 2.55’dir. Bu ortalama gösteriyor ki, her ne kadar büyük oranda kişisel değerler ile toplumsal değerler açısından uyumsuzluk görülmesede, uyumsuzluğun yaşandığı oranda göz ardı edilecek kadar küçük değildir.

Topluma yabancılaşma boyutuna ilişkin genel bir değerlendirme yapıldığında, işgörenlerin topluma yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varılmaktadır. Turizm sektörü gibi insan ilişkilerinin yoğun olduğu bir sektörde topluma yabancılaşma düzeyinin düşük çıkması beklenen bir sonuçtur. Burada Türk milletinin kolektivizm özelliği de önemli bir etkiye sahiptir. Genel anlamda topluma yabancılaşma düzeyi düşük olsa da, topluma yabancılaşma yaşayan işgörenlerin yabancılaşma nedenleri de ortaya konulmalı ve gerekli önlemler alınmalıdır.

Tablo 3.13. Örgütsel Yabancılaşmanın Topluma Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Bulgular

Sorular		TOPLUMA YABANCILAŞMA İLE İLGİLİ ÖNERMELERE VERİLEN CEVAPLARIN DAĞILIMI												Ortalama	Standart Sapma
		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Toplam			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
17	Genel olarak toplumsal çevreden dışlandığımı duyusuna kapılıyorum	232	33,9	317	46,3	6	0,9	88	12,9	41	6	684	100	2,10	1,18
18	Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum	198	28,90	256	37,4	2	0,3	177	25,9	51	7,5	684	100	2,45	1,33
19	Benim değerlerimin ve toplumun değerlerinin uyuşmadığımı düşünüyorum	194	28,40	227	33,2	9	1,3	194	28,4	60	8,8	684	100	2,55	1,38

3.4.4.4. Kendine Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Bulgular

Yapılan araştırma sonucunda, örgütsel yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutuna ilişkin elde edilen bulgular Tablo 3.14’de verilmiştir.

Bu boyutta ilk olarak işgörenlerin “İçinde bulunduğum toplumda bütünüyle işe yaramaz biri olduğumu hissediyorum” (soru 20) önermesine verdiği cevaplar değerlendirildiğinde, %90.5 gibi büyük bir oranın kendini işe yaramaz hissetmediği, sadece %9.2’lik bir kısmın kendini toplum içerisinde işe yaramaz hissettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu önermeye ilişkin ortalama 1.60’dır. Bu sonuca göre, işgörenlerin kendilerini toplum içinde işe yaramaz hissetmedikleri söylenebilir. Burada sosyal hayatın getirdiği olumlu yönler açığa çıkmaktadır. Sosyal hayat sayesinde bireyler kendilerini işe yaramaz hissetme duygusundan uzaklaşmaktadır.

İşgörenleri “Toplum katkısı olmayan biri olarak hayatın hiçbir anlam taşımadığını düşünüyorum” (soru 21) önermesine verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde de, işgörenlerin %90.2’lik kısmının hayatın kendileri için bir anlam taşıdığını düşünürken, % 9.2’lik bir kısmı için hayatın bir anlamı olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bir önceki soru ile karşılaştırıldığında oranların neredeyse aynı olduğu görülmektedir.

Son olarak kendine yabancılaşma boyutunun son önermesi olan “Kendimi yakın çevremden ve tüm toplumdan soyutlanmış olarak başka bir hayatta yaşıyor gibi hissediyorum” (soru 22) değerlendirildiğinde, işgörenlerin %88.1’inin bu önermeye katılmadığı, sadece % 8.7’lik kısmının bu önermeye katıldığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Kendine yabancılaşma boyutu ile ilgili tüm önermeler dikkate alındığında, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin kendilerine yabancılaşmadıklarını söylemek mümkündür. Bu sonuç genel anlamda örgütsel yabancılaşmanın işgörenlerin özel hayatlarını etkileyecek kadar yüksek ve tehlikeli bir boyutta olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.14. Örgütsel Yabancılaşmanın Kendine Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Bulgular

Sorular		KENDİNE YABANCILAŞMA İLE İLGİLİ ÖNERMELERE VERİLEN CEVAPLARIN DAĞILIMI												Ortalama	Standart Sapma
		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Toplam			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
20	İçinde bulunduğum toplumda bütünüyle işe yaramaz biri olduğumu hissediyorum	435	63,6	184	26,9	2	0,3	27	3,9	36	5,3	684	100	1,60	1,05
21	Topluma katkısı olmayan biri olarak hayatın hiçbir anlam taşımadığını düşünüyorum	448	65,50	169	24,7	4	0,6	43	6,3	20	2,9	684	100	1,56	0,99
22	Kendimi yakın çevremden ve tüm toplumdaki soyutlanmış olarak başka bir hayatta yaşıyor gibi hissediyorum	397	58,00	206	30,1	4	0,6	40	5,8	20	2,9	684	100	1,70	1,10

3.4.5. Faktörler Arası İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 3.15’de işgörenlerin yabancılaşma düzeylerini test etmek amacı ile oluşturulan yabancılaşma boyutları arası ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Uygulama sonucunda elde edilen sonuçlar incelendiğinde, güçsüzlük ile anlamsızlık ve kuralsızlık boyutları arasında güçlü bir ilişki görülmektedir ($r = 0,727$). Güçsüzlük ile toplumsal yabancılaşma arasındaki ilişkiye bakıldığında orta düzeyde bir korelasyon varlığından söz edilebilir ($r = 0,576$). Son olarak güçsüzlük ile kendine yabancılaşma arasındaki ilişkiye bakıldığında burada da orta düzeyde bir korelasyon görülmektedir ($r = 0,439$).

Tablo 3.15. Faktörler Arası İlişkiye Ait Bulgular

BOYUTLAR	Güçsüzlük	Anlamsızlık ve Kuralsızlık	Topluma Yabancılaşma	Kendine Yabancılaşma
Güçsüzlük	1			
Anlamsızlık ve Kuralsızlık	,727**	1		
Topluma Yabancılaşma	,576**	,573**	1	
Kendine Yabancılaşma	,439**	,527**	,549**	1

Anlamsızlık ve kuralsızlık boyutunun topluma yabancılaşma ($r= 0,573$) ve kendine yabancılaşma ($r= 0,527$) boyutları arasında da orta düzeyde bir korelasyon hesaplanmıştır. Son olarak topluma yabancılaşma ile kendine yabancılaşma boyutları arasındaki korelasyona bakıldığında, burada da orta düzeyde bir korelasyon saptanmıştır ($r= 0,549$).

Genel olarak değerlendirildiğinde, güçsüzlük, anlamsızlık ve kuralsızlık boyutları dışında bütün boyutlar arasında orta düzeyde bir ilişki gözlemlenmektedir. Birinci boyut olan güçsüzlük ve ikinci boyut olan anlamsızlık ve kuralsızlık arasında ise yüksek düzeyde ilişki saptanmıştır.

3.4.6. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenlerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında, konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel yabancılaşma nedenlerini ortaya koymak amacı ile hazırlanan sorulara ait sınıflamalar, elde edilen bulgulara ait frekans dağılımları, ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır.

Araştırmanın örgütsel yabancılaşma nedenlerini tespit etmeye yönelik olan üçüncü kısmında daha önce belirtildiği gibi 22 önerme yer almaktadır. Tablo 3.16’da bu önermelere ilişkin sınıflamalara yer verilmiştir. Bu sınıflamalar incelendiğinde, yabancılaşmaya neden olan örgütsel etmenlerden; iş bölümü, örgüt büyüklüğü, örgütsel kültür, inaç ve tutum, çalışma koşulları, bilgi akışı, grup özellikleri ve yönetim tarzı yer alırken, çevresel etmenlerden; kitle iletişim araçları, toplumsal ve kültürel yapı, ekonomik yapı, sanayileşme ve kentleşme ile teknolojik yapıya ilişkin sorular yer almaktadır.

Örgütsel yabancılaşmaya neden olan etmenler sadece çevresel ve örgütsel etmenlerle sınırlanmamaktadır. Bunun yanı sıra, işgörenin işletmede çalışma süresi, sektörde çalışma süresi, yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, çalıştığı departman gibi demografik özelliklere göre de yabancılaşma düzeylerinde farklılık görülebilmektedir. Demografik özelliklere göre yabancılaşma düzeyinde farklılık olup olmadığı ayrı bir başlık altında incelenecektir.

Bu bölümde, sonuçların daha net bir şekilde açıklanabilmesi için “Hiç Katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” seçeneklerine ilişkin değerler “Katılmıyorum” başlığı altında, “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” seçeneklerine ilişkin değerler ise “Katılıyorum” başlığı altında toplanmıştır.

Tablo 3.16. Örgütsel Yabancılaşma Nedenlerinin Sınıflandırılması

Soru	Önermeler	Sınıflama
Örgütsel Faktörler		
23	Yaptığım işe en ince ayrıntısına kadar karışılmasının bireysel yeteneklerimi yok ettiğini düşünüyorum.	İş Bölümü
24	Belirlenmiş kişilerle belirlenmiş görevleri yerine getirmenin bıkkınlığa, isteksizliğe neden olduğunu düşünüyorum	Örgüt Büyüklüğü
25	Ara sıra değişik birimlerde değişik işler yapmanın beni geliştireceğini ve işime olan ilgimi artıracaklarını düşünüyorum	İş Bölümü
26	Benden farklı tutum ve değerlere sahip iş arkadaşlarımla iş dışında görüşmekten kaçınıyorum	Örgüt Kültürü, İnanç ve Tutum
29	İşimi yerine getirebilmem için çalışma koşullarının tam anlamıyla bana sunulmadığını düşünüyorum	Çalışma Koşulları
30	Örgüt içindeki hiyerarşiden dolayı, kaliteli bir bilgi akışının sağlanamadığını düşünüyorum.	Bilgi Akışı
31	Dinlenme ve çalışma süreleri gibi çalışma koşullarının iyi olmamasının işime karşı isteksizliğe neden olduğunu hissediyorum	Çalışma Koşulları
32	Toplu pazarlık, sendika, hukuksal iş güvencesi, eşit çalışma şartlarının işyerimde tam anlamıyla sağlanmadığını düşünüyorum	Çalışma Koşulları
33	Zorunlu olmadıkça benden farklı inanca, tutuma ve değerlere sahip olduğuna inandığım amirlerim ve iş arkadaşlarımla bir araya gelmemeye çalışıyorum	Örgüt Kültürü, İnanç ve Tutum
34	İşletme değerleri ve kültürü ile benim kişisel değerlerim arasında fark olduğunu düşünüyorum	Örgüt Kültürü, İnanç ve Tutum
41	İşimi yaparken kullandığım araçların benden daha değerli görüldüğünü düşünüyorum	Teknolojik Yapı
42	Örgüt içerisinde iş arkadaşlarımla uyum içerisinde olamıyorum.	Grup Özellikleri
43	Örgüt yönetiminin geliştirdiği yönetim anlayışının adaletsiz olduğunu düşünüyorum	Yönetim Tarzı
Çevresel Faktörler		
27	Kitle iletişim araçlarının iş yerinde gün boyu yaşadığım sıkıntıları unutmamda yardımcı olduğunu düşünüyorum	Kitle İletişim Araçları
28	Kitle iletişim araçlarında yer alan haberlerin iş yerimde bulunan insanların tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum	Kitle İletişim Araçları
35	Çevremdeki insanlar gibi düşünmesem de kabul görebilmek için onların istediği şekilde davranıyorum	Toplumsal ve Kültürel yapı
36	Toplumsal ve kültürel yapıdaki olumsuzlukların davranışlarımı etkilediğini ve beni yalnızlaştırdığımı düşünüyorum	Toplumsal ve Kültürel yapı
37	Ekonomik sorunlar bende gelecek korkusuna ve amaçlarıma ulaşamayacağımı düşünmemeye neden oluyor	Ekonomik Yapı
38	Yaptığım işe göre yeterli ücret almadığımı düşünüyorum	Ekonomik Yapı
39	Şehir yaşantısının insanlar arası ilişkileri öldürdüğünü düşünüyorum	Sanayileşme ve Kentleşme
40	Şehirdeki suç oranının artması, kirlilik, kalabalık, gürültü gibi faktörlerin beni insanlara karşı temkinli davranmaya ittiğini düşünüyorum	Sanayileşme ve Kentleşme
44	Gelişen teknolojiye ayak uyduramadığımı düşünüyorum	Teknolojik Yapı

3.4.6.1. Örgütsel Nedenlere İlişkin Bulgular

Örgütsel yabancılaşmanın, örgütsel nedenlerine ilişkin elde edilen bulgular aşağıda Tablo 3.17’de yer almaktadır.

Tablo 3.17. Yabancılaşmanın Örgütsel Nedenlerine İlişkin Dağılım

Sorular	ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN ÖRGÜTSEL NEDENLERİNE İLİŞKİN DAĞILIM								Ortalama	Standart Sapma		
	Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum		Toplam					
	N	%	N	%	N	%	N	%				
23	Yaptığım işe en ince ayrıntısına kadar karışılmasının bireysel yeteneklerimi yok ettiğini düşünüyorum.		253	37	1	0,1	430	62,9	684	100	3,19	1,28
24	Belirlenmiş kişilerle belirlenmiş görevleri yerine getirmenin bıkkınlığa, isteksizliğe neden olduğunu düşünüyorum		305	44,6	11	1,6	368	53,8	684	100	3,05	1,39
25	Ara sıra değişik birimlerde değişik işler yapmanın beni geliştireceğini ve işime olan ilgimi artıracığını düşünüyorum		338	49,4	19	2,8	327	47,8	684	100	2,9	1,42
26	Benden farklı tutum ve değerlere sahip iş arkadaşlarımla iş dışında görüşmekten kaçınıyorum		36	5,2	5	0,7	643	94	684	100	4,31	0,81
29	İşimi yerine getirebilmem için çalışma koşullarının tam anlamıyla bana sunulmadığını düşünüyorum		277	40,5	25	3,7	382	55,8	684	100	3,13	1,32
30	Örgüt içindeki hiyerarşiden dolayı, kaliteli bir bilgi akışının sağlanmadığını düşünüyorum.		329	47	8	1,2	347	51,8	684	100	2,90	1,38
31	Dinlenme ve çalışma süreleri gibi çalışma koşullarının iyi olmamasının işime karşı isteksizliğe neden olduğunu hissediyorum		279	40,7	5	0,7	400	58,5	684	100	3,24	1,40
32	Toplu pazarlık, sendika, hukuksal iş güvencesi, eşit çalışma şartlarının işyerimde tam anlamıyla sağlanmadığını düşünüyorum		226	33	2	0,3	456	66,6	684	100	3,55	1,44
33	Zorunlu olmadıkça benden farklı inanca, tutuma ve değerlere sahip olduğuna inandığım amirlerim ve iş arkadaşlarımla bir araya gelmemeye çalışıyorum		264	38,6	5	0,7	415	60,6	684	100	3,39	1,62
34	İşletme değerleri ve kültürü ile benim kişisel değerlerim arasında fark olduğunu düşünüyorum		271	39,6	5	0,7	408	59,6	684	100	3,39	1,68
42	Örgüt içerisinde iş arkadaşlarımla uyum içerisinde olamıyorum.		341	49,8	41	6	302	44,1	684	100	2,97	1,33
43	Örgüt yönetiminin geliştirdiği yönetim anlayışının adaletsiz olduğunu düşünüyorum		291	42,6	65	9,5	328	48	684	100	3,03	1,30
41	İşimi yaparken kullandığım araçların benden daha değerli görüldüğünü düşünüyorum		358	52,3	35	5,1	291	42,6	684	100	2,95	1,37

Sonuçlar tek tek incelendiğinde ilk olarak, işgörenlerin % 62,9’unun yaptıkları işlere en ince ayrıntısına kadar karışılmasının yeteneklerini yok ettiğini düşündükleri sonucu ile karşılaşmıştır. İlk önermeye ilişkin elde edilen ortalama 3,19’dur. Diğer bir ifade ile

işgörenlerin işlerini yaparken, yaptıkları işlerin planlama ve uygulanma aşamalarında çok fazla söz hakkı olmadığı, bununda işgörenlerin yeteneklerini yok ettiği söylenebilir.

Örgütün büyüklüğüne bağlı olarak gelişen uzmanlaşma çoğu işletmede, işgörenlerin sürekli aynı işleri yapmasına ve aynı kişilerle çalışmasına neden olmaktadır. Her ne kadar uzmanlaşma önemli bir nokta olsa da, bazı zamanlarda bu durum bıkkınlığa neden olma ihtimali taşımaktadır. İşgörenlerin sürekli aynı kişilerle aynı işi yapmanın onlarda bıkkınlık yaratıp yaratmadığını ölçmek için yöneltilen önermede işgörenlerin %53,8'inin bu önermeye katıldığı tespit edilmiştir. Bu önermeye ilişkin elde edilen ortalama ise 3,05'dir.

“Ara sıra değişik birimlerde değişik işler yapmanın beni geliştireceğini ve işime olan ilgimi artıracaklarını düşünüyorum” önermesine ilişkin cevapların dağılımına bakıldığında işgörenlerin %49,4'ü bu önermeye katılmadığını belirtmiştir. Önermeye ilişkin elde edilen ortalama ise 2,9'dur. Bu sonuç işgörenlerin çoğunun sürekli aynı işi aynı kişilerle yapmadan dolayı bıkkınlık yaşarken, bunun çözümünün ara sıra değişik birimlerde çalışma olmadığını da ortaya koymaktadır. Bir önceki önermeye verilen cevapların oranları karşılaştırıldığında bu durum ortaya çıkmaktadır.

İşgörenlerin “Benden farklı tutum ve değerlere sahip iş arkadaşlarımla iş dışında görüşmekten kaçınıyorum” önermesine ilişkin dağılım değerlendirildiğinde işgörenlerin %94 gibi yüksek bir ortalama ile bu önermeye katıldıkları ortaya çıkmıştır. Önermeye ilişkin ortalama 4,31'dir. Bu sonuç işgörenlerin farklı düşüncedeki iş arkadaşları ile ortak sosyal bir hayat paylaşmaktan kaçtıklarını göstermektedir.

İşgörenlerin çalışma koşullarından memnun olup olmadıklarını ortaya koyan “İşimi yerine getirebilmem için çalışma koşullarının tam anlamıyla bana sunulmadığını düşünüyorum” önermesine verilen cevaplar değerlendirildiğinde, işgörenlerin % 55,8'inin bu önermeye katıldıkları tespit edilmiştir. Bu sonuç, araştırmaya katılan otel çalışanlarının yarısından fazlasının işletmedeki çalışma koşullarından memnun olmadığını göstermektedir. Bu önermeye ilişkin elde edilen ortalama 3,13'dür.

Bir örgütün geliştirdiği yönetim biçimine bağlı olarak artan hiyerarşi, işletme içinde bilgi akışının hızını ve kalitesini düşürebilmektedir. İşletmede yaşanan bilgi akışı problemi, aşağıdan yukarıya iletişimde, yukarıdan aşağıya iletişimde ya da çapraz iletişimde büyük sorunlar doğurur. Bu durum, çalışanların kendini ifade etme imkanı bulamadıklarından işletmeye karşı uzaklaşmasına ve yabancılaşmasına neden olabilmektedir. İşte bu nedenle işgörelere yöneltilen “Örgüt içindeki hiyerarşiden dolayı, kaliteli bir bilgi akışının sağlanamadığını düşünüyorum” önermesine verilen cevaplar incelendiğinde işgörenlerin %51,8'inin bu önermeye katıldıkları tespit edilmiştir (ort=2,90). Bu sonuç, araştırmaya katılan

işgörenlerin çalıştıkları işletmelerdeki bilgi akışı sisteminde sorunlar olduğunu göstermektedir.

İşgörenlerin “Dinlenme ve çalışma süreleri gibi çalışma koşullarının iyi olmamasının işime karşı isteksizliğe neden olduğunu hissediyorum” önermesine verdiği cevaplara bakıldığında, işgörenlerin %58,5’inin dinlenme ve çalışma süreleri ile ilgili problem yaşadıkları görülmektedir (ort=3,24). Araştırmaya katılan işgörenlerin turizm sektöründe çalıştığı düşünüldüğünde, özellikle yoğun sezonda normal çalışma saatlerinin çok üstünde çalışmaları, bazı yoğun dönemlerde izin kullanamamalarının, bu sonucu doğurduğu söylenebilir.

İşgörenlerin “Toplu pazarlık, sendika, hukuksal iş güvencesi, eşit çalışma şartlarının işyerimde tam anlamıyla sağlanmadığını düşünüyorum” önermesine verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde ise, işgörenlerin %66,6’sının bu önermeye katıldıkları sonucu elde edilmiştir (ort=3,55). Bu sonuç, işgörenlerin çoğunun sendika, hukuksal iş güvencesi ve eşit çalışma şartları konularında sorun yaşadığını göstermektedir.

Topluma karşı yabancılaşmış insanların en belirgin özelliklerinden biri, mecbur kalmadıkça farklı düşüncelerin olduğu ortamlardan uzaklaşması, zorunlu kalmadıkça bu kişilerle iletişim kurmamasıdır. Bu durumun örgüt içindeki hali ise, işgörenin mecbur kalmadıkça farklı düşüncedeki amirleri ve iş arkadaşları ile iletişim kurmamasıdır. Amirleri ve iş arkadaşlarından kaçan işgören zamanla bağlı olduğu örgüte yabancılaşmaktadır. “Zorunlu olmadıkça benden farklı inanca, tutuma ve değerlere sahip olduğuna inandığım amirlerim ve iş arkadaşlarımla bir araya gelmemeye çalışıyorum” önermesi de bu durumun, ankete katılan işgörenlerin ne kadarını kapsadığını ölçmeyi amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, işgörenlerin % 60,6’sının bu önermeye katıldıklarını göstermektedir. Araştırmaya katılan işgörenlerin yarısından çoğunun bu önermeye katılması, örgütsel yabancılaşmanın işletmeler için ciddi bir tehlike oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

“İşletme değerleri ve kültürü ile benim kişisel değerlerim arasında fark olduğunu düşünüyorum” önermesine verilen cevapların dağılımı incelendiğinde, işgörenlerin %59,6’sının bu önermeye katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır (ort=3,39). Bu sonuç, işgörenlerin yarısından fazlasının değerlerinin örgüt kültürü ile uyummadığını göstermektedir.

Örgütlerde yabancılaşmayı etkileyen diğer bir önemli faktör ise grup özellikleridir. İşgörenin, takım arkadaşları yani çalışma arkadaşları ile yaşadıkları olumsuzluk ve uyumsuzluklar da yabancılaşmaya neden olabilmektedir. Anketde, araştırmaya katılan işgörenler üzerinde bu durumun etkisini ölçmek için yer verilen “Örgüt içerisinde iş arkadaşlarımla uyum içerisinde olamıyorum” önermesine verilen cevaplar değerlendirildiğinde, işgörenlerin %49,8’inin bu önermeye katılmadıkları tespit edilmiştir

($ort=2,97$). Bu sonuç, işgörenlerin yarıya yakın bir kısmının çalışma saatleri içinde beraber çalıştığı takım arkadaşları ile problem yaşamadığını göstermektedir.

Örgütsel nedenlere ilişkin bir sonraki önerme “Örgüt yönetiminin geliştirdiği yönetim anlayışının adaletsiz olduğunu düşünüyorum” ise işgörenlerin yönetim tarzına ilişkin fikirlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu önermeye verilen cevaplar değerlendirildiğinde, işgörenlerin %48’inin yönetim tarzının adaletsiz olduğunu düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır ($ort=3,03$).

Son olarak işgörelere yöneltilen “İşimi yaparken kullandığım araçların benden daha değerli görüldüğünü düşünüyorum” önermesine verilen cevaplar incelendiğinde, işgörenlerin %52.3’ünün bu önermeye katılmadıkları, %42.6’sının ise bu önermeye katıldığı sonucu tespit edilmiştir. Bu sonuç, işgörenlerin yarıya yakın bir kısmının, işletmede kullanılan araçların kendilerinden kıymetli olduğunu düşünmektedir. Buna göre, işgörenlerin %42.6’lık kısmının kendilerinin işletme için değersiz ya da ikinci planda olduğu düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

Örgütlerde yabancılaşmanın örgütsel nedenlerine ilişkin tüm önermeler ve bu önermelere ilişkin dağılımlar incelendikten sonra, sonuçlar yabancılaşmaya yönelik örgütsel nedenlerin bir kaç önerme dışında tümünde yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan işgörenlerde yabancılaşmaya en az etki eden etmenler; bilgi akışı, grup özellikleri ve kısmen teknolojik yapıya ilişkin etmenlerdir. Bunun dışında kalan çalışma koşulları, örgütsel kültür, inanç ve tutum, iş bölümü, örgüt büyüklüğü ve yönetim tarzına ilişkin olumsuz koşulların ise işgörenlerin yarsından fazlasında yabancılaşmayı etkilediği görülmektedir.

Örgütte geliştirilen adaletsiz bir yönetim tarzı, örgüt kültürünün işgörenlerin değerlerinden bağımsız değerlerden oluşturulması, iş bölümünde yapılan haksızlıklar, fazla çalışma saatleri ve takım arkadaşları ile yaşanan problemler gibi örgütsel etmenlerin araştırmaya katılan işgörenlerin bağlı oldukları örgütlere yabancılaşmasındaki önemli nedenler olduğu tespit edilmiştir.

3.4.6.2. Çevresel Etmenlere İlişkin Bulgular

Örgütsel yabancılaşmanın, çevresel nedenlerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 3.18’de yer almaktadır. İlk olarak işgörenlerin “Kitle iletişim araçlarının iş yerinde gün boyu yaşadığım sıkıntıları unutmamda yardımcı olduğunu düşünüyorum” önermesine verdikleri cevaplarına bakıldığında işgörenlerin %94.1’inin kitle iletişim araçları ile sıkıntılarında uzaklaştıklarını ifade ettikleri görülmektedir ($ort=4,5$). Bireylerin iş yaşamı dışında kalan vakitlerinde kitle iletişim araçları ile kendilerini rahatlatması kimileri için etkili olsa da

kimileri için de ek bir sıkıntı sebebi olabilir. Bazı bireyler iş yaşamı dışında tüm bağlantılarını koparıp kendilerini dinlemek isteyebilirler. Fakat araştırmaya katılan işgörenlerin yaş ortalaması dikkate alındığında ve yoğun tempoda çevrelerine yeterli vakit ayıramadıkları düşünüldüğünde, herkesten kopup kendilerini dinlemek isteyenlerin oranının az çıkması normal bir durum olarak değerlendirilebilir.

Tablo 3.18. Yabancılaşmanın Çevresel Nedenlerine İlişkin Dağılım

Sorular		ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN ÇEVRESEL NEDENLERİNE İLİŞKİN DAĞILIMI								Ortalama	Standart Sapma
		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum		Toplam			
		N	%	N	%	N	%	N	%		
27	Kitle iletişim araçlarının iş yerinde gün boyu yaşadığım sıkıntıları unutmamda yardımcı olduğunu düşünüyorum	32	4,7	8	1,2	644	94,1	684	100	4,5	0,80
28	Kitle iletişim araçlarında yer alan bazı haberlerin iş yerimde bulunan insanların tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum	175	25,6	91	13,3	418	61,1	684	100	3,56	1,22
35	Çevremdeki insanlar gibi düşünmesem de kabul görebilmek için onların istediği şekilde davranıyorum	253	37	1	0,1	430	62,9	684	100	3,45	1,65
36	Toplumsal ve kültürel yapıdaki olumsuzlukların davranışlarımı etkilediğini ve beni yalnızlaştırdığını düşünüyorum	365	53,4	25	3,7	294	43	684	100	2,93	1,61
37	Ekonomik sorunlar bende gelecek korkusuna ve amaçlarıma ulaşamayacağımı düşünmemeye neden oluyor	105	15,3	4	0,6	575	84,1	684	100	3,92	1,16
38	Yaptığım işe göre yeterli ücret almadığımı düşünüyorum	190	27,8	3	0,4	491	71,8	684	100	3,70	1,31
39	Şehir yaşantısının insanlar arası ilişkileri öldürdüğünü düşünüyorum	72	10,6	1	0,1	611	89,4	684	100	4,20	1,05
40	Şehirdeki suç oranının artması, kirlilik, kalabalık, gürültü gibi faktörlerin beni insanlara karşı temkinli davranmaya ittiğini düşünüyorum	74	10,8	2	0,3	608	88,9	684	100	4,26	1,01
44	Gelişen teknolojiye ayak uyduramadığımı düşünüyorum	533	78,9	10	1,5	141	20,6	684	100	2,12	1,25

Örgütlerde zaman zaman kitle iletişim araçları aracılığıyla alınan haberler, çalışanların tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Dünyada ve ülkede gelişen olumsuz olaylar işgörenlerin iş hayatlarında da olumsuz tutum ve davranış şeklinde kendini gösterebilir. Bu durumun otel işletmelerinde de geçerli olup olmadığını öğrenmek için işgörelere “Kitle iletişim araçlarında yer alan haberlerin iş yerimde bulunan insanların tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum” önermesi yönlendirilmiştir.

Verilen cevaplar değerlendirildiğinde, %61.1'lik bir oranla bu durumun otel işletmeleri içinde geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (ort=3,56).

İşgörenlerin “Çevremdeki insanlar gibi düşünmesem de kabul görebilmek için onların istediği şekilde davranıyorum” önermesine ilişkin cevapları değerlendirildiğinde işgörenlerin %62.9'unun bu önermeye katıldıkları görülmektedir (ort=3.45). Bu sonuç, katılımcıların yarısından fazlasının her ne kadar farklı düşüncelerde dışlanmamak için çoğu zaman olduklarından farklı davrandıklarını göstermektedir. Bu çalışanların, üst düzey çalışanlar olmaması, çoğu zaman üst ve orta düzey yöneticileri ile bir araya geldiklerinde sorun yaşamamak için böyle davrandıkları düşünülebilir. Daha önce yöneltilen bir önermeye verilen cevaplarda işgörenlerin yarısından fazlasının işletme içinde farklı düşüncedeki yöneticilerden ve iş arkadaşlarından mümkün olduğunca uzak durmaya çalıştığı düşünüldüğünde, zorunlu karşılaşmalarda sorun yaşamamak için böyle bir tavır sergiledikleri düşünülebilir.

“Toplumsal ve kültürel yapıdaki olumsuzlukların davranışlarımı etkilediğini ve beni yalnızlaştırdığını düşünüyorum” önermesine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, işgörenlerin %53.4'ünün bu önermeye katılmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu sonuç, katılımcıların yarısından fazlasının toplumsal ve kültürel olumsuzlukların yabancılaşmaya neden olmadığı düşüncesinde olduğunu göstermektedir.

Yabancılaşmaya neden olan çevresel nedenlerin en önemlilerinden biride ekonomik yapıdır. Katılımcıların ekonomik yapıları ile ilgili bilgi almak için kendilerine “Ekonomik sorunlar bende gelecek korkusuna ve amaçlarıma ulaşamayacağımı düşünmememe neden oluyor” önermesi yöneltmiştir. Bu soruya verilen cevaplara ilişkin dağılıma bakıldığında, işgörenlerin %84.1'inin bu önermeye katıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, ekonomik sorunların işgörenler üzerinde gelecek kaygısı ve belirsizlik duygusu oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, özel sektörde çalışmanın getirdiği bazı şartlara, turizm sektörünün sezonluk yapısına, ülkede yaşanan ekonomik sorunlara ve işini her an kaybetme kaygısı gibi nedenlere bağlanmaktadır.

“Yaptığım işe göre yeterli ücret almadığımı düşünüyorum” önermesine ilişkin dağılıma bakıldığında, işgörenlerin %71.8'inin bu önermeye katıldığı görülmektedir. Bu sonuç, işgörenlerin yarısından fazlasının hak ettikleri, emeklerinin karşılığı olan ücreti alamadıklarını düşündüklerini ortaya koymaktadır. Elde edilen bu sonuç sadece konaklama işletmeleri için değil, turizm sektörü içinde yer alan seyahat acentalarında çalışanlar içinde geçerlidir. 2007 yaz sezonunda, yine Antalya'da faaliyet gösteren acenta çalışanlarına uygulanan örgütsel yabancılaşma araştırmasında da aynı sonuca ulaşılmıştır (Ehtiyar ve Kocaman, 2008, s. 46).

Yabancılaşmaya neden olan çevresel etmenlerden biri de şehirleşme ve sanayileşmedir. Şehirleşme ve sanayileşme sonucu yaşanan sosyal çözümler insan ilişkilerini zayıflatmakta

ve insanların yalnızlaşmasına neden olmaktadır. Araştırmaya katılan işgörenlerinde aynı fikirde olup olmadıklarını öğrenmek için bu etmene yönelik iki önerme yöneltilmiştir. Bunlardan biri “Şehir yaşantısının insanlar arası ilişkileri öldürdüğünü düşünüyorum”, diğeri ise “Şehirdeki suç oranının artması, kirlilik, kalabalık, gürültü gibi faktörlerin beni insanlara karşı temkinli davranmaya ittiğini düşünüyorum” şeklindedir. İşgörenlerin ilk önermeye %89.4 oranında, ikinci önermeye de %88.9 oranında katıldıkları görülmektedir. Bu sonuçlar, işgörenlerin sosyal çevrelerinde yer alan insanlara karşı daha mesafeli davrandığını ve şehirleşmeden dolayı yalnızlık hissi oluşturduğunu göstermektedir.

Yabancılaşmayı etkileyen çevresel son etmen ise teknolojik yapıdır. Teknolojik yapının işgörenler üzerinde olumsuz etki yaratıp yaratmadığını tespit etmek için işgörelere “Gelişen teknolojiye ayak uyduramadığımı düşünüyorum” önermesi yönlendirilmiştir. Bu önermeye ilişkin dağılım incelendiğinde, işgörenlerin %78.9’unun bu önermeye katılmadıkları tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, araştırmaya katılan işgörenlerin yarısından fazlası için teknolojik yapı olumsuz bir yaratmamaktadır. Ortaya çıkan bu yüksek oran, araştırmaya katılan işgörenlerin çoğunlukla gençlerden oluşmasına bağlanmaktadır.

Çevresel etmenlerde işgörenleri olumsuz yönde etkileyen en yüksek ortalamalar; ekonomik yapı, sosyal çözülme, sanayileşme ve kentleşme alanında saptanmıştır. Genel olarak çevresel etmenlerin ortalamaları ile örgütsel etmenlerin ortalamaları karşılaştırıldığında, örgütsel etmenlerin yabancılaşma üzerinde daha etkili olduğu gözlemlenmektedir.

3.4.7. Örgütsel Yabancılaşma Nedenlerine İlişkin Güvenilirlik ve Boyutlara Ait İç Tutarlılık Oranları

Araştırmada örgütsel yabancılaşma nedenlerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilen yabancılaşma nedenleri ölçeğine ilişkin olarak hesaplanan Alpha değeri Tablo 3.19’da da görüldüğü gibi 0,953 olarak tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.19. Ölçeğin Güvenilirliğine Ait Bilgiler

Test	Değer
KMO	0,891
Bartlett' s Test of Sphericity	14723,957
Anlamlılık	0,000**
Toplam Varyansı Açıklama Oranı %	%85,508
Güvenilirlik Katsayısı	0,953

Faktör analizinin uygulanacağı örneklemin yeterliliğinin ölçülmesi amacıyla uygulanan Kaiser-Meyer-Olkin ölçümü sonucunda ise KMO oranı 0,89 olarak tespit edilmiştir. KMO oranı 0 ile 1 arasında bir değer almakta ve veri setinin faktör analizine uygunluğu için KMO oranının 0,5'den büyük olması gerekmektedir. Oran ne kadar yüksek olursa veri seti faktör analizi yapmak için o kadar uygun görülmektedir. Dolayısıyla 0,89 değerindeki KMO oranı faktör analizine uygun olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 3.20. Örgütsel Yabancılaşma Nedenlerine İlişkin İç Tutarlılık Oranları

Boyutlar	Soru Numarası	Soru Sayısı	İç Tutarlılık (Alpha Katsayısı)
Örgüt Kültürü, İnanç ve Değerler	26,33,34	3	0,729
Çalışma Koşulları	29,30,31,32,38	5	0,947
İş Bölümü ve Yönetim Tarzı	23,24,25,43	4	0,874
Toplumsal ve Kültürel Yapı	35,36,42	3	0,857
Kentleşme ve Ekonomik Yapı	37,39,40	3	0,872
Teknolojik Yapı	28,41	2	0,715

Tablo 3.20' de ise uygulanan faktör analizi sonucunda oluşturulan boyutlar ve bu boyutların içerdiği sorular, soru sayıları ve boyutlara ait iç tutarlılık değerleri sunulmuştur. Boyutlara ilişkin iç tutarlılık oranları şu şekildedir; örgüt kültürü, inaç ve değerler boyutu 0,729, çalışma koşulları boyutu 0,947, iş bölümü ve yönetim tarzı boyutu 0,847, toplumsal ve kültürel yapı boyutu 0,857, kentleşme ve ekonomik yapı boyutu 0,872 ve son olarak teknolojik yapı boyutu 0,715. Analiz sonucunda katsayıların yüksek çıkması ölçekte yer alan ifadelerden oluşan boyutların iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

3.4.8. Örgütsel Yabancılaşmaya Nedenlerine İlişkin Faktör Analizi

Yabancılaşmanın nedenleriyle ilgili belirlenen değişkenlerin sayısını azaltmak ve birbirleriyle ilişkili değişkenleri sınıflandırmak amacıyla yabancılaşmanın nedenlerine ilişkin veri seti üzerinde faktör analizi uygulanmıştır. Diğer bir ifadeyle faktörlerin elde edilmesi aşamasındaki amaç değişkenler arasındaki ilişkileri en yüksek derecede temsil edecek az sayıda faktör elde etmektir.

Tablo 3.21. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenlerine İlişkin Ortak Varyans Tablosu

Değişken	Başlangıç	Çözüm
İş Bölümü 1	1,000	0,750
Örgüt Büyüklüğü	1,000	0,796
İş Bölümü 2	1,000	0,729
Örgüt Kültürü, İnanç ve Tutum 1	1,000	0,739
Kitle İletişim Araçları 1	1,000	0,774
Kitle İletişim Araçları 2	1,000	0,378
Çalışma Koşulları 1	1,000	0,806
Bilgi Akışı	1,000	0,763
Çalışma Koşulları 2	1,000	0,745
Çalışma Koşulları 3	1,000	0,761
Örgüt Kültürü, İnanç ve Tutum 2	1,000	0,871
Örgüt Kültürü, İnanç ve Tutum 3	1,000	0,888
Toplumsal ve Kültürel yapı 1	1,000	0,810
Toplumsal ve Kültürel yapı 2	1,000	0,638
Ekonomik Yapı 1	1,000	0,754
Ekonomik Yapı 2	1,000	0,759
Sanayileşme ve Kentleşme 1	1,000	0,920
Sanayileşme ve Kentleşme 2	1,000	0,896
Teknolojik Yapı 1	1,000	0,725
Grup Özellikleri	1,000	0,780
Yönetim Tarzı	1,000	0,758
Teknolojik Yapı 2	1,000	0,374

Örgütsel yabancılaşmanın nedenlerine ilişkin boyutları ortaya koymak için öncelikle ortak varyans tablosu oluşturularak düşük varyansa sahip değişkenlerin analiz dışı bırakılması gerekmektedir. Tablo 3.21’de boyutlara ilişkin ortak varyans tablosuna yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde, “kitle iletişim araçları 2” ve “teknolojik yapı 2” değişkenlerinin ortak varyansının 0,4’den küçük olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu iki önerme faktör analizinden çıkarılmıştır.

Örgütsel yabancılaşmanın nedenlerine ilişkin faktör sayısı da boyutlarda olduğu gibi özdeğer istatistiği kriterine göre belirlenmiş ve özdeğer istatistiği 1’den büyük olan faktörler anlamlı olarak kabul edilmiştir. Özdeğer istatistiği kriterine göre belirlenen yabancılaşmanın nedenlerine ilişkin faktör sayısı Tablo 3.22’ de yer almaktadır.

Tablo 3.22. Örgütsel Yabancılaşma Nedenlerine İlişkin Özdeğer İstatistiğine Bağlı Faktör Sayısı

Değişkenler	Birincil Özdeğerler			Ayrıştırılmış Toplam			Dönüştürülmüş Toplam		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	11,176	55,879	55,879	11,176	55,879	55,879	3,728	18,639	18,639
2	2,046	10,229	66,108	2,046	10,229	66,108	3,658	18,289	36,928
3	1,485	7,426	73,535	1,485	7,426	73,535	2,737	13,683	50,611
4	1,217	6,083	79,618	1,217	6,083	79,618	2,631	13,156	63,767
5	1,162	4,098	82,715	1,162	4,098	82,715	2,558	12,790	76,557
6	1,059	3,793	85,508	1,059	3,793	85,508	2,190	8,952	85,508
7	0,545	2,726	88,234						
8	0,321	1,604	89,838						
9	0,299	1,495	91,333						
10	0,280	1,399	92,731						
11	0,241	1,206	93,938						
12	0,221	1,104	95,042						
13	0,187	0,933	95,975						
14	0,179	0,897	96,872						
15	0,149	0,747	97,619						
16	0,122	0,612	98,231						
17	0,119	0,597	98,828						
18	0,107	0,537	99,365						
19	0,075	0,373	99,738						
20	0,052	0,262	100,000						

Tablo 3.22 incelendiğinde, 6 faktörün özdeğer istatistiğinin 1'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Belirlenen 6 faktörün sırasıyla toplam varyansı açıklama yüzdeleri; ilk faktör için % 18,639, ikinci faktör için % 18,289, üçüncü faktör için %13,683 ve dördüncü faktör için %13,156, beşinci faktör için %12,790, altıncı faktör için ise %8.952'dir. Anlamlı kabul edilen 6 faktörün toplam varyansı açıklama oranı ise % 85,508'dir.

Yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen faktörler ve bu faktörlere ait faktör yükleri tablo 3.23'de verilmiştir. Faktör yüklerine bakıldığında, birinci boyutu oluşturan 3 önermenin faktör yükünün 0,797-0,772 arasında, ikinci boyutu oluşturan 5 önermenin faktör yükünün 0,787-0,506 arasında, üçüncü boyutu oluşturan 4 önermenin faktör yükünün 0,848-0,512 arasında, beşinci boyutu oluşturan 3 önermenin faktör yükünün 0,738-0,659 arasında ve son olarak altıncı boyutu oluşturan 2 önermenin faktör yükünün 0,916-0,912 arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 3.23. Örgütsel Yabancılaşma Nedenlerine İlişkin Faktör Analizi

Yabancılaşma Nedenleri	F1	F2	F3	F4	F5	F6
Benden farklı tutum ve değerlere sahip iş arkadaşlarımla iş dışında görüşmekten kaçınıyorum	0,797					
İşletme değerleri ve kültürü ile benim kişisel değerlerim arasında fark olduğunu düşünüyorum	0,781					
Zorunlu olmadıkça benden farklı inanca, tutuma ve değerlere sahip olduğuna inandığım amirlerim ve iş arkadaşarımla bir araya gelmemeye çalışıyorum	0,772					
Dinlenme ve çalışma süreleri gibi çalışma koşullarının iyi olmamasının işime karşı isteksizliğe neden olduğunu hissediyorum		0,787				
İşimi yerine getirebilmem için çalışma koşullarının tam anlamıyla bana sunulmadığını düşünüyorum		0,755				
Örgüt içindeki hiyerarşiden dolayı, kaliteli bir bilgi akışının sağlanmadığını düşünüyorum.		0,721				
Toplu pazarlık, sendika, hukuksal iş güvencesi, eşit çalışma şartlarının işyerimde tam anlamıyla sağlanmadığını düşünüyorum		0,698				
Yaptığım işe göre yeterli ücret almadığımı düşünüyorum		0,506				
Belirlenmiş kişilerle belirlenmiş görevleri yerine getirmenin bıkkınlığa, isteksizliğe neden olduğunu düşünüyorum			0,848			
Ara sıra değişik birimlerde değişik işler yapmanın beni geliştireceğini ve işime olan ilgimi artıracaklarını düşünüyorum			0,846			
Örgüt yönetiminin geliştirdiği yönetim anlayışının adaletsiz olduğunu düşünüyorum			0,524			
Yaptığım işe en ince ayrıntısına kadar karışılmasının bireysel yeteneklerimi yok ettiğini düşünüyorum.			0,512			
Çevremdeki insanlar gibi düşünmesem de kabul görebilmek için onların istediği şekilde davranıyorum				0,738		
Toplumsal ve kültürel yapıdaki olumsuzlukların davranışlarımı etkilediğini ve beni yalnızlaştırdığını düşünüyorum				0,667		
Örgüt içerisinde iş arkadaşarımla uyum içerisinde olamıyorum				0,659		
Şehirdeki suç oranının artması, kirlilik, kalabalık, gürültü gibi faktörlerin beni insanlara karşı temkinli davranmaya ittiğini düşünüyorum					0,932	
Şehir yaşantısının insanlar arası ilişkileri öldürdüğünü düşünüyorum					0,922	
Ekonomik sorunlar bende gelecek korkusuna ve amaçlarıma ulaşamayacağımı düşünmeme neden oluyor					0,578	
Kitle iletişim araçlarının iş yerinde gün boyu yaşadığım sıkıntıları unutmamda yardımcı olduğunu düşünüyorum						0,916
İşimi yaparken kullandığım araçların benden daha değerli görüldüğünü düşünüyorum						0,902

Tablo 3.24’de de görüldüğü gibi F1; örgüt kültürü, inanç ve değerler, F2; çalışma koşulları, F3 iş bölümü ve yönetim tarzı, F4; toplumsal ve kültürel yapı, F5; kentleşme ve ekonomik yapı, F6; teknolojik yapı boyutunu oluşturmaktadır. Bu faktörlerden F1, F2 ve F3 örgütsel yabancılaşmanın örgütsel nedenlerini ifade ederken, F4, F5 ve F6 örgütsel yabancılaşmanın çevresel nedenlerini ifade etmektedir.

Tablo 3.24. Faktörlerin İsimlendirilmesi

Faktör	Faktör İsmi
F1	Örgüt Kültürü, İnanç ve Değerler
F2	Çalışma Koşulları
F3	İş Bölümü ve Yönetim Tarzı
F4	Toplumsal ve Kültürel Yapı
F5	Kentleşme ve Ekonomik Yapı
F6	Teknolojik Yapı

3.4.9. Yabancılaşma Nedenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında yabancılaşmanın beş boyutu üzerinde hangi faktörlerin (örgütsel yabancılaşma nedenlerine ilişkin faktörlerin) daha etkili olduğunu ortaya koyabilmek amacıyla uygulanan regresyon analizi sonucu ulaşılan bulgular incelenmektedir.

3.4.9.1. Güçsüzlük Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular

Örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu üzerinde etkili olan yabancılaşma nedenlerini tespit etmek için uygulanan regresyon analizine ilişkin sonuçlar aşağıda yer almaktadır. Tablo 3.25’de anova tablosuna ilişkin bilgiler incelendiğinde, yabancılaşma nedenleri ile güçsüzlük boyutu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 3.25. Güçsüzlük Boyutuna İlişkin Anova Tablosu

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F İstatistiği	Olasılık
Regresyon	591,237	6	98,540	233,627	0,000**
Hata Kareleri Toplamı	285,546	677	0,422		
Toplam	876,783	683			

Yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen regresyon model özeti Tablo 3.26’da yer almaktadır. Tablo incelendiğinde değişkenler arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki ($r=0,821$) saptanmıştır. Ayrıca, belirlilik katsayısı (r^2) 0,674 olarak hesaplanmış olup, yabancılaşma nedenlerinin güçsüzlük boyutu üzerindeki etkisi %67,4 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.26. Güçsüzlük Boyutuna İlişkin Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R-Kare	Düzeltilmiş R-Kare	Katsayıların Standart Hataları
1	0,821	0,674	0,671	0,649

Uygulanan model sonucu bağımsız değişkenlerin güçsüzlük boyutu üzerindeki etkileri Tablo 3.27’de verilmiştir. Tabloda yer alan katsayı sütunu, bağımsız değişkenlere ilişkin katsayılar ile bu değişkenlerdeki 1 birim artışın güçsüzlük boyutu üzerinde meydana getireceği değişikliği açıklamaktadır. Güçsüzlük boyutu üzerinde etkili olan faktörler; çalışma koşulları (0,446), toplumsal ve kültürel yapı (0,129), iş bölümü ve yönetim tarzı (0,392) ve kentleşme - ekonomik yapıdır (0,129). Diğer faktörlerin ise olasılık değerlerinin 0,05’den büyük olması, bu değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 3.27. Güçsüzlük Boyutunun Nedenlerine İlişkin Sonuçlar

Değişken	Kat Sayı	Standart Hata	T İstatistiği	Olasılık
Örgüt Kültürü, İnanç ve Değerler	-0,059	0,047	-1,229	0,219
Çalışma Koşulları	0,446	0,044	9,265	0,000**
İş Bölümü ve Yönetim Tarzı	0,392	0,036	10,770	0,000**
Toplumsal ve Kültürel Yapı	0,129	0,041	2,602	0,009**
Kentleşme ve Ekonomik Yapı	-0,093	0,032	-3,431	0,001**
Teknolojik Yapı	0,035	0,040	0,995	0,320

3.4.9.2. Anlamsızlık ve Kuralsızlık Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular

Örgütsel yabancılaşmanın ikinci boyutu olan anlamsızlık ve kuralsızlık boyutunun nedenlerini tespit etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları aşağıda verilmiştir. Tablo 3.28’de anova tablosuna ilişkin bilgiler incelendiğinde, yabancılaşma nedenleri ile anlamsızlık ve kuralsızlık boyutu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 3.28. Anlamsızlık ve Kuralsızlık Boyutuna İlişkin Anova Tablosu

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F İstatistiği	Olasılık
Regresyon	609,424	6	101,571	106,065	0,000**
Hata Kareleri Toplamı	648,311	677	0,958		
Toplam	1257,734	683			

Yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen regresyon model özeti Tablo 3.29’da yer almaktadır. Tablo incelendiğinde değişkenler arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki ($r=0,702$) saptanmıştır. Ayrıca, belirlilik katsayısı (r^2) 0,492 olarak hesaplanmış olup, yabancılaşma nedenlerinin anlamsızlık ve kuralsızlık boyutu üzerindeki etkisi %49,2 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.29. Kuralsızlık ve Anlamsızlık Boyutuna İlişkin Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R-Kare	Düzeltilmiş R-Kare	Katsayıların Standart Hataları
1	0,702	0,492	0,480	0,979

Uygulanan model sonucu bağımsız değişkenlerin güçsüzlük boyutu üzerindeki etkileri Tablo 3.30’da verilmiştir. Tablo incelendiğinde, anlamsızlık ve kuralsızlık boyutu üzerinde etkili olan faktörlerin; çalışma koşulları (0,276), iş bölümü ve yönetim tarzı (0,428), teknolojik yapı (0,131) ve son olarak kentleşme ve ekonomik yapı (0,120) olduğu görülmektedir. Diğer faktörlerin olasılık değerlerinin 0,05’den büyük olması nedeni ile anlamlı bulunmamıştır. Bu sonuç gösteriyor ki, araştırmaya katılan işgörenlerin anlamsızlık ve kuralsızlık düzeylerinde meydana gelen değişimi; işletmedeki çalışma şartları, iş bölümü ve yönetim tarzı, işgörenin ekonomik yapısı, teknolojik yapı ve kentleşme etkilemektedir.

Tablo 3.30. Anlamsızlık ve Kuralsızlık Boyutunun Nedenlerine İlişkin Sonuçlar

Değişken	Kat Sayı	Standart Hata	T İstatistiği	Olasılık
Örgüt Kültürü, İnanç ve Değerler	-0,066	0,195	-1,096	0,273
Çalışma Koşulları	0,276	0,071	4,563	0,000**
İş Bölümü ve Yönetim Tarzı	0,428	0,066	9,345	0,000**
Toplumsal ve Kültürel Yapı	0,053	0,054	0,847	0,397
Kentleşme ve Ekonomik Yapı	-0,120	0,062	-3,541	0,000**
Teknolojik Yapı	0,131	0,048	2,976	0,003**

3.4.9.3. Topluma Yabancılaşma Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında örgütsel yabancılaşmanın topluma yabancılaşma boyutu üzerinde etkili olan yabancılaşma nedenlerini tespit etmek için uygulanan regresyon analizine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 3.31’de anova tablosuna ilişkin bilgiler yer almaktadır. Tablodaki sonuçlara göre, yabancılaşma nedenleri ile topluma yabancılaşma boyutu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 3.31. Topluma Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Anova Tablosu

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F İstatistiği	Olasılık
Regresyon	326,807	6,000	54,468	59,140	0,000**
Hata Kareleri Toplamı	623,518	677,000	0,921		
Toplam	950,325	683,000			

Yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen regresyon model özeti Tablo 3.32’de yer almaktadır. Tablo incelendiğinde değişkenler arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=0,586$) saptanmıştır. Belirlilik katsayısı ise (r^2) 0,344 olarak hesaplanmış olup, yabancılaşma nedenlerinin topluma yabancılaşma boyutu üzerindeki etkisi %34,4 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.32. Topluma Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R-Kare	Düzeltilmiş R-Kare	Katsayıların Standart Hataları
1	0,586	0,344	0,338	0,960

Uygulanan model sonucu bağımsız değişkenlerin topluma yabancılaşma boyutu üzerindeki etkileri Tablo 3.33’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde, topluma yabancılaşma boyutu üzerinde etkili olan faktörlerin toplumsal ve kültürel yapı (0,328), kentleşme ve ekonomik yapı (0,088) ve son olarak teknolojik yapı (0,113) olduğu görülmektedir.

Tablo 3.33. Toplumla Yabancılaşma Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular

Değişken	Kat Sayı	Standart Hata	T İstatistiği	Olasılık
Örgüt Kültürü, İnanç ve Değerler	0,188	0,069	-2,776	0,066
Çalışma Koşulları	0,106	0,064	1,549	0,122
İş Bölümü ve Yönetim Tarzı	0,182	0,053	6,433	0,071
Toplumsal ve Kültürel Yapı	0,328	0,061	4,658	0,000**
Kentleşme ve Ekonomik Yapı	0,088	0,047	-2,304	0,022**
Teknolojik Yapı	0,113	0,059	2,275	0,023**

3.4.9.4. Kendine Yabancılaşma Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında örgütsel yabancılaşmanın dördüncü ve son boyutu olan kendine yabancılaşma boyutunun nedenlerini tespit etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçlarına yer verilmiştir.

İlk olarak Tablo 3.34’de anova tablosuna ilişkin bilgilerin yer aldığı görülmektedir. Tablodaki sonuçlara göre, yabancılaşma nedenleri ile kendine yabancılaşma boyutu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 3.34. Kendine Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Anova Tablosu

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F İstatistiği	Olasılık
Regresyon	113,623	6,000	18,937	23,080	0,000**
Hata Kareleri Toplamı	555,481	677,000	0,821		
Toplam	669,104	683,000			

Yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen regresyon model özeti Tablo 3.35’de yer almaktadır. Tablo incelendiğinde değişkenler arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=0,429$) saptanmıştır. Belirlilik katsayısı ise (r^2) 0,184 olarak hesaplanmış olup, yabancılaşma nedenlerinin kendine yabancılaşma boyutu üzerindeki etkisi %18.4 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.35. Kendine Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R-Kare	Düzeltilmiş R-Kare	Katsayıların Standart Hataları
1,000	0,429	0,184	0,162	0,906

Uygulanan model sonucu bağımsız değişkenlerin kendine yabancılaşma boyutu üzerindeki etkileri Tablo 3.36'da verilmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde, kendine yabancılaşma boyutu üzerinde etkili olan faktörlerin; örgüt kültürü, inanç ve değerler (0,205), iş bölümü ve yönetim tarzı (0,271), toplumsal ve kültürel yapı (0,414), kentleşme ve ekonomik yapı olduğu görülmektedir (0,112). Bu faktörlerden kendine yabancılaşmayı en fazla etkileyen faktörün, katsayılarından da görüldüğü gibi toplumsal ve kültürel yapı olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 3.36. Kendine Yabancılaşma Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular

Değişken	Kat Sayı	Standart Hata	T İstatistiği	Olasılık
Örgüt Kültürü, İnanç ve Değerler	0,205	0,065	2,686	0,007**
Çalışma Koşulları	0,080	0,061	1,042	0,298
İş Bölümü ve Yönetim Tarzı	0,271	0,050	4,666	0,000**
Toplumsal ve Kültürel Yapı	0,414	0,058	5,222	0,000**
Kentleşme ve Ekonomik Yapı	0,112	0,044	2,591	0,010**
Teknolojik Yapı	0,086	0,055	1,543	0,123

3.4.10. Demografik Özelliklerin Örgütsel Yabancılaşma Boyutları Üzerine Etkileri

Bu başlık altında, örgütsel yabancılaşma boyutlarının demografik özellikler kümesini oluşturan yaş, eğitim durumu, aylık gelir, çalışılan departman, işletmede çalışma süresi ve sektörde çalışma süresinine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan tek yönlü varyans analizi ve LSD analizi sonuçları yer almaktadır.

İlk olarak işgörenlerin örgütsel yabancılaşma boyutlarına ilişkin algulamalarında eğitim durumuna göre farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Tablo 3.37 incelendiğinde, kendine yabancılaşma boyutu dışında diğer boyutlarda eğitim durumuna göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 3.37. İşgörenlerin Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Algılamalarında Eğitim Durumuna Göre Farklılıklar

Faktör	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Güçsüzlük	İlköğretim	110	3,50	0,966	7,558	0,000**
	Ortaöğretim	342	2,74	1,154		
	Önlisans	171	2,63	1,191		
	Lisans ve Lisansüstü	61	2,56	0,861		
	Toplam	684	2,80	1,133		
Anlamsızlık ve Kuralsızlık	İlköğretim	110	3,50	0,985	4,129	0,003**
	Ortaöğretim	342	2,63	1,575		
	Önlisans	171	2,53	1,186		
	Lisans ve Lisansüstü	61	2,51	0,805		
	Toplam	684	2,84	1,357		
Topluma Yabancılaşma	İlköğretim	110	2,65	1,187	5,146	0,000**
	Ortaöğretim	342	2,38	1,160		
	Önlisans	171	2,36	1,274		
	Lisans ve Lisansüstü	61	1,80	0,777		
	Toplam	684	2,67	1,180		
Kendine Yabancılaşma	İlköğretim	110	1,68	1,069	1,316	0,262
	Ortaöğretim	342	1,65	1,038		
	Önlisans	171	1,60	0,984		
	Lisans ve lisansüstü	61	1,39	0,348		
	Toplam	684	1,62	0,990		

Tablo 3.37’de işgörenlerin eğitim durumlarına göre güçsüzlük boyutuna ilişkin algılamaları arasında yapılan LSD analizi sonucunda, lisans ve lisansüstü (ort=2,56) ile ilköğretim (ort=3,50) mezunları arasında; anlamsızlık ve kuralsızlık boyutuna bakıldığında lisan ve lisansüstü (ort=2,51) ile ilköğretim (ort=3,50) mezunları arasında; topluma yabancılaşma boyutuna bakıldığında ise, lisans ve lisansüstü (ort=1,80) ile ilköğretim (ort=2,65) mezunları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kendine yabancılaşma boyutunda olasılık değerinin 0,05’den büyük olması nedeni ile anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuçlar eğitim düzeyinin örgütsel yabancılaşma düzeylerinde farklılık yarattığını göstermektedir.

İşgörenlerin aylık gelirlerine göre yabancılaşma algılamaları arasında farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi ve LSD analizi sonuçları Tablo 3.38’de verilmiştir.

Tablo 3.38. İşgörenlerin Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Algılamalarında Aylık Gelire Göre Farklılıklar

Faktör	Aylık Gelir	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Güçsüzlük	350-599 TL	12	4,12	0,131	36,473	0,000**
	600-849 TL	372	2,91	1,066		
	850-999 TL	226	2,60	1,125		
	1000 TL ve üstü	74	1,67	0,818		
	Toplam	684	2,80	1,133		
Anlamsızlık ve Kuralsızlık	350-599 TL	12	4,50	0,452	26,975	0,000**
	600-849 TL	372	2,73	1,355		
	850-999 TL	226	2,46	1,341		
	1000 TL ve üstü	74	1,55	0,703		
	Toplam	684	2,84	1,357		
Topluma Yabancılaşma	350-599 TL	12	4,50	0,438	24,696	0,000**
	600-849 TL	372	2,50	1,148		
	850-999 TL	226	2,24	1,181		
	1000 TL ve üstü	74	1,74	0,847		
	Toplam	684	2,67	1,180		
Kendine Yabancılaşma	350-599 TL	12	4,55	0,478	45,307	0,000**
	600-849 TL	372	1,63	1,038		
	850-999 TL	226	1,55	0,809		
	1000 TL ve üstü	74	1,31	0,342		
	Toplam	684	1,62	0,990		

Tablo 3.38'e göre, bütün boyutlarda, taban aylık olan 350-599 TL ile 1000 TL ve üstü arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuç, düşük maaş alan işgören ile yüksek maaş alan işgörenlerin yabancılaşma algılamaları arasında farklılıklar olduğunu göstermektedir.

İşgörenlerin çalıştıkları departmanlara göre yabancılaşma düzeylerinde farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi ve LSD analizinin sonuçları ise Tablo 3.39'da verilmiştir.

Tablo 3.39. İşgörenlerin Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Algılamalarında Çalıştıkları Departmanlara Göre Farklılıklar

Faktör	Departman	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Güçsüzlük	Servis ve Bar	210	2,93	1,090	15,061	0,000**
	Önbüro	191	2,25	1,107		
	Kat Hizmetleri	194	2,86	1,042		
	Mutfak	89	2,76	1,221		
	Toplam	684	2,80	1,133		
Anlamsızlık ve Kuralsızlık	Servis ve Bar	210	2,81	1,132	17,344	0,000**
	Önbüro	191	2,00	0,956		
	Kat Hizmetleri	194	2,60	1,084		
	Mutfak	89	2,98	2,384		
	Toplam	684	2,84	1,357		
Topluma Yabancılaşma	Servis ve Bar	210	2,45	1,297	7,050	0,000**
	Önbüro	191	2,06	0,968		
	Kat Hizmetleri	194	2,45	1,154		
	Mutfak	89	2,68	1,237		
	Toplam	684	2,67	1,180		
Kendine Yabancılaşma	Servis ve Bar	210	1,70	1,080	10,675	0,000**
	Önbüro	191	1,30	0,596		
	Kat Hizmetleri	194	1,72	1,038		
	Mutfak	89	1,91	1,166		
	Toplam	684	1,62	0,990		

Tablo 3.39 incelendiğinde, departmanlar arasında yabancılaşma algılamaları açısından anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Yapılan LSD analizi sonucunda, güçsüzlük boyutunda, önbüro (ort=2,22) ile servis-bar (ort=2,93) departmanları çalışanları arasında; anlamsızlık ve kuralsızlık boyutunda, önbüro (ort=2,00) ve mutfak (ort=2,98) departmanları çalışanları arasında; topluma yabancılaşma boyutunda, yine önbüro (ort=2,06) ile mutfak (ort=2,68) departmanları çalışanları arasında; kendine yabancılaşma boyutunda ise yine mutfak (ort=1,91) ile önbüro (ort=1,30) departmanları çalışanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.40'da işgörenlerin işletmede çalışma sürelerine göre yabancılaşma boyutlarına ilişkin algılamalarındaki farklılıklara ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 3.40. İşgörenlerin Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Algulamalarında İşletmede Çalışma Sürelerine Göre Farklılıklar

Faktör	İşletmede Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Güçsüzlük	1 yıldan az	291	1,85	0,988	11,233	0,000**
	1-3 yıl arası	360	2,60	1,219		
	4 yıl ve üzeri	33	2,89	0,785		
	Toplam	684	2,70	1,133		
Anlamsızlık ve Kurlsızlık	1 yıldan az	291	2,74	1,095	7,552	0,000**
	1-3 yıl arası	360	2,45	1,544		
	4 yıl ve üzeri	31	1,68	0,689		
	Toplam	684	2,54	1,357		
Topluma Yabancılaşma	1 yıldan az	291	2,61	1,190	10,218	0,000**
	1-3 yıl arası	360	2,24	1,168		
	4 yıl ve üzeri	31	1,63	0,547		
	Toplam	684	2,37	1,180		
Kendine Yabancılaşma	1 yıldan az	291	1,69	1,121	2,191	0,088
	1-3 yıl arası	360	1,60	0,908		
	4 yıl ve üzeri	31	1,25	0,268		
	Toplam	684	1,62	0,990		

Tablo 3.40 incelendiğinde, işgörenlerin işletmede çalışma sürelerindeki farklılıkların yabancılaşma düzeylerinde de anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmektedir ($p < 0,05$). Yapılan LSD analiz sonucunda, güçsüzlük boyutuna bakıldığında, işletmede 1 yıldan az çalışan işgörenler (ort=1,85) ile 4 yıl ve üzeri çalışan (ort=2,89) işgörenler arasında; anlamsızlık ve kurlsızlık boyutuna bakıldığında, işletmede 4yıl ve üzeri çalışanlar (ort=1,68) ile bir yıldan az çalışanlar (ort=2,74) arasında; topluma yabancılaşma boyutunu bakıldığında, işletmede 4 yıl ve üzeri çalışanlar (ort=1,63) ile 1 yıldan az çalışanlar (ort=2,61) arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak, işgörenlerin turizm sektöründe çalışma sürelerindeki farklılıkların yabancılaşma düzeylerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için Tablo 3.41 düzenlenmiştir.

Tablo 3.41. İşgörenlerin Örgütsel Yabancılaşma Boyutlarına İlişkin Algılamalarında Sektördeki Çalışma Sürelerine Göre Farklılıklar

Faktör	Sektörde Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Güçsüzlük	1 yıldan az	60	2,98	0,975	8,81	0,000**
	1-3 yıl arası	170	3,06	0,877		
	4-6 yıl arası	231	2,55	1,243		
	7-9 yıl arası	175	2,44	1,105		
	10 yıl ve üzeri	48	2,77	1,300		
	Toplam	684	2,70	1,133		
Anlamsızlık ve Kuralsızlık	1 yıldan az	60	2,85	1,097	3,052	0,016**
	1-3 yıl arası	170	2,77	0,986		
	4-6 yıl arası	231	2,47	1,213		
	7-9 yıl arası	175	2,35	1,858		
	10 yıl ve üzeri	48	2,47	1,144		
	Toplam	684	2,55	1,357		
Topluma Yabancılaşma	1 yıldan az	60	2,99	1,283	10,193	0,000**
	1-3 yıl arası	170	2,53	1,092		
	4-6 yıl arası	231	2,31	1,260		
	7-9 yıl arası	175	2,02	1,011		
	10 yıl ve üzeri	48	2,67	1,078		
	Toplam	684	2,37	1,180		
Kendine Yabancılaşma	1 yıldan az	60	2,02	1,312	4,622	0,001**
	1-3 yıl arası	170	1,50	0,907		
	4-6 yıl arası	231	1,73	1,062		
	7-9 yıl arası	175	1,49	0,784		
	10 yıl ve üzeri	48	1,56	0,973		
	Toplam	684	1,62	0,990		

Tablo 3.41 incelendiğinde, işgörenlerin yabancılaşma algılamaları açısından turizm sektöründe çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Yapılan LSD analizi sonucunda, güçsüzlük boyutuna bakıldığında, sektörde 1-3 çalışanlar ile 7-9 yıl çalışanlar arasında; anlamsızlık ve kuralsızlık boyutuna bakıldığında, sektörde 1 yıldan az çalışanlar ile 7-9 yıl çalışanlar arasında; topluma yabancılaşma boyutuna bakıldığında, sektörde 1 yıldan az çalışanlar ile 7-9 yıl çalışanlar arasında; kendine yabancılaşma boyutuna bakıldığında ise sektörde sektörde 7-9 yıl çalışanlar ile 1 yıldan az çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Yabancılaşma boyutlarının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermedip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda tüm olasılık

değerlerinin 0,05'den büyük çıkması nedeni ile yaş gruplarındaki farklılıkların yabancılaşma algılamalarında anlamlı farklılıklar göstermediği tespit edilmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, demografik özelliklerin yabancılaşma düzeyinde farklılıklar yarattığını söylemek mümkündür.

SONUÇ

Günümüzde, sınırların ortadan kalkması ve her alanda yaşanan hızlı değişimlerin etkileri, toplumlar üzerinde çok farklı yansımalar doğurabilmektedir. Bu değişimin yansımaları bazen olumlu olurken bazen de “yabancılaşma” gibi olumsuz sonuçların doğmasına da neden olabilmektedir. Bireyin yaşadığı toplumdaki değişen değerlerle kendi değerleri arasında uyumsuzluk sezmesi ve kendini toplumdaki çekmesi sonucu yabancılaşma ortaya çıkmaktadır. Yabancılaşma kavramı sadece toplumsal boyutta ortaya çıkan bir olgu değil, aynı zamanda örgütsel boyutta da ortaya çıkan ve örgütler için büyük tehlike yaratan bir olgudur.

Örgütsel yabancılaşma, işgörenlerin içinde bulunduğu örgüt kültürüne karşı uzaklaşması, uyum sağlayamaması sonucu ortaya çıkar ve doğrudan tespit etmek kolay değildir. Çünkü, örgütsel yabancılaşmanın doğurduğu sonuçlar çok çeşitlidir. Örgütsel yabancılaşmanın, örgüt içindeki yansımaları kimi zaman sadece iş arkadaşlarından uzaklaşma şeklinde ortaya çıkarken, kimi zaman da kendini işletme içinde güçsüz ve işe yaramaz hissetme şeklinde olabilir.

Örgütsel yabancılaşma, turizm işletmelerinde hizmetin yoğun olmasından dolayı çok daha fazla önem arz etmektedir. Müşteri memnuniyetinin doğrudan, işgörenin tutum ve davranışlarından etkilendiği bir sektör olması, işgörenlerin işletmeye bağlılık duygusunun önemini daha da artırmaktadır. İşgörenin işletmeye karşı duyduğu bir yabancılaşma hissi, doğrudan tutum ve davranışlarına yansır ve müşteriler tarafından hissedilebilir. Bu nedenle, turizm işletmeleri içinde örgütsel yabancılaşmanın ne düzeyde olduğu ve bu durumun oluşmasına neden olan faktörlerin ortaya konulması, gerekli önlemleri alabilmek için bir ön koşuldur. Örgütsel yabancılaşmanın nedenleri tespit edilmeden, alınabilecek önlemlerin belirlenmesi mümkün değildir. Araştırma da elde edilen verilerde de, turizm sektöründe faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde mevcut durumdaki örgütsel yabancılaşma düzeyi ve örgütsel yabancılaşmaya neden olan faktörler tespit edilmiş ve faktörler halinde sunulmuştur.

Araştırma sonucunda, işgörenlerin mevcut şartlar altında hissettikleri yabancılaşma düzeylerinin çok yüksek çıkmaması sevindirici bir olgudur. Elbette ki, bu araştırmanın sadece beş yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanları ile sınırlı olduğu göz ardı edilmemelidir. Örgütsel yabancılaşma boyutları içerisinde en fazla yabancılaşmaya neden olan güçsüzlük ve anlamsızlık-kuralsızlık boyutları olurken, topluma ve kendine yabancılaşma boyutlarının yabancılaşma üzerinde etkisinin zayıf olduğu görülmüştür. Yabancılaşmanın en fazla güçsüzlük boyutunda hissedilmesi, işgörenlerin işletme içinde verilen işleri yerine getirmede kendilerine çok fazla söz hakkı tanınmadığını düşündüklerini göstermektedir. Diğer taraftan

işletme içinde yaşanan adaletsizlikler ve işgörenin kendini işletme için önemsiz hissetmesi anlamsızlık ve kuralsızlık düzeyini etkilemiştir. Turizm sektöründe bir çok alanda yaşanan bu sorun, işletme içinde sadece göz boyama ile terfi eden işgörenlerin olması gibi, işgörenlerin kuralsızlık olgusunu hissetmelerinde önemli bir etken oluşturduğu düşünülmektedir.

Turizm sektörünün dinamik yapısı gereği işgörenlerin çoğunlukla genç işgörenlerden oluşması, topluma ve kendine yabancılaşma olgularının, örgütsel yabancılaşma üzerinde daha az etki yaratmasını sağlamaktadır. İşgörenlerin, topluma karşı ve kendilerine karşı yabancılaşma hislerinin çok yüksek çıkması zaten turizm sektörünün işleyişine ters düşmektedir. Sürekli insanlarla diyalog halinde olmayı gerektiren, insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı bir sektörde topluma yabancılaşma hissi taşıyan işgörenlerin başarılı olabilmesi mümkün değildir.

Tüm bu sonuçlar gösteriyor ki, turizm sektöründe örgütsel yabancılaşmayı tetikleyen boyutlar topluma ve kendine yabancılaşma olgusu değil güçsüzlük ve anlamsızlık-kuralsızlık hisleridir.

Turizm sektöründe güçsüzlük duygusunun ortaya çıkmasında etkili olan etmenlere bakıldığında; iş bölümü, çalışma koşulları ve yönetim tarzı faktörleri ile karşılaşılmıştır. Buna göre, konaklama işletmeleri yöneticilerinin geliştirdikleri yanlış yönetim anlayışları, çalışanlar arasında yapılan adaletsiz iş bölümleri ve çalışma koşullarının yeterince iyileştirilmemesi gibi nedenlerin işgörende güçsüzlük hissi uyandırdığı söylenebilir.

Anlamsızlık ve kuralsızlık hissini etkileyen nedenlere bakıldığında ise, ekonomik yapı, çalışma koşulları, yönetim tarzı ve iş bölümü ile karşılaşılmıştır. Bu sonuç, işletmedeki yönetim tarzı, çalışma koşulları ve iş bölümündeki hatalar ve işgörenin ekonomik yapısındaki eksikliklerin işgörende anlamsızlık ve kuralsızlık hissi uyandırdığını göstermektedir. Örneğin, işletmedeki yönetim tarzı nedeni ile çalışan kendini değersiz ve işe yaramaz hissediyor ise bu işgörende anlamsızlık duygusu oluşturacaktır. Ya da işletme içinde belirli bir sisteme dayanmayan adeletsiz bir iş bölümü ve yoğun, yorucu çalışma koşulları var ise işgören yavaş yavaş kuralsızlık duygusunu hissetmeye başlar ve başarılı olabilmek için iş arkadaşlarına karşı haksızlıklar yapabilir, kuralları çiğneyebilir.

Her ne kadar, topluma ve kendine yabancılaşma hissi yüksek düzeyde çıkmasa da, bu hislerin oluşmasına neden olan etmenleride göz ardı etmemek gerekir. İşletmelerin doğrudan topluma ve kendine yabancılaşma üzerinde etkileri olmasa da dolaylı yoldan bu boyutlara da etki etmektedir. Genel olarak topluma ve kendine yabancılaşma boyutlarına etki eden faktörler; toplumsal ve kültürel yapı, sanayileşme ve kentleşme, kitle iletişim araçları, değer ve inançlardır. Günümüzde hızla gelişen sanayileşme ve şehirleşme, insanların gittikçe birbirinden uzaklaşmasına ve yalnızlaşmasına neden olmaktadır. Toplumsal ve kültürel

yapıda yaşanan hızlı ve kontrolsüz gelişim ise insanları birbirine karşı daha temkinli yaklaşıma zorlamakta ve güvensizlik hissi uyandırmaktadır. Bunun yanı sıra gelişen teknolojiye bağlı olarak kitle iletişim araçları insanları bilgisayarların başına kitlemekte ve yüzyüze iletişim kurmayı engellemektedir. Tüm bunlar insanların kendilerine ve topluma karşı yabancılaşma hissi duymalarına neden olmaktadır. Turizm sektöründe çalışan işgörenlerin diğer sektörlerde çalışanlara göre en büyük avantajı ise, kendilerini toplumdan tamamen soyutlama gibi bir şanslarının olmamasıdır. Turizm her ne kadar insan ilişkilerinin yoğun olduğu bir sektör olsa da, bazı durumlarda işgörenlerin kalabalıklar içinde kendilerini yalnız ve yabancı hissedebilir. İçinde bulunduğu örgüt içerisinde farklı değerlere sahip yönetici ve iş arkadaşlarından mümkün olduğunca uzak durarak ya da onlarla aynı fikirde olmasada aynı fikirde olduğunu söyleyerek fiziki olarak işletme içinde yer alırken, ruhsal olarak örgüte ve topluma yabancılaşabilir.

Örgütsel yabancılaşma üzerinde etkili olan etmenler sadece yukarıdaki faktörler ile sınırlı değildir. İşgörenlerin demografik özellikleride yabancılaşma hissinde farklılıklar yaratabilmektedir. Turizm sektöründeki yansıması değerlendirildiğinde, ilköğretim mezunu işgörenlerin, lisans mezunlarına göre; düşük maaş alanların yüksek maaş alanlara göre; sektörde kısa süredir çalışanların uzun süredir sektörde olanlara göre; servis ve bar departmanları çalışanlarının, önbüro departmanı çalışanlarına göre işletme içinde daha fazla güçsüzlük hissi taşıdığı görülmüştür.

Sonuç olarak, turizm sektöründe örgütsel yabancılaşmanın daha ciddi boyutlara ulaşmasını engellemek için öncelikle yönetim tarzında iyileştirmelerin yapılması gerektiği görülmektedir. Bunun yanı sıra, sektörün yapısına bağlı yoğun çalışma düzeni, işgöreni çok zorlamayacak şekilde ayarlanmalı, adaletli bir iş bölümü yapılmalı, terfi ve ücretlendirme belirli bir dayanağa göre yapılarak işgörenlerin kafalarındaki kuralsızlık hissi engellenmeli, işgörelere emeklerinin karşılığı olan ücretler verilmeli, işgörenlerin yaptıkları işte biraz özgür olmaları ve işlerine biraz kendilerinden birşeyler katmalarına müsaade edilmeli, işletme için bir değer oldukları hissettirmeli, iş yaşamı dışında sosyal alanda da işgörelere destek verilmeli, örgüt içinde alt düzey çalışanlara da karar alma sürecinde söz hakkı tanınmalı ve işgörelerin örgüt amaç ve değerlerini içselleştirebilmeleri sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Agarwal, S., “Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Salespersons: A Cross-National Comparative Study”, *Journal of International Business Studies*, Vol. 24, No. 4, (1993), 715–739.

Akkirman, A., “Etkin Çatışma Yönetimi ve Müdahale Stratejileri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 13, Sayı. 2, (1998), 1–11.

Alkan, T., Ergil, D., *Siyaset Psikolojisi*, Turhan Kitapevi, Ankara, 1980.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E., *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*, 3. Baskı, Sakarya Kitabevi, İstanbul, 2004.

Andrew, E., “Work and Freedom in Marcuse and Marx”, *Canadian Journal of Political Science*, Vol. 3, No. 2, (1970), 241–256.

Aşan, Ö., Aydın, E., *Örgütsel Davranış*, Arıkan Yayınları, İstanbul, 2006.

Atiker, M., *Çatışma Bilgi Raporu*, Konya Ticaret Odası, Sayı 35, (2006), 8.

Aybar, Ş., “Yabancılaşma ve Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkileri” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 1995.

Aydın, A., *Düşünce Tarihi ve İnsan Doğası*, Alfa Basım Yayın, İstanbul, 2000.

Balay, R., *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2000.

Banai, M., Weisberg, J., “Alienation in State-Owned and Private Companies in Russia”, *Scandinavian Journal of Management*, Vol.19, No.3, (2003), 359–383.

Başaran, E., *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Gül Yayınları, Ankara, 1992.

- Başaran, E., Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü, Gül Yayınları, Ankara, 1991.
- Bayat, B., “Çimento ve Otomotiv Sektörlerinde Çalışan İşçiler Arasında Yabancılaşmanın Karşılaştırmalı Olarak Araştırılması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1996.
- Beer, M., “The Technology Of Organization Development”, Handbook Industrial And Orqanizational Psychology, Ed. M.D. Dunnette, Chicago, Rand Nally College Pub, (1976), 987-994.
- Bolton, D., “Alienation and Action: A Study of Peace-Group Members”, The American Journal of Sociology, Vol.78, No.3, (1972), 537–561.
- Büyükyılmaz, O., “İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak, 2007.
- Clark, J., “Measuring Alienation Within A Social System”, American Sociological Review, Vol. 24, No. 6, (1959), 849–852.
- Cryer, B., Rollin M., Doc, C., “Pull The Plug on Stress”, Harvard Business Review, Vol. 81, No. 7, (2003), 102–107.
- Çakır, Ö., Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 2006.
- Cüceloğlu, D., İnsan ve Davranışı, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1991.
- Davis, K., İşletmelerde İnsan Davranışı, Çev. K. Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1988.
- Dean, D., “Alienation: Its Meaning and Measurement,” American Sociological Review, Vol.26, No.5, (1961), 753–758.
- DeFrank, R., Ivancevich, M., “Stres On The Job: An Executive Update”, Academy of Management Executive, Vol. 12, No. 3, (1998), 55–66.

Demirer, T., Özbudun, S., Yabancılaşma, Öteki Matbaası, Ankara, 1998.

Dinçer, Ö., Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beta Yayınları, İstanbul, 1996.

Dolan, G., "Alienation, Freedom and Economic Organization", The Journal of Political Economy, Vol.79, No.5, (1971), 1084–1094.

Drummond, H., Introduction to Organizational Behavior, Oxford University Press, New York, 2000.

Durkheim, E., Toplumsal İşbölümü, (Çev.: Özer Ozankaya), Cem Yayınevi, İstanbul, 2006.

Duygulu, E., "Yabancılaşma Olgusuna Yönelik Karşılaştırmalı Bir İnceleme", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt. 1, Sayı. 3, (1999), 9.

Ehtiyar, R., Kocaman, S., "Örgütsel Yabancılaşma : Antalya Bölgesinde Bulunan Seyahat Acentalarına Yönelik Bir Araştırma", III. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi, 17-19 Nisan 2008, 45-53.

Ehtiyar, R., Yanardağ, M., "Organizational Silence: A Survey on Employees Working in A Chain Hotel", Tourism and Hospitality Management, Vol.14, No.1, (2008), 51-68.

Er, K., "Çalışanlar Açısından Toplam Kalite Yönetimi Yabancılaşma İlişkisi: Elektronik Sanayi Örneği", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt.4, Sayı.1, (2007), 2-40.

Eren, E., Yönetim ve Organizasyon, 6. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2003.

Eren, E., Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beta Basım, İstanbul, 2005.

Eren, E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım, İstanbul, 2008.

Ergil, D., Yabancılaşma ve Siyasal Katılma, Olgaç Yayınevi, Ankara, 1980.

Erikson, K., "On Work and Alienation", American Sociological Review, Vol.51, No.1, (1986), 1–8.

Eroğlu, F., Davranış Bilimleri, 6. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2004.

Esin, P., İşbölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982.

Ferguson, I., Michael, L., “Beyond Power Discourse: Alienation and Social Work”, British Journal of Social Work, Vol.34, No. 3, (2004), 297–312.

Fettahlioğlu, T., “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmarař Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmarař Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmarař, 2006.

Fischer, Claude S., “Alienation: Trying to Bridge the Chasm”, The British Journal of Sociology, Vol. 27, No.1, (1976), 39–49.

Frolov, I., Felsefe Sözlüğü, (Çev.: A. Çalışlar), Cem Yayınevi, İstanbul, 1997.

Fromm, E., Özgürlük Korkusu, (Çev.: Selma Koçak), Doruk Yayıncılık, Ankara, 2003.

Fromm, E., Özgürlükten Kaçış, (Çev.: şemsa Yeđin), Payel Yayınevi, İstanbul, 1996.

Froom, E., Marx’ın İnsan Anlayışı, (Çev.: K. Ökten), Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1992.

Fromm, E., The Sane Society, Routledge Classics, London, 1991.

Geyer, F., Alienation Theories: A General Systems Approach, Pergamon Press, New York, 1980.

Geyer, F., Schweitzer, D., Theories Of Alienation, Critical Perspectives In Philosophy And The Social Sciences, The Hague: Martinus Nijhoff Social Sciences Division, 1976.

Göka, E., “Baudrillard’da Yabancılaşma ve Cinsel Kimlik”, Türkiye Günlüğü Dergisi, 10 (2), (1990), 94-96.

Gümüştekin, G., Öztemiz, A., “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 23, (2004), 61–85.

Harvey, D., Brown, F., *An Experiential Approach to Organization Development*, Prentice-Hall International, New York, 1988.

Horowitz, L., “On Alienation and The Social Order”, *Philosophy and Phenomenological Research*, Vol. 27, No. 2, (1966), 230–237.

Hwang, I., Kuo, J., “Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention – An Examination of Public Sector Organization”, *Journal of American Academy of Business*, Vol. 8, No. 2, (2006), 254–259.

Iacovides, N., St. Kaprinis, F., Kaprinis, G., “The Relationship Between Job Stres, Burnout and Clinical Depression”, *Journal of Affective Disorders*, Vol.75, No.3, (2003), 209–221.

Judge, Timothy A. ve Remus I., “Affect and Job Satisfaction: A Study of Their Relationship at Work and at Home”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.89, No.4, (2004), 661–673.

Kanungo, R., N., “Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business”, *Journal of Business Ethics*, Vol.11, No.5–6, (1992), 413–422.

Kanungo, R., N., *Work Alienation: An Integrative*, Praeger, New York, 1982.

Karip, E., *Çatışma Yönetimi*, Pegem yayıncılık, 3. Baskı, 2003.

Kaufman, E., “The Theory and Practice of Strategic HRM and Participative Management Antecedents in Early Industrial Relations”, *Human Resource Management Review*, Vol.11, No.4, (2001), 505-533.

Kaya, N. ve Selçuk, S., “Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt. 8, Sayı. 2, (2007), 175-190.

Kreitner, R. ve Kinicki, A., *Organizational Behavior*, McGraw Hill, New York, 2001.

Kim, S., "Participative Management and Job Satisfaction: Lessons for Management Leadership", *Public Administration Review*, Vol. 62, No. 2, (2002), 231–241.

Kirel, Ç., *Stres Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, No:423, Eskişehir, 1994.

Kohn, M., L., "Occupational Structure and Alienation", *The American Journal of Sociology*, Vol. 82, No.1, (1976), 111–130.

Küçüksille, E., *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Der. Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2005.

Levin, W., C., *Sociological Ideas: Concepts And Applications*, Wadsworth Publishing Company, California, 1994.

Mandel, E., Novack, G., *Marksist Yabancılaşma Kuramı*, (Çev.: O. Göçmen), Yücel Yayınları, Ankara, 1975.

Marcuse, H., *Tek Boyutlu İnsan*, Çev. S. Çağan, May Yayınları, İstanbul, 1969.

Markovic, M., "Marx's Critique of Alienation and Its Emancipatory Consequences, Alienation Theories and De-alienation Strategies: Comparative Perspectives In Philosophy and The Social Sciences", *Sciences Reviews Ltd.*, Nortwood, 1989.

Marx, K., *Yabancılaşma*, Der. Barışta Erdost, Sol Yayınları, İkinci Baskı, Ankara, 2003.

Maslach, C., Schaufeli, W., Leiter, M., "Job Burnout" *Annual Review of Psychology*, Vol.52, (2001), 397–422.

May, R., *Yaratma Cesareti*, Çev.: A. Oysal, Metis Yayınları, İstanbul, 1988.

McLeod, J., Ward, S., Tancill, K., "Alienation and Uses of The Mass Media," *The Public Opinion Quarterly*, Vol.29, No.4, (1966), 583–594.

Minibaş, J., “Yabancılaşma kavramının İncelenmesi; Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1993.

Naoi, A., Schooler, C., “Occupational Conditions and Psychological Functioning in Japan”, *The American Journal of Sociology*, Vol.90, No.4, (1985), 729–752.

Norfolk, İş Hayatında Stres, Çev. Leyla Serdaroğlu, Form Yayınları, İstanbul, 1989.

Oruç, D., “Kocaeli’ndeki Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde Yabancılaşma ve Etkileyen Faktörler”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli, 2004.

Örnek, A., Aydın, Ş., Kriz ve Stres Yönetimi, Detay Yayıncılık, Ankara, 2006.

Özkalp, E., Kirel, Ç., Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No:149, Eskişehir, 2005.

Pappenheim, F., Modern İnsanın Yabancılaşması: Marx’a ve Tönnies’e Dayalı Bir Yorum, (Çev. Salih Ak), Phoenix Yayınevi, Ankara, 2002.

Peker, Ö., Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği, TODAİE Yayınları, Ankara, 1995.

Perlow, L., Williams, S., “Organizasyondaki Sessizlik Sarmalının Maliyeti”, *Human Resources*, May, (2003), 24-28.

Pols, H., “Anomie in The Metropolis: The City in American Sociology and Psychology”, *Osiris*, Vol.18, (2003), 194–211.

Roma, G., Schaufeli, W., Bakker, A., Lloret, S., “Burnout and Work Engagement: Independent Factors or Opposite Poles”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.68, No.1, (2006), 165-174.

Rotter, B., “Generalized Expectencies For Internal Versus External Control Of Reinforcement”, *Applications Of Social Learning Theory Of Personality*, Ed. J.B. Rotter, Rinehart And Winston Inc., (1972), 260-270.

Saari, M., Judge, T., “Employee Attitudes and Job Satisfaction”, *Human Resource Management*, Vol. 43, No. 4, (2004), 395–407.

Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M., *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Basım Yayın, Bursa, 2005.

Salerno, Roger A., “Landscapes of Abandonment Capitalism”, *Modernity and Estrangement*, State University of New York Press, New York, 2003.

Sartre, J., *Varoluşçuluk*, (Çev. A. Bezirci), Yazko Yayınları, İstanbul, 1982.

Sashkin, M., “Participative Management Is An Ethical Imperative”, *Organizational Dynamics*, Vol.12, No. 4, (1984), 4–22.

Sayers, S., “Creative Activity and Alienation in Hegel and Marx”, *Historical Materialism*, Vol. 11, No. 1, (2003), 107–128.

Schacht, R., *Alienation*, Anchor Boks, New York, 1970.

Seeman, M., “Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes”, *Social Psychology Quarterly*, Vol. 46, No. 3, (1983), 171–184.

Seeman, M., “Alienation Studies”, *Annual Review of Sociology*, Vol.1, (1975), 91–123.

Seeman, M., “The Signals of ’68: Alienation in Pre-Crisis France”, *American Sociological Review*, Vol. 37, No. 4, (1972), 385–402.

Seeman, M., “On The Personal Consequences of Alienation in Work”, *American Sociological Review*, Vol. 32, No. 2, (1967), 273–285.

Seeman, M., “Alienation and Social Learning in A Reformatory”, *The American Journal of Sociology*, Vol. 69, No. 3, (1963), 270–284.

Seeman, M., "On The Meaning of Alienation", *American Sociological Review*, Vol. 24, No. 6, (1959), 783–791.

Shalley, E., Lucy, Gilson, L., Blum, T., "Matching Creativity Requirements and The Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave", *Academy of Management Journal*, Vol.43, No.2, (2000), 215-223.

Silah, M., *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.

Shepard, Jon M., "Alienation as A Process: Work as A Case in Point", *The Sociological Quarterly*, Vo.13, No.2, (1972), 161–173.

Soysal, A., "Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma," Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 1997.

Sökmen, A., Yazıcıoğlu, İ., "Thomas Modeli Kapsamında Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stilleri ve Tekstil İşletmelerinde Bir Alan Araştırması", *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 1, (2005), 1–22.

Şimşek M., Çelik, A., Akgemci, T., Fettahlıoğlu, T., "Örgütlerde Yabancılaşma Yönetiminin Araştırılması", 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Atatürk Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Erzurum, 25-27 Mayıs 2006, 569-587.

Şimşek, M., Akgemci, T., Çelik, A., *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 3. Baskı, Adım Matbaacılık, Konya, 2003.

Tatsis, N., C., "Marx, Durkheim and Alienation: Toward A Heuristic Typology", *Social Theory and Practice*, Vol.3, No.2, (1974), 223–243.

Taylor, J. C., "Job Satisfaction and Quality of Working Life: A Reassessment", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 50, No. 4, (1977), 243– 252.

Thomas, K., W., "Conflict and Conflict Management: Reflections and Update", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, No. 3, (1992), 265–274.

Tolan, B., Toplum Bilimlerine Giriş, 4. Baskı, Adım Yayıncılık, Ankara, 1996.

Tolan, B., Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma, 2. Baskı, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Ankara, 1981.

Tosun, K., Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 1990.

Ural, A., Kılıç, İ., Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, Detay Yayıncılık, Ankara, 2006.

Vega, G., Brennan, L., “Isolation and Technology: The Human Disconnect”, Journal of Organizational Change Management, Vol.13, No.5, (2000), 468–481.

Walton, R., E., “How to Counter Alienation in The Plant”, Harvard Business Review, Vol. 50, No. 6, (1972), 70–81.

Weiskopf, A., W., Yabancılaşma ve İktisat, (Çev.: Ç. Koç ve O. Köymen), Anahtar Kitapları, İstanbul, 1996.

Wennerlind, C., “The Labor Theory of Value and The Strategic Role of Alienation”, Capital and Class, Summer, No. 77, (2002), 1–21.

Whitligton, G., Gerçekçi ve Bütünsel Yaklaşım, Esen Yayıncılık, Ankara, 1994.

Yüksel, Ö., Erkutlu, H., “Personeli Güçlendirme – Empowerment”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt. 5, Sayı. 1, (2003), 131–142.

EK-1

TURİZM SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN İNCELENMESİ

Değerli Katılımcı,

Bu ölçek, konaklama işletmeleri çalışanlarının örgüte yabancılaşma nedenlerini ve yabancılaşma düzeylerini ölçmeye yönelik bir araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Toplanacak veriler yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak, özel olarak herhangi bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Her bölüm ile ilgili açıklamalar bölüm başında verilmiştir. Ölçekten elde edilecek veriler toplu olarak değerlendirilecektir. Bu nedenle ölçek formuna isim yazmanız beklenmemektedir. Bu araştırmanın sağlıklı bir sonuca ulaşabilmesi, anketteki ifadelerden düşüncelerinizi en iyi yansıtanları işaretlemeniz ile gerçekleşecektir.

Anketi doldurmak için ayırdığınız zaman ve göstermiş olduğunuz ilgi için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Serpil KOCAMAN
Öğretim Görevlisi

İletişim Bilgileri

Adres : Akdeniz Üniversitesi, Alanya Meslek Yüksekokulu, Sigorta Caddesi/Kestel/Alanya

Tel : 0242 513 04 64

E-mail : skocaman@akdeniz.edu.tr

KİŞİSEL BİLGİLER

- 1- Yaşınız : 2- Cinsiyetiniz : Bay Bayan
- 3- Medeni Durumunuz : Evli Bekar
- 4- Eğitim Durumu : İlköğretim Ortaöğretim Yüksek lisans/Doktora
 Yüksekokul Fakülte
- 5- Aylık Ortalama Gelir : 350-599 TL 600-849 TL
 850-999 TL 1000 TL ve üzeri
- 6- Çalıştığı Departman : Servis ve Bar Ön büro
 Kat Hizmetleri Mutfak
- 7- İşletmedeki Çalışma Süreniz : 1 yıldan az 1-3 yıl 4-6 yıl 7-9 yıl 9 yıldan fazla
- 8- Sektörde Çalışma Süreniz : 1 yıldan az 1-3 yıl 4-6 yıl 7-9 yıl 9 yıldan fazla

İKİNCİ KISIM: ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ

Lütfen bu bölümdeki ifadelerle ne ölçüde katılıp katılmadığınızı "X" işareti ile belirtiniz.

No	İFADELER	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
9	Bu işletmede yaptığım iş üzerinde kontrolün bende olmadığını düşünüyorum					
10	İş yerinde ortaya çıkan sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum					
11	Bu işletmede kendi çalışma yöntemimi seçmekte özgür olmadığını düşünüyorum					
12	Bu işletmede bir çalışan olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum					
13	Bu işletmede yaptığım iş neticesinde ortaya çıkacak olan ürün yada hizmeti tam olarak belirleyemiyorum					
14	Yaptığım işin çalıştığım kurum için gereksiz olduğunu düşünüyorum					
15	Bu işletmede kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu hissetmiyorum					
16	Bu işletmede insanın işinde başarılı olabilmesi için aynı seviyedeki rakiplerine karşı hile yapması gerektiğini düşünüyorum					
17	Genel olarak toplumsal çevreden dışlandığım duygusuna kapılıyorum					
18	Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum					
19	Benim değerlerimin ve toplumun değerlerinin uyuşmadığını düşünüyorum					
20	İçinde bulunduğum toplumda bütünüyle işe yaramaz biri olduğumu hissediyorum					

No	İFADELER	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
21	Topluma katkısı olmayan biri olarak hayatın hiçbir anlam taşımadığını düşünüyorum					
22	Kendimi yakın çevremden ve tüm toplumdaki soyutlanmış olarak başka bir hayatta yaşıyor gibi hissediyorum					
23	Yaptığım işe en ince ayrıntısına kadar karışılmasının bireysel yeteneklerimi yok ettiğini düşünüyorum.					
24	Belirlenmiş kişilerle belirlenmiş görevleri yerine getirmenin bıkkınlığa, isteksizliğe neden olduğunu düşünüyorum					
25	Ara sıra değişik birimlerde değişik işler yapmanın beni geliştireceğini ve işime olan ilgimi artıracığını düşünüyorum					
26	Benden farklı tutum ve değerlere sahip iş arkadaşlarımla iş dışında görüşmekten kaçınıyorum					
27	Kitle iletişim araçlarının iş yerinde gün boyu yaşadığım sıkıntıları unutmamda yardımcı olduğunu düşünüyorum					
28	Kitle iletişim araçlarında yer alan haberlerin iş yerimde bulunan insanların tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum					
29	İşimi yerine getirebilmem için çalışma koşullarının tam anlamıyla bana sunulmadığını düşünüyorum					
30	Örgüt içindeki hiyerarşiden dolayı, kaliteli bir bilgi akışının sağlanmadığını düşünüyorum.					
31	Dinlenme ve çalışma süreleri gibi çalışma koşullarının iyi olmamasının işime karşı isteksizliğe neden olduğunu hissediyorum					
32	Toplu pazarlık, sendika, hukuksal iş güvencesi, eşit çalışma şartlarının işyerimde tam anlamıyla sağlanmadığını düşünüyorum					
33	Zorunlu olmadıkça benden farklı inanca, tutuma ve değerlere sahip olduğuna inandığım amirlerim ve iş arkadaşlarımla bir araya gelmemeye çalışıyorum					
34	İşletme değerleri ve kültürü ile benim kişisel değerlerim arasında fark olduğunu düşünüyorum					
35	Çevremdeki insanlar gibi düşünmesem de kabul görebilmek için onların istediği şekilde davranıyorum					
36	Toplumsal ve kültürel yapıdaki olumsuzlukların davranışlarımı etkilediğini ve beni yalnızlaştırdığını düşünüyorum					
37	Ekonomik sorunlar bende gelecek korkusuna ve amaçlarıma ulaşamayacağımı düşünmemi neden oluyor					
38	Yaptığım işe göre yeterli ücret almadığımı düşünüyorum					
39	Şehir yaşantısının insanlar arası ilişkileri öldürdüğünü düşünüyorum					
40	Şehirdeki suç oranının artması, kirlilik, kalabalık, gürültü gibi faktörlerin beni insanlara karşı temkinli davranmaya ittiğini düşünüyorum					

No	İFADELER	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
41	İşimi yaparken kullandığım araçların benden daha değerli görüldüğünü düşünüyorum					
42	Örgüt içerisinde iş arkadaşlarımla uyum içerisinde olamıyorum.					
43	Örgüt yönetiminin geliştirdiği yönetim anlayışının adaletsiz olduğunu düşünüyorum					
44	Gelişen teknolojiye ayak uyduramadığımı düşünüyorum					

Teşekkür ederim...

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI : Serpil BABÜR
Doğum Tarihi ve Yeri : 19/08/1984, Merzifon
Medeni Durumu : Evli

Eğitim Durumu

Mezun Olduğu Lise : Antalya Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi
 Seyahat Acentacılığı Bölümü
Lisans Diploması : Gazi Üniversitesi
 Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Öğretmenliği
Yabancı Dil / Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetler

EHTİYAR Rüya, BABÜR Serpil (2008). “Örgütsel Yabancılaşma: Antalya A Grubu Seyahat Acentalarına Yönelik Bir Araştırma”, III. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi, 17-19 Nisan 2008.

BABÜR Serpil (2008). “Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, IV. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi, 23-27 Nisan 2008. (Mansiyon Ödülü)

İş Deneyimi

Stajlar :

- Antalya Öğretmenevi, Servis ve Bar, 11.05.1999 – 08.08.1999
- Dedeman Hotel, Antalya, Servis – Bar, 05.05.2000 - 03.09.2000
- Interhol Holiday Services, Operasyon, 07.05.2001 – 11.09.2001
- Corendon Touristic, Operasyon, 11.07.2003 – 15.09.2003

Çalıştığı Kurumlar :

- Corendon Touristic, Tur Operasyon, 01.06.2006 – 15.12.2007
- Akdeniz Üniversitesi, Alanya Meslek Yüksekokulu, Öğretim Görevlisi, 08.01.2008 -
Devam ediyor

- Projeler** : Lisans Mezuniyet Projesi, “Konaklama İşletmelerinde Stres Stres Yönetimi: Antalya Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama, 2006.
- Adres** : Akdeniz Üniversitesi
Alanya Meslek Yüksekokulu
Merkez Mahallesi, Sigorta Caddesi, Kestel/ Alanya/ Antalya
- Tel. no** : 0 242 518 17 92
0 242 513 04 64

