



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**ÖRGÜTLERDE DÜZENLENEN
REKREASYON ETKİNLİKLERİNİN
ÇALIŞANLARIN YABANCILAŞMA
DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİ**

KEVSER KÜÇÜK

REKREASYON YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

HAZİRAN 2017



**ÖRGÜTLERDE DÜZENLENEN REKREASYON ETKİNLİKLERİNİN
ÇALIŞANLARIN YABANCILAŞMA DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİ**

Kevser KÜÇÜK

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
REKREASYON YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

HAZİRAN 2017

Kevser KÜÇÜK, tarafından hazırlanan “Örgütlerde düzenlenen rekreasyon etkinliklerinin çalışanların yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Gazi Üniversitesi Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ercan YAVUZ

Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

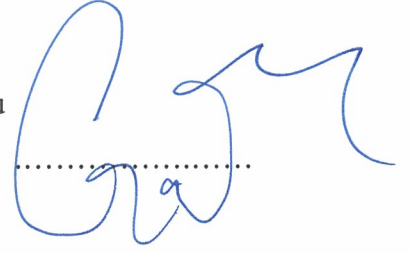
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Başkan: Doç Dr. Gonca GÜZEL ŞAHİN

İşletme Anabilim Dalı, Atılım Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Üye: Yrd. Doç. Dr. Hakan KOÇ

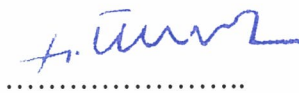
Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Tez Savunma Tarihi: 13...06/2017

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Prof. Dr. Hilmi ÜNSAL

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.


Kevser KÜÇÜK

13/06/2017

ÖRGÜTLERDE DÜZENLENEN REKREASYON ETKİNLİKLERİNİN ÇALIŞANLARIN YABANCILAŞMA DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Kevser KÜÇÜK

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Haziran 2017

ÖZET

Bu araştırmada rekreasyon etkinliklerinin, çalışanların yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu temel amaç çerçevesinde çalışmada; cinsiyet, çalışanların medeni durumu, yaşı, öğrenim durumu, hanehalkındaki kişi sayısı, çalışma süresi, çalıştığı sektör, pozisyon durumu gibi demografik değişkenlerin çalışanların yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkileri de ele alınmıştır. Çalışanların örgütsel yabancılaşması konusunun yeni bir çalışma alanı olduğu ve bilhassa da çalışanların yabancılaşma düzeylerini azaltmaya yönelik rekreasyon etkinliklerine ilişkin alternatif sunan çalışmaların bulunmadığı görülmektedir. Bunun yanı sıra araştırmada elde edilen bulgulardan faydalanılarak hem yöneticilerin hem de örgüt sahiplerinin konuyla ilgili aydınlanmalarının sağlanması ve yapılacak çalışmalara temel oluşturacak bir nitelik taşıması bakımından çalışmanın ilgili alana yararlı olabileceği düşünülmektedir. Araştırmada Melvin SEEMAN'ın çalışmaları ana çalışma kabul edilerek, Seeman'ın boyutlarından hareketle hazırlanan ve Tekin (2012) tarafından geliştirilen Yabancılaşma ölçeği ile araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Bu doğrultuda,; anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 21.0 istatistik paket programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırma rekreasyon etkinliği düzenleyen kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerde çalışanlara yapılmıştır. Araştırma sahası olarak Ankara ili seçilmiş olup toplam 402 çalışan ile anket yapılmıştır. Son olarak da araştırma sonuçları değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, rekreasyon etkinliklerinin çalışanların yabancılaşma düzeylerini azaltan olumlu bir etki yarattığı görülmüştür. Araştırmada ayrıca çalışanların yabancılaşma düzeyleri cinsiyete, medeni duruma, yaşa, gelire, çalışma süresine, çalışılan sektöre, pozisyon durumuna göre farklılık göstermektedir. Buna ek olarak, çalışanların yabancılaşma düzeyleri hanehalkında kişi sayısına, öğrenim durumuna göre farklılık göstermemektedir.

Bilim Kodu : 1169

Anahtar Kelimeler :Rekreasyon, Rekreasyon Etkinlikleri, Yabancılaşma, Yabancılaşmanın Alt Boyutları, Örgütsel Yabancılaşma

Sayfa Adedi :122

Tez Danışmanı :Yrd. Doç. Dr. Ercan YAVUZ

THE RELATIONSHIP OF THE RECREATIONAL ACTIVITIES ORGANIZED IN
ORGANIZATIONS TO THE LEVEL OF ALIENATION OF EMPLOYEES

(Master Thesis)

Kevser KÜÇÜK

GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

June 2017

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effects of recreational activities on the alienation levels of employees. Within this framework, this study deals with the effects of demographic variables such as gender, marital status, age, educational status, number of household members, term of employment, sector of employment, position status on the level of alienation of employees. It is seen that there is a new field of work on organizational alienation of employees and in particular there is no alternative work on recreational activities aimed at reducing the alienation levels of employees. In addition to this, to provide enlightenment of both managers and organizational owners regarding the subject and to work on a qualitative basis that will constitute the basis for the studies to be carried out, is to be useful in the field. Melvin SEEMAN's work was accepted as the main study, and the alienation scale developed by Tekin (2012) and the personal information form developed by the researcher was used as a data collection tool. The data obtained from the questionnaires were statistically analyzed through SPSS 21.0. The research was carried out by the public, private sector, non-governmental organizations and local government officials who organize recreational activities. Ankara province was selected as a research area and a total of 402 employees were surveyed. Finally, the results of the research were evaluated. As a result of the research, recreational activities were concluded to create a positive effect in reducing the alienation levels of employees. The survey also concluded that the level of alienation of employees varied according to sex, marital status, age, gender, term of employment, working sector, position status. In addition, it was concluded that the level of alienation of the employees did not change according to the education level, by the number of people in the household.

Science Code : 1169
Keyword : Recreation, Recreation Activities, Alienation, Sub-Dimensions of Alienation, Organizational Alienation.
Pages :122
Supervisor : Asist. Prof. Dr. Ercan YAVUZ

TEŞEKKÜR

Öncelikle, tez alışmam süresince yardımlarını ve desteğini esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Ercan YAVUZ'a teőekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans eğitimimin başından sonuna kadar desteğini esirgemedен yanımda olan ve beni motive eden Ömer Faruk YEŐİLKAYA'ya teşekkür ederim. Son olarak; bana, her zaman olduğu gibi yüksek lisans eğitimim boyunca da güç veren ve destek olan aileme teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xiv
GİRİŞ.....	1

1.BÖLÜM

REKREASYON KAVRAMI İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

1.1. Giriş.....	5
1.2. Rekreasyon Kavramı ve Özellikleri.....	5
1.3. Rekreasyon Teorileri.....	8
1.4. Neo-Klasik Yönetim Kuramı ve Rekreasyon	11
1.5. Rekreasyon Etkinliklerine Duyulan İhtiyacın Nedenleri	13
1.6. Rekreasyonun Sınıflandırılması.....	15
1.6.1. Mekansal Açıdan Rekreasyon.....	16
1.6.2. Etkinliklere Katılma Şekline Göre Rekreasyon	16
1.6.3. Yerel Sınıflamaya Göre Rekreasyon Çeşitleri	16
1.6.4. Çalışanların Yaşlarına Göre Rekreasyon Çeşitleri.....	17
1.5.5. Zamansal Açıdan Rekreasyon Çeşitleri	17
1.6.6. Çalışanların Sayısına Göre Rekreasyon Çeşitleri	17
1.6.7. Fonsiyonel Açıdan Rekreasyon Çeşitleri	18
1.7. Rekreasyon Etkinlikler.....	19

	Sayfa
1.8. Rekreasyon Etkinliklerinin Sınıflandırılması	20
1.8.1. Ölçeğe Göre Etkinlikler	20
1.8.1.1. Mega Etkinlikler	21
1.8.1.2. Hallmark(Damga) Etkinlikler.....	21
1.8.1.3. Büyük Etkinlikler	21
1.8.1.4. Yerel Etkinlikler	22
1.8.2. İlgili Oldukları Alanlara Göre Etkinlikler.....	22
1.8.2.1.Turistik Amaçlı Yapılan Etkinlikler.....	22
1.8.2.2. Sportif Etkinlikler.....	22
1.8.2.3. Sanatsal, Sosyal ve Kültürel Etkinlikler.....	24
1.8.2.4. Animasyon Etkinlikleri	24
1.9. İş ve Rekreasyon İlişkisi	25
1.10. İşyeri Rekreasyonu.....	26
1.10.1. İşyeri Rekreasyonun Amacı ve Özellikleri	28
1.10.2. İşyeri Rekreasyonu Program ve Hizmetleri	29

2. BÖLÜM

YABANCILAŞMA KAVRAMI İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

2.1. Giriş.....	31
2.2. Örgüt Kavramı	31
2.3. Bir Kavram olarak Yabancılaşma	33
2.4. Yabancılaşma Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	34
2.4.1. Hegel ve Yabancılaşma.....	34
2.4.2. Feuerbach ve Yabancılaşma.....	34
2.4.3. Marx ve Yabancılaşma.....	35
2.4.4. Fromm ve Yabancılaşma.....	37
2.4.5. Herbert Marcuse'a ve Yabancılaşma	38

	Sayfa
2.4.6. Durkheim ve Yabancılaşma	39
2.4.7. Seeman ve Yabancılaşma.....	40
2.5. Örgütsel Yabancılaşma	41
2.6. Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları.....	43
2.6.1. Güçsüzlük.....	43
2.6.2. Anlamsızlık	44
2.6.3. Normsuzluk(Kuralsızlık).....	45
2.6.4. Toplumsal Yabancılaşma	46
2.6.5. Kendine Yabancılaşma.....	47
2.7. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri	48
2.8. Örgütsel Yabancılaşmanın Doğurduğu Sonuçlar.....	49
2.9. Yabancılaşmayla İlgili Çalışmalar	50

3. BÖLÜM

REKREASYON ETKİNLİKLER VE YABANCILAŞMA DÜZEYLERİ: AMPRİK ANALİZ

3.1. Giriş.....	55
3.2. Yöntem, Amaç ve Kapsam	55
3.3. Verilerin Analizi	63
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	101
KAYNAKÇA.....	107
EKLER.....	119
Ek-1. Anket Formu	120
ÖZGEÇMİŞ	122

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 1.1. Rekreatyonel Etkinliklerin Faydaları	15
Çizelge 1.2. Rekreatyon Etkinlikleri ve Örnekleri	20
Çizelge 1.3. Sportif Rekreatyonel Etkinlikler	23
Çizelge 1.4. Sanatsal, Sosyal ve Kültürel Etkinlikler	24
Çizelge 1.5. Animasyon Etkinliklerinin Sınıflandırılması.....	25
Çizelge 3.1. Anket Formundaki Değişkenler ve Ölçekler	58
Çizelge 3.2. Farklı Sapma Miktarları İçin Örneklem Büyüklükleri	58
Çizelge 3.3. Yabancılaşma Ölçeği Alt Boyutlarının Güvenirlik Analizi Sonuçları	63
Çizelge 3.4. Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımları	63
Çizelge 3.5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaşlarına İlişkin Dağılımları	64
Çizelge 3.6. Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durumlarına İlişkin Dağılımları.....	64
Çizelge 3.7. Araştırmaya Katılan Çalışanların Öğrenim Durumlarına İlişkin Dağılımları.....	64
Çizelge 3.8. Araştırmaya Katılan Çalışanların Hanehalkındaki Kişi sayısına İlişkin Dağılımları	65
Çizelge 3.9. Araştırmaya Katılan Çalışanların Aylık Ortalama Gelirlerine İlişkin Dağılımı.....	65
Çizelge 3.10. Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Süresine İlişkin Dağılımı.....	66
Çizelge 3.11. Araştırmaya Katılan Çalışanların Sektör Türüne İlişkin Dağılımı	66
Çizelge 3.12. Araştırmaya Katılan Çalışanların Pozisyon Durumuna İlişkin Dağılımı .	66
Çizelge 3.13. Çalışanların Düzenlenen Rekreatyon Etkinliklerine Katılma Durumlarına İlişkin İstatistikler	67
Çizelge 3.14. Çalışanların Düzenlenen Rekreatyon Etkinliklerine Katılma Durumlarının Çalıştıkları Sektör Durumlarına ile ilişkisi.....	67
Çizelge 3.15. Çalışanların Düzenlenen Rekreatyon Etkinliklerine Katılma Sayılarına İlişkin İstatistikler	68

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.16. Çalışanların Düzenlenen Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Sayılarının Çalıştıkları Sektör Türüne İlişkin Dağılımları	68
Çizelge 3.17. Normallik Testi.....	69
Çizelge 3.18. Normallik Testine Ait Betimsel İstatistikler.....	69
Çizelge 3.19. Ankete Katılan Çalışanların Yabancılaşmanın Alt Boyutu Olan Güçsüzlük Boyutuyla İle İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Yüzdeler, Frekans, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	72
Çizelge 3.20. Ankete Katılan Çalışanların Yabancılaşmanın Alt Boyutu Olan Anlamsızlık Boyutuyla İle İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Yüzdeler, Frekans, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	73
Çizelge 3.21. Ankete Katılan Çalışanların Yabancılaşmanın Alt Boyutu Olan Kuralsızlık Boyutuyla İle İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Yüzdeler, Frekans, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	75
Çizelge 3.22. Ankete Katılan Çalışanların Yabancılaşmanın Alt Boyutu Olan Toplumsal Yabancılaşma Boyutuyla İle İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Yüzdeler, Frekans, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	77
Çizelge 3.23. Ankete Katılan Çalışanların Yabancılaşmanın Alt Boyutu Olan Kendine Yabancılaşma Boyutuyla İle İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Yüzdeler, Frekans, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	78
Çizelge 3.24. Çalışanların Yabancılaşma Düzeylerinin Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Sıklıkları Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	80
Çizelge 3.25. Çalışanların Yabancılaşma Alt Boyut Algı Düzeylerinin Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Sıklıkları Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	81
Çizelge 3.26. Çalışanların Yabancılaşma Düzeylerinin Cinsiyet Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	83
Çizelge 3.27. Çalışanların Yabancılaşma Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	84
Çizelge 3.28. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	85
Çizelge 3.29. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	87

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.30. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Hanehalkı Kişi Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Sonuçları.....	89
Çizelge 3.31. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Gelir Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	90
Çizelge 3.32. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Şuan ki Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	93
Çizelge 3.33. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Çalışılan Sektöre Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	96
Çizelge 3.34. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Pozisyon Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	98
Çizelge 3.35. Çalışanların Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Sıklıkları İle Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Pearson Korelasyon Analizi... ..	100

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	59
Şekil 3.2. Yabancılaşmaya Ait Histogram Grafiği	70
Şekil 3.3. Yabancılaşmaya Ait Q-Q Grafiği	71



SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu Çalışmada Kullanılmış Simgeler ve Kısaltmalar, Açıklamaları İle Birlikte Aşağıda Sunulmuştur.

Simgeler	Açıklama
\bar{X}	Aritmetik Ortalama
%	Yüzde
<	Büyüktür
>	Küçüktür
n	Örneklem
Ort	Ortalama
P	Anlamlılık düzeyi
s.s	Standart sapma
Vb	Ve benzeri
α	Alpha değeri

Kısaltmalar	Açıklama
SPSS	:Statistical Package For Social Sciences

GİRİŞ

İnsanoğlu, sürekli bir değişim halinde olan dünyanın önemli bir parçasıdır. Varoluşundan beri doğasının gereği olarak düşünen, keşfeden, üreten ve geliştiren bir varlık olmuştur. Bütün bunları yapabilmesi için ilk olarak kendisini keşfetmesi ve geliştirmesi gerekmiştir. Gelecekte de bu kaçınılmaz gelişimi yine kendi özünde keşfedeceği ve geliştireceği yenilikler sayesinde başaracak ve devam ettirecektir. Ama yetersiz ya da yanlış yöntemler ve birtakım katı kurallar; insanı özünden uzaklaştırarak potansiyellerinin farkına varamamasına, kontrolünü yitirmesine ve bunun sonucunda yabancılaşmaya neden olarak bu gelişimi baltalayabilir(Yalçın ve Koyuncu, 2014).

Yaşam şartları bireyi, yalnızca çalışma hayatına değil aynı zamanda kendi hayatına uzaklaşmaktadır. Bunun sebebi ise; yaşamın getirdiği yenilikler bireylere hem ilgi çekici gelirken hem de özünden kopmasına, bazı değerleri yavaş yavaş değiştirerek unutmasına neden olmaktadır. Bunun sonucu olarak ortaya çıkan yabancılaşma olgusu; bireyi kendine, kendi değerlerine, toplumun değerlerine, çalıştığı ortama karşı soyutlamaktadır(Salihoğlu, 2014).

Örgütsel yabancılaşma, kişisel özellikler yerine çalışma şartlarına bağlı olarak ortaya çıkan; bireyin fiziksel ve zihinsel olarak sosyal etkileşim kurmasını engelleyen bir durumdur. Bu nedenle örgüt içerisindeki çalışma koşullarının bireylerin örgüte yabancılaşma düzeyleri üzerinde önemli bir etki oluşturacağı öne sürülmektedir. Bu bağlamda, örgütsel etmenlerin çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu veya olumsuz yönde şekillendirerek, bireylerin örgüte yabancılaşma düzeylerini arttırması ya da azaltması beklenmektedir(Kanten ve Ülker,2014).

Çalışma yaşamında kalitenin arttırılması hem çalışana ve hem de örgüte somut ve soyut faydalar sağlamaktadır. İş memnuniyeti ve motivasyon, örgüt kimliğinin oluşturulması, işgücü ve performansındaki artış bu faydalardan bazılarıdır. Bunun yanı sıra, çalışma yaşam kalitesindeki artış çalışanda ve toplumun genelinde kişisel yabancılaşma duygusunu azaltmakta ve insanların faydalı deneyimlerle yaşamlarını zenginleştirmelerini sağlamaktadır(Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

Örgütsel yabancılaşma yöneticiler için önemli bir sorundur. Çünkü örgütsel yabancılaşma olduğunda, çalışanlar yaptıkları işe çok az önem verirler, enerjilerinin çok azını yaptıkları işe yöneltirler ve daha çok dışsal ödüllere odaklanırlar(Agarwal, 1993: 723).

Çalışanlar saatlerce süren bir işi yapmaya uygun bir araç değildir. Enerjilerini yaratıcı olmayan bir şekilde kullanan çalışanlar için rekreasyona kesin olarak ihtiyaç duyulur. Sosyal, psikolojik ve fiziksel açıdan sağladığı yararlarından dolayı rekreasyona duyulan ihtiyacın kapasitesi artmıştır. Yoğun çalışma hayatı ve sanayileşmeyle birlikte çalışanlar daha anti-sosyal ve hareketsiz bir yaşam sürmektedir. Bu gibi yaşam tarzına sahip olan insanlarda fiziksel, sosyal ve psikolojik sorunlar yaşandığı görülmüştür. Sağlık problemleri oluşan bu gibi bireylerden iş yaşamında tam bir verimlilik alınmamakta ve giderek örgüte yabancılaşmaya başlamaktadır. Bu yüzden örgütler verimliliği arttırmak ve çalışanların yabancılaşmasını azaltmak için çeşitli rekreasyon etkinlikleri düzenlemektedir.

Özel sektör ve kamu kuruluşlarının yöneticileri, çalışanların mutluluğundan ve eğitimden sorumludur. Örgüt yöneticilerinin çalışanların örgüte yabancılaşmasını azaltmanın yollarından biri de rekreasyon etkinlikleri düzenlemektir. Bu etkinlikler, bir faaliyeti düzenli olarak yerine getirmek, çalışanların alışkanlıklarını geliştirmesine yardımcı olmak, yoğun iş temposunun çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisini ortadan kaldırmasını sağlamaktadır. Bu rekreasyon etkinliklerine katılım ile birlikte iş hayatı ve boş zaman arasındaki dengenin kurulmasına yardımcı olunabilir.

Kuru (2009) tarafından yapılan araştırmanın amacı, şirketlerce yürütülmekte olan insan kaynakları uygulamalarının çalışanların üzerinde olumsuz etkileri sonucu çalışanların yabancılaşma eğilimi gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu yüzden kurumsal yapıya sahip bir işletmede uygulama yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre insan kaynakları uygulamaları ile örgütsel yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Ulusoy (1988), sanayi kesiminde çalışan (Ankara Şeker Fabrikası) 240 işçi üzerinde yaptığı araştırmada iş koşullarından hoşnutluk, işin rutin oluşu, denetim ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. İşe yabancılaşma üzerinde en etkili değişkenin denetim, ikinci önemli değişkenin işin tekdüze oluşu ve üçüncü değişkenin de iş koşullarından duyulan hoşnutluk olduğu belirlenmiştir. Denetim

yoğunlaştıkça, iş rutinleştikçe ve iş koşullarından hoşnutsuzluk arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinin de yükseldiği gözlenmiştir.

Rekreasyonun çalışma hayatıyla olan ilişkisi yada paralelliği rekreasyon etkinliklerinin zihinsel ve fiziksel olarak çalışanlar üzerinde olumlu etki oluşturarak kişinin iş performansını artırma noktasına odaklanmaktadır. Bu bağlamda düzenlenen rekreasyon etkinlikleri ile örgütsel yabancılaşma, literatürden edinilen teorik bilgiler ve örgütlerde düzenlenen etkinliklerinin çalışanların yabancılaşma düzeyleri üzerine etkisi olup olmadığı yapılacak araştırma ile irdelenecektir.

Araştırmanın kapsamına bakıldığında ise şöyledir;

- Araştırma, 2016 yılının Kasım ve 2017 yılının Şubat ayları arasında Ankara ilinin Gölbaşı ve Çankaya ilçelerinde bulunan işletmelerdeki çalışanlarla sınırlı kalmıştır.
- Araştırma Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olan bireylerle sınırlı kalmıştır.
- Elde edilen veriler, geliştirilen veri toplama formundaki ifadelere verilen cevaplarla sınırlıdır.

Örgütlerde düzenlenen rekreasyon etkinliklerinin ve demografik faktörlerin yabancılaşma üzerindeki etkisinin belirlemek için oluşturulan bu tez çalışmasında kullanılan ölçekler iki temel esas üzerine kurulmuştur. Birinci kısımda çalışanların demografik özellikleri ile ilgili 10 soruya yer verilmiştir. Anketin ikinci kısmında ise yabancılaşma ile ilgili 24 soru bulunmaktadır. Yabancılaşma ile ilgili veri toplamak amacıyla Tekin (2012) tarafından geliştirilen yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Araştırma Ankara ilinde kamu, özel sektör, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarında çalışan 402 çalışan üzerinde yapılmıştır. Ulaşılan örneklem sayısı istatistiksel analiz yapılabilmesi açısından güvenilir bir oranı ifade etmektedir.

Araştırmada, analiz için uygun istatistiksel testler belirlenirken, araştırmanın amacı, verilerin özellikleri, değişkenler, evrenin yapısı, ölçek türü vb. unsurlar dikkate alınmıştır. Araştırmada kullanılan soru cetvelinde aralı ölçekte sorular yer almıştır. Ayrıca araştırma verileri analiz edilirken verilerin normal ve homojen dağıldığı varsayılmış ve araştırmada parametrik testler uygulanmıştır. Araştırmaya katılan personelin demografik özelliklerine, yabancılaşma ait yüzde-frekans değerleri, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenirlik boyutlarının belirlenmesinde Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır.

İki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit etmek için T testinden yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet durumu, medeni durum değişkenleri için T testi yapılmıştır. Aynı şekilde, çalışanların rekreasyon etkinliklerine katılma sıkları, çalışanların yaşı, öğrenim durumu, hanehalkındaki kişi sayısı, gelir durumu, işletmede çalışma süresi, çalıştığı sektör durumu ve işletmedeki pozisyonlarına ait değişkenlere One-Way Anova testi uygulanmış, anlamlı farklılık tespit edilenlere ise Scheffe ve Tamhane testi uygulanmıştır.



1. BÖLÜM

REKREASYON KAVRAMI İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

1.1. Giriş

Bu bölümde öncelikle rekreasyon kavramına ilişkin tanımlara yer verilmiştir. Daha sonra ise, rekreasyon teorileri, rekreasyon duyulan ihtiyacın nedenleri, rekreasyonun sınıflandırılması, rekreasyon etkinliklerinin neler olduğu detaylı bir şekilde açıklanacaktır. Bunun yanı sıra rekreasyon ve iş arasındaki ilişki, işyeri rekreasyonu, işyeri rekreasyonun amacı ve özellikleri, işyeri rekreasyonu program ve hizmetleri geniş bir şekilde anlatılacaktır. Son olarak da rekreasyon kavramı Neo-klasik yönetim teorisine göre irdelenecektir.

1.2. Rekreasyon Kavramı ve Özellikleri

Her bireyin yaşamını sürdürmesi için bir işle uğraşması ve temel ihtiyaçlarını karşılaması gerekmektedir. Bunları gerçekleştirebilmek için birey bir zaman harcar. Bireyin bir de kendi iradesiyle özgür bir şekilde değerlendirebileceği boş zamanları vardır(Kuvan,1993). Boş zaman kavramı insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Son zamanlardaki gelişmelerle birlikte bu kavram yeni bir boyut kazanmış ve sosyal yaşam üzerinde önemli etkilere sahip olmuştur. Bu zaman dilimi aile fertleriyle birlikte geçirilen, profesyonel olarak aktivitelere katılma veya sosyal aktiviteleri içeren zaman dilimidir.

Boş zaman kavramının İngilizce'deki karşılığı "leisure" olup Latince'de " özgür olmak" veya " izin verilmiş olmak anlamına gelen "licere" kelimesinden türetilmiştir. Özgür şekilde seçim yapma ve bir zorunluluğun olmamasını ifade eden bu kelimelerden de anlaşıldığı gibi; boş zaman istenilen şekilde değerlendirilebilecek zaman dilimidir(Torkildsen, 2005:11). Boş zaman yaşam enerjisini arttırmaktadır. İş dışında kendiliğinden gerçekleşmesiyle birlikte bireyin kendisini tanımasına olanak sağlar(Curtis, 1979:9).

Boş zamanların çalışma dışı olması, bireylerin çalışma süresiyle boş zaman arasında ilişkiyi ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle, bireylerin çalışma süreleri arttıkça boş

zamanları azaltmakta ya da çalışma süreleri azaldıkça boş zamanları artmaktadır. Araştırmalara göre sanayileşmenin gelişmesiyle birlikte çalışanların yaptığı işleri artık makineler yapmaktadır ve bunun sonucu olarak çalışma saatleri azalmaktadır. Bunun yanı sıra gelişmiş ülkelerdeki yaşam standartlarının yükselmesi ve sağlıkla ilgili önemli gelişmelerin olması insanların yaşam sürelerinin de artmasına neden olmuştur. Bu tür gelişmelerin yaşanması insanların daha boş zaman faaliyetlerine katılmasına imkan sağlamaktadır(Demir ve Çevirgen, 2006: 5).

Monoton iş yaşamı ve günlük yaşam içerisinde bireyler rahatlayabilmek için zorunluluklar dışında kalan zamanı iyi değerlendirmeleri oldukça önemlidir. Teknolojisinin hızlı bir şekilde gelişmesiyle birlikte çalışma süreleri azalmış buna bağlı olarak bireylerin kendilerine ayıracakları zaman miktarı artmıştır. Buna bağlı olarak rekreasyon daha da önem kazanmıştır.

Rekreasyon kavramı yeniden canlandırma, yaratılma ve yeniden yapılanma anlamına gelen Latince “recreatio” kelimesinden türetilmiştir. Genellikle rekreasyon kelimesinin Türkçe karşılığı boş zamanları değerlendirme olarak kullanılmaktadır. Bu da boş zaman ile rekreasyon kavramı arasında sıkı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Çünkü rekreasyon insanların boş zamanlarında yapılabilecekleri aktivitelerle ilgilidir(Karaküçük, 1997:21).

Rekreasyon kavramına yönelik Araştırmalar incelendiğinde iki farklı görüş ortaya çıkmaktadır. İlk grup “rekreasyon ve “oyun” kavramının aynı olduğunu savunurken; ikinci grup ise rekreasyonun yetişkinlere yönelik bir aktivite olduğunu oyunun bir çocuk aktivitesi olduğunu savunmaktadırlar. Geçmişten günümüze kadar rekreasyon kavramının anlamı ve tanımı üzerinde çeşitli tartışmalar yapılmıştır. Her toplum ve kültür rekreasyona farklı anlamlar yüklemişlerdir. Buna bağlı olarak literatürde yapılmış çeşitli tanımlar vardır(Karaküçük ve Gürbüz, 2007:30-31).

Rekreasyon, kişilerin kendi iradeleri ve istekleri ile aktif veya pasif şekilde katılım sağladıkları etkinliklerdir(Lu and Hu 2005). Modern anlamda bir sosyal kurum ve profesyonel bir çalışma alanı olan rekreasyon kişinin temel fiziki ihtiyaçlarının dışında kalan zamanlarda yaptığı aktiviteleri içeren, dolu ve mutlu bir yaşam tarzıdır(Edginton ve Ford, 1985:5). Diğer bir tanıma göre ise; “insanın yoğun çalışma yükü, monoton hayat tarzı veya olumsuz çevresel etkilerden olumsuz etkilenen beden ve ruh sağlığını tekrar

kazanmak, koruyarak devam ettirmek, haz almak, kişisel doyum sağlamak amacıyla gönüllü olarak ferdi veya bir grupla gerçekleştirdiği boş zaman aktiviteler''(Karaküçük, 1997:37)'dir.

Kraus (1985)'a göre, klasik anlamda rekreasyon; kişiyi zorunlu iş ve etkinliklerden sonra yenileyen, dinlendiren ve gönüllü olarak yapılan faaliyetler olarak tanımlanır (Zorba, 2002). Ragheb ve Tate (1983) rekreasyonu; bireylerin boş zamanlarını değerlendirmek amacıyla özgür bir iradeyle yapmayı seçtikleri ve belli kurallar olmadan katıldıkları etkinlikler şeklinde tanımlarken, Broadhurst (2001:3) rekreasyonu, insanların boş zamanlarında katılmak için seçtikleri bir aktivite olarak tanımlar ve bu aktivitenin de fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal içerikli ya da hepsini bir arada içerebilecek etkinlik olabileceğini belirtir. Başlangıçta herhangi amaç olmadan ya da dışsal güdülenme olmaksızın, bireyin kendi isteğiyle kendisi için yaptığı herhangi bir aktivite düşüncesi ile gelişen rekreasyon, kişinin boş zamanında tatmin olması veya bazı toplumsal, duygusal ve fiziksel davranışlar kazanmaya yönelik yaptığı etkinliklerdir. Bu yüzden rekreasyon bireyin iyi olmasına ve doyum sağlamasına neden olur. Bu bireyin öz imajının olumlu yönde gelişmesini sağlar(Köktaş, 2004:8).

Rekreasyon boş zamanlarda yapılan uğraşlardır. Rekreasyonel etkinlikler ya da uğraşlar, kitap okumak, televizyon izlemek gibi ev içi aktiviteleri ve spor, sinema, tiyatro, turizm gibi ev dışında yapılan aktiviteleri kapsar(Tribe, 2011:3). Rekreasyon bireyin boş zaman esnasında ya da iş dışındaki ve diğer zorunlulukları dışındaki zamanda katılmak için özgür bir şekilde seçtiği bir aktiviteye katılım olarak tanımlanır(Luck, 2008:10). Bu aktiviteler kazanç sağlamak yada bir görev olmaktan ziyade zevk almak için yapılır ve fiziksel rahatlama yada toplumla olan ilişkiyi güçlendirme gibi birçok yarar sağlar(Hanein,2014).

Rekreasyon, aynı zamanda katılımcının yeni fiziksel yeteneklerinin gelişmesine, çevresinin değişmesine, gerilimin azalmasına, sosyal ihtiyaçlarının tatmin olmasına, enerjinin olumlu olarak yayılmasına, meditasyon yapılmasına, diğer arzu ve isteklerin karşılanmasına imkan sağlar(Spencer,1975). Aynı şekilde Gray ve Palegrino (1973)'da rekreasyonun yaşamsal doyum hissi içerdiğini; üstünlük, mutluluk, neşe gibi duygularla bütünleştiğini ifade etmişlerdir(İskender, Avcı ve Yaylı, 2015).

Rekreasyon, boş zaman etkinliklerinin hem bireysel hem de kolektif bir şekilde doğrudan kullanımı ile özgür ve zevk verici ihtiyaçların hemen karşılanması gereklidir. Bu nedenle rekreasyon değerlidir, bireylerin gönüllü olarak katılımını ve bireylerin kişisel gelişimi destekleyen bir boş zaman deneyimidir(Rossman ve Schlatter, 2000:11).

Birçok araştırmacı tarafından kabul edilen rekreasyonun temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir(Gunter,1987; Önder,2003):

- Rekreasyon bireylerin günlük hayattan bir anlamda uzaklaşma ya da sıyrılmasını sağlar.
- Birey katılacağı etkinlikleri özgür bir şekilde seçer.
- Yapılan rekreatif etkinlikler bireye zevk ve özgürlük hissi verir.
- Bireyin yaratıcı bir şekilde hayal kurmasını sağlar.
- Bireyin yeni şeyler yapma isteği ve macera duygusunu geliştirir.
- Etkinliklere katılım zorunluluğu bulunmamalıdır.
- Rekreasyon etkinlikleri her türlü açık ya da kapalı alanlar ile her mevsim iklim şartlarında uygulanabilmelidir.
- Rekreasyon evrensel olarak uygulanmaktadır.
- Rekreasyonun her birey için farklı amacı vardır.
- Rekreasyon bireyin katıldığı tek bir etkinlik olduğu kadar bir fazla etkinliği de içerebilir.
- Rekreasyon etkinlikleri daha önceden planlanmış ya da aniden karar verilmiş etkinliklerdir.

1.3. Rekreasyon Teorileri

Bu bölümde boş zaman kavramı ile ilgili kuramsal yaklaşımlar irdelenecektir.

İlk Oyun Teorisi: Oyun ve rekreasyon kavramları birbirleri yerine sıkça kullanılmaktadır. Kraus oyunu, rekreasyonun zevk verici bir türü olarak tanımlar. İnsanların kendilerini tatmin etmek amacıyla anlık olarak gerçekleştirdikleri etkinlikleri de kapsamaktadır(Leitner ve Leitner, 1996:72).

Atık Enerjisi Teorisi: Ellis, oyunun birikmiş olan enerjiyi harcama ihtiyacı olduğunu belirtmektedir. Fazla enerji dışarıya çıkarılmadığında bireyde bir kızgınlık hissi doğar mı? Bu birikmiş olan enerji dışarı çıkarıldığında hem işteki verim hem de işe olan konsantrasyon artacaktır. Atık enerji teorisine yönelik bir takım eleştirilerde bulunmaktadır. Saatlerce masa başında oturan insanlar işleri bittikten sonra fazla enerjilerini dışarı atmak için değil, enerji depolamak için etkinliklere katılırlar. Bu nedenle bu teori rekreasyonun bazı çeşitlerini açıklamak için yeterli değildir(Leitner ve Leitner, 1996:71).

Rekreasyon Teorisi: Weiskopf bu teoride, oyuna olan ilk yönelimin yaratma ve enerji depolama ihtiyacından ortaya çıktığını belirtir. Örneğin, bir insanın enerjisi saatlerce süren işten sonra düşebilir. Bu nedenle işten çıktıktan sonra eve gidip hemen çalışmaya başlamak fayda sağlamayacaktır. Enerji sağlayan rekreasyon etkinlikleri bireylerin yaratma yeteneğinin gelişmesine ve enerjisini geri kazanmasına yardımcı olacaktır. Rekreasyon teorisi bireylerin fiziksel etkinlikleri gerçekleştirmesine yöneliktir. Saatlerce süre işten sonra kişinin yorgun düşmesi kaçınılmaz bir durumdur. İnsanlar buna bağlı olarak televizyon izleme gibi etkinliklere yönelirler. Fakat bu gibi etkinlikler enerjinin azalmasına neden olabilir. Yorgun düştükten sonra fiziksel güce dayalı bir etkinliğe katılmak enerji depolamanın iyi bir yoludur. Ama bu etkinlikleri gerçekleştirdikten sonra insan yorgun düşebilir. Bu yüzden rekreasyon teorisi de atık teorisi de rekreasyonun bazı çeşitlerini açıklamaya yeterli değildir(Leitner ve Leitner, 1996:73).

Bedel Teorisi: Weiskopf'a göre bireyler çalışma saatleri içinde karşılayamadıkları gereksinimlerini rekreasyon etkinliklerine katılarak karşılayabilirler. Örneğin bir kişi rekabet ortamının çok fazla olduğu bir yerde çalışıyorsa daha dinlendirici ve gerginliği azaltacak etkinliklere katılır. Bunun tam tersi olarak eğer bir kişi rekabet ortamının az olduğu bir yerde çalışıyorsa rekabete yönelik etkinliklere yönelir(Leitner ve Leitner, 1996:73).

Rahatlama Teorisi: Kraus'a göre oyuna olan ilk yönelim rahatlama hissinden ortaya çıkmaktadır. Rahatlama teorisi 21. yüzyılda yaşayan topluma yöneliktir. Rekreasyon stresin azalmasını sağlamaktadır. Spor yapan bir insanın stresten kaynaklanan sorunları azalabilir ya da bunlardan kurtulabilir(Leitner ve Leitner, 1996:74).

Genelleme Teorisi: Bu teori, rekabet ortamında çalışan bir bireyin niye tekrar rekabete yönelik rekreasyon etkinliklerine yöneldiğini açıklamaya çalışır. Stresli bir işte çalışan bir kişinin önüne çıkacak engellerle mücadele etme yeteneği gelişir. Buna bağlı olarak kişi bunu gerçekleştirebileceği bir ortam arar(Leitner ve Leitner, 1996:75). Seçenek teorisinin tam tersidir. Birey işinde her açıdan çok mutludur, bu yüzden işle ilgili alışkanlıklarını boş zamanında da sürdürmek ister. İşi gereği, otobanda saatler boyunca araç kullanan bir şoför, bir hobi olarak motosiklet kullanmaktan yada antika arabaları restore etmekten zevk alabilir(Kraus, 2001:24-27, Torkildsen, 2005:51).

İçgüdü-Pratik Teorisi: Kraus oyuna olan ilk yönelimin genetik sebeplerden olduğunu belirtir. Bir kız çocuğunun oyuncak bebeklerle oynaması örnek verilebilir(Leitner ve Leitner, 1996:75). Bu teori Alman psikolog ve felsefeci Gross tarafından ortaya atılıp, Darwin'in fikirlerini temel alır. Gross çocuk kuramı ve çocuk psikolojisiyle ilgili önemli çalışmalar yapmıştır. Gross The Play of Man adlı eserinde oyunun geleceğin bir ön provası olduğu düşüncesinden yola çıkarak, çocuklukta oynanan oyunların gerçek yaşamın bir provası olduğunu ve ilerleyen zamanlarda etkilerinin görülebileceğini ileri sürmüştür. Oyun hayvanların hayatta kalmalarında ve yetişkin döneminde edinilmesi gereken becerilerin kazanılmasında önemli bir rol oynar. İnsanların da beceri kazanmak amacıyla oyun esnasında etkinlikleri gerçekleştirme sebebi tamamen doğuştan gelir(Gross, 1901:26).

Öğrenme Teorisi: Miller birden fazla becerinin öğrenildiğini belirtmektedir. Bu teoriye göre çocuklar öğrenme arzularına bağlı olarak oyun oynamaya yönelirler. Öğrenme teorisi yetişkinlerin gerçekleştirdiği rekreasyon etkinlikleri açıklayabilir(Leitner ve Leitner, 1996:76).

Catharsis Teorisi: Ellis; oyunun insanın içinde bulunan bastırılmış duygularını açığa çıkarmak için bir zemin hazırladığını belirtmiştir. Eğer öfke, kin, nefret gibi negatif duygular dışarı atılmazsa bunlar ilerleyen zamanlarda daha büyük zararlara yol açabilir. Futbol yada voleybol oynamak bu negatif duyguların atılmasına yardımcı olmaktadır(Leitner ve Leitner, 1996:77).

Seçenek Teorisi: Bu teoriye göre boş zaman yalnızca işten etkilenmez aynı zamanda işten kaynaklanır. Eğer iş çok sıkıcı, basmakalıpsa, stres ve fiziksel çaba içeriyorsa, birey günlük yaşamında bir karşıtlık arayışına girerek boş zamanı işten kaynaklanan gerginliği ortadan

kaldırmak için değerlendirebilir. Birey karşıt etkinlikte bulunarak rutin koşullardan kurtulmaya çalışır. İş günü boyunca kapalı ortamda masa başında çalışan birey, iş ortamından uzaklaştıracak avlanma, balık tutma, yürüyüş vb. etkinlikleri tercih edecektir(Kraus, 2001:24-27; Torkildsen, 2005:51).

Kendini Açıklama Teorisi: Weiskopf göre oyun kendini açıklama ihtiyacından ortaya çıkmıştır. Oyun her insan üzerinde aynı etkiyi bırakmaz. Bunun yanı sıra bir insanın farklı bölümlerinde farklı bir etki yaratır. Bu teori bu farklılıkların aşağıdaki etmenlerden ortaya çıktığını belirtir:

- Fizyolojik durum
- Psikolojik durum
- Sosyal çevre
- Fiziksel çevre
- Alışkanlıklar
- Bireysel istek ve arzular

Kendini açıklama teorisi rekreasyon etkinliklerini gerçekleştirmede birden fazla etmenin olduğunu belirtir(Leitner ve Leitner, 1996:77).

1.4. Neo-Klasik Yönetim Kuramı ve Rekreasyon

Neo-klasik yönetim kuramı klasik yönetim düşüncesinin eksikliklerini gidermek amacıyla ortaya çıkmıştır. Neo- klasik kuramı örgütün biçimsel yapısı üzerinde duran ve bunun doğal yönünü temsil eden insan, insan grupları ve bunların karşılıklı etkileşimlerini görmezden gelen geleneksel örgüt ve yönetim kuramlarının aksine, neo-klasik kuramlar bir örgütün etkinliğini belirleyen temel unsurun *insan* olduğunu göstermeye çalışmışlardır. Bu yaklaşım geleneksel kuramların ekonomik rasyonellik anlayışını esas almakla birlikte bunu bir de insanın yalnızca maddi yönden değil, sosyo-psikolojik yönden de tatmin edilmesi boyutunu ilave etmiştir(Sökmen, 2010:65).

Hawthorne Araştırmaları neo-klasik yönetim yaklaşımının en önemli araştırmasıdır. 1920'li yıllarda başlayan araştırma fiziki koşulların (ışıklandırma, ısıtma, yorgunluk ve fiziksel yerleşim düzeni) çalışanların verimliliği üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir

çalışmadır. Araştırmacıların hipotezi ilk başta şu şekildedir: Işıklandırma, ısıtma, dinlenme zamanları gibi fiziksel iyileştirmelerin derecesi arttıkça verimlilikte artacaktır. Fakat yapılan bazı iyileştirmelere rağmen verimlilikte herhangi bir değişim görülmemiş hatta bazen herhangi bir iyileştirme olmadan verimlilik artmıştır. Bu doğrultuda araştırmalar tarafından ortaya atılan hipotez reddedilmiştir. Bunun üzerine araştırmacılar yönünü değiştirmişler hipotezlerini “ verimlilik artışı, çalışanların motivasyonu, uygulanan nezaret şekli, tatmini ve kendi aralarındaki ilişkiler tarafından belirlenir ” başka bir ifadeyle sosyal etmenler tarafından açıklanabilir şeklinde değiştirilmiştir. Araştırma sonucunda hipotez doğrulanmış, sosyal çevrenin verimliliği daha çok etkilediği görülmüştür(Koçel, 2015:276).

E. Mayo, Fritz J. Roethlisberger ile W.J. Dickson tarafından Western Electric şirketinin Chicago yakınlarındaki Illinois’de yapılan bu çalışmalar verimliliği etkileyen unsurları inceleyen bir çalışmadır. Bu çalışmalar sayesinde çalışanların motivasyonunu arttırmaya yönelik yöntemler aranmaya başlanmıştır. Başka bir ifadeyle, bu araştırmalar sonucunda örgüt içindeki bir takım sosyo-psikolojik faktörlerin (kişilerin inançları, alışkanlıkları, değerleri, gelenekleri) çalışanların verimliliğinde etkili olduğu ve örgütsel verimliliğin artırılmasında çalışana önem verilmesi gerektiği anlaşılmıştır(Şimşek ve Öge, 2009:5-6).

Araştırmalarda (Hawthorne Araştırmaları) fiziksel koşullardaki iyileştirmelerin verimliliği arttırmadığı sonucuna varılmıştır. Verimliliği etkileyen en önemli unsurdur ve örgüt sosyal bir yapıdır. Bu doğrultuda neo-klasik(insan ilişkileri) yaklaşımın amacı, bir organizasyon yapısı içinde çalışan insan faktörünü anlamak, onun yeteneklerinden en yüksek düzeyde faydalanabilmek, yapı ile davranışları arasındaki ilişkileri incelemek, örgüt içinde ortaya çıkan sosyal grupları ve özellikleri tanımak ve bunların sonucunda yöneticiye kullanabileceği yeni araç vermektir. Kuram genel olarak; grup davranışları, informel örgüt, algı ve tutumlar, güdüleme, önderlik, beşeri ilişkiler, insan davranışı gibi konular üzerinde durmaktadır(Aydemir, 2009:172).

Neo-klasikler, bireylerin hem parasal hem de bir takım ihtiyaçlarını gidermek için işe gittiklerini ve insanın sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını tatmin etmesi doğrultusunda güdülenen bir varlık olduğunu ileri sürmektedir. Başka bir deyişle sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik motivasyon araçları paradan daha önemlidir(Şahin, 2004). Buna bağlı olarak örgütler işgörenlerin motivasyonunu arttırmak, boş zamanlarını en iyi şekilde

değerlendirmeleri sağlamak ve iş yaşamının stresinden biraz olsun uzaklaştırmak için farklı nitelik ve içeriğe sahip etkinliklere yer vermelidir. Yöneticiler tarafından rekreasyon etkinliklerinin desteklenmesi ile çalışma ortamında bir işbirliği ve beraberlik havası hakim olacaktır. Bunun yanı sıra çalışanların örgüte olan yabancılaşması azalacaktır. Örgüt içinde veya dışında düzenlenen bazı aktiviteler ile iş daha eğlenceli hale gelecek ve çalışanların rahatlamasını ve ruhsal gerilimin azalmasını sağlayacaktır.

Çalışanların performansını en üst düzeyde tutmayı başaran örgütler, üst düzey yönetimin desteğini sağlar, beklentileri düzenli olarak ve açık bir şekilde iletirler, otoriteyi organizasyonun tabanına yayarlar, çalışanları problemlere sahip çıkıp çözmeleri için teşvik eder ve başarılı olanları herkesin önünde ve sık sık kutlarlar. Bu örgütler ücretlerin tek başına çalışanların performansını arttırmadığını ancak destekleyici bir faktör olduğunu bilirler. Yüksek motivasyonun kaynağı, çalışanların işe yaptıkları katkının değerli olduğunu bilmeleri ve işlerini sevmeleridir. Örgütleri ile iyi uyum sağlayan ve kurumun değerlerini destekleyen çalışanların, performansı yükselir, işe devamsızlık oranları düşük olur verimi ve iş ahlakını arttırmayı amaçlarlar(Öztürk ve Dündar, 2003).

1.5. Rekreasyon Etkinliklerine Duyulan İhtiyacın Nedenleri

Torkildsen (2005) ihtiyaç kavramını basit ve kısa bir şekilde bir şeyi özleme veya yokluk hali olarak tanımlar ve ihtiyacın arzulardan farklı olduğunu belirtir. İnsan ihtiyaçlarının tamamıyla ve mükemmel bir şekilde giderilmesi ihtiyaçlarının oldukça az rastlanan bir durumdur. Rekreasyona duyulan ihtiyaç, rekreasyon etkinliklerinin kişisel ve toplumsal olarak sağladığı yararlarından ileri gelmektedir. Bu yararlar şöyle gruplandırılabilir(Tezcan, 1982:21):

Kişisel yararlar

- Bedensel, ruhsal, sosyal, psikolojik ve yaratıcılık bakımından aktiflik sağlar.
- Ruhsal ve fiziksel sağlık gelişimi yaratır.
- Bireye kendini ifade etme imkanı verir.
- Yeni bilgi, beceri ve deneyimler kazandırır.
- Yaratıcı gücü geliştirir.
- Bireyi sosyalleştirir.

- Bedensel ve ruhsal dinlenmeyi sağlar
- Çalışma başarısı ve iş verimini artırır.

Toplumsal Yararlar

- Toplumsal dayanışma ve bütünlüğü sağlar
- Demokratik toplumun gelişmesini sağlar.

Psikolojik Yararlar

- Bireyin kendini tanıması ve kimliğini tanımlayabilmesine yardımcı olur.
- Çevre değişimi, doğal ve kırsal alanlar ruhsal gerginlikleri giderir.
- Rekreasyon faaliyetleri kişide bir tatmin yaratır, bireye moral verir ve onu mutlu eder.
- Birçok insan için rekreasyon faaliyetlerine katılmak onların statüsünü yükseltir.
- İnsan karakterinin gelişmesine yön verir.
- Kişinin suça yönelimini azaltır.
- Yaratıcı gücü geliştirir.
- Entelektüel hayatı geliştirir.
- Kişisel beceri ve yeteneğin gelişmesini sağlar.
- Çalışma başarısı ve iş verimini yükseltir.
- Grup halinde yapılan rekreasyon faaliyetleri bireylerin yalnızlığını giderir.
- Grup halinde yapılan rekreasyon faaliyetleri bireye dışa dönük kişilik geliştirme imkânı verir.
- Sosyalleşme sağlar.

Gün geçtikçe modernleşen toplum yaşantısı bir yandan bireylerin refah düzeyini arttırırken, diğer yandan insanların yalnızlaşmalarına ve içlerine kapanmalarına neden olmaktadır. Bunun yanında yaşanan ekonomik sıkıntılar, din, dil, ırk, eğitim, kültür vb. farklıklar insanları giderek birbirinden uzaklaştırmaktadır. Oysa insan doğası gereği sosyal bir varlıktır ve insan ihtiyaçları yalnızca fizyolojik ihtiyaçlardan değil, bunun yanında sosyal ihtiyaçlardan da oluşmaktadır. Bu bağlamda, rekreasyon faaliyetleri insanların sosyalleşmelerinde büyük önem taşımaktadır (Sevil, Şimşek, Katırcı, Çelik ve Çeliksoy, 2012:14).

Çizelge 1.1. Rekreatyonel Etkinliklerin Faydaları

Fizyolojik Faydaları	Sosyal, Psikolojik, Duygusal Faydaları
Dolaşım sisteminin iyileşmesi	Psikolojik olarak daha iyi olma
Solunum sisteminin iyileşmesi	Daha yüksek yaşam kalitesi
Daha fazla esneklik	Ahlaki olarak daha iyi olma ve daha yüksek yaşam doyumu sağlama
Daha fazla güç	Daha yüksek özsaygı, benlik algısı, öz-yeterlilik
Daha fazla dayanıklılık	Zihinsel yeteneklere daha hevesli olma
Daha fazla enerji	Başarılı olma duygusu
Daha düşük kan basıncı	Daha iyimser olma
Daha düşük kolesterol	Daha çok sosyal etkileşim
Hareketliliğin artması	Daha fazla gülümseme
Daha fazla fiziksel bağımsızlık	Daha az kaygı ve düşmanlık
Daha uzun ömür	Daha az yalnız olma ve depresyona girme hissi
Genel sağlık durumunun iyileşmesi ve gelişmesi	Sağlık durumunun iyileşmesi

Kaynak: Chor, C. (2006). *Participating leisure and recreational activities and depressive symptoms among Chinese elder people residing in institutions*. Unpublished Master's Thesis, The University of Hong Kong, Hong Kong.

Rekreasyon etkinlikleri, insanların günlük yaşamlarındaki baskılardan kurtularak birbirleriyle ve çevreleriyle olan ilişkilerini düzenlemesine yardımcı olur. Kent insanlarının doğal yönden gereksinimlerinin giderilmesi için psikolojik yönden pozitif etki yaparak kentsel baskının etkisini azaltır, insana doğa sevgisi verir ve ekolojik dengenin önemini öğretir(Ömür, 2006).

Rekreatif etkinlikler aktif ya da pasif, tek başına ya da grupla, genç-yaşlı, erkek kadın, kapalı veya açık alanlarda herhangi bir zamanda yapılabilecek etkinlikler olmasından dolayı insanların dinlenme, eğlenme ve gelişmelerini sağlayan ve kapsam alanı sınırsız her bireye, her zaman ve her yerde hitap edebilecek etkinliklerdir. Böylece, etkinliklere katılım yoluyla, bireyler kendilerini ifade edebilme, gizli güçlerini ortaya çıkarma ve geliştirme, yaratıcılığını artırma ve beden ve ruh sağlığını koruma imkânına sahip olur. Bu sebeplerden dolayı, boş zamanları değerlendirebilecekleri programlar ortaya koymak ülkemiz açısından da bir zorunluluktur(Tamer, 1998).

1.6. Rekreatyonun Sınıflandırılması

Bireylerin boş zamanlarında katıldıkları rekreasyon etkinlikleri çeşitlilik göstermektedir. Bireylerin boş zamanlarında edindikleri deneyimler gibi katıldıkları rekreasyon etkinlikleri de kişiden kişiye değişmektedir. Bunun yanı sıra rekreasyon etkinlikleri katılımcı sayısına, çalışanların yaşlarına, işlevselliğine, çalışanların etkinliklerden yararlanma şekline ve etkinliğin yapıldığı mekana göre sınıflandırılmıştır(Yüncü ve diğerleri,2013:12).

1.6.1.Mekansal Açıdan Rekreasyon

Rekreasyon etkinlikleri yapılan faaliyetin türüne göre çeşitli mekanlarda yapılmaktadır. Bu yüzden bir rekreasyon etkinliğinin yapılabilmesi için ilk olarak uygun bir mekana ihtiyaç vardır.

Açık Alan Rekreasyonu: Açık alanlarda gerçekleştirilen boş zaman değerlendirme etkinlikleridir. Akesen'e göre (1982) açık hava rekreasyonu, bireylerin ve toplumların rekreasyonel gereksinimlerini karşılama amacıyla doğa üzerinde oluşturdukları bir çeşit kaynak kullanma biçimidir. Örneğin, açık alanda gerçekleştirilen kayak, futbol, golf, tenis, basketbol gibi her türlü sportif faaliyetlere ve oyunlara katılmak veya bu tür etkinlikleri izlemek; açık hava konserleri, açık havada düzenlenen sergiler gibi sanatsal etkinlikleri izlemek ya da katılmak.

Kapalı Alan Rekreasyonu: Toplumun kullanımına ayrılmış kapalı mekanlardaki ve evlerdeki boş zaman değerlendirme etkinlikleridir. Örneğin, kapalı alanlardaki kongreler, düzenlenen konserler ve tiyatrolar; basketbol, masa tenisi, jimnastik gibi sportif etkinlikler; yabancı dil, nakış, dikiş gibi kurslara gitmek; kapalı alanlarda günlere, toplantılara, kutlamalara katılmak(Hazar, 2014:37).

1.6.2. Etkinliklere Katılma Şekline Göre Rekreasyon

Bireyin etkinlere seyirci veya rol alarak katılmalarına göre rekreasyon aktif (etken) rekreasyon ve pasif (edilgen) rekreasyon olarak ikiye ayrılır.

Aktif Rekreasyon: Bireyin aktif olarak yer aldığı serbest zaman değerlendirme şeklidir. Yüzme, yürüyüş, spor yapma, resim yapma gibi aktiviteler sayılabilir.

Pasif Rekreasyon: Bireyin aktif olarak yer almadığı, izleyici olarak katıldıkları etkinliklerdir. Spor müsabakalarını ya da iç kültürel bir aktiviteyi izlemek, yarışmaları izleme ve müzik dinleme örnek olarak verilebilir(Başoğlu, 2011).

1.6.3. Yerel Sınıflamaya Göre Rekreasyon Çeşitleri

Kentsel rekreasyon: Yerleşim alanları içinde yer alan, özellikle kent yönetiminin organize ettiği alanlarda gerçekleşen bir rekreasyon çeşididir. Bu alanlara örnek olarak; kent içinde

yer alan mahalle parkları, semt parkları, çocuk parkları, çay bahçeleri, sinema, tiyatro, müze, şehir turu ve şehir parklarındaki etkinlikler örnek olarak verilebilir.

Kırsal rekreasyon: Kentlerin yoğun ve sıkıcı ortamının, kentte yaşayan bireyler üzerinde yarattığı baskı sonucunda, kırsal alanlar serbest zamanların değerlendirildiği alanlar haline gelmiştir. Kırsal rekreasyonun genel anlamı ile artan çevre sorunları nedeniyle kentsel alanlardan kırsal alanlara kısa süreli kaçış olarak ifade edilmektedir(Tatar, 2000). Yürüyüş, su sporları, piknik, doğa fotoğrafçılığı, kanoculuk, rafting, bisiklet sporu, deniz etkinlikleri ve diğer etkinlikler gibi.

1.6.4. Çalışanların Yaşlarına Göre Rekreasyon Çeşitleri

Bireylerin boş zamanlarını değerlendirmek amacıyla katıldıkları rekreasyon etkinliklerinin belirlenmesinde yaş önemli bir faktördür. Çalışanların yaşlarına göre rekreasyon çeşitlerini çocuk, gençlik, yetişkin ve üçüncü kuşak rekreasyon olarak sınıflandırılmaktadır.

1.5.5. Zamansal Açıdan Rekreasyon Çeşitleri

Günlük rekreasyon: Bireyin genellikle yakın çevresinde, oldukça kısa mesafelerde ve gün içindeki boş zamanlarını değerlendirmek amacıyla katıldıkları rekreasyon etkinlikleridir.

Tatil Rekreasyonu: Hafta sonu, bayram ve yıllık tatillerde oluşan boş zamanlarda gerçekleştirilen etkinlikleri kapsar(Yüncü ve diğerleri, 2013: 12-17).

1.6.6. Çalışanların Sayısına Göre Rekreasyon Çeşitleri

Rekreasyon aktiviteleri bireysel katılım veya grup katılımına göre sınıflandırılmaktadır.

Bireysel Rekreasyon: İnsanların boş zamanları süresince bireysel olarak katıldıkları müzik dinleme, yüzme, balık avlama, müze ziyareti, fotoğraf çekmek gibi aktivitelerdir(Yüncü ve diğerleri, 2003:17).

Grup Rekreasyonu: İki'den fazla insanın bir araya gelerek birlikte gerçekleştirdikleri futbol, basketbol gibi aktivitelerdir(Yüncü ve diğerleri, 2003:17). İnsanlar grup rekreasyon

aktiviteleri katılımı sayesinde bir grubun üyesi olur ve o topluluğun özelliklerini taşırlar(Sevil ve diğeri, 2012:16).

1.6.7. Fonsiyonel Açıdan Rekreatyon Çeşitleri

Ticari rekreatyon: Maddi olanaklar dahilinde gerçekleşen etkinlikleri kapsamaktadır. Ticari rekreatyon faaliyetlerine özel eğlence mekânları, temalı parklar, buz pateni, talih oyunları, özel spor alanları ve yabancı dil kursları, örnek olarak gösterilmektedir(Yağcı, 2015).

Sosyal Rekreatyon: İnsanların sosyal ilişkiler kurmak ve kurulan bu ilişkileri kuvvetlendirmek ve geliştirmek için katıldıkları etkinliklerdir. Arkadaş toplantıları, doğum günleri, partiler, yemekler, davetlere katılma sosyal rekreatyon etkinlikleri arasında sayılabilir(Sevil ve diğeri, 2012:17).

Estetik Rekreatyon: Eğitim ve kültür seviyesi yüksek olan bireylerin yaptığı rekreatyon etkinlikleridir. Ünlü sanat etkinliklerini izlemek gibi.

Sağlık Rekreatyonu: Bireylerin yalnızca tedavi olmak için değil aynı zamanda sağlığı korumak amacıyla katıldığı etkinliklerdir. Sauna, masaj, kaplıca ve ılıca gibi etkinlikler, klimatizme yönelik etkinlikler.

Fiziksel Rekreatyon: Hem kapalı alanlarda hem de açık alanlarda yapılan bütün rekreatif faaliyetleri içermektedir. Yüzme, sualtı dalışı, rafting, kano, su kayağı gibi deniz etkinlikleri; tırmanma, yürüyüş, avcılık, kar motoru, kızak gibi dağ sporları; yamaç paraşütçülüğü, hentbol, golf, futbol, masa tenisi, okçuluk, cirit, boks gibi sportif etkinlikler.

Kültürel Rekreatyon: Bireylerin bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla katıldıkları etkinliklerdir. Belediyeler ve eğitim kurumlar tarafından düzenlenen el sanatları ve mesleki gelişim kursları; akraba ve arkadaş ziyaretleri gibi sosyal etkinlikler.

İşyeri Rekreatyonu: Örgütlerin ve işverenlerin çalışanlarını memnun etmek, örgüte bağlamak ve verimli çalışmalarını sağlamak amacıyla rekreatyon profesyonellerince hazırlanan, iş yerinde veya dışında uygulanabilen çalışanlara, ailelerine ve emekli çalışanlarına yönelik düzenlenen rekreatyon etkinlikleridir(Gardner, 1971).

1.7. Rekreasyon Etkinlikler

Bireylerin ya da grupların boş zamanlarında yaptıkları eğlendirici ve dinlendirici etkinliklerdir(Ozankaya, 1980:27). Rekreasyon etkinlikleri, isteğe bağlı zamanda yapılan etkinliklerdir. Bu zaman dilimi bireylerin yapacağı ve yapmak istediği etkinlikleri özgür bir şekilde seçtiği zamanı ifade eder. Bu etkinlikler kişilerin kendi kendisini ödüllendirmesini sağlayan, mutlu eden etkinliklerdir(Lobo, 2006).

Rekreasyon etkinlikleri sanayileşme ve kentleşmenin ortaya çıkardığı bir ihtiyaç olduğu için, sanayi ötesine ulaşmış ve kentsel nüfusun kırsal nüfusa ağır bastığı toplumlarda çeşitlilik kazanmış ve ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır(Demirpolat, 1988). Öte yandan, insanların gelir düzeylerinin yükselmesi, boş zamanın artması ve eğitim seviyesinin yükselmesi gibi etkenler de, bireylerin rekreatif etkinliklere yönelmesine ivme kazandırmaktadır(Pak, Türker ve Kalinkütük, 2009). Rekreasyon etkinliklerinin her kesimden insanın ihtiyaç ve ilgi alanlarını kapsayarak, kişilerin rahatlıkla uygulayabileceği ve hünelerini gösterebileceği alanları içermeleri gerekmektedir. Buna bağlı olarak, rekreasyon etkinlik alanlarını Karaküçük (2008:84) şu şekilde sınıflandırmıştır:

- Müzikli faaliyetler (solo, koro, enstrümanlı, orkestralı v.b.),
- Spor faaliyetleri (takım, ferdi, doğa, mücadele ve zihin sporları gibi),
- Oyunlar (her yaş kesimi için eğitsel oyunlar),
- Danslar (halk oyunları, modern ve ritmik danslar gibi),
- Sanat ve hünere gerektiren etkinlikler(plastik, deri, grafik, seramik, metal, fotoğraf, resim, ahşap gibi),
- Mekan dışı etkinlikler(kamp kurmak, piknik yapmak, çevrecilik yapmak gibi).

Ragheb ve Beard (1982)'e göre ise rekreasyon etkinliklerini, etkinliklere katılan bireylere etki eden memnuniyet derecesine göre sınıflandırmıştır. Bu etkiler, boş zaman aracılığıyla insan ihtiyaçlarında görülmektedir. Buna bakılarak aşağıdaki tabloda rekreasyon etkinliklerine ve bu etkinliklere uygun örnekler verilmiştir.

Çizelge 1.2. Rekreasyon Etkinlikleri ve Örnekleri

Etkinlik Kategorileri	Örnekler
Evde Yapılan İşler	Tv izleme, müzik dinleme, okuma, bahçe işleri, hobiler
Sosyal İçeriği Yüksek İşler	Partiler, arkadaş ziyaretleri, eğlenme, dışarıda yemek yeme
Gecelik Konaklamayı İçeren Etkinlikler	Turlar, uzun seyahatler, hafta sonu tatilleri
Gündelik Açık Alan Etkinlikleri	Günlük Turlar, piknik
Sportif Uğraşlar(Aktif veya Pasif Katılım)	Golf, futbol, yüzme, bowling, at binme, yürüyüş, doğa kampları.
Kültürel, Eğitimsel Meraklar	Müze gezileri, sinema, tiyatro, konser

Kaynak: Atalay,A.,Akbulut A.K., Yücel A. S. (2013).Bireylerin sosyal algı ve sosyalleşme düzeylerinin gelişiminde rekreasyonel uygulamaların önemi.*Uluslararası Hakemli Aile Çocuk ve Eğitim Dergisi*, 1(1), 19-29.

Çizelge 1.2’yi incelendiğinde farklı amaç ve ilgi alanlarına göre sınıflandırılan rekreasyon etkinlikleri hem bireysel hem de toplumsal ihtiyaçları karşılayabilecek nitelikte olup, günden güne de çeşitlenmektedir. Modern toplum insanı yalnızca iş yaşamının olumsuz etkilerinden değil aynı zamanda stresli kent yaşamının da bütün olumsuzluklarından kurtulmak için rekreasyon etkinliklerine yönelirler. Bunun yanı sıra, farklı toplumsal gruplardan gelen ve farklı beklentileri olan insanlarla bir araya gelerek sosyo-kültürel açıdan da gelişim sağlamaktadırlar(Atalay, Akbulut ve Yücel,2013).

Çok geniş bir yelpazede incelendiğinde etkinliğin büyüklüğü ve ilgi alanlarına göre çok farklı rekreatif etkinlikler ortaya çıkmıştır. Aşağıda bu etkinlikler daha detaylı bir şekilde irdelenecektir.

1.8. Rekreasyon Etkinliklerinin Sınıflandırılması

1.8.1. Ölçeğe Göre Etkinlikler

Ölçeğe göre etkinlikler dört gruba ayrılır. Bunlar, mega, hallmark, büyük ve yerel etkinliklerdir.

1.8.1.1. Mega Etkinlikler

Ekonominin tamamını etkileme gücüne sahip olan ve küresel medyada geniş çaplı yer alan etkinliklerdir. Başka bir ifadeyle en büyük etkinlikler mega olarak adlandırılır. Bu gibi etkinlikler genellikle rekabetin fazla olduğu ortamlarda gerçekleştirilir. Olimpik oyunlar, Paralimpik Oyunlar, Dünya Kupası, Dünya Fuarları bu grupta yer almaktadır(Kızılırmak, 2006). Marris (1987)'e göre, mega etkinlikler miktar, algılama ve maliyet açısından diğer etkinliklerden ayrılır. Mega etkinliklere en az bir milyon ziyaretçi katılmaktadır ve bu tür etkinlikler bir turizm çeşidi olarak değerlendirilmektedir. Maliyet açısından değerlendirildiğinde beşyüz kanada dolarından fazla bir maliyete sahiptir.

1.8.1.2. Hallmark(Damga) Etkinlikler

Belirli bir turizm destinasyonunun veya bölgesinin çekiciliğini artırmak için düzenlenen etkinliklerdir(Timur, Çevik ve Kıcır,2014). Diğer bir deyişle hallmark etkinlikler bir, kasaba, şehir veya bölgenin ruhunu yansıtan etkinliklerdir. Bu kasaba, şehir veya bölge yerin adı ile anılmaya başlar ve bu sayede büyük ölçüde tanınmışlık ve farkındalık sağlar. Hallmark etkinliklerin en önemli özelliği farkındalığı arttırmaktır. Önemli bir zamanda ve kısa sürede gerçekleştirilen bu etkinlikler kısa ve uzun vadede o bölgenin ekonomisine büyük ölçüde katkı sağlar. Bu tür etkinliklerin başarılı olmasının sebebi ise, benzersiz oluşları, tek oluşları, statülü oluşları ve dikkat çekmeleridir. Bunun en bilinen örneklerinden biri ise Rio Karnavalı'dır. Bu karnaval farkındalığı konusunda ilk sırada yer alır. Bu karnavalın en önemli özelliği samba dansıdır. Bu tür etkinlikler genellikle marka haline gelir ve hallmark etkinlikler marka olmuş etkinlikler şeklinde de ifade edilir(Argan, 2007:453).

1.8.1.3. Büyük Etkinlikler

Çok sayıda ziyaretçinin ilgisi çeken, büyük oranda ekonomik yararlar sağlayan ve uzun süre medyayı meşgul eden uluslararası müzik festivalleri, uluslararası spor turnuvaları gibi etkinliklerdir(Kızılırmak, 2006). Bu tür etkinlikler mega ve hallmark etkinlikler gibi büyük bir güce değildir. İngiltere Formula 1 Grand Prix'i ve The Isle of Man önemli etkinliklerdendir. Aynı şekilde Open Championship ev sahibi alana dünya çapında

ziyaretçi gelmektedir. Spor şampiyonalarına yalnızca katılımcı düzeyinde değil aynı zamanda izleyici ve turistik düzey de de insan rağbet etmektedir(Argan, 2007:454).

1.8.1.4. Yerel Etkinlikler

Bir ulusun kültürel özellikleri içinde barındıran ya da dar bir coğrafi bölgeye yayılmış her türlü etkinliklerdir(Argan,2007:455). Bir bölge veya şehrin veya bölgenin ruhunu yansıtan ve bölgenin ilgili etkinlikle anılmasını sağlayan olaylardır.Brezilya Đspanya Pamplona'daki San Fermin Festivali, Manisa'daki Mesur Macunu Şenlikleri, Eskişehir'deki Kültür ve Sanat Festivali bu grup altında sınıflandırılabilir(Kızılırmak, 2006). Bu tür etkinlikler diğer etkinliklerle karşılaştırıldığında daha düşük bir maliyete sahiptir.

1.8.2. İlgili Oldukları Alanlara Göre Etkinlikler

Bu başlık altınca birden fazla etkinlikten bahsetmek mümkündür. İlgili oldukları alan kapsamında gerçekleştirilen etkinlikler aşağıdaki başlıklar altında toplanabilir.

1.8.2.1.Turistik Amaçlı Yapılan Etkinlikler

İnsanların turizm olayına katılarak boş zamanlarında yaptıkları etkinliklerdir. Başka bir ifadeyle bu etkinlikler turistik boş zaman diliminde gerçekleştirilir(Hazar, 2014:46). Turistik amaçlı etkinlikler yat gezileri, doğal ve kültürel yerleri görme, animasyon etkinliklerine katılmadır. Bireyin tatil amacına en uygun çözümlerin üretilmesi ve tatil amacı dışındaki zamanların; sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerle, yörenin günlük yaşamını ve tarihi değerleri hakkında bilgilendirme, öğrenme sürecine dahil olma ve yapılacak animasyon faaliyetleri ile doldurulması bireyin zevk almasını sağlayacaktır. Bu etkinlikleri planlayacak, yürütecek ve denetleyecek bireylerin olması faaliyetin kendisi kadar önemlidir(Ardahan, Turgut ve Kalkan, 2016:28).

1.8.2.2. Sportif Etkinlikler

Rekreasyon dendiğinde genellikle insanların zihninde büyük oranda fiziksel aktivitelere dayalı sportif etkinlikler gelmektedir. Sportif etkinlikler; bireylerin sağlıklı olmak, fiziksel,

zihinsel, ruhsal ve sosyal fayda sağlamak amacıyla herhangi bir spor merkezinde yâda açık alanlarda maddi karşılık ödeyerek veya ödemediği gerçekleştirilir(Biçer, 2008:108).

Spor etkinlikleri veya diğeri bir deyişle rekreasyonel sporlar gittikçe popüler hale gelen ve yaygınlaşan bir boş zaman etkinliği olarak rekreasyonun büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Her kesime hitap etmesi, ulaşılabilirliğinin kolay olması, sağlıklı yaşam ve zinde kalma gibi olumlu nitelikler taşıması sportif rekreasyonun güçlü yanları arasındadır. Bununla birlikte sanayileşmeye paralel olarak kalabalıklaşan ve betonlaşan büyük şehirlerde yaşayan insanlar trafik, gürültü ve stres gibi yaşam kalitesini olumsuz etkileyen faktörlerden uzaklaşmak ve yeniden canlanmak için sportif etkinliklere büyük önem vermektedirler(Şahin ve Kocabulut,2014).

Rekreatif spor etkinlikleri, müsabakaya dayalı performans sporlarından farklı olarak daha az iddiacı olmayı, kurallara uymayı ve adil olmayı gerektiren olgunluk becerilerini geliştirmeye yöneliktir. Rekreatif amaçlı yapılan fiziksel etkinlikler, sorun çözme becerileri, yeni beceriler öğrenme ve başarı ve başarısızlıkları adına yeni yollar bulmaları için harika olanaklar sağlayabilmektedir(Yaman ve Arslan, 2009). Sportif rekreasyon etkinlikleri neler olduğu Çizelge 1.3’de gösterilmiştir.

Çizelge 1.3. Sportif Rekreasyonel Etkinlikler

<ul style="list-style-type: none"> • Yürüyüş • Yüzme • Doğa yürüyüşü • Yelkencilik, • Rafting, • Derin sulara dalış (Rekreasyonel Dalış) • Aile Kampçılığı • Safari • Off-road oto/motosiklet kullanma • Avcılık, • Kayak • Paintball • Aerobik • Futsal (Salon Futbolu) • Plaj Futbolu ve Plaj Voleybolu • ATV Safari •Kano •Squash •Outdoor Sporları •Su Sporları •Yamaç Paraşütü • Go-Kart •Ağırlık Kaldırma 	<ul style="list-style-type: none"> •Dağcılık • Futbol • Masa Tenisi • Hentbol • At binmek • Koşu yapmak • Pilates •Bisiklet sürme • Tenis • Golf • Basketbol • Voleybol • Buz pateni • Bowling • Savunma sporları (Judo, Karate, Boks vs.) • Jimnastik • Su Topu •Badminton •Kaya Tırmanışı •Okçuluk •Bungee-Jumping •Orienteering •Fitness •Vücut Geliştirme
--	---

1.8.2.3. Sanatsal, Sosyal ve Kültürel Etkinlikler

Sanatsal etkinlikler; sanatın bir dalında veya birkaç dalında uğraş göstererek sanatsal becerileri geliştirmeye yönelik boş zamanın değerlendirilmesidir. Sosyal etkinlikler; hem bireylerin çevresindekilerle iyi ilişki kurmasına ve geliştirmesine hem de sosyal kişiliğin gelişmesini sağlar. Kültürel etkinlikler ise çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik olarak yapılan etkinliklerdir. Boş zamanların değerlendirilmesinin gerekliliği ve gerçekliği var olan bir durumdur. Bu tür etkinlikler bireylerin toplumsal değerlerin tanıma ve benimsemesine olanak sağlar. Bununla birlikte, entelektüel olmak, hobilere zaman ayırmak, yeni keşifler yapmak ve yaratıcılığı arttırmak bireyin yaşam doyumunu yükseltip dinamik olmasını sağlar. Zamanı iyi değerlendirmek etkinlikler hem kişiye hem de çevreye olumlu katkılar sağlamaktadır(Ardahan, Turgut ve Kalkan, 2016:24).

Çizelge 1.4.Sanatsal, Sosyal ve Kültürel Etkinlikler

<ul style="list-style-type: none"> • Resim • Müzik • Tiyatro • Opera • Bale • Dans • Festivaller • Fuar • Ebru • Tezhip • Oymacılık • Dokuma • Doğum günü kutlamaları 	<ul style="list-style-type: none"> • Panayır • Sergi • Sepetçilik • Seramik işleri • Kuyumculuk • Dizayn • Metal İşleri • Boyama • Heykeltçilik • Ağaç İşleri • Konser • Çömlek yapımı • Akraba-arkadaş ziyaretleri
--	--

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı(2011). Sanatsal ve kültürel etkinlikler, Ankara, 26.

1.8.2.4. Animasyon Etkinlikleri

Boş zaman değerlendirme de belki de en çok bilinen etkinliklerden biri de animasyon etkinlikleridir. Turizm Bakanlığına göre animasyon; seyahat eden ve konaklama tesislerinde kalan müşterilerin hoşça vakit geçirmesini sağlamak amacıyla yapılan tüm etkinlikler animasyon olarak ifade edilmektedir. Animasyon etkinlikleri animatörler tarafından verilir. Bireylerin zamanlarını sağlıklı ve eğlenceli biçimde geçirmelerini sağlamak için yapılan açık ve kapalı alan spor etkinliklerini yürütme bilgi ve becerisine sahip nitelikteki kişilere spor animatörü denilmektedir(Sevil ve diğerleri, 2012:45). Animasyon etkinliklerinin temel amacı can sıkıntısını gidermektir. Düzenlenen bazı animasyon etkinlikler Çizelge 1.5'te verilmiştir.

Çizelge 1.5. Animasyon Etkinliklerinin Sınıflandırılması

Deniz Etkinlikleri	Kara Etkinlikleri	Sağlıklı Yaşam Etkinlikleri	Gece Etkinlikleri
Günübirlik yat gezileri Gece deniz eğlenceleri Su kayağı Sörf Balık avı organizasyonları Yelken Dalma kursları	Tenis kortları ve tenis malzemeleri Atlı spor olanakları Fayton gezileri Mini golf ve golf sahaları Bisiklet turları Köy gezileri Yetenek yarışmaları	Masaj üniteleri Sauna üniteleri Türk hamamları Jimnastik salonları Aerobik salonları Koşular Futbol, basketbol ve voleybol sahaları	Geceler, balo ve eğlence programları Özel yemek geceleri Partiler, dans ve güzellik yarışmaları, defileler Müzik geceleri Konser, folklor ve tiyatro gösterileri

Kaynak:Köktaş, Ş. (2004). *Rekreasyon boş zamanı değerlendirme* (Üçüncü Baskı). Ankara: Nobel Yayınları, 8.

1.9. İş ve Rekreasyon İlişkisi

İş, bir amaca yönelik olarak gerçekleştirilen eylemler dizisi ve bunun için geçirilen süreyi içerir. Bu eylemlilik genellikle, zorunluluk, bağlayıcılık, disipline olma, örgütsel normlara dayanma gibi formalist bir yapılanmaya dayanmaktadır. İşin özünde, bireyin iradesine hükmeden bir zorunluluk ya da bağlayıcılık vardır. Bu durum, bireyin serbest, özgür bir şekilde hareket etmesini engeller. Kişisel ya da kurumsal zorunluluk bağıyla faaliyette bulunma, bağımsız hareket etmeyi, kişisel tasarrufta bulunmayı imkan dışı kılmaktadır(Aytaç, 2002).

Parker, işin insan yaşamının yalnızca bir kısmını kapladığını ve bireylerin gerçekleştirdiği boş zaman etkinliklerinin şüphesiz işe bağlı olarak çeşitli faktörler tarafından koşullandığını belirtmektedir. Birlikte çalışan insanlar yalnızca aynı zamanı ve ortamı paylaşmaz, aynı zamanda onların ortak bir amaç ve aktiveyi gerçekleştirmek için kolektif olarak ilgilerini ve dikkatlerini vermeleri gerekmektedir. Bu da çalışanların ister olumlu ister olumsuz olsun ortak çalışma deneyimi sağlamaları anlamına gelir(Blackshaw,2010:7). Çalışanların genel olarak iş için yapacakları çok etkinlik olmasına karşın, kişisel hayatları için ayırabildikleri zaman azdır ve birçoğu sorumluluklarla baş etme çabasıdadır. Bunların üstesinden gelebilmek ancak insanın ne yapmak istediğini ve kendisi için nelerin gerçekten önemli olduğunu değerlendirmesiyle olasıdır (Sabbağ ve Aksoy, 2011).

Rekreasyonun iş ile olan ilişkisi, rekreasyon etkinliklerinin çalışanlar üzerinde fiziksel ve zihinsel alanlarda etki yaratarak, kişinin verimini arttırma noktasına odaklanmıştır. Sürekli olarak çalışmak, insan hayatında bir gerilime sebep olmaktadır. Buna bağlı olarak insan

ruhsal ve bedensel sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır(İç, 2005). Rekreatif etkinlikler can sıkıntısını azaltacak faktörler olarak verimin artırılmasında önemli roller üstelenmiştir(Güngörmüş ve Sezen, 2005). Çalışmalara bakıldığında rekreasyon uygulamalarının, sosyo-kültürel ve ekonomik açıdan gelişme, çalışma veriminin artması, beden ve ruh sağlığının korunması, zararlı davranışlardan kaçınma, sağlıklı bireyler yetiştirmesi gibi konularda önemli ölçüde olumlu etkilerin olduğunu ortaya koymuştur(Yetiş, 2000).

Çalışma ve rekreasyonu insan yaşamının iki temel işlevi olarak görmekte, bu iki işlev arasındaki dengenin insanın mutluluğuyla bağlantılı olduğunu vurgulamaktadır(Altunöz, Tırıl ve Arslan, 2014). Araştırmacılar rekreasyonel etkinliklerin insan sağlığına faydalı olduğunu ve bu nedenle iş aralarıyla bu etkinliklerin birleştirilmesinin yararlı olacağı belirtmektedirler. Lindholm göre bir kişinin işine odaklandığı zaman sınırlıdır. Bunun yanı sıra insanlar 3,5 yada 4 saat boyunca etkili ve yaratıcı olabilir. Lindholm konsantrasyonu ve enerjiyi geri kazanmak için işteki araları etkin kullanmanın büyük faydaları olduğunu belirtmektedir. İşin bir sonraki kısmında molaların kalitesinin insanların ilgisini etkileceğini vurgulamaktadır(Schweiger, 2014).

Björk günlük iş yaşamında insanların çok stresli olduğuna inanmaktadır. Ona göre stresten kurtulmak için yapılan rekreasyonel etkinliklere olan ihtiyaç son birkaç yıl boyunca git gide artmıştır. Bu yüzden, zaman zaman ruhun arınması gerekmektedir. İş gücü esnasında çalışanların nefes almalarına izin vermek örgüte çeşitli faydalar sağlayacaktır, bu şekilde çalışanlar işine daha iyi konsantre olacaktır. Çalışanlar stres ve stresli durumlarla başa çıkmayı daha iyi öğrenecektir. İyi şekilde değerlendirilmiş molalardan sonra çalışanlar daha mutlu olma eğiliminde olacaktır. Böylelikle konsantrasyon, iş verimliliği ve problemleri çözme yeteneği artacaktır(Schweiger, 2014).

1.10.İşyeri Rekreasyonu

Toplumların ekonomik açıdan güçlü olmaları, kamu ve özel kuruluşlarda çalışanların iş verimlilikleri ve üretim kalitesine bağlıdır. Çalışanlar yoğun iş temposu içinde çeşitli fiziksel ve ruhsal sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu yüzden işyerlerinde çalışanların iş dışında hem yaşam kalitesini arttırmak hem de iş monotonluğundan kurtulmak için

katıldıkları rekreasyon etkinlikleri işyerleri için yalnızca ekonomik bir kazanç değil aynı zamanda işyeri imajı içinde oldukça önemlidir(Kesim, 2016:131).

Çalışanların boş zamanlarını etkin bir şekilde değerlendirilmesi önemlidir. Buna bağlı olarak bireyler çalışma hayatının neden olduğu stres ve yorgunluktan kurtulacak ve sosyal ve kişisel yaşamda daha mutlu ve başarılı olacaklardır. Çalışan bir insanın başarılı kabul edilebilmesi için, iş yaşamında olduğu kadar sosyal hayatta da başarılı olması, çeşitli hobilere sahip olması ve özel hayatına yeterli zaman ayırabilmesi gerekir(Aydoğan ve Gündoğdu, 2006).

Rekreasyon bireylere yönelik bir olgu olarak görülmesine rağmen bireylerin iyi bir şekilde motive edilmesi onların yalnızca özel hayatı değil aynı zamanda iş hayatını ve performansını etkilemesiyle birlikte işyeri rekreasyonu ortaya çıkmıştır. İşyeri rekreasyonunun kökenleri 1800' lü yıllara dayanmaktadır.

19. yüzyılda boş zaman kavramı, katı çalışma kuralları ve uygun olmayan koşullar altında düşük ücretle çalıştırılan işçiler gibi durumların yaşam kalitesi ile doğrudan bağlantılı olduğunun fark edilmesi ile ortaya çıkmıştır. Boş zaman kavramı kendi içinde başka kavramların türemesine sebep olmuştur. Değişen sosyal güçler, eğitim seviyesi ve refah düzeyinin artması, boş zamanın kabul edilmesi gibi durumlarla karşı karşıya kalınca resmi olarak işyeri rekreasyonu programlarını uygulamaya başlanmıştır. 19. yüzyılın ilk yarısından itibaren her geçen gün daha çok kurum işyeri rekreasyonunun faydalarının farkına varmaya başlamıştır(Gardner, 1971).

19. yüzyılın sonlarına doğru Amerika'da işyerlerindeki olumsuz çalışma koşullarını ortadan kaldırmak amacıyla çalışanlara yönelik çeşitli faaliyetler düzenlenmeye başlamıştır. Sanayileşmiş ülkelerde çalışma şartlarının değişmesi ve teknolojik gelişmeler sonucu insanlar, daha kaliteli ve sağlıklı bir yaşam sürdürme arayışına başlamıştır. Endüstriyel yapı büyüdükçe işveren ile iş görenler arasındaki ilişkiler de gelişmeye başlamıştır. Büyük ölçekli bir iş yerinde genel müdürün direktiflerinin bir alt düzeydeki yöneticiyi aşarak en alt seviyedeki iş görenlere ulaştığı görülmektedir. Bu durum, bazı iletişim sorunlarını da beraberinde getirmektedir. Diğer taraftan bilim ve teknoloji hızla geliştikçe, buna ek olarak toplu üretime geçildikçe, çalışanlar farklı işler yapmak yerine tek düze ve monotonlaşan işlerini gerçekleştirmeye başlamışlardır. Bu yüzden iş veriminde

düşüşler yaşanmıştır. Çalışanları bu gibi sıkıntı ve monotonluktan uzaklaştırmak ve işyeri içindeki iletişimi güçlendirmek için, endüstriyel kuruluşlarda çeşitli rekreasyon programları uygulamaktadırlar(Wilson,1979:46).

İşyeri programları kapsamında tansiyon kontrolleri, sağlık riski kontrolleri, alkol ve bağımlılık yaratıcı maddeler ile ilgili yayınlar yayınlamak, sigarayı bırakma programları, kilo verme ve doğru beslenme yönetimi, fitness ve egzersiz etkinlikleri, stres yönetimi programları, kanser görüntüleme ve kontrol, sportif turnuvalar, stresle baş etme eğitimleri, meslek hastalıkları ve bilgisayar kullanımından kaynaklanan rahatsızlıklarına karşı bilinç oluşturma programları işyeri hizmet ve programları dâhilinde sayılabilecek etkinliklerdendir(Hacıoğlu, Gökdeniz ve Dinç, 2003:58).

İşyeri rekreasyonu kavramı ülkemizde çok yeni bir kavram olmasına rağmen, birçok kamu ve özel şirketlerinde farklı boş zaman etkinliklerinin düzenlendiği görülmektedir. Birçok şirket örgüt içinde çalışanlarına yönelik turistik amaçlı geziler, doğum günü etkinlikleri, spor müsabakaları, sinema, konser gibi kültürel etkinlikler düzenlemektedir. İşyeri rekreasyonu çalışanların emek harcayarak düzenlediği bir şey değildir. İşyeri rekreasyonu profesyonel kişiler tarafından hazırlanan etkinliklerdir. Bu etkinlikler, çalışanların motivasyonunu arttırmaya yönelik olmakla birlikte, katılım kişinin isteğine bağlıdır.

1.10.1. İşyeri Rekreasyonun Amacı ve Özellikleri

İşyeri rekreasyonu yalnızca örgüt içinde çalışanları kapsamaz, aynı zamanda onların eş ve çocuklarına, örgütten emekli olanlara da çeşitli rekreasyon etkinlikleri sunmaktadır. İşyeri rekreasyonu çalışanların verimliliğini ve örgüte olan bağlılığını artırma noktasında oldukça önemlidir. Bu yüzden örgütün bu etkinlikleri iyi bir şekilde organize etmesi gerekmektedir. İyi bir şekilde düzenlenmiş rekreasyon programları hem çalışana hem de örgüte büyük katkı sağlayacaktır. İşyeri rekreasyonu işveren ve çalışan açısından birçok amaçla düzenlenebilir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışanların hem bedensel hem de ruhsal yönden sağlığını korumak
- Çalışanlar ve işverenler arasındaki iletişimin gelişmesini sağlamak
- Çalışanların işe ve örgüte olan bağlılığını arttırmak
- Çalışanların sorumluluk bilincinin gelişmesini sağlamak

- Takım ruhunun gelişmesine katkı sağlamak
- Çalışanların motivasyonunu arttırmak
- Çalışanların verimliliğini arttırmak

İş ortamındaki streslerin artması, insanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını tehdit etmekte ve iş gücü kayıplarına neden olmaktadır. Rekreasyon programlarına katılan kişiler, işlerinde daha iyi performans göstermekte ve işlerine daha çok katkıda bulunmaktadır. Böylece rekreasyon programları hem çalışanların yaptıkları işten memnun olmalarına, hem de iş üretimine miktar ve kalite olarak katkıda bulunmalarını sağlamaktadır(Zorba, 2000).

Çalışma odaklı gerçekleştirilen aktivitelerin temel amacı üretimi arttırmak ve ürün kalitesi yükseltmektir. Çalışma dışında yapılan etkinlikler de hemen hemen bu amaca hizmet eder. Başka bir deyişle, çalışan bir bireyin hem beden hem de ruh sağlığının korunması onun işyerinde daha verimli olmasını sağlayacaktır. Bu açıdan bakıldığında konunun ekonomik boyutları ele alınır. Sosyal boyutu ise, hem büyük gruplar için eşdeğer ve birden fazla iş olanağı oluşturup hem de boş zaman sürecinde yeni becerilerin kazanılması ve bilginin üretilmesi noktasında katılımın sağlanması bulunmaktadır. İş ve boş zamanın birlikte değerlendirilmesinin üçüncü boyutunu çevresel ve fiziksel amaçlar oluşturmaktadır. Yani, işyerlerinde rahat çalışmayı sağlayacak ortamlar yaratılmalı ve çalışma dışı etkinlikler için sosyal ve fiziksel mekanların bir arada olduğu mekanlar oluşturulmalıdır. Böylece insanlar bu gibi bir çevrede birbirleriyle daha yakın iletişim kurabilecek ve bu sayede ilişkileri gelecektir. Öte yandan bireyin çevresine olan yabancılaşması azaltacaktır(Tankut, 1973).

1.10.2. İşyeri Rekreasyonu Program ve Hizmetleri

İşyerlerinde uygulanan etkinlikler aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir(Kesim,2016:137):

Sağlık ve Esenlik Temelli Aktiviteler: Periyodik tıbbi kontroller, aşı günleri gibi önleyici sağlık hizmeti amaçları aktiviteler; kan bağışi kampanyaları gibi toplumsal fayda ve sosyal sorumluluk projeleri; alkol, sigara, teknoloji ve bahis oyunları bağımlılığı gidermek amaçlı yapılan bağımlılık ile ilgili projeler, stres yönetimi seminerleri; çalışanların yaşam kalitesini arttırmaya yönelik olarak yapılan ev ekonomisi ve zaman yönetimi gibi seminerler; sağlıklı beslenme ve kilo verme seminerleri; doğum öncesi ve sonrası eğitim seminerleri.

Eğitim ve Kültür Temelli Aktiviteler: Aile içi Őiddetin nlenmesi için düzenlenen sosyal içerikli eğitim seminerleri; kütüphane ve elektronik kütüphane kullanımını teşvik seminerleri; el sanatları ve bilgisayar kullanımı gibi eğitim amaçlı etkinlikler; çalışanlar ve aileleri için yabancı dil eğitimi; doğa gezileri.

Spor ve Fiziksel Temelli Aktiviteler: Sportif beceri kursları, sportif turnuvalar, açık hava ve doğa sporları, çalışanların çocukları için spor okulları.

Eğlence ve Hizmet Temelli Aktiviteler: Elektronik oyun grupları, kır gezileri, piknik organizasyonları, serbest giyinme günü, doğum günü partileri gibi.



2. BÖLÜM

YABANCILAŞMA KAVRAMI İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

2.1. Giriş

Bu bölümde de örgüt ve yabancılaşmanın kavramsal çerçevesi, tarihsel gelişimi, örgütsel yabancılaşma kavramı, örgütsel yabancılaşmanın boyutları açıklanacaktır. Daha sonra ise yabancılaşmaya neden olan etmenler ve yabancılaşmanın doğurduğu sonuçlara değinilecektir. Son olarak literatürde yabancılaşmayla ilgili çalışmalara yer verilecektir.

2.2. Örgüt Kavramı

İnsanoğlunun ihtiyaçları sonsuzdur. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte de bu ihtiyaçlar çeşitlenmiştir. İhtiyaçlardaki bu çeşitlenme yaşamın her alanına girmiştir ve yeni örgütlerin oluşmasına neden olmuştur.

Örgüt denilince akla gelen ilk şey insandır. İnsan ise yaptığı eylemleri anlamlar üzerine inşa ederek gerçekleştirir. Bulunduğu örgütün içinde de insan yapmış olduğu eylemlerini anlamlar üzerine inşa eder. Bu koşulda örgüt yönetiminin yapması gereken ilk şey;örgütte bulunan üyeleri ortak bir amaç doğrultusunda bir araya getirmek ve örgüt içindeki bütünlüğü sağlamaktır(Şahal,2005).

Kelime kökeni olarak incelendiğinde örgüt “uzuv” anlamına gelen Yunanca “oragon” kelimesinden türetilmiştir. Uzuv, bir canlının veya bir bütünün hayatını devam ettirebilmesi için ihtiyaç duyduğu bir işlevi ifade eden bir kısımdır. Örgütler için uzuv ya da organ, belirli faaliyetleri gerçekleştirmek üzere ortaç amaçlar doğrultusunda kurulmuş bir parçasıdır(Gürüz ve Gürel, 2006:13).

Örgüt, ortak amaçların gerçekleşmesi için örgüt çalışanlarının yapmış olduğu faaliyetleri koordine etmektir. İnsanların istedikleri hedeflere ulaşmasında örgüt sosyal bir araçtır. Örgüt içinde bulunan üyelerin ortak amaçlar doğrultusunda bir çatı altında toplanmasında iletişim hayati bir rol üstlenir. İletişim örgüt üyelerinin neyi niçin yapmalarını izah eden, örgüte karşı sorumluluk duygusunu güçlendiren bir araçtır(Dönmez, 2009). Örgüt, iş ve

görev dağılımı bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak bir amaç için bir grup insan faaliyetlerinin akılcı bir şekilde koordinasyonunun sağlanmasıdır(Schein, 1980: 11).

Ulaşılmak istenen hedeflerin gerçekleştirilmesi için örgüt üyelerinin karşılıklı iletişimi sonucunda oluşturulmuş, sınırları çizilmiş sosyo-ekonomik ve politik yapılardır(Saruhan ve Yıldız, 2009:1). Örgüt içerisinde bulunan birimlerin ve örgüt üyelerinin tüm ihtiyaçlarını tek başına karşılaması söz konusu değildir. Bu yüzden örgüt; örgüt üyelerinin bir araya gelip görevlerinde uzmanlaşmaya, iş bölümüne gittiği, görev ve sorumluluklarının yanı sıra kaynaklarında paylaştığı ve uyum içinde yürütüldüğü, girdi-çıkıtının olduğu açık bir sistemdir(Çınar, 1999).

Amita Etzioni örgütün doğru olarak anlaşılabilmesi için özelliklerinin bilinmesi gerektiğini düşünür. Bu özellikler şu şekildedir(Şenel,2008):

- Ortak hedeflerin gerçekleştirilmesi için iş bölümü, uzmanlaşma ve sorumlulukların olması
- Örgütün yapmış olduğu eylemleri kontrol eden denetim mekanizması vardır.
- Performansı ve iş verimliliği düşük olan örgüt üyelerinin yerine yeni üyelerin alınması.

Uygur(2009:6)'un yapmış olduğu bir başka tanıma göre örgüt ‘‘ortak çaba harcayarak bir işi başarmak için bir araya gelen ve her birinin faaliyet bütünü içinde belirli görev, sorumluluk ve yetkileri bulunan birey ve gruplar arasındaki ilişkileri temsil eden yapı’’dır. Örgütlerin dünya üzerinde gittikçe rolünün artması insanlar arasında önemi konusunda tartışmaya yol açmıştır ve örgüt ve yönetimi sosyal bilimlerin konusu olmuştur. Zaman geçtikçe örgüt ve yönetimi bağımsız bir bilim dalı haline gelmiştir(Öztaş,2014:44).

Örgütlerin önemi şu şekilde açıklanabilir(Daft, 2001:13).

- Belirli hedefleri gerçekleştirmek için kaynakların bir araya gelmesini sağlar.
- Yeniliğe açık bir sistemdir.
- Üretim esnasında verimliliğe önem verir.
- Modern teknoloji kaynaklarını kullanır.
- Değişen çevre koşullarına karşı uyum sağlayabilir.
- Örgüt yöneticileri, örgüt çalışanlarının ve müşterilerinin memnuniyetine önem verir.

Çalışanların uzman olduğu konulara göre sınıflandırılması, sosyal sorumluluk gibi konularla meşgul oldukları için yeni fikirler geliştirirler.

Örgüt; farklı amaçların, farklı değerlerin, farklı çıkarların bir araya geldiği bir yapıdır. Pfefter ve Salancik, bu şekilde tanımlanan bir örgütün ‘’etki ve denetim pazarı’’ olarak ifade edilebileceğini ve araştırılabileceğini söyler(Öztaş,2015:40). Eğer bir örgüt hedeflerini gerçekleştirmek istiyorsa sadece kaynakları elinde bulundurması yeterli olmaz aynı zamanda bunları etkili ve verimli bir şekilde kullanması gerekir. Bunun içinde örgütler insan kaynaklarını ve fiziksel kaynakları düzenli bir şekilde bir araya getirmelidir.

Örgütler çeşitli amaçlarla kurulurlar. Ama en sık rastlanan örneklerinden biri ticari hedeflere ulaşmak ve kar elde etmek için oluşturulan örgütlerdir. Kar amaçlı örgütler, topluma fayda sağlayacak şekilde mal ve hizmet üreterek kar sağlayan yapılardır. Ama bazı örgütlerin toplumun ihtiyaçlarının karşılarken kar elde etme amacı olmayabilir. Sivil toplum kuruluşlar, dernekler, vakıflar örnek olarak verilebilir.

2.3. Bir Kavram olarak Yabancılaşma

Yabancılaşma toplum bilimlerinde, özellikle sosyoloji ve psikolojide en önemli kavramlardan biridir ve bu kavramın alanlar ve kuramcılar arasında farklı anlamları vardır. Bazıları onun modern ve endüstri toplumuna ait olduğunu düşünürken bazıları Antik Yunan ve Hristiyanlığın literatüründen gelen eski ve tarihi bir olgu olduğunu belirtmektedir(Valadbigi and Ghobadi, 2012).

Grekçe ‘alloiosis’ ve bundan türetilen Latince ‘alienatio’ sözcükleri yabancılaşma kavramının kökenini oluşturmaktadır.‘Alienatio’ anlamını, bir şeyi başkasının kılmak anlamında ‘alienare’ fiilinden alırken ‘alienare’ , başkasına ait olmak ve başkası ile ilgili olmak anlamında ‘alienus’tan türemiştir. Alienus’un kökenini ise ‘başkası’ anlamına gelen ‘alius’ oluşturmaktadır. Yabancılaşmanın kökenini oluşturan bu sözcükler ekstasis, yani , ‘esrime, kendinden geçme, benliğinin ‘dış’ına çıkma anlamlarını içerirken, kavram Klasik Antikite sonlarına doğru ve Helenistik devirde, ‘Bir ve tek olan’la, yani ‘Tanrı’yla bütünleşme anlamında kullanılmaya başlanmıştır(Ertoy, 2007:18).

Kavram olarak “yabancılaşma” kişinin kendini bütün olarak hissedememesine ve bilincine yönelik bölünmelere yol açan eylemler ve deneyimler olarak ifade edilebilir(Bonjean ve

Grimes, 1970). Başka bir deyişle, bireyin içinde yaşadığı topluma, çevreye olan kontrolünün azalması ve bunun beraberinde bireyin gitgide yalnızlaşması ve çaresiz hissetmesi haline denilir(Özbudun, Markus ve Demirer, 2008:13). Psikologlar ise yabancılaşmayı kaygının artması, benliğin kaybolması, umutsuzluk ve yalnız olma hissi diye tanımlarken; sosyologlar çevreden kopma, kurallara uymama şeklinde tanımlanabilir(Tokmak, 2014).

2.4. Yabancılaşma Kavramının Tarihsel Gelişimi

2.4.1. Hegel ve Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramını ilk kullanan teorisyen Hegel'e göre yabancılaşma insanın ruhu ve bedeni arasında bir ayrım neticesinde ortaya çıkmaktadır. Birey ilk olarak kendisine ve daha sonra içinde bulunduğu çevre yabancılaşmaktadır. Birey kendisini düşünmeyen, hisleri olmayan bir varlık olarak görmektedir(Gökçen ve Çavuş, 2014).

Hegel' göre düşünme süreci Geist ismini verdiği bağımsız bir şeydir. Eğer Geist, dünyanın kendi içinde olduğunu kavramıyorsa yabancılaşmaya başlar. Yabancılaşma insanları kendi bilinçlerine sahip oldukları, kendi çevrelerinin Geist'ten dolayı ortaya çıktığını anladıkları takdirde yabancılaşma son bulur. Kısaca Hegel'e göre yabancılaşma, bireyin etrafında bulunan bütün nesnelerin Geist'ten kaynaklandığını görememesi ve anlamaması durumudur(Durcan, 2007). Onun felsefesinde birey ve toplumların bir araya gelmesi, bir kopmayla, bir yabancılaşmayla gerçekleşir(Sayer, 2003).

Hegel'e göre insan yabancı bir varlıktır, esas olan şey doğadır. İnsan kültür vasıtasıyla doğaya geri dönmeye çalışır, ama bu imkansızdır. Hatta efendi ile köle arasındaki bağ, aslında efendinin kölelerin yapmış olduğu hizmetlerinin kölesi olması yabancılaşmayı ebedi yapar(Hegel, 2011:23).

2.4.2. Feuerbach ve Yabancılaşma

Feuerbach'a göre yabancılaşmanın temelinde din vardır ve yabancılaşmanın nedeni Tanrıdır. Yabancılaşma sorunu, insan aklının Tanrı ve dünya arasındaki bağın kopması durumudur(Overend, 1975).

Ona göre din, insanın oluşturmuş olduğu değerler bütününden ortaya çıkar. Feuerbach'a göre yabancılaşma, insanın kendi özünü nesneye dönüştürerek Tanrıyı var etmesi ve ardından var ettiği Tanrıyı yücelterek onun kölesi haline gelmesidir. İnsanların üretmiş olduğu fikirler Tanrının ürünüymüş gibi görülmeye başlar ve insan kendi özünden uzaklaşır. Bunun sonucu olarak insanın hayatının gayesi maddi olmaktan ziyade Tanrısal olmaya başlar(Marx,1978:64).

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" şeklinde belirtmiştir(Aydın, 2000:190).

Diğer bir deyişle, insanlar en iyi taraflarını, tanrı anlayışlarını gösteriyordu ve bu sayede insanlıklarından kurtulmuş oluyorlardı. Dinde özünü yok sayma, öbür taraf fikri, tanrıya göre özünü aşağılayan, hor gören bir insan sayılırdı. İnsan ancak Tanrı düşüncesinden kurtulmak ve Tanrıya vermiş olduğu temel belirtileri geri aldığı takdirde yabancılaşmayı aşabilirdi(Sanberk, 2003:30).

Ama daha sonra bu kavramı enine boyuna düşünüp, tartışan ve onu geliştirip ilk kullanan kişi Karl Marx olmuştur.

2.4.3. Marx ve Yabancılaşma

Örgüt üyelerinin yabancılaşması, iş için yapılması gerekenler ile örgüt üyesinin kendi öz doğası ile uyum sağlamaması noktasında ortaya çıkar. Marx'ın bakış açısına göre örgütsel yabancılaşmanın esas nedeni kapitalist sistemdir. Mal ve hizmetlere ilişkin üretim araçlarının bir kişiye ait olduğu bir sistem içerisinde insanın yabancılaşmaması neredeyse imkansızdır. Çalışanlar kapitalist sistem içerisinde sarf etmiş olduğu iş gücünü belli bir para karşılığında satmakta ve bu iş gücü üzerinde denetim ve kontrolü sağlamamaktadır. Bu durum, insanı üretim süreçlerinde bir araç haline getirmektedir(Kaya ve Serçeoğlu, 2013).

Yabancılaşma kapitalist sanayileşmenin kaçınılmaz bir sonucuydu. Marx yabancılaşmanın üretim ilişkilerinde ortaya çıktığı kabul eder. İşçiler iş gücü piyasasında yaratıcı olan güçlerini satarlar ve bunun sonucu olarak yalnızca ürün üzerindeki kontrolü ve üretim aşamasındaki rollerini kaybetmezler aynı zamanda benliklerini ve diğerleriyle olan ilişkilerini de kaybederler. Bu bakış açısından yabancılaşma üretim araçları üzerindeki “özel mülkiyetin” sonucudur. İşçiler mal olma seviyesine kadar düşer ve hatta en sefil mal olur(Marx,1978:80).

Karl Marx’ın ortaya attığı yabancılaşma düşüncesi “soğuma” ve “şeyleşme” denilen iki kavram üzerine kuruludur. Soğuma, bireyin içinde bulunduğu toplumdan ve çevresinden uzaklaşma hissi yaşadığı bir durumdur, birey kendini oraya ait hissetmez. Şeyleşme ise, bireylere bir nesne olarak davranıldığı, öz-benliğini kaybettirmeye yönelik yapılan psikolojik baskıları içinde barındıran bir durumdur. Böylece kişiliği bir türlü oturmayan insan modeli oluşur(Tanrıverdi ve Kahraman, 2016).

Hegel’in görüşünün tersine Marx ve Feuerbach yabancılaşmanın içinde bulunduğu dönemin temel özelliklerini taşımakta olduğunu ve insanların bundan kurtulabilmesi için yabancılaşmanın bütünüyle ortadan kaldırılması gerektiğini düşünmüştür. Ancak Marx, emekçi sınıfının çıkarlarını savunan biri olarak yabancılaşmayı kapitalist sistem içerisinde oluşturulmuş, yabancılaşmış bir emek şekli olarak ele almıştır (Marx, 1978:73).

Yabancılaşma denilen olgu insanlık tarihi kadar eskidir. Marx’ göre yabancılaşma süreci insanı insan olmayana dönüştürmeyi içermektedir. Ona göre, klasik iktisatçılar bazen açık bir şekilde insanın yabancılaşmasına neden olan sosyo-politik ve ekonomik süreçleri ve yapıları yasal hale getirerek baskı kurumların devam etmesine katkıda bulunmuşlardır. Marx’ın kapitalist sistem içinde bulunan toplumun çalışma hayatına dair yapmış olduğu en önemli çalışmalarından biri yabancılaşmanın kapitalist bir şekilde üretim yapan toplumlarda meydana geldiğini dile getirmesidir(Tükel,2012).

Marx Kapital(1986) adlı eserinde yabancılaşmanın boyutlarından biri olan “insanın kendi özünden uzaklaşması”nı belirtmek için yabancılaşma kavramının yerine “meta fetişizmi” ni kullanmıştır. Genel bir ifadeyle meta fetişizmi kapitalist sistem içerisinde emek ürünlerinin meta haline dönüşmesi ve bu emek ürünlerinin yalnızca kavranabilir değil aynı zamanda kavranamaz toplumsal şeyler haline gelmesidir. Sosyo-ekonomik ve kültürel bir

içeriğe sahip olan meta fetişizmi toplumsal ilişkilerin maddi yapısal unsurlarını gösterir. Kapitalist sistemde metalar insan ihtiyaçlarını karşılamak yerine kendisi bir amaca dönüşür. İnsan ihtiyaçlarının dışında alınması için zorlanır. Bu, insanın yalnızca ufkunu daraltmaz aynı zamanda kapitalizmin bir kurbanı olur. Böylece kapitalist sistem içerisinde kendine ve kendi gerçeklerine yabancılaşır(Yılmaz ve Sarpkaya, 2009).

O’Leary, Marx’ın teorisini ayakkabı yapan biri ile ayakkabı fabrikasında çalışan işçi örneğini vererek açıklamaya çalışır. İlki, ayakkabı yaparak motivasyon ve gurur sağlar ve diğer çalışanlar kadar tüketicilerle iletişim kurar. Ancak ikincisi ise taşıma bandında görevlendirilmiştir. Onun yaratıcılığı ne bilinir ne de bundan yararlanır, emeğinin karşılığındaki ürünü ne sahiplenebilir ne de gurur duyabilir ve o kendi benliğinden olduğu kadar başkalarından da uzaklaşmıştır(O’Leary, 2007:53).

2.4.4. Fromm ve Yabancılaşma

Fromm yabancılaşma kavramına nevroz kavramıyla yeni boyut getirmiştir. Başka bir ifadeyle, yabancılaşmaya psikanalitik bir anlam kazandırarak, kavram daha anlaşılır hale gelmiştir. Ona göre davranışlarda meydana gelen her bozukluk yabancılaşmanın sonucu olabilir. Çünkü nevroz; bir arzu ve isteğin tüm benlikten ayrılarak üstün duruma gelmesidir(Akyıldız, 1998).

Fromm’a göre yabancılaşma denilen şey peygamberlerin “puta tapma” dedikleri olaydır. Puta tapan bir insan kendisinin yapmış olduğu putun önünde diz çöker. Puta tapan insanların putları insanlar tarafından yapılır ve bunlar ya altındır ya da gümüştür. Hem puta tapan insanlar hem de onu yapan insanlar puta benzer. Eğilerek puta tapma olayı bir tür yabancılaşmadır.

Neredeyse her zaman sevgi denilen şey, bu tapıcı yabancılaşma olgusundan başka bir şey değildir. Tek fark puta değil insanlara tapmaktır(Yeniçeri,2009:63).

Fromm (1982) yabancılaşmayı, bireyin kendini bir yabancı gibi hissettiği tecrübe biçimi olarak tanımlar. Birey, kendini eylemlerinin yaratıcısı olarak görmez, bunun yerine yaptığı eylemlerinin ve bunun sonuçlarının taptığı efendileri sayesinde gerçekleştiğini düşünür.

Yabancılaşmış olan biri yalnızca çevresinden değil aynı zamanda kendisinden de kopmuştur(Fromm,1982:135).

Fromm (1996) insanın içinde bulunduğu durumu yabancılaşma kavramına göre şöyle açıklamıştır: Modern insana göre insanın kendisi, diğer insan, doğa ve eşya gibi dünyaya ait olarak varlıklar giderek yabancılaşmaya başlamıştır. İnsan artık kendini sevmeyen, hissetmeyen ve düşünmeyen bir varlık olarak görmektedir. İnsan artık edimlerinin öznesi olarak yaşamamaktadır. Ama, kendisinin yapmış olduğu şeylerden ve yaratma yeteneğinin dışı vuruk görünümünün bir nesnesi olduğu oranda kendisiyle ilişki kurmaktır. Fromm'a göre bilhassa gelişmekte olan ve gelişmiş olan toplumlardaki üretim ve tüketim ilişkileri içinde bulunan küçük veya büyük esnaf, satıcı, tüccar ve hizmet sektöründe bulunanların neredeyse hepsi yabancılaşmaktadır(Bayındır, 2002).

2.4.5. Herbert Marcuse'a ve Yabancılaşma

Herbert Marcuse (1968: 20-33) yabancılaşmayı, “hızla gelişen üretim teknolojisi (otomasyon) nedeniyle, el emeği giderek üretimdeki yerini yitirmiş ve kullanılan makineler da her geçen gün daha az iş gücüne ihtiyaç duyar hale gelmiştir. Üretim sürecinin mekanik hale gelmesi ve hayatın bütününe yayılması ise, insanı tüketen, sersemleten, insanlık dışı bir kölelik halidir” şeklinde yorumlamaktadır.

Marcuse'a göre yabancılaşma her dönemde var olmuştur. O, yabancılaşmayı Marx'ın belirlediği olduğu şekilde kabul eder, fakat buna yeni bir bakış açısı kazandırır. Marcuse endüstriyel toplumlardaki yabancılaşma türlerine odaklanmıştır. Marx genel olarak üretim süreçlerine odaklanırken, Marcuse aynı zamanda tüketim süreçlerinde de yabancılaşmanın olduğunu gözlemlemiştir.

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, 1969:22).

Marcuse kapitalist sistemin bireyin kendisini ifade etmesini ve sosyalleşme imkanı sağlayacak zaman bırakmadığını söylemektedir. Marcuse'e göre kapitalist sistem içerisinde insan zamanının çoğunu çalışarak ve bunun sonucu olarak yorgun düşen bedenini dinlendirerek geçirmektedir. 21. yüzyılda ise bireyin ihtiyaçları niteliksel değil niceliksel olarak artmıştır. Bu yüzden bireyin diğer insanlarla ve dış dünyayla doğrudan bir iletişim kurabilmesi için zamanı yoktur ve doğrudan iletişim kuramayan birey bu ihtiyacını kitle iletişim araçlarıyla karşılamaktadır (Marcuse, 1969:25).

Ona göre, gelişmiş olan toplumlar birey üzerinde baskı kurmaya çalışır. Bu toplumlar varlığını sürdürebilmek ve birey üzerinde kontrol sağlamak için teknolojiyi kullanır. Teknolojinin gelişmesi ve işgücündeki verimliliğin artması toplumların refah seviyesinin artmasına sebep olur. Toplumdaki bireylerin daha yüksek standartta yaşam kalitesinin olması tüketiminin ve hatta ihtiyaçların artmasına yol açar. Bunun sonucu olarak, gelişmiş olan toplumdaki bireyler gereksiz bir şekilde tüketir ve üretim ihtiyacı ortaya çıkar (Marcuse, 1969:50).

2.4.6. Durkheim ve Yabancılaşma

Durkheim anomi kavramını açıklayarak yabancılaşma kavramına dolaylı bir şekilde değinmiştir. Modern toplumlarda insanların bilerek ve isteyerek hayatlarına son vermesi, onların içinde buldukları toplumdan ne derecede uzaklaştığını ve sıkıldığını gösterir.

Durheim'e göre iş bölümü üzerine inşa edilen toplumsal farklılaşma birey üzerinde toplumsal baskıya dayalı mekanik dayanışmadan ziyade organik dayanışmaya bırakmaya sebep olur. Başka bir deyişle sanayi toplumlarında yabancılaşma süreci bir sorun teşkil eder ve iş bölümü dayanışma olmadan yapıldığında yabancılaşma ortaya çıkar (Özbudun, Markus ve Demirel, 2008:30).

İş bölümü sorunsuz bir şekilde işlediği zaman, bireyler kendi yapmaları gereken şeyden memnun olurlar ve bunu daha iyi bir hale getirmek için çaba sarf ederler. Ama toplumun hızlı bir şekilde refahının yükselmesi ya da çöküntü yaşaması halinde, toplum bireyin arzu ve istedikleri üzerindeki kontrolünü yitirir, kontrol mekanizmaları bireysel açıdan geçerliliğini kaybeder. Toplum içerisinde birden bire gerçekleşen bu çöküntü ya da bu zenginleşme sırasında, bireyin toplumsal olarak kendi üzerinde denetimi azalır.

Gerçekleşebilir olan olasılıklar ile olanaksız olanlar ya da hak ve hukuka uygun davranma ile adaletsiz olma arasındaki sınır yok olur. Toplum tarafından kontrol edilemeyen intiharlar yönünü bulamaz. Böylece düzen bozulur ve anomi gerçekleşir.(Özbudun, Markus ve Demirel, 2008:31).

2.4.7. Seeman ve Yabancılaşma

Seeman (1975) yabancılaşmanın toplumsal yapıya ve bireyin kişiliğine bağlı olarak ortaya çıkan psikolojik bir bozukluk olduğunu belirtmektedir. Yabancılaşma kavramı içerisinde iki farklı eleştiri vardır. Bunlardan birincisi yabancılaşmış iş(tatmin etmeyen iş)'tir. Seeman örgütsel yabancılaşma kavramının modern-endüstri toplumu arasında sıradan bir durum olduğunu belirtmektedir. Bu durum; bireyin çalışma hayatında önemli bir yere sahiptir. Yabancılaşma insan potansiyeline yönelik olan ahlaksızlığı kabul etmemektedir. Bunun yanı sıra, Seeman'a göre modern toplum içerisinde yabancılaşmış bireylerin sayısının çok fazla olması nedeniyle, yabancılaşma durumu hem bireysel bir olgu hem de toplumsal bir olgu olarak ele alınmalıdır.

İkincisi ise yabancılaşmış işin sonuçlarıdır. Seeman, yabancılaşma olgusunun ırk ayrımı, zamanı boşa geçirme, toplumsal hareketlilik gibi birçok sonucu olduğunu ifade etmiştir(Seeman,1967). Seeman'a göre yabancılaşma kavramı ile ortaya çıkan en büyük sorun, kavramın tek, açık ve anlaşılır bir tanımın yapılamamasıdır. Buna bakarak, Seeman kendi oluşturduğu yöntemin test edilebilir varsayımlar ortaya koymaya çalıştığını ileri sürmektedir(Seeman, 1983).

Seeman'ın örgütlerdeki yabancılaşmanın ortaya çıkmasını sağladığını iddia ettiği beş boyutu şu şekilde ifade edebiliriz(Yeniçeri, 2009: 142):

Güçsüzlük: Bireyin, kendi davranışının istediği sonuçları elde etmesini sağlayamayacağına ya da aradığı desteği bulamayacağına ilişkin olumsuz algılamalarından, beklentisinden kaynaklanan duygudur.

Anlamsızlık: Bireyin kendi davranışlarını, önceden tahmin etmede kolaylık sağlayacak olan şekilleri, formları ve işaretleri çözme becerisinde olmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda birey neye inanacağına karar veremez.

Normsuzluk: Toplumca belirlenen amaçlara varabilmek için gerekli yükselmeyi sağlayacak araçların yetersizliği karşısında, bireyi topluca yukarılara tırmandıracak yaygın ve güçlü baskıların olduğu toplumlarda çoğalmaktadır. Bu durumda da birey kanunsuz ve meşru olmayan araçlar kullanabilir. Kanunlardaki boşluklar normsuzluğa sebep olan önemli durumlardır.

Çevreden Uzaklaşma: Toplum tarafından yüksek değer verilen şeylere, bireylerin düşük değer vermelerinden kaynaklanan durumdur. Bu durumda kişi yalnızca yasal araçları reddetmekle kalmayıp grubun ve örgütün hedeflerini de reddediyor ise o zaman yalnızlık daha da artmaktadır.

Kendinden Uzaklaşma: Bireyin şimdiki durumunun, toplumsal şartların uygun olması halinde daha iyi olabileceği ve mevcut durumun kötü olduğuna inanmasından kaynaklanan hali ifade eder.

2.5. Örgütsel Yabancılaşma

İnsanlığın varoluşundan beri insanlar belirledikleri amaçları gerçekleştirmek ve yaşamını daha rahat bir şekilde sürdürmek için birlikte yaşamıştır. İnsanlar hayatlarını bir arada sürdürmelerine rağmen, ihtiyaçları artmaya ve değişmeye başlamıştır. Bununla birlikte örgüt ve iş hayatı da değişmiştir. Teknolojisinin gelişmesiyle birlikte işin yapısı değişmeye başlamış ve örgüt yapıları daha karmaşık hale gelmiştir. Bu değişimlere uyum sağlamaya çalışan bireyler psikolojik olarak olumsuz etkilenmiştir. Bunun sonucu olarak yabancılaşma kavramı ortaya çıkmıştır(Yorulmaz, Altinkurt ve Yılmaz, 2015:33).

Yabancılaşma kavramının toplumbilimlerinde kullanımı eskilere dayanmakla birlikte örgüt içinde çalışanın, çalıştığı örgüte yabancılaşması ve bunun örgüt üzerindeki etkisi son yıllarda üzerinde durulan konudur. Bunun sebebi ise, uluslararası rekabet ile beraber örgüt yapıları ve yönetim uygulanmalarında hızlı, köklü ve sürekli bir değişim yaşanmaktadır. Bu değişim sürecine çalışanların ayak uyduramaması, kendilerini yeni rollerine karşı yetersiz görmeleri, mevcut olan bilgi ve becerilerinin yetersiz hale gelmesi gibi sebeplerle kendilerini güçsüz ve anlamsız hissetmeleri, onları yaptıkları işten ve örgütten uzaklaştıracak, motivasyonunu ve verimliliğini düşürecek ve buna bağlı olarak örgütün performansı düşecektir(Koçel, 2015:531).

Örgüt bireylerinin yalnızca ona verilen işi yapmak mecburiyetinde olan bir araç olarak görmesi değil aynı zamanda örgütün amaçlarına, değerlerine, kültürüne uzaklaşması, kendini örgüt içinde yalnız hissetmesiyle birlikte ortaya çıkan bölünmeler sonucu bireyin rahatsız hissetmesi örgütsel yabancılaşma olarak tanımlanabilir(Özler ve Dirican, 2014). Diğer bir ifadeyle “çalışanın işini anlamsız bulması; işyerinde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması” şeklinde açıklanabilir(Elma, 2003).

Agarwal (1993)’a göre örgütsel yabancılaşma, çalışanların işine gerektiği kadar önem vermemesi, işine tam olarak odaklanamaması ve daha çok dışsal ödüllendirmeye yönelik çalışmasıdır. Pearlın(1962)’e göre kişinin işine karşı hissetmiş olduğu kontrolü kaybetme duygusu ve güçsüzlük hissi olarak tanımlar. Hirschfeld ve Feild (2000) ise bireyin çalışmaya karşı ilgi ve alaka göstermemesi olarak ifade etmişlerdir.

Sanayi devrimiyle birlikte hızlı bir değişim yaşanmış ve bu da örgütlerin kültürel yapılarında, örgütlenme şekillerinde ve yönetim sistemlerinde değişime neden olmuştur. Ortaya çıkan bu değişimler sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunlardan doğan olgular; farklı şekillerde bütün işletme ve örgütte varlığını hissettirmiştir. Bunların en başında da yabancılaşma gelmektedir. Çünkü gerçekleşen bu değişim sürecinde örgütün yaşamını devam ettirmesini sağlayan denge ve istikrar unsurları giderek azalmıştır(Yeniçeri, 2009:96).

Yabancılaşma sorunu, verimliliğin artması ve en üst seviyede tutulması için çok önemlidir. Çalışanlar örgüt ortamında umut ettiği ortamı bulamazsa, işverenlerin yada yöneticilerin sert tutumu ile karşı karşıya kalırsa veya çalışanlar kendilerini bir makineymiş gibi hissetmeye başlarsa örgüte karşı yabancılaşmaya başlarlar ve olumsuz bir şekilde tepki gösterirler(Günsal, 2010).

Yabancılaşma çalışanın örgütten soğuması, kendini örgütün bir parçası olarak görmemesi halinde ortaya çıkar. Örgüte yabancılaşmış olan bir çalışan işini tam olarak yerine getiremez, kendini işine tam anlamıyla veremez. Örgütün kendisine vermiş olduğu itibarı ve konumu kabul etmez. Günlük yaşamında işinden bahsetmemeye çalışır ve işi yaşamının bir parçası olarak görmez. Örgütün düzenlemiş olduğu sosyal ve kültürel etkinliklere

katılmaz. Örgütüne, işine ve örgüt yönetimine saygı duymaz. Örgüt dışında kendini mutlu edecek kaynaklar bulmaya çalışır(Aytaç, 2005).

Blauner (1964) ise örgütsel yabancılaşmayı,“işin özerklik, sorumluluk, toplumsaletkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin insan olarak değerini ortaya koyan koşulların ve ortamların sağlanamaması” olarak tanımlamıştır.Blauner’e göre örgütsel yabancılaşmanın en önemli unsurlarından biri teknolojidir. Bunun yanı sıra Blauner teknolojinin örgütsel yabancılaşmayı arttırdığına inanmaktadır(Valadbigi ve Ghobadi, 2012).

Kanungo (1982:7)’ye göre örgütsel yabancılaşma ise endüstri devriminden sonraki toplumlarda ve 21. yüzyıl bilgi toplumlarında üretim ilişkilerinin yeni bir boyut kazanmasıyla birlikte gelişen bir olgudur. Yaşam kalitesinin artması, endüstride teknolojinin daha fazla kullanılır hale gelmesi, sosyal yapının hızla değişmesi gibi unsurlar çalışanları örgütünden ve işinden uzaklaşmasına sebep olmaktadır.

2.6. Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma, birey veya grup ile çevre arasındaki ilişkiyi kapsar. Bu ilişki istenmeyen ayrımlardan biridir. Yabancılaşma ölçmeye tabi tutulabilen öznel bir durumu ifade eder(Gaski ve Ray, 2001). 1969 yılından beri yabancılaşmayla pek çok araştırma yapılmış ve bununla ilgili birçok ölçek geliştirilmiştir. Yabancılaşmayı yalnızca teorik açıdan değil aynı zamanda ampirik çalışmalar yaparak somut bir şekilde de ele almak gerekmektedir. Amerika toplum bilimcilerin öncülerinden biri olan Seeman yabancılaşmayı güçsüzlük, kuralsızlık, anlamsızlık, kendine yabancılaşma ve çevreden uzaklaşma şeklinde beş boyutta ele almaktadır. Seeman yabancılaşmanın boyutlarını aşağıdaki gibi açıklamaktadır.

2.6.1. Güçsüzlük

Güçsüzlük “bireyin davranışları hakkındaki kararı sonuçlandırmaksızın beklemesi veya olaylar üzerinde denetimini yitirmesi duygusu” şeklinde tanımlanabilir. Bireyin kendi kararlarını veremediği, olayların kendisini sürüklediği, benliğini tam anlamıyla yansıtamama halidir(Korman, 1977:205). Yani bireyin kişisel konuları ve çevresinde gerçekleşen sosyal olayları kontrol edememe hissidir.

Güçsüzlük kavramı Marx'un savunduğu görüşe benzer. Kapitalist karar verme sürecinde çalışanlar kendi işini yönetme gücünden yoksun kalması ve kendinin bir araca dönüşmesi halinde yabancılaşma ortaya çıkmaktadır(Tükel, 2012). Güçsüzlük duygusuna sahip olan bir birey kararlarının başkalarını tarafından verildiğini düşünür ve olayları kontrol etme de başarısız olur.

Mal veya hizmetin kalitesi veya tasarımında kontrol yetisinin olmaması, hizmetin verilme şekil ya da üretim araçları üzerinde kontrol sahibi olamama, karar verme süreçlerine katılamama, bir arada çalışacağı kişileri seçememe, yapmış olduğu iş üzerinde denetim ve kontrolün bulunmaması güçsüzlüğe yol açar(Turgut ve Kalafatoğlu, 2016).

Hoy güçsüzlük duygusunu "birey için şans, kader ve başkalarının güdümlü davranışları gibi dışsal faktörlerin çok etkili olduğu; bireyin kendi davranışlarının üretilen ya da ortaya konulan çıktılarda çok az bir etkiye sahip olduğuna; bireysel denetimin çok sınırlı sayıda olduğuna inanması" şeklinde tanımlamaktadır(Elma, 2003).

Güçsüzlük duygusuna sahip olan çevresinde olup bitenleri kontrol etmeye çalışmasına rağmen olayların önceden belirlenmiş hissine kapılır. Başka bir ifadeyle güçsüzlük yaşayan birey; politik, sosyal ve ekonomik olaylar üzerinde kontrol mekanizmasının olmadığı hissini taşımaktadır(Şimşek ve Akdemir, 2015).

2.6.2. Anlamsızlık

Yabancılaşmanın bir diğer boyutu anlamsızlıktır. Seeman anlamsızlığı, "bireyin neye inanması gerektiği konusunda yeterince aydınlanamaması ve kişisel karar verme sürecinde bireyin doğruları ile toplumsal doğruların bütünleşmemesi" olarak tanımlamaktadır(Şirin, 2009). Yani bireyin kişisel ve toplumsal konuları anlayamama duygusudur.

Anlamsızlık bireyin kendi durumunu değerlendirmede güçlük yaşamaması, amaç ve hedeflerinin olmaması, göstermiş olduğu davranışların başkalarını tarafından yönlendirilerek yapıldığı düşüncesinin ortaya çıkardığı uyumsuzluk halidir. Anlamsızlık aynı zamanda güçsüzlük algısı da kapsar. Ancak güçsüzlük bireyin davranışlarının doğurduğu sonuçları kontrol edememesi olarak tanımlarken anlamsızlık ise bu davranışların sonuçlarını tahmin etmede zorluk yaşar. Yabancılaşmış bir birey karşılaştığı

sorunları baş etmede zorluk yaşar ve bunu anlamlandırma yetisini kaybeder. Başkaları tarafından yönlendiren davranışların anlamsız hareket olduğunu düşünür. Hayalini kurduğu gelecekle ilgili ümidi olmayan ve gelecekte ne olacağıyla ilgili tahmin yapamayan, içinde bulunduğu durumla ilgili değerlendirme yapamayan, mantıklı bir şekilde düşünemeyen, başkaları tarafından söylenen düşüncelere çabuk kanan biri haline gelir(Tutar, 2010).

Bolton'a göre anlamsızlık, "kişinin neye inanacağını bilmemesi, kişiye öğretilen doğruların kişi için bir anlam ifade etmemesi ve bu doğruların kendisini bir sonuca götüreceğine dair inancının olmaması" olarak tanımlanabilir(Ofluoğlu ve Büyükyılmaz,2008).

Örgütsel açıdan ele alınacak olursa; örgütün amaçları ile bireysel rollerin uyuşmaması ve bu yüzden örgüt ile birey arasında entegrasyonun sağlanamamasıdır. İş bölümü yapıldığında, örgütte çalışan bireylerin yalnızca kendi yapacak oldukları işi bilmeleri nedeniyle örgütün diğer çalışanlarının yapacakları işleri bilmemeleri ve örgüt bölümlerinde yapılan işlerde ilgili bir bilgisinin olmaması ve bunun sonucunda örgüte ne gibi bir yarar sağlayacağını farkında olmamasıdır(Tanrıverdi ve Kahraman, 2016).

2.6.3. Normsuzluk(Kuralsızlık)

Norm kavramı Grekçe'de başıbozukluk, yasadızlık anlamına gelmektedir. Toplum bilimlerinde ve psikolojide ise norm değerlendirme, karar verme, tanımlama, bilgileri karşılaştırma olarak kullanılmaktadır(Teber, 1990: 149).

Yabancılaşmanın üçüncü boyutu olan normsuzluk Durkheim'in anomie kavramından türetilmiştir ve normların olmamasını ifade eder. Geleneksel açıdan bakıldığında ise, anomi düzenlenmiş olan sosyal normlara bireylerin uymaması veya kuralların davranışlar için etkililiğini yitirmesi durumudur(Seeman,1959). Dolayısıyla "kuralları geçerliliğini yitirmişve herkes tarafından benimsenecek yeni kurallar yaratamamış bir toplumda, bireyleri toplumsal bütüne bağlayan bağların kopması haline anomi denir" (Tolan, 2005:248). Seeman yabancılaşmanın sosyo-psikolojik bir durumu yansıttığını söylemekte, dolayısıyla kuralsızlığında kişisel yönden ele alınması gerektiğini belirtmektedir(Seeman, 1975).

Genel olarak kuralsızlık; kabul görmüş olan toplumsal standartların yok olması, bunun yerine bireyin yararına olan davranışların artmasıdır(Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Seeman bu kavramı Mertoncu anomi kavramına atıfta bulunarak kullanmıştır. Mertoncu anomi, toplum tarafından belirlenen başarı hedeflerine ulaşmak için toplum tarafından kabul görmeyen davranışların benimsenmesidir(Schweitzer, 1989: 19).

Srole (1956), normsuzluğu bireysel düzeyde tanımlayarak beş ana durum belirlemiş ve bunlardan beş gösterge ortaya koymuştur:

1. Birey, kendi ile toplum arasındaki bağı sağlayan lidere güvenmemektedir: kamu görevlileri sade vatandaşların problemleriyle ilgilenmediği için, herhangi bir konu hakkında onlara yazı yazmak anlamsızdır.
2. Birey, gelecekle ilgili güven sorunu yaşamaktadır ve bugünün karmaşık ve gelecekle ilgisiz olduğunu düşünmektedir: bugünün insanı geleceği düşünmekten ziyade bugünü yaşamalıdır.
3. Bir önceki göstergeyle bağlantılı olarak insanların bugün içinde buldukları toplumsal ve ekonomik durumu aşamama düşüncesi vardır: ne söylenirse söylensin, sade vatandaşların durumu iyileşmek yerine gitgide daha da kötüleşmektedir.
4. İnsanlarda yaşamı anlamsız bulma duygusu ve toplumsal değerlere ve normlara olan inançları yitirmekte olduklarına dair bir düşünce vardır.
5. Bireyler arasındaki ilişkiler bakımından insanlar karar verememe, güven duymama ve doyum sağlayamama gibi duygular içindedir: insanlar bugünlerde kime güveneceğini şaşırılmış durumdadır.

2.6.4. Toplumsal Yabancılaşma

Jefferson'a göre ise toplumsal yabancılaşma, bireyin yalnızca sosyal hedeflere değil aynı zamanda örgütsel hedeflere ulaşma konusunda da isteksiz olması, toplum açısından kabul görme duygusunun yetersiz olmasıdır(Jefferson, 1990). Seeman (1959), toplumsal yabancılaşmanın daha çok entelektüeller için geçerli olduğunu söylemektedir. Toplumsal yabancılaşmayı "toplum tarafından yüksek değer verilen amaçlar ve inançların birey için bir anlam ifade etmemesi" olarak tanımlamaktadır. Ayrıca Seeman, toplumsal yabancılaşmanın, toplumsal düzen eksikliği anlamına gelmediğini önemle belirtmektedir

ve popüler kültür standartlarının bireysel beklenti ve yönelimlerinden farklı olması sonucu ortaya çıkacağını öne sürmektedir.

Zieliski ve Hoy'a göre (Elma, 2003), örgütsel düzeyde yalıtılmışlıktan ve bunun yarattığı yabancılaşmadan söz edebilmek için çalışanların; formel yetkiyi elinde bulunduranlardan, örgütte sözü geçen, nüfuzlu bireylerden, örgütteki çalışanlardan, çalışma arkadaşlarından kendini soyutlaması gerekir.

Toplumsal yabancılaşma durumu, birey için bir yalnızlık halinin ve insan ilişkileri kurmayı becerebilme konusunda bir özlemin ifadesi olabilir. Bu hal aynı zamanda, basit bir paradoksun da işaretidir, bu hal bireyin içinde bulunduğu olguda karşılaştığı bir kuralsızlık ve kültürel yabancılaşma halinin de göstergesi olabilmektedir. Birey, içinde bulunduğu olguda bir topluluğun üyesidir/üyesi olmak istiyordur ama bu olguda algıladığı işaretler bireyin o topluluğa ait olmadığını/olamayacağını ortaya koymaktadır. Yapılan birçok araştırmanın, aslında bu izolasyon halinin, toplumsal yabancılaşma halinin, bireyin kendi tercihi mi yoksa koşulların ortaya çıkardığı bir zorunluluk mu olduğuna odaklanmadığı görülmektedir(Boeree,1980).

Kohn (1976) da "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 toplumdaki farklı olup olmadığını araştırmaktadır. Böylece toplumda hâkim olan kültürel değerlerle, kişinin bu değerlere bakış açısı çerçevesinde toplumsal yabancılaşma seviyesini tahmin etmeye çalışmaktadır.

2.6.5. Kendine Yabancılaşma

Kendine yabancılaşma bireylerin davranışlarına gerçek anlamıyla kendi değer yargılarını, gereksinimlerini ve isteklerini yansıtamaması durumudur(Korman,1977:205). Seeman, yabancılaşmanın beşinci boyutu olan kendine yabancılaşma ve güçsüzlük kavramını Marx'ın savunduğu yabancılaşma kavramına göre ortaya koymuştur(Robert,1987). Akgün(1999) kendine yabancılaşmayı ; "bireyin şimdiki durumunun, toplumsal şartların

uygun olması halinde daha iyi olabileceği ve mevcut durumun kötü olduğuna inanmasından kaynaklanan hali olarak ifade eder.

Psikolojik olarak yabancılaşmış bir birey toplumun içinde kaybolmuştur. Hayatı artık belirsizdir. Yaşamını bazen ruhsal bir amaca adan bazen de bir maddeye bağımlı olarak yaşamına devam eder. Bu bir bakıma kendinden geçme durumudur. Bu bilinç kaybı onun bağımlılıklarını gitgide arttırmaktadır(Seeman, 1959).

Kendine yabancılaşma, bireyin belirli davranışları ile geleceğe yönelik beklentilerinin örtüşmemesi durumunda ortaya çıkar(Tolan, 1980:128). West'e göre kendine yabancılaşma; çalışanın işini dışsal deneyim olarak görmesi ve bunun sonucu olarak işin dışsallaşması, yani kendi dışında kendine hakim olmaya çalışan bir gücün veya durumun belirmesidir(West, 1969). Eğer bir kişi sürmekte olduğu hayattan zevk almıyorsa, çevresine uyum sağlama problemi yaşıyorsa kendine yabancılaşmaya başlamıştır(Şimşek ve diğerleri, 2006).

2.7. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri

Bayındır(2002) yapılmış olan araştırmaları inceleyerek çalışanların örgüt içindeki yabancılaşma nedenlerini şu başlıklar altında açıklamıştır.

Çağın Özellikleri: Teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesi, endüstrileşme sürecine bağlı olarak kentleşmenin artması, çevre kirliliğinden dolayı ortaya çıkan bozulmaların bireyi etkilemesi yabancılaşmaya yol açmaktadır.

Günlük Yaşam Koşulları: Bireylerin çalışma ortamında ya da yaşadığı yerde karşı karşıya kaldığı zorluklar, sağlık problemleri, aile yapısı bireylerde yabancılaşmaya sebep olur.

Çalışılan Kurumun Niteliği: Bireyin çalışmış olduğu örgütteki katı bürokratik yapı, iş yerindeki olumsuz fiziksel koşullar, örgüt içindeki diğer çalışan ve yöneticilerle olan ilişkiler, işin yapısı ve kapsamı gibi faktörler yabancılaşmaya yol açabilmektedir.

Yapılan İşin Niteliği: Karar verme sürecinde yer almama, yapılan işin sonuçlarını değerlendirmede denetim sahibi olamama, iş yükünün fazla olması, çalışma süresi gibi faktörler bireylerde yabancılaşmaya yol açmaktadır.

Kişisel Özellikler: Bireyin hayata yönelik bakış açısı, toplumsal ve iş yaşamına yönelik beklentileri, ihtiyaçlarının karşılayamaması, psikolojik durumu, fiziksel yapısı, iş doyumunu gibi faktörler bireylerde yabancılaşmaya yol açmaktadır.

Marksist teori açısından örgütsel yabancılaşma çalışanın içsel ihtiyaçlarının engellenmesi dolayısı ile yaptığı işten ayrışmasıdır. Marks'a göre örgüt içerisinde yabancılaşma şu şartlarda ortaya çıkmazdır(Erikson, 1986):

- Çalışanın ürettiği ürünün anlamına ve ürünle ilgili çalışmasına ilişkin bir bağ kuramaması
- Çalışanın üretimine katıldığı ürünün gidişatına ne ölçüde katkı yaptığı konusunda bilinçli olmaması
- Çalışanın hareketlerinin bir dış güç tarafından kontrol edilmesi ve koşullara kendini uyarlaması
- Çalışmanın küçük parçalara ayrılması ve işçinin zekâsını ve yeteneklerini çok sınırlı bir şekilde kullanabilmesine izin verilmesi

Şimşek ve diğerleri(2006, 576-577) örgütsel yabancılaşmaya neden olan etmenleri ikiye ayırmıştır: çevresel etmenler ve örgütsel etmenler. Çevresel etmenler, teknolojik ve ekonomik yapı, endüstrileşme, kentleşme, kitle iletişim araçları, toplumsal ve kültürel yapı, hukuki ve politik yapı gibi etmenler olarak sıralanabilir. Örgütsel etmenler ise geçmişte yaşanan olaylar ve edinilen tecrübeler, örgüt yapısının büyüklüğü, iş bölümü, çalışma koşulları, örgütün değerleri, normları, inançları olarak sıralanabilir.

2.8. Örgütsel Yabancılaşmanın Doğurduğu Sonuçlar

Yabancılaşmanın gerçekleştiği yerlerde hem örgüt ve toplum hem de birey olumsuz yönde etkilenir. Bireyin işinde rahat hissedememesi, yönetim süreçlerine katılamaması, sıkıcı bir iş yaşamının olması, örgütün diğer çalışanlarından uzaklaşma, karar verme yetisinin sınırlandırılması gibi nedenlerle ortaya çıkan yabancılaşma bireyde yalnızca fiziksel olarak değil aynı zamanda ruhsal olarak da kalıcı hasara yol açmaktadır. Daha öncede belirtildiği gibi yabancılaşma; çalışanın çeşitli bunalımlar geçirerek mutsuz olmasına neden olurken örgüt açısından da işgücü devir hızının yüksek olmasına, iş kazalarının ve devamsızlığın artmasına sebep olmaktadır(Turan ve Parsak,2011:6). Bu bağlamda yabancılaşmanın

sonuçlarını kişisel ve toplumsal olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür(Usul ve Atan, 2014). Buna göre;

Kişisel sonuçlar: Bireyin yaratıcılığının engellenmesi, zihinsel sorunların ortaya çıkması, sosyal ilişkilerin sekteye uğraması, yaşamsal alakanın kaybolması, çeşitli madde kullanımı ve buna bağlı intihar eğilim, düzeni bozulmuş bir yaşam şekli, toplumsal değer yargılarına karşı ilgisizlik, robotlaşma, bilinçsizce tüketim, itaat ve boyun eğme şeklinde sıralanabilir(Usul ve Atan, 2014). Başaran (1991:54)'a göre, çalıştığı iş ortamına yabancılaşan birey örgütün kendine verdiği örgütsel ve toplumsal konumu, saygınlığı reddeder. İşini hayatının bir parçası olarak görmemeye; işinden özel hayatında bahsetmemeye söz etmemeye çalışır. Örgütün yönetimine, toplumsal etkinliklerine, görevi dışındaki işlere arkasını dönmüştür. Örgütü ve işi ile gurur duymaz. Örgüt dışında kendine doyum kaynakları arar.

Toplumsal sonuçlar: Kişinin aşırı uyumu ya da aşırı uyumsuzluğu, toplumsal ilişkiden kişinin kendisini geri çekmesi, dışlanma şeklinde ortaya çıkmaktadır(Usul ve Atan, 2014).

2.9. Yabancılaşmayla İlgili Çalışmalar

Ulusoy (1988), sanayi kesiminde çalışan (Ankara Şeker Fabrikası) 240 işçi üzerinde yaptığı araştırmanın amacı iş koşullarından hoşnutluk, işin rutin oluşu, denetim ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma sonucunda, işe yabancılaşma üzerinde en etkili değişkenin denetim, ikinci önemli değişkenin işin tekdüze oluşu ve üçüncü değişkenin de iş koşullarından duyulan hoşnutluk olduğu belirlenmiştir. Denetim yoğunlaştıkça, iş rutinleştikçe ve iş koşullarından hoşnutsuzluk arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinin de yükseldiği görülmüştür.

Morgart ve arkadaşları (1971), ABD'deki öğretmenlerin eğitim ortamındaki yabancılaşması incelemiştir. Araştırma sonucuna göre; ABD'deki eğitim sisteminin, Amerikan toplum yapısının bir ürünü olduğunu ve sistemin de bu yapıya benzer özellikler taşıdığı görülmüştür. Okullardaki eğitim sistemi ve toplumsal koşulların sonucu olarak öğretmenler yabancılaşmaktadır. Yabancılaşmayı azaltmanın bir yolu da mevcut bürokratik yapıyı değiştirmektir(Morgart, Mihalik ve Martin, 1974: 64-73).

Yeniçeri (1991), çatışma ve yabancılaşma sorunları karşısında yönetime katılmanın yerinin ne olabileceğini beş ayrı kamu ve özel sektör işletmesinden yola çıkarak belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda; "Örgütlerde meydana gelen çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetilmesinde, yönetime katılmanın en etkili ve en demokratik araç olduğu" biçimindeki hipotez kabul edilmiştir. "Türk kamu ve özel sektör örgütlerinde geleneksel çatışma ve yabancılaşma anlayışının egemen olduğu, buna bağlı olarak da çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetiminde; güç, yetki ve baskı unsurunun kullanılmasının tercih edildiği" biçimindeki hipotez de kabul edilmiştir. "Örgütlerin yönetilme biçimlerinin, çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yoğunluğunu ve niteliğini belirlediği" biçimindeki hipotez ise kısmen kabul edilmiştir. Elden edilen bulgulara göre araştırmacı, yönetim anlayışlarının ." Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma büyük ölçüde çalışanların kendi kaderlerini etkileyen kararlara katılma olanağına sahip olamamalarından kaynaklandığı" biçimindeki hipotez de doğrulanmıştır. Çalışanlar, iş yerleri ile ilgili kararların başkaları tarafından verildiği, bunun onlarda güçsüzlük ve önemsizlik duygusu yarattığı konusunda fikir birliğine varmışlardır.

Bayat (1996) ise çimento ve otomotiv sektörlerinde çalışan işçiler arasında yabancılaşma duygularını ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; araştırmacının beklentisinin aksine yabancılaşma duygularının varlığı otomotiv sektöründe (ki tam otomasyon şartlarında üretim yapmaktadır) çalışan işçilerde, çimento sektöründe çalışan işçilerden daha düşük bulunmuştur. Araştırmanın bulguları yabancılaşmanın boyutları bakımından değerlendirildiğinde, en yüksek düzeyde gözlenen iki yabancılaşma boyutunun, toplumsal yalıtılmışlık ve anlamsızlık olduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşın en düşük düzeyde gözlenen yabancılaşma boyutları, normsuzluk ve kültürel yabancılaşma olarak saptanmıştır. Yabancılaşmaya ilişkin bulgular yaş değişkeni bakımından ele alındığında, otomotiv sektöründe çalışan işçiler içerisinde yaşları 36 ve üzerinde olanların yabancılaşma düzeyleri diğer yaşlardaki işçilerden oldukça yüksek ve istatistiksel bakımdan 150 anlamlı bulunmuştur. Çimento sektöründe çalışan işçiler bakımından ele alındığında 18-25 yaş grubunu oluşturan işçilerin yabancılaşma düzeyinin daha yüksek bulunduğu görülmüştür. Bununla birlikte çimento ve otomotiv sektöründe çalışan yaş ve üzerindeki işçilerin yabancılaşma düzeyleri arasında tutarlılık saptanmıştır.

Fettahlıoğlu (2006)'nun yaptığı araştırmada, ekonomik politikalar; teknolojik yapı; toplumsal ve kültürel yapı; aile içi ilişkiler; özel yaşam; kentleşme ve sanayileşme; alt

yapı, ulaşım ve sosyal tesisler; merkezi ve/veya yerel yönetimlerin uygulamaları; yürürlükteki yasaların uygulanabilmesi; kurum görevi ile ilgili ödev, hak ve yasaklar; sendikal örgütlenme ve medya etkisinde meydana gelebilecek olumsuzluklar yabancılığa yol açan “çevresel etmenler” olarak kabul görmüştür. Yöneticilerin davranışları; yönetim tarzı; yetki ve denetim uygulamaları; uzman personel; bilgi akışı ve iletişim; iş birliği; yalnızlık hissi; ilişkilerin yapmacık, geçici ve yüzeysel olması; mezhep, din, ırk ve tutumlardan kaynaklanan farklı tutum ve davranışlar; gürültü, yüksek çalışma temposu, monoton çalışma, çalışma saatlerinin düzensiz olması, sabit bir yerde çalışma zorunluluğu, kararlara katılmama, yeterli ısıtma, aydınlatma ve havalandırmanın olmamasından kaynaklanan olumsuzluklar; yabancılığa yol açan etmenlerin personelle birlikte çözülebilmesi gibi konularda gündeme gelebilecek her türlü sorun ise yabancılığa yol açan “örgütsel etmenler” kapsamında değerlendirilmiştir.

Miller (1975) çalışmasında ABD'nin Nebraska eyaletinde faaliyet gösteren üç hastanede çalışmakta olan hemşirelerin, profesyonellik algıları, örgütsel aidiyet algıları ve yabancılığa durumları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre profesyonelleşme algısı ile yabancılığa arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır örgütsel aidiyet algısı ile yabancılığa arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bunun yanı sıra hastanede gönüllülük esasına göre çalışan hemşirelerin yabancılığa seviyeleri, kadrolu hemşirelerin yabancılığa seviyelerinden daha düşüktür.

Mercan (2006)'ın araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin okula olan bağlılıklarının ve yabancılığın alt boyutlarını oluşturan davranışların, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla yüksek düzeyde ilgisinin olmadığı görülmüştür. Mercan, bulunduğu okula bağlılık duyan öğretmenlerin aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceği sonucuna ulaşmanın oldukça güç olduğunu söylemektedir.

Patrick (1984) ABD'deki engelliler için rehabilitasyon merkezlerinde çalışan personelin iş tatmini ve yabancılığa durumları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucuna göre; çalışanların iş tatmini ile yabancılığa düzeyleri arasında negatif ilişki olduğu belirlenmiştir, diğer bir ifadeyle çalışanların iş tatminleri arttıkça yabancılığın azalmaktadır.

Kuru (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın amacı, şirketlerce yürütülmekte olan insan kaynakları uygulamalarının çalışanların üzerinde olumsuz etkileri sonucu çalışanların

yabancılaşma eğilimi gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu nedenle kurumsal yapıya sahip bir işletmede uygulama yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre insan kaynakları uygulamaları ile örgütsel yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Calabrese ve Adams (1990), çalışmalarında hüküm giyen ve hüküm giymeyen ergenlerin yabancılaşma düzeylerindeki farklılıkları incelemiştir. Çalışmaya 157 hüküm giymiş ergen dâhil edilmişken, hiç hüküm giymemiş ergenlerin sayısı 1318'dir. Elde edilen bulgulara göre hüküm giyen ergenlerin, hüküm giymeyen ergenlere nazaran daha fazla yabancılaştıkları ve kendilerini daha fazla soyutladıkları ortaya çıkmıştır

McMillen (1997) yabancılaşma kavramını modern ve post-modern bakış açıları yönünden kavramsal olarak incelemiş temelde yabancılaşma konusunda Hegel ve Marx'ın bakış açılarından yola çıkmış, bu bakış açılarını Nietzsche, Weber, Hebermas ve Michel Foucault gibi düşünlerin yaklaşımları açısından da inceleyerek yabancılaşmayı modern ve post modern açıdan yeniden değerlendirmeye çalışmıştır.

Celep (2008)'in yaptığı araştırma sonucunda öğretmenlerin okula yabancılaşma boyutunda işe yabancılaşmaları "Bazen" düzeyi ile diğer boyutlara göre daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin anlamsızlık boyutunda işe yabancılaşmaları her ne kadar "hiçbir zaman" düzeyinde çıkmış olsa da bu boyutta medeni durum, ve kıdem boyutunda anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre bekârlar ve ayrıca kıdemleri düşük olan öğretmenler yaptıkları işi daha anlamsız bulmaktadır.

Lu (2000), Çin Halk Cumhuriyetinde politik yabancılaşma üzerine bir çalışma yapmıştır. Çalışma sonuçlarında Çin'de meydana gelen politik yabancılaşmanın, ülkede hâkim olan Maoist politik yaklaşım ve bunun ürünü olan, iş gücü üzerindeki yoğun kontrolden, katı devlet planlamasından ve ekonomik yabancılaşma durumundan kaynaklandığı belirlenmiştir.

Çevik (2009), yönetici davranışlarından olumsuz etkilenen erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre mesleklerine daha kolay yabancılaştıkları sonucuna ulaşmıştır. Bunun erkek öğretmenlerin, okulun olumsuz ikliminden, yöneticilerin yetersiz performansından, bayan öğretmenlere göre daha fazla etkilenmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.



3. BÖLÜM

REKREASYON ETKİNLİKLER VE YABANCILAŞMA DÜZEYLERİ: AMPİRİK ANALİZ

3.1. Giriş

Araştırmanın bu bölümünde uygulaması yapılan çalışmayla ilgili amaç, önem, evren ve örneklem, araştırmanın varsayımları ve hipotezleri, sınırlılıkları ve araştırma soruları açıklanmış daha sonra veri toplama tekniğinden bahsedilerek verilerin analizinde kullanılan yöntemler açıklanmıştır. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulguların analiz edilmesiyle elde edilen sonuçlara yer verilmiş ve konuyla ilgili öneriler geliştirilmiştir.

3.2. Yöntem, Amaç ve Kapsam

Rekreasyon etkinliklerinin hem beden sağlığı hem de ruh sağlığı üzerinde olumlu etki yarattığı önemle vurgulanmaktadır. Etkilerini ölçmek zor olmasına rağmen Araştırmalar ve çalışmalar, rekreasyon etkinliklerinin faydalı psikososyal etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Rekreasyon etkinliklerinin; depreasyonun ve stresin azaltılması, kaygı bozukluklarının giderilmesi, hem beden hem de ruh sağlığının korunmasında pozitif etkiler yarattığı bilinmektedir.

Rekreasyon etkinlikleri bütün bireylerin yalnızca sağlıklı gelişiminde önemli bir fonksiyona sahip değildir, aynı zamanda duygusal ve sosyal gelişim yönünden de olumlu katkılar sağlamaktadır. Bu tür etkinlikler liderlik, yaratıcılık gibi yetenekleri fonksiyonel hale getirmekte ve bununla birlikte azimli, uyumlu, kararlı, birbirine saygılı ve anlayışlı olma, kurallara uyma, kendini disiplin etme, çalışkan ve gayretli olma, işbirliği yapma, bağımsız davranma, üretken olma gibi kişisel özelliklerini geliştirmektedir. Bu gibi etkinliklere katılan bireylerin örgütlerde daha başarılı olduğu saptanmıştır(Akgün, 1986:209).

Örgüt bir grup insanın işbölümü, işlevsel farklılaşma, yetki ve sorumluluk hiyerarşisi aracılığıyla ortak bir amaca ulaşmalarını sağlamak için etkinliklerinin ussal bir biçimde eşgüdümlemesidir(Shein, 1972:9). Fakat söz konusu örgüt amaçları ile çalışanların

amaçların uyuşmaması halinde birey hem örgüt ortamından uzaklaşmakta hem de yabancılaşarak yalnızlaşmaktadır. Bunun yanı sıra, çalışanlar iş yaşamları boyunca sosyal, fiziksel, psikolojik ve örgütsel birçok etkenden etkilenirler. İşgörenlerin çalıştığı örgütün nitelikleri, yapısı, türü, yaptığı işi seçme nedenleri, işe verdikleri önem, yaşam biçimleri, çalışanların örgüte yabancılaşmasını etkileyen etmenler arasındadır. Çalışanlar tarafından algılanacak yabancılaşma olgusu çalışanların psikolojik durumunu, örgütteki performansını ve yaşama bakış açısını etkileyecektir. Örgütlerin; örgütsel yaşamı daha kaliteli hale getirmek için çalışanların örgüte olan yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin rekreasyon etkinliklerinden ne ölçü de ve nasıl faydalanabileceğinin ortaya konulmasının önemi daha da iyi anlaşılacaktır.

Rekreasyon etkinliklerinin bireyin hem toplum hem de kendisiyle bütünleşmesini sağlayacağı ve yabancılaşmayla birlikte ortaya çıkan güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, toplumsal yabancılaşma ve kendine yabancılaşma duygusunun azaltılması ve sonunda yok edilmesinde önemli bir etki yaratabileceği düşünülmektedir.

Daha önce çalışmalar incelendiğinde, çalışanların örgüte yabancılaşma konusunun yeni bir çalışma alanı olduğu ve bilhassa da çalışanların örgüte yabancılaşma düzeylerini azaltmaya yönelik rekreasyon etkinliklerine ilişkin alternatif sunan çalışmaların bulunmadığı görülmektedir. Bunun yanı sıra araştırmada elde edilen bulgulardan faydalanılarak hem yöneticilerin hem de örgüt sahiplerinin konuyla ilgili aydınlanmalarının sağlanması ve yapılacak çalışmalara temel oluşturacak bir nitelik taşıması bakımından çalışmanın ilgili alana yararlı olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı rekreasyon etkinliklerinin, çalışanların örgüte yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkilerinin belirlenmesi ve çalışanların örgüte yabancılaşma düzeylerinin kişisel değişkenler açısından incelenmesidir.

İnsanoğlu yoğun iş yükü ve monoton yaşam tarzı içinde hem kendisine hem de çevresine karşı yabancılaşmaktadır. Rekreasyon etkinliklerinin insan psikolojisi üzerinde pozitif etkileri olduğundan yola çıkılarak, yabancılaşmaya karşı bir önlem olarak kullanılması profesyoneller tarafından önerilmekle birlikte rekreasyon etkinliklerinin bu olası etkilerini ortaya koyabilecek bilimsel çalışma sayısı oldukça azdır. Bu sebeple, yapılan bu çalışmanın alana getireceği katkının önemli olacağı düşünülmektedir. Yabancılaşmanın çalışanların performansını etkilemesi nedeniyle örgüt yöneticilerinin yabancılaşmayla ilgili

faktörleri bilmesi ve bunun üzerinde kontrol sahibi olarak, örgütlerinin başarı sağlayabilmesi için örgütsel yabancılaşma yönetimini başarıyla gerçekleştirmesi gerekmektedir.

Araştırmada, çalışanlardan ihtiyaç duyulan verileri edinebilmek için bir adet ölçek ve bir adet form kullanılmıştır. Bunlar;

- Yabancılaşma ölçeği,
- Demografik özellikler formu'dur.

Araştırma, anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Yabancılaşma konusu ile ilgili Çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmaların da önemli bir kısmında, Melvin Seeman tarafından tanımlanan yabancılaşma boyutlarından hareket edildiği ve birçok araştırmacının da Seeman boyutlarından hareket ederek kendi çalışma alanlarına yönelik olarak kendi yabancılaşma ölçeklerini geliştirdikleri görülmüştür. Başka bir deyişle; yabancılaşma boyutları açısından Seeman'ın tanımlamış olduğu boyutlara aynen sadık kalınmış, fakat her araştırmacı bu boyutları kendi alanları için en iyi tanımlayan soru cümlelerini kendileri oluşturarak ölçeklerini geliştirmişlerdir. Ankette Süleyman Demirel Üniversitesi öğretim üyesi Ömer Akgün Tekin' in "Yabancılaşma Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama" başlığı altında yapılan doktora tezinde bulunan sorulardan ve araştırmadaki problem cümlelerini karşılamak amacıyla düzenlenmiş sorulardan yararlanılmıştır.

Melvin SEEMAN'ın çalışmaları ana çalışma kabul edilerek, Seeman boyutlarından hareketle hazırlanan yabancılaşma ölçeği 5 boyuttan ve 24 sorudan ve oluşmaktadır. Buna göre örgütsel yabancılaşmanın birinci alt boyutu olan güçsüzlük boyutu " S.1, S.2, S.3, S.4 " ü içeren 4 maddeden; ikinci alt boyutu olan anlamsızlık boyutu " S.5, S.6, S.7, S.8, S.9" u içeren 5 maddeden; üçüncü alt boyutu olan kuralsızlık boyutu " S.10, S.11, S.12, S.13, S.14" ü içeren 5 maddeden; dördüncü alt boyutu olan toplumsal yabancılaşma boyutu " S.15, S.16, S.17, S.18" i içeren 4 maddeden ve beşinci alt boyut olan kendine yabancılaşma boyutu " S.19, S.20, S.21, S.22, S.23, S.24" ü içeren 6 maddeden oluşmaktadır. Likert ölçekli sorularda tepki kategorileri; kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde

belirlenmiştir. Uygulanan anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin analiz edilerek, rekreasyon etkinliklerinin çalışanların yabancılaşma düzeylerine etkileri incelenmiştir.

Çizelge 3.1. Anket Formundaki Değişkenler ve Ölçekler

Değişkenler	Kullanılan Ölçek
Çalışanların örgüt içindeki yabancılaşma düzeyleri	24 değişkenden oluşan 5'li likert ölçek
Çalışanların rekreasyon etkinliklerine katılımına yönelik ifadeler	Ordinal, Nominal Ölçek
Çalışanların demografik özellikleri	Nominal, Ordinal ölçek

Araştırmanın evrenini Ankara'da ikamet eden ve Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olan 1.783.347 birey oluşturmaktadır (<http://www.sgk.gov.tr>). Ankara ilinin merkezi konumda olmasının yanı sıra çalışan nüfusun fazla olmasından dolayı Ankara ili araştırma alanı olarak seçilmiştir. Fakat, araştırmanın bu kadar geniş bir alanı kapsaması söz konusu çalışanların tamamına ulaşmada bir takım güçlükleri beraberinde getirmektedir. Bu sebeple çalışmada belirlenen evren üzerinden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırmacılara kolaylık olması bakımından $\alpha = 0,05$ için örnekleme hataları için farklı evren büyüklüklerinden çekilmesi gereken örneklem büyüklükleri hesaplanarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Çizelge 3.2. Farklı Sapma Miktarları İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren büyüklüğü	Sapma Miktarı				
	+ 1%	+ 2%	+ 3%	+ 4%	+ 5%
500					218
1.000	**	**	**	375	278
2.000	**	**	696	462	322
3.000	**	1334	787	500	341
4.000	**	1500	842	522	350
5.000	**	1622	879	536	357
6.000		1715	906	546	361
8.000		1847	942	558	367
10.000	4899	1936	964	566	370
20.000	6489	2144	1013	583	377
30.000	7275	2223	1031	589	379
40.000	7745	2265	1039	591	381
50.000	8057	2291	1045	593	381
100.000	8763	2345	1056	597	383
500.000 to ∞	9423	2390	1065	600	384

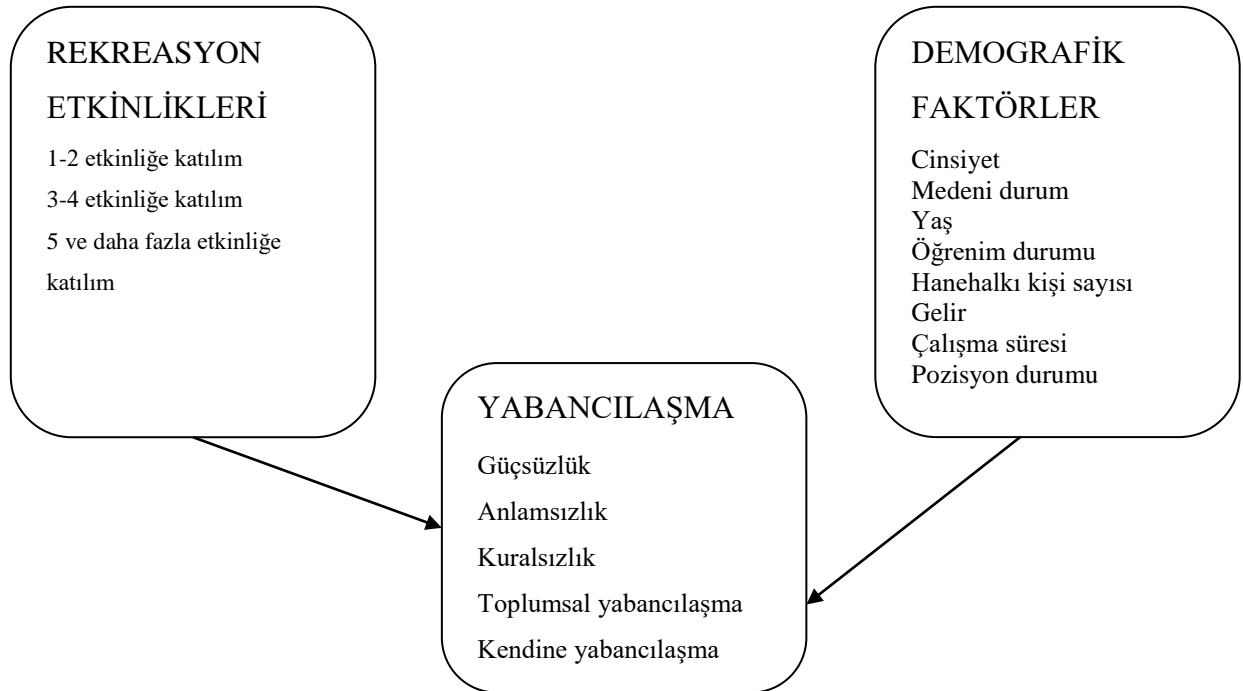
Kaynak: Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (13. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi, 39.

Örneklem 0.05 hata payı ile $n > 384$ olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında 420 örgüt çalışanına ulaşılmıştır. Ancak bazı anketlerin eksik doldurulması nedeniyle analiz dışında

bırakılmış ve toplamda 402 kişiye ulaşılmıştır. Böylece araştırmanın örneklemini oluşturan 402 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma, Ankara ili, Gölbaşı ve Çankaya ilçesi içerisinde bulunan kamu, özel sektör, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarındaki çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Araştırma, 2016 yılının Kasım ve 2017 yılının Şubat ayları arasında örgütlerde çalışan bireylerle sınırlı kalmıştır. Elde edilen veriler, geliştirilen veri toplama formundaki ifadelerle verilen cevaplarla sınırlıdır.

Bu araştırmanın temelinde genel tarama modeli uygulanmıştır. Karasar (2009:77)' a göre tarama modeli, geçmişteki ya da mevcut durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey kendi koşulları içinde ve olduğu gibi ifade edilmeye çalışılır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir.

Araştırmada, örgüt çalışanlarının örgüte olan yabancılaşma düzeylerinin tespit edilerek rekreasyon etkinlikleri ile değişip değişmediği saptanacaktır. Aynı zamanda tanımlayıcı özelliklerin de örgütsel yabancılaşmada farklılıklara neden olacağı düşünülmüştür. Bu doğrultuda araştırmanın modeli aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

Araştırma modeline göre örgütlerde düzenlenen rekreasyon etkinliklerinin çalışanların örgütsel yabancılaşması üzerinde farklılıklara yol açacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte çalışanların demografik özelliklerinin örgütsel yabancılaşma üzerinde farklılıklara sebep olacağı öngörülmektedir.

Araştırmanın varsayım ve sınırlılıkları aşağıdaki gibidir:

- Bu çalışmada yer alan çalışanların veri toplama araçlarına verdikleri cevapların çalışmanın ciddiyeti dâhilinde, samimi ve gerçeklere uygun olarak verildiği varsayılmıştır.
- Araştırma, 2016 yılının Kasım ve 2017 yılının Şubat ayları arasında Ankara ilinin Gölbaşı ve Çankaya ilçelerinde bulunan kamu, özel sektör, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşunda çalışanlarla sınırlı kalmıştır.
- Araştırma Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olan bireylerle sınırlı kalmıştır.
- Elde edilen veriler, geliştirilen veri toplama formundaki ifadelerle verilen cevaplarla sınırlıdır.

Bu başlık altında, yukarıda araştırma modelinde sunulan ilişkilere yönelik hipotezlere yer verilmiştir.

Hipotezler

H₁: Çalışanların yabancılaşma düzeyleri rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıklarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H_{1.1}: Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıklarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H₂: Çalışanların yabancılaşma demografik faktörlere göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H_{2.1}: Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H_{2.2}: Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H_{2.3}: Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H_{2.4}:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H_{2.5}:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları hane halkı kişi sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H_{2.6}:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H_{2.7}:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları şuan ki kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H_{2.8}:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H_{2.9}:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H₃: Çalışanların rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları ile yabancılaşma düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Hipotez testlerinin analizinde ise, bağımsız örneklem t-testi, anova testi kullanılmıştır.

Bağımsız örneklem t –testi ise, iki ilişkisiz grup ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır. İki'den fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi, ilişkisiz ikiden daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere uygulanmaktadır (Büyüköztürk, 2012: 39).

Post hoc testi, varyans analizi sonucunda eğer gruplar arasında bir fark bulunmuşsa, farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmemiz için oldukça önemlidir. Anova tablosu, grupların ortalamaları arasında bir fark olup olmadığını genel olarak söylemektedir. 3 grup da olsa, 10 grup da olsa bütün grup ortalamalarının birbirine eşit olup olmadığını test eder. Sadece iki grup arasında farklılık olsa ve diğerleri arasında fark olmasa, varyans analizi “gruplar arasında fark vardır” sonucunu verir. Fakat farklılığını

nereden kaynaklandığını, hangi gruplar arasında olduğunu sonuçlarının post hoc testi açıklayacaktır(Kalaycı, 2005: 135).

Varyansların eşit olması durumunda araştırmacıların seçebileceği çoklu karşılaştırma testleri (pairwise) LSD (Least Significant Difference), Sidak, Bonferroni, Tukey, Hochberg's GT2, Gabriel ve Scheffe olarak bilinmektedir. Bu test istatistikleri analizlerde aynı sonuca ulaşamadıkları gibi, normal dağılım eğrisinde de aynı kritik bölgeleri belirleyememektedirler(Kirk, 1968). Scheffe yöntemi, post-hoc yöntemler içinde en kullanışlı olanıdır. Yalnızca ikişerli karşılaştırmalar değil, grupların birleştirilmiş ortalamaları da karşılaştırılabilir. Ancak ortalamalar arasındaki farkın önemli olarak saptanabilmesi diğer testlere göre(Tukey testi dahil) daha zordur. Tukey testinde olduğu gibi hesaplanan en küçük önemli fark, grup ortalamaları arasında farkla karşılaştırılır(Hayran ve Özdemir, 1996:309).

Gruplararası varyansın eşit olmaması durumunda ise kullanılacak post-hoc istatistikleri değişmektedir. Bu durumda kullanılacak istatistikler: Games-Howell, Tamhane, Dunnet's C ve Dunnet's T3 şeklindedir ve sadece "çoklu aralık testi" olarak işlem görmektedirler (Sparks, 1963). Eşit varyans varsayımının geçerli olmadığı durumlarda Tamhane testi çok sık kullanılan bir yöntemdir.

Hipotez testlerinin yanında ölçeğin iç tutarlılığını gösteren güvenilirlik analizleri de yapılmıştır. Güvenirlik aynı değişkenin bağımsız ölçümleri arasındaki tutarlılık-kararlılık durumudur. Yani güvenilirlik, çalışma yapılırken oluşabilecek rastgele hataları dışlamaktır. Aynı çalışma farklı zamanlarda tekrar tekrar yapıldığında aynı cevaplar alınıyorsa yapılan çalışma güvenilirirdir. Ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş yöntemlere güvenilirlik analizi ve bu ölçekte yer alan soruların irdelenmesine ise soru analizi (Item Analysis) denilmektedir. Güvenilirliğin incelenmesinde en yaygın kullanılan değerlendirme kriteri; (Özdamar, 2004: 633) Cronbach's Alpha Katsayısıdır. Cronbach (1951) tarafından geliştirilen alfa katsayısı yöntemi, maddeler doğru-yanlış olacak şekilde puanlanmadığında, 1-3, 1-4, 1-5 gibi puanlandığında, kullanılması uygun olan bir iç tutarlılık tahmin yöntemidir. Cronbach Alfa Katsayısı, ölçekte yer alan k maddenin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır(Ercan ve Kan, 2004).

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde katsayı;

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Çizelge 3.3. Yabancılaşma Ölçeği Alt Boyutlarının Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha	N
Güçsüzlük	0,877	4
Anlamsızlık	0,842	5
Kuralsızlık	0,828	5
Toplumsal yabancılaşma	0,870	4
Kendine Yabancılaşma	0,915	6
Yabancılaşma	0,945	24

Güvenirlik analizi sonucunda, güçsüzlük alt boyutu Cronbach's Alpha değeri 0,877 olduğundan yüksek güvenilirlikte, anlamsızlık alt boyutu Cronbach's Alpha değeri 0,842 olduğundan yüksek güvenilirlikte, kuralsızlık alt boyutu Cronbach's Alpha değeri 0,828 olduğundan yüksek güvenilirlikte, toplumsal yabancılaşma alt boyutu Cronbach's Alpha değeri 0,870 olduğundan yüksek güvenilirlikte, kendine yabancılaşma alt boyutu Cronbach's Alpha değeri 0,915 olduğundan yüksek güvenilirlikte, yabancılaşma boyutu Cronbach's Alpha değeri 0,945 olduğundan yüksek güvenilirlikte olduğu görülmektedir.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmanın bu bölümünde geliştirilmiş olan ölçme araçlarından elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

Çizelge 3.4. Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde(%)
Erkek	177	44,0
Kadın	225	56,0
Toplam	402	100,0

Çizelge 3.4'te ankete katılan çalışanların cinsiyet dağılımı görülmektedir. Dağılımın 225 'i kadın, 177'sini de erkekler oluşturmaktadır. Yüzdeler kısmında ise %56'lık kısmı kadınlardan, %44'ü ise erkeklerden oluşmaktadır.

Çizelge 3.5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaşlarına İlişkin Dağılımları

Yaş	Sayı	Yüzde(%)
18-25	108	26,9
26-35	160	39,8
36-45	82	20,4
46 ve üzeri	52	12,9
Toplam	402	100,0

Çizelge 3.5'te ankete katılan çalışanların yaş dağılımı görülmektedir. Belirlenen yaş aralığındaki dağılım incelendiğinde, 18-25 yaş aralığında 108 kişi, 26-35 yaş aralığında 160 kişi, 36-45 yaş aralığında 82 kişi, 39 ve üzeri yaş aralığında 52 kişi olduğu görülmektedir. Yüzdeler oranda ise, 26,9'luk kısmı 18-25 yaş aralığı, %39,8'lik kısmı 26-35 yaş aralığı, %20,20'lik kısmı 36-45 yaş aralığı, %12,9'luk kısmı 46 ve üstü yaş aralığı dağılımı olmuştur. Bu sonuca göre rekreasyon etkinliği düzenleyen örgütlerdeki çalışanların büyük çoğunluğu genç ve dinamik nüfustan oluştuğu söylenebilir.

Çizelge 3.6. Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durumlarına İlişkin Dağılımları

Medeni Durum	Sayı	Yüzde(%)
Bekar	212	52,7
Evli	190	47,3
Toplam	402	100,0

Çizelge 3.6'da ankete katılan çalışanların medeni durum dağılımı görülmektedir. Buna göre 190 kişinin evli, 212 kişinin ise bekar olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların %47,3'ü evli, %52,7'si bekar olduğu sonucuna varılmıştır.

Çizelge 3.7. Araştırmaya Katılan Çalışanların Öğrenim Durumlarına İlişkin Dağılımları

Öğrenim Durumu	Sayı	Yüzde(%)
Lise	47	11,7
Önlisans	54	13,4
Lisans	177	44,0
Yüksek Lisans	86	21,4
Doktora	38	9,5
Toplam	402	100,0

Çizelge 3.7'de ankete katılan çalışanların eğitim düzeyi dağılımı görülmektedir. Buna göre lise düzeyinde eğitilmiş 47 çalışan, ön lisans düzeyinde eğitilmiş 54 çalışan, lisans düzeyinde eğitilmiş 177 çalışan, yüksek lisans düzeyinde eğitilmiş 86 çalışan, doktora düzeyinde eğitilmiş 38 çalışan olduğu sonucuna varılmıştır. Yüzdeler dağılımı ise; lise %11,7 ön lisans

%13,4, lisans %44,0, yüksek lisans %21,4 ve doktora %9,5'lik kısımdan oluşmuştur. Çalışanların büyük çoğunluğunu lisans eğitim seviyesinde olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.8. Araştırmaya Katılan Çalışanların Hanehalkındaki Kişi sayısına İlişkin Dağılımları

Hane Halkındaki Kişi Sayısı	Sayı	Yüzde(%)
1 kişi	30	7,5
2 kişi	55	13,7
3 kişi	114	28,4
4 kişi	130	32,3
5 kişi ve üzeri	73	18,2
Toplam	402	100,0

Çizelge 3.8'de ankete katılan çalışanların hanehalkı kişi sayısına göre dağılımı görülmektedir. Buna göre hanehalkı kişi sayısı 1 kişi olan 30 çalışan, hanehalkı kişi sayısı 2 kişi olan 55 çalışan, hanehalkı kişi sayısı 3 kişi olan 114 çalışan, hanehalkı kişi sayısı 4 kişi olan 130 çalışan, hanehalkı kişi sayısı 5 kişi ve üzeri olan 73 çalışan olduğu sonucuna varılmıştır. Yüzdeleri dağılım ise; %7,5'i hanede yalnız, %13,7'si hanede 2 kişi, %28,4'ü hanede 3 kişi, %32,3'ü hanede 4 kişi, %18,2'si hanede 5 kişi ve üzeri vardır, Çalışanların büyük çoğunluğunu hanesinde 4 kişi olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.9. Araştırmaya Katılan Çalışanların Aylık Ortalama Gelirlerine İlişkin Dağılımı

Gelir Düzeyi	Sayı	Yüzde(%)
1300 TL ve altı	31	7,7
1301-1800 TL	82	20,4
1801-2300 TL	70	17,4
2301-2800 TL	74	18,4
2801 ve üzeri	145	36,1
Toplam	402	100,0

Çizelge 3.9'da ankete katılan çalışanların gelir düzeyi dağılımı görülmektedir. Tabloya göre 1300 TL ve altı arası gelire sahip çalışan sayısı 31, 1301-1800 TL arası gelire sahip çalışan sayısı 82, 1801-2300 TL arası gelire sahip çalışan sayısı 70, 2301-2800 TL gelire sahip çalışan sayısı 74, 2801 TL ve üzeri gelire sahip çalışan sayısı ise 145 olarak belirlenmiştir. Buna göre yüzdeleri dağılım ise çalışanların %7,7'si 1300 TL ve altı, %20,4'ü 1301-1800 TL, %17,4'ü 1801-2300 TL %18,4'ü 2301-2800 TL %36,1'i 2801 TL ve üzeri gelire sahiptir. Araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğu asgari ücret düzeyinden yüksek gelir sahibi oldukları görülmektedir.

Çizelge 3.10. Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Süresine İlişkin Dağılımı

Kurumdaki Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde(%)
1 Yıldan az	74	18,4
1-3 Yıl	123	30,6
4-6 Yıl	100	24,9
7-9 Yıl	50	12,4
10 Yıl ve üzeri	55	13,7
Toplam	402	100,0

Çizelge 3.10'da ankete katılan çalışanların çalışmakta olduğu kurumdaki çalışma süresine göre dağılımı görülmektedir. Tabloya göre: 1 yıldan az 74 çalışan, 1-3 yıl arası 123 çalışan, 4-6 yıl arası 100 çalışan, 7-9 yıl arası 50 çalışan ve 10 yıl ve üzeri 55 çalışan olduğu görülmektedir. Yüzdeli dağılımda ise: %18,4' ü 1 yıldan az, %30,6' sı 1-3 yıl, %24,9' u 4-6 yıl, %12,4' ü 7-9 yıl, %13,7'si 10 yıl ve üzeri çalışmaktadır.

Çizelge 3.11. Araştırmaya Katılan Çalışanların Sektör Türüne İlişkin Dağılımı

Sektör Türü	Sayı	Yüzde(%)
Kamu	147	36,6
Özel	223	55,5
Diğer	32	8,0
Toplam	402	100,0

Çizelge 3.11'de ankete katılan çalışanların sektör türüne göre dağılımı görülmektedir. Tabloya göre: 147 kişi kamu sektöründe, 223 kişi özel sektörde ve 32 kişi ise diğer(sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimler) sektörlerde çalışmaktadır. Yüzdeli dağılımda ise: çalışanların %36,6'sı kamu, %55,5'i özel, %8,0'ı da diğer sektörlerde çalıştıklarını belirlenmiştir.

Çizelge 3.12. Araştırmaya Katılan Çalışanların Pozisyon Durumuna İlişkin Dağılımı

Pozisyon Durumu	Sayı	Yüzde(%)
İşgören	242	60,2
Orta kademe yönetici	112	27,9
Üst düzey yönetici	48	11,9
Toplam	402	100,0

Çizelge 3.12'de ankete katılan çalışanları işletmedeki pozisyonlarındaki dağılım görülmektedir. Buna göre üst düzey yönetici pozisyonunda 48 çalışan, orta düzey yönetici pozisyonunda 112 çalışan, işgören pozisyonunda 242 çalışan olduğu görülmektedir. Yüzdeli dağılıma bakıldığında %11,9'luk kısım üst düzey yönetici pozisyonunda, %27,9'luk kısım orta düzey yönetici pozisyonunda ve %60,2'lik kısım ise işgören pozisyonunda çalıştığı görülmektedir.

Çizelge 3.13. Çalışanların Düzenlenen Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Durumlarına İlişkin İstatistikler

Etkinlikler	Sayı	Yüzde(%)
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Turistik Amaçlı Geziler	114	11,3
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Piknikler	205	20,4
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Spor Müsabakaları	195	19,4
Örgüt Çalışanlarına ve Ailelerine Yönelik Düzenlenen Doğum Günü Etkinlikleri	221	21,9
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Örgüt Düzenlenen Konser, Fuar, Panayır gibi Eğlence Etkinlikleri	85	8,4
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Doğa Yürüyüşleri, Kır Gezileri, Tören ve Tarihi Yer Ziyaretleri	54	5,4
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Geleneksel Sanatsal Etkinlikler(ebru, tezhip, çömlek, dokuma ve oymacılık gibi).	21	2,1
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Kültürel Etkinlikler (tiyatro, sinema, sahne showları gibi.)	91	9,0
Diğer	21	2,1
Toplam	1007	100,0

Birden fazla şık seçildiği için (çoklu yanıt) toplam katılımcı sayısı örneklem hacmini geçebilir

Çalışanların örgütün düzenlenmiş olduğu kendilerinin veya aileleri ile katıldıkları rekreasyon etkinlikleri incelendiğinde, çalışanlar en yüksek oranda doğum günü (%21,9), piknik (%20,4) ve spor müsabakaları (%19,4) etkinliklerine katıldıkları belirlenmiştir. Çalışanlar en düşük seviyede katıldıkları rekreasyon etkinliklerinin ise, sanatsal etkinlikler (%2,1) ve doğa yürüyüşleri, kır gezileri, tören ve tarihi yerler (%5,4) olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda çalışanların %2,1'i bunlar dışında bir etkinlik (konferans, kişisel gelişim, iş seyahatı, yürüyüş, denize gitmek vb.) rekreasyonuna katıldıkları belirlenmiştir.

Çizelge 3.14.Çalışanların Düzenlenen Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Durumlarının Çalıştıkları Sektör Durumlarına ile ilişkisi

ETKİNLİK	SEKTÖR		
	Kamu	Özel	Diğer
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Turistik Amaçlı Geziler	n	51	45
	%	13,20	8,70
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Piknikler	n	71	116
	%	18,40	22,40
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Spor Müsabakaları	n	79	93
	%	20,50	18,00
Örgüt Çalışanlarına ve Ailelerine Yönelik Düzenlenen Doğum Günü Etkinlikleri	n	68	135
	%	17,70	26,10
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Örgüt Düzenlenen Konser, Fuar, Panayır gibi Eğlence Etkinlikleri	n	32	43
	%	8,30	8,30
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Doğa Yürüyüşleri, Kır Gezileri, Ören ve Tarihi Yer Ziyaretleri	n	24	23
	%	6,20	4,40
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Geleneksel Sanatsal Etkinlikler(ebru, tezhip, çömlek, dokuma ve oymacılık gibi).	n	13	4
	%	3,40	0,80
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Kültürel Etkinlikler (tiyatro, sinema, sahne showları gibi.)	n	37	49
	%	9,60	9,50
Diğer	n	10	9
	%	2,60	1,70

Çalışanların örgütün düzenlenmiş olduğu kendilerinin veya aileleri ile katıldıkları rekreasyon etkinlikleri çalıştıkları sektör türüne göre incelendiğinde, kamu sektöründe çalışanların en yüksek oranda spor müsabakaları, %20,50, piknik %18,40 ve doğum günü partileri %17,70 rekreasyon etkinliklerine katıldıkları belirlenmiştir. Özel sektörde çalışanlar ise en yüksek oranda doğum günü partileri %26,10, piknikler %22,4 ve spor müsabakaları %18,0 rekreasyon etkinliklerine katıldıkları belirlenirken, sektör türü diğer olan çalışanlar ise, spor müsabakaları %21,90, doğum günü, piknik ve turistlik geziler %17,10 gibi rekreasyon etkinliklerine katıldıkları belirlenmiştir.

Çizelge 3.15. Çalışanların Düzenlenen Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Sayılarına İlişkin İstatistikler

Etkinlikler	Sayı	Yüzde(%)
1-2 arası etkinlik	197	49,0
3-4 arası etkinlik	125	31,1
5 etkinlik veya daha fazlası	80	19,9
Toplam	402	100,0

Çalışanların örgütün düzenlenmiş olduğu kendilerinin veya aileleri ile katıldıkları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları incelendiğinde, çalışanların %49,0'ı 1-2 arası etkinliğe, %31,1'i 3-4 arası etkinliğe, %19,9'u 5 etkinlik veya daha fazlasına katıldığı görülürken belirlenmiştir.

Çizelge 3.16. Çalışanların Düzenlenen Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Sayılarının Çalıştıkları Sektör Türüne İlişkin Dağılımları

ETKİNLİK		SEKTÖR		
		Kamu	Özel	Diğer
1-2 arası etkinlik	n	67	122	8
	%	45,6	54,7	25,00
3-4 arası etkinlik	n	38	77	10
	%	25,9	34,5	31,30
5 etkinlik veya daha fazla	n	42	24	14
	%	28,6	10,8	43,8

Çalışanların örgütün düzenlenmiş olduğu kendilerinin veya aileleri ile katıldıkları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları çalıştıkları sektör türüne göre incelendiğinde, kamu sektöründe çalışanların %45,6'sı 1 veya 2 etkinlik, %25,9'u 3 veya 4 etkinliğe katılırken, özel sektörde çalışanlarda bu oranlar daha fazla olduğu belirlenmiştir. Özel sektörde çalışanlar %54,7'si ile 1 veya 2 etkinlik, %34,5'i ise 3 veya 4 etkinliğe katıldıkları belirlenmiştir. Sektörü diğer olan çalışanların ise büyük çoğunluğu %43,80'i 5 etkinlik veya daha fazlasına katıldıkları belirlenmiştir.

Çizelge 3.17. Normallik Testi

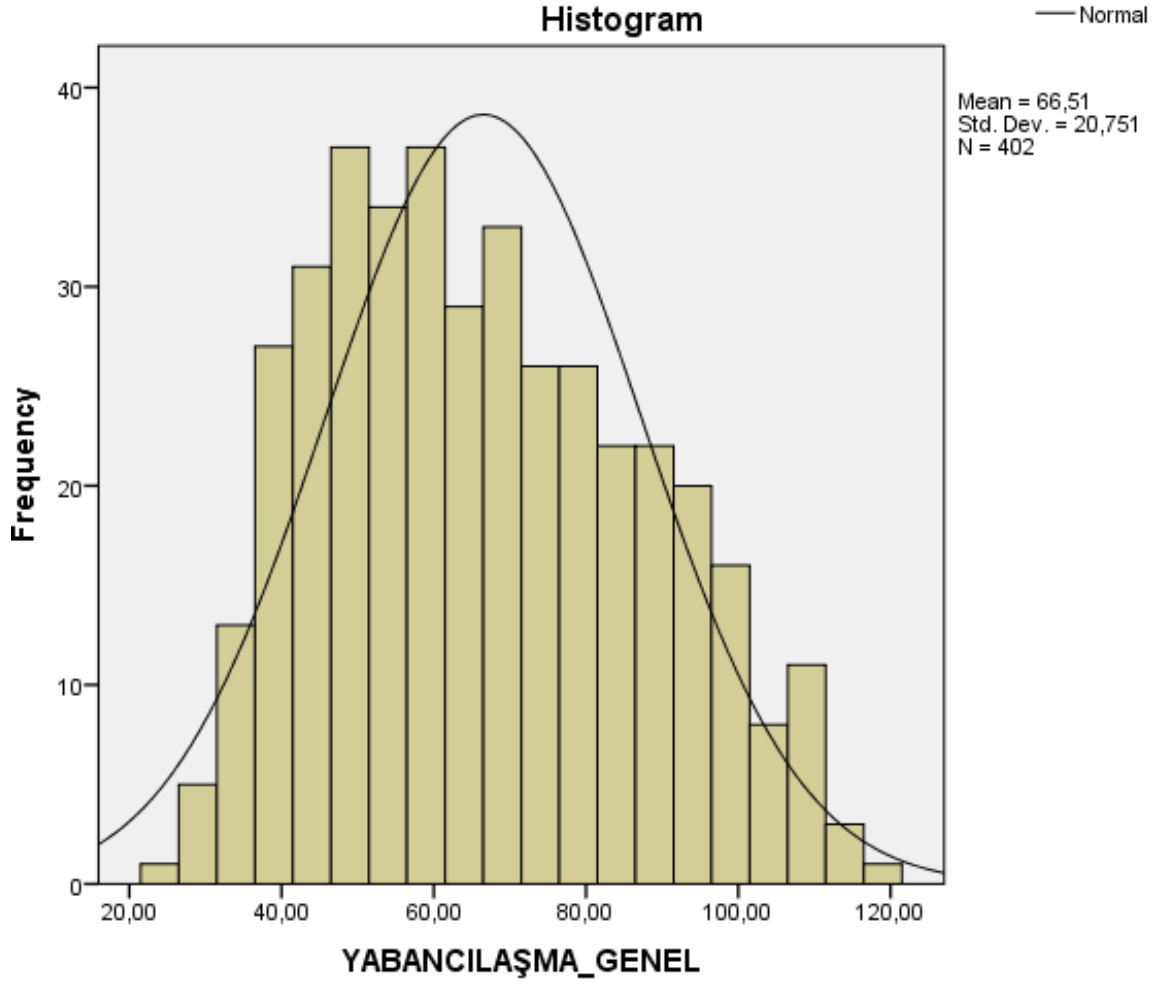
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Yabancılaşma	0,070	402	0,000

Yapılan normallik testi sonucunda örneklem grubunun büyüklüğü 50'den fazla olduğundan Kolmogorov-Smirnov verileri incelenmesine karar verilmiştir. İncelenen Kolmogorov-Smirnov'a göre verilerin normal dağılımdan gelmediği ($p < 0,05$, $p = 0,000$) tespit edilmiştir. Ancak sadece bu sonuçlara bakmak yanıltmaya neden olacağı için için aşağıdaki tablolara da bakılmasına karar verilmiştir.

Çizelge 3.18. Normallik Testine Ait Betimsel İstatistikler

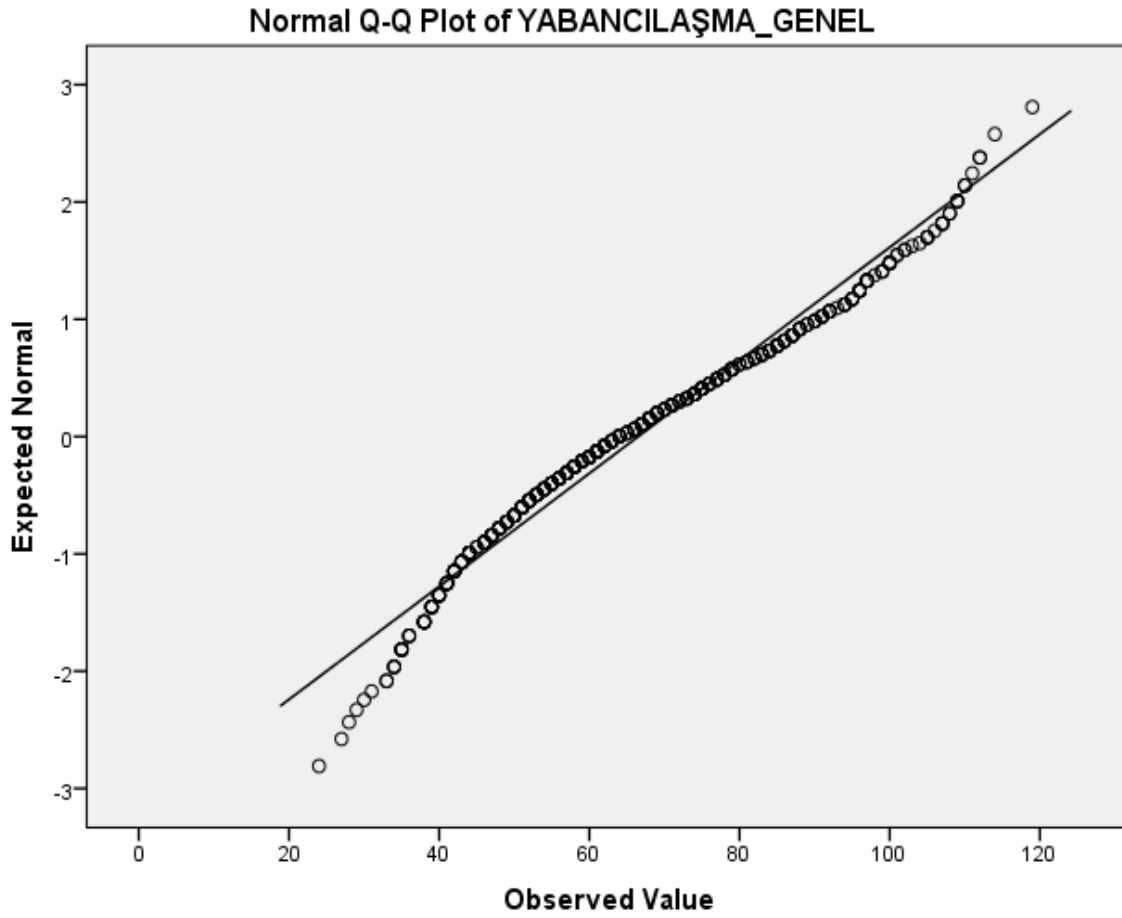
YABANCILAŞMA	Statistic	Std. Error
Mean	66,5124	1,03494
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	
	64,4778 68,5470	
5% Trimmed Mean	66,0279	
Median	64,0000	
Variance	430,585	
Std. Deviation	20,75053	
Minimum	24,00	
Maximum	119,00	
Range	95,00	
Interquartile Range	32,00	
Skewness	,324	,122
Kurtosis	-,775	,243

Normallik testine ait betimsel istatistikler incelendiğinde, ortalama ve ortanca değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Basıklık ve çarpıklıklar incelendiğinde, basıklığının (-0,775 , 0,243) ve çarpıklığın (0,324 , 0,122) arasında olduğu ve basıklık ile çarpıklığının -1 ve +1 arasında olması normal dağılımdan çok fazla sapmadığını gösterdiğinden aynı zamanda ortalama, ve ortanca değerlerinin birbirine yakın olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda dağılımın normal dağılımdan çok fazla sapmadığını söylenebilir.



Şekil 3.2. Yabancılaşmaya Ait Histogram Grafiği

Şekil 3.2 incelendiğinde ise histogram grafiğinde de görüleceği üzere verilerin 66,51 ortalama ve 20,751 standart sapma ile normal dağılım eğrisinden çok fazla sapmadığı görülmektedir.



Şekil 3.3. Yabancılaşmaya Ait Q-Q Grafiği

Şekil 3.3'deki yabancılaşma ölçeğine ait Q-Q diagramı incelendiğinde verilerin normal dağılım eğrisine çok yakın olduğu normal dağılım eğrisinden çok uzaklaşmadığı görülmektedir.

Tüm bu verilerin ışığında araştırmanın bundan sonraki aşamasında verilerin normal dağılım gösterdiğine karar verilerek parametrik (normal dağılım) analizler kullanılacaktır.

Çizelge 3.19. Ankete Katılan Çalışanların Yabancılaşmanın Alt Boyutu Olan Güçsüzlük Boyutuyla İle İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Yüzdeler, Frekans, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Güçsüzlük İfadeleri	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort.	Ss
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Yapacağım işlerin içeriği benim dışındaki kişiler tarafından belirleniyor.	85	21,1	92	22,9	27	6,7	130	32,3	68	16,9	3,01	1,44
Yaptığım işlerin kıymetsiz bir parçası haline geldiğimi hissediyorum.	123	30,6	148	36,8	42	10,4	62	15,4	27	6,7	2,31	1,24
İşlerimle ilgili ortaya çıkan sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.	100	24,9	160	39,8	52	12,9	60	14,9	30	7,5	2,40	1,22
Yaptığım işlerde kontrolün tam olarak bende olmadığını düşünüyorum.	76	18,9	99	24,6	45	11,2	120	29,9	62	15,4	2,98	1,36

Çizelge 3.19’da ankete katılan çalışanların yabancılaşmanın alt boyutu olan güçsüzlük boyutuyla ilgili sorulara verdikleri cevapların yüzdeler, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Buna göre:

“Yapacağım işlerin içeriği benim dışındaki kişiler tarafından belirleniyor.” sorusuna %21,1 ile 85 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %22,9 ile 92 çalışanın katılmıyorum, %6,7 ile 27 çalışanın kısmen katılıyorum, %32,3 ile 130 çalışanın katılıyorum, %16,9 ile 68 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Yaptığım işlerin kıymetsiz bir parçası haline geldiğimi hissediyorum.” sorusuna %30,6 ile 123 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %36,8 ile 148 çalışanın katılmıyorum, %10,4 ile 42 çalışanın kısmen katılıyorum, %15,4 ile 62 çalışanın katılıyorum, %6,7 ile 30 çalışanın

kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“İşlerimle ilgili ortaya çıkan sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum ” sorusuna %24,9 ile 100 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %39,8 ile 160 çalışanın katılmıyorum, %12,9 ile 52 çalışanın kısmen katılıyorum, %14,9 ile 60 çalışanın katılıyorum, %7,5 ile 30 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Yaptığım işlerde kontrolün tam olarak bende olmadığını düşünüyorum.” sorusuna %18,9 ile 76 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %24,6 ile 99 çalışanın katılmıyorum, %11,2 ile 45 çalışanın kısmen katılıyorum, %29,9 ile 120 çalışanın katılıyorum, %15,4 ile 62 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

Çalışanların yabancılaşma algı düzeylerinin alt boyut algıları incelendiğinde, güçsüzlük alt boyutuna ait algılarının orta düzeyde ($\bar{X} = 2,68$) olduğu belirlenmiştir. Güçsüzlük alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “Yapacağım işlerin içeriği benim dışımdaki kişiler tarafından belirleniyor” ($\bar{X}=3,01$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “Yaptığım işlerin kıymetsiz bir parçası haline geldiğimi hissediyorum” ($\bar{X}=2,31$) maddesi olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.20. Ankete Katılan Çalışanların Yabancılaşmanın Alt Boyutu Olan Anlamsızlık Boyutuyla İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Yüzdeler, Frekans, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Anlamsızlık İfadeleri	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort.	Ss
	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
İşletmede gerçekleşen olayların birçoğuna anlam veremiyorum.	54	13,4	29,1	117	12,9	52	32,1	129	12,4	50	3,01	1,28
Uygulanan kuralların gerçekten anlamlı olmadığını düşünüyorum.	66	16,4	145	36,1	72	17,9	80	19,9	39	9,7	2,70	1,23
İş hayatında dürüst olup olmamak başarılı olmak açısından herhangi bir anlam ifade etmiyor.	102	25,4	143	35,6	60	14,9	49	12,2	48	11,9	2,50	1,31
İşletmede yapılanların doğru veya yanlış olduğuna tam olarak karar veremiyorum.	59	14,7	113	28,1	81	20,1	115	28,6	34	8,5	2,88	1,22
İşletmede ortaya konulan doğruları anlamlı bulmuyorum.	66	16,4	164	40,8	67	16,7	76	18,9	29	7,2	2,60	1,18

Çizelge 3.20’de ankete katılan çalışanların yabancılaşmanın alt boyutu olan anlamsızlık boyutuyla ilgili sorulara verdikleri cevapların yüzdelik, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapama değerleri görülmektedir. Buna göre:

“İşletmede gerçekleşen olayların birçoğuna anlam veremiyorum.” sorusuna %13,4 ile 54 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %29,1 ile 117 çalışanın katılmıyorum, %12,9 ile 52 çalışanın kısmen katılıyorum, %32,1 ile 129 çalışanın katılıyorum, %12,4 ile 50 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Uygulanan kuralların gerçekten anlamlı olmadığını düşünüyorum.” sorusuna %16,4 ile 66 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %36,1 ile 145 çalışanın katılmıyorum, %17,9 ile 72 çalışanın kısmen katılıyorum, %19,9 ile 80 çalışanın katılıyorum, %9,7 ile 39 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“İş hayatında dürüst olup olmamak başarılı olmak açısından herhangi bir anlam ifade etmiyor.” sorusuna %25,4 ile 102 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %35,6 ile 143 çalışanın katılmıyorum, %14,9 ile 60 çalışanın kısmen katılıyorum, %12,2 ile 49 çalışanın katılıyorum, %11,9 ile 48 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“İşletmede yapılanların doğru veya yanlış olduğuna tam olarak karar veremiyorum.” sorusuna %14,7 ile 59 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %28,1 ile 113 çalışanın katılmıyorum, %20,1 ile 81 çalışanın kısmen katılıyorum, %28,6 ile 115 çalışanın katılıyorum, %8,5 ile 34 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“İşletmede ortaya konulan doğruları anlamlı bulmuyorum.” sorusuna %16,4 ile 66 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %40,8 ile 164 çalışanın katılmıyorum, %16,7 ile 67 çalışanın kısmen katılıyorum, %18,9 ile 76 çalışanın katılıyorum, %7,2 ile 29 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

Anlamsızlık alt boyutuna ait algılarının orta düzeyde ($\bar{X}=2,74$) olduğu belirlenmiştir. Anlamsızlık alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “İşletmede gerçekleşen olayların birçoğuna anlam veremiyorum” ($\bar{X}=3,01$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “İş hayatında dürüst olup olmamak başarılı olmak açısından herhangi bir anlam ifade etmiyor” ($\bar{X}=2,50$) maddesi olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.21. Ankete Katılan Çalışanların Yabancılaşmanın Alt Boyutu Olan Kuralsızlık Boyutuyla İle İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Yüzdeler, Frekans, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Kuralsızlık İfadeleri	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort.	Ss
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Önemli amaçlara ulaşabilmek için gerekirse kurallar göz ardı edilebilir.	45	11,2	91	22,6	100	24,9	110	27,4	56	13,9	3,10	1,22
Gerektiğinde kurallara uymayabileceğime inanıyorum.	58	14,4	131	32,6	52	12,9	105	26,1	56	13,9	2,93	1,31
İşler görüldükten sonra kurallara uyulup uyulmadığı çok önemli değildir.	69	17,2	142	35,3	67	16,7	85	21,1	39	9,7	2,71	1,25
İşletmede bulunan birçok kuralın beni kısıtladığını düşünüyorum.	69	17,2	142	35,3	67	16,7	85	21,1	39	9,7	3,04	1,27
Başarılı olabilmek için bazen kuralların dışına çıkılması gerektiğini düşünüyorum.	47	11,7	118	29,4	68	16,9	111	27,6	58	14,4	3,39	1,25

Çizelge 3.21’de ankete katılan çalışanların yabancılaşmanın alt boyutu olan kuralsızlık boyutuyla ilgili sorulara verdikleri cevapların yüzdeler, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Buna göre:

“Önemli amaçlara ulaşabilmek için gerekirse kurallar göz ardı edilebilir.” sorusuna %11,2 ile 45 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %22,6 ile 91 çalışanın katılmıyorum, %24,9 ile 100 çalışanın kısmen katılıyorum, %27,4 ile 110 çalışanın katılıyorum, %13,9 ile 56 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Gerektiğinde kurallara uymayabileceğime inanıyorum.” sorusuna %14,4 ile 69 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %32,6 ile 131 çalışanın katılmıyorum, %12,9 ile 52 çalışanın kısmen katılıyorum, %26,1 ile 105 çalışanın katılıyorum, %13,9 ile 56 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“İşler görüldükten sonra kurallara uyulup uyulmadığı çok önemli değildir.” sorusuna %17,2 ile 142 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, % 35,3 ile 142 çalışanın katılmıyorum, %16,7 ile 67 çalışanın kısmen katılıyorum, %21,1 ile 85 çalışanın katılıyorum, %9,7 ile 39 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“İşletmede bulunan birçok kuralın beni kısıtladığını düşünüyorum.” sorusuna %17,2 ile 142 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, % 35,3 ile 142 çalışanın katılmıyorum, %16,7 ile 67 çalışanın kısmen katılıyorum, %21,1 ile 85 çalışanın katılıyorum, %9,7 ile 39 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Başarılı olabilmek için bazen kuralların dışına çıkılması gerektiğini düşünüyorum.” sorusuna %11,7 ile 47 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %29,4 ile 118 çalışanın katılmıyorum, %16,9 ile 68 çalışanın kısmen katılıyorum, %27,6 ile 111 çalışanın katılıyorum, %14,4 ile 58 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

Kuralsızlık alt boyutuna ait algılarının orta düzeyde ($\bar{X}=3,03$) olduğu belirlenmiştir. Kuralsızlık alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “Başarılı olabilmek için bazen kuralların dışına çıkılması gerektiğini düşünüyorum” ($\bar{X}=3,39$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “İşler görüldükten sonra kurallara uyulup uyulmadığı çok önemli değildir” ($\bar{X}=2,71$) maddesi olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.22. Ankete Katılan Çalışanların Yabancılaşmanın Alt Boyutu Olan Toplumsal Yabancılaşma Boyutuyla İle İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Yüzdeler, Frekans, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Toplumsal Yabancılaşma İfadeleri	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort.	Ss
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Çevremdeki insanlara kendimi yabancı gibi hissediyorum.	136	33,8	154	38,3	31	7,7	60	14,9	21	5,2	2,19	1,20
Kendimi çevremdeki insan topluluğunun bir parçası olarak göremiyorum.	128	31,8	160	39,8	24	6	55	13,7	35	8,7	2,28	1,28
Çevremdeki insanların yanında kendimi yalnız hissediyorum.	134	33,3	152	37,8	28	7	57	14,2	31	7,7	2,25	1,27
Çevremdeki insanların çok önem verdiği şeylerin benim için o kadar da önemli olmadığını düşünüyorum.	51	12,7	89	22,1	86	21,4	128	31,8	48	11,9	3,08	1,23

Çizelge 3.22’de ankete katılan çalışanların yabancılaşmanın alt boyutu olan toplumsal yabancılaşma boyutuyla ilgili sorulara verdikleri cevapların yüzdeler, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Buna göre:

“Çevremdeki insanlara kendimi yabancı gibi hissediyorum.” sorusuna %33,8 ile 136 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %38,3 ile 154 çalışanın katılmıyorum, %7,7 ile 31 çalışanın kısmen katılıyorum, %14,9 ile 60 çalışanın katılıyorum, %5,2 ile 21 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Kendimi çevremdeki insan topluluğunun bir parçası olarak göremiyorum.” sorusuna %31,8 ile 128 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %39,8 ile 160 çalışanın katılmıyorum, %6 ile 24 çalışanın kısmen katılıyorum, %13,7 ile 55 çalışanın katılıyorum, %8,7 ile 35 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Çevremdeki insanların yanında kendimi yalnız hissediyorum.” sorusuna %33,3 ile 134 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, % 37,8 ile 152 çalışanın katılmıyorum, %7 ile 28 çalışanın kısmen katılıyorum, %14,2 ile 57 çalışanın katılıyorum, %7,7 ile 31 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Çevremdeki insanların çok önem verdiği şeylerin benim için o kadar da önemli olmadığını düşünüyorum.” sorusuna %12,7 ile 51 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, % 22,1 ile 89 çalışanın katılmıyorum, %21,4 ile 86 çalışanın kısmen katılıyorum, %31,8 ile 128 çalışanın katılıyorum, %11,9 ile 48 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

Toplumsal yabancılaşma alt boyutuna ait algılarının düşük düzeyde ($\bar{X}=2,45$) olduğu belirlenmiştir. Toplumsal yabancılaşma alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “Çevremdeki insanların çok önem verdiği şeylerin benim için o kadar da önemli olmadığını düşünüyorum” ($\bar{X}=3,08$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “Çevremdeki insanlara kendimi yabancı gibi hissediyorum” ($\bar{X}=2,19$) maddesi olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.23. Ankete Katılan Çalışanların Yabancılaşmanın Alt Boyutu Olan Kendine Yabancılaşma Boyutuyla İle İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Yüzdeler, Frekans, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Kendine Yabancılaşma İfadeleri	Kesinlikle Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort.	Ss				
	n	%	n	%	n	%						
Yaptığım işin, bana hayata kendimi kanıtlama fırsatı vermediğini düşünüyorum.	107	26,6	117	29,1	34	8,5	89	22,1	55	13,7	2,67	1,42
Yaptığım işin beni ifade etmediğini düşünüyorum.	107	26,6	129	32,1	32	8	84	20,9	50	12,4	2,60	1,39
Yaptığım iş ile yaşam tarzımın uyumunu düşünüyorum.	103	25,6	134	33,3	42	10,4	72	17,9	12,7	74	2,59	1,37
Daha iyi yaşamak için çalışan değil de sadece çalışmak için yaşayan birine dönüştüğümü düşünüyorum.	79	19,7	114	28,4	56	13,9	79	19,7	74	18,4	2,89	1,41
Hayattan beklentilerimin sürekli değiştiğini fark ediyorum.	53	13,2	66	16,4	46	11,4	150	37,3	87	21,6	3,38	1,34
Gelecekte beklediğim ile içinde bulunduğum koşulların uyumunu düşünüyorum.	71	17,7	100	24,9	56	13,9	97	24,1	78	19,4	3,03	1,41

Çizelge 3.23’de ankete katılan çalışanların yabancılaşmanın alt boyutu olan kendine yabancılaşma boyutuyla ilgili sorulara verdikleri cevapların yüzdeler, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Buna göre:

“Yaptığım işin, bana hayata kendimi kanıtlayma fırsatı vermediğini düşünüyorum.” sorusuna %26,6 ile 107 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %29,1 ile 117 çalışanın katılmıyorum, %8,5 ile 34 çalışanın kısmen katılıyorum, %22,1 ile 89 çalışanın katılıyorum, %13,7 ile 55 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Yaptığım işin beni ifade etmediğini düşünüyorum.” sorusuna %26,6 ile 107 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %32,1 ile 129 çalışanın katılmıyorum, %8 ile 32 çalışanın kısmen katılıyorum, %20,9 ile 84 çalışanın katılıyorum, %12,4 ile 50 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Yaptığım iş ile yaşam tarzımın uyuşmadığını düşünüyorum.” sorusuna %25,6 ile 103 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, % 33,3 ile 134 çalışanın katılmıyorum, %10,4 ile 42 çalışanın kısmen katılıyorum, %17,9 ile 72 çalışanın katılıyorum, %12,7 ile 51 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Daha iyi yaşamak için çalışan değil de sadece çalışmak için yaşayan birine dönüştüğümü düşünüyorum.” sorusuna %19,7 ile 79 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, % 28,4 ile 114 çalışanın katılmıyorum, %13,9 ile 56 çalışanın kısmen katılıyorum, %19,7 ile 79 çalışanın katılıyorum, %18,4 ile 74 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Hayattan beklentilerimin sürekli değiştiğini fark ediyorum.” sorusuna %13,2 ile 53 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, % 16,4 ile 66 çalışanın katılmıyorum, %11,4 ile 46 çalışanın kısmen katılıyorum, %37,3 ile 150 çalışanın katılıyorum, %21,6 ile 87 çalışanın

kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Gelecekte beklenenim ile içinde bulunduğum koşulların uyuşmadığını düşünüyorum” sorusuna %17,7 ile 71 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, % 24,9 ile 100 çalışanın katılmıyorum, %13,9 ile 56 çalışanın kısmen katılıyorum, %24,1 ile 97 çalışanın katılıyorum, %19,4 ile 78 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

Kendine yabancılaşma alt boyutuna ait algılarının orta düzeyde ($\bar{X}=2,86$) olduğu belirlenmiştir. Kendine yabancılaşma alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “Hayattan beklentilerimin sürekli değiştiğini fark ediyorum” ($\bar{X}=3,38$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “Yaptığım iş ile yaşam tarzımın uyuşmadığını düşünüyorum” ($\bar{X}=2,59$) maddesi olduğu görülmektedir.

Katılımcıların toplam yabancılaşma algısı incelendiğinde, yabancılaşma algılarının orta düzeyde ($\bar{X} = 2,75$) olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.24. Çalışanların Yabancılaşma Düzeylerinin Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Sıklıkları Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	N	Ortalama	Ss	F	p	Tamhane
1-2 arası etkinlik ⁽¹⁾	197	72,20	21,44			
3-4 arası etkinlik ⁽²⁾	125	63,94	19,12	18,670	0,000*	(1-2) (1-3)
5 etkinlik veya daha fazlası ⁽³⁾	80	56,51	16,69			

*p<0,01

H₁:Çalışanların yabancılaşma düzeyleri rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıklarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Yabancılaşma algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=18,670; p<0,01). Çalışanların yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından (p=0,005); p<0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi

amacıyla post hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testi sonucunda 1-2 ile 3-4 ve 5 etkinlik veya daha fazlası arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Katıldıkları rekreasyon etkinlik sayısı 1-2 olanların ($\bar{X}=72,20$) olanların yabancılaşma algıları 3-4 ($\bar{X}=63,94$) ve 5 veya daha fazlası ($\bar{X}=56,51$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.25. Çalışanların Yabancılaşma Alt Boyut Algı Düzeylerinin Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Sıklıkları Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Sıklıkları	n	\bar{X}	Ss	F	P	Tamhane
Güçsüzlük	1-2 arası etkinlik ⁽¹⁾	197	11,96	4,61	22,799	0,000*	(1-2) (1-3)
	3-4 arası etkinlik ⁽²⁾	125	10,32	4,13			
	5 etkinlik veya daha fazlası ⁽³⁾	80	8,20	3,79			
Anlamsızlık	1-2 arası etkinlik ⁽¹⁾	197	14,71	5,14	10,136	0,000*	(1-2) (1-3)
	3-4 arası etkinlik ⁽²⁾	125	13,18	4,47			
	5 etkinlik veya daha fazlası ⁽³⁾	80	11,96	4,21			
Kuralsızlık	1-2 arası etkinlik	197	15,48	5,06	0,514	0,599	-
	3-4 arası etkinlik	125	14,90	4,70			
	5 etkinlik veya daha fazlası	80	14,78	4,55			
Toplumsal Yabancılaşma	1-2 arası etkinlik ⁽¹⁾	197	10,85	4,71	14,967	0,000*	(1-2) (1-3)
	3-4 arası etkinlik ⁽²⁾	125	9,31	3,60			
	5 etkinlik veya daha fazlası ⁽³⁾	80	8,00	3,01			
Kendine Yabancılaşma	1-2 arası etkinlik ⁽¹⁾	197	19,20	6,95	21,858	0,000*	(1-2) (1-3)
	3-4 arası etkinlik ⁽²⁾	125	16,23	6,69			
	5 etkinlik veya daha fazlası ⁽³⁾	80	13,58	5,75			

*p<0,01

H_{1.1}:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıklarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; güçsüzlük alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=2,799; p<0,01). Çalışanların güçsüzlük algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından (p=0,007); p<0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testi sonucunda 1-2 ile 3-4 ve 5 etkinlik veya daha fazlası arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Katıldıkları rekreasyon etkinlik sayısı 1-2 olanların

(\bar{X} =11,96) olanların güçsüzlük algıları 3-4 (\bar{X} =10,32) ve 5 veya daha fazlası (\bar{X} =8,20) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Anlamsızlık alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=10,136$; $p<0,01$). Çalışanların anlamsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından ($p=0,041$); $p<0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testi sonucunda 1-2 ile 3-4 ve 5 etkinlik veya daha fazlası arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Katıldıkları rekreasyon etkinlik sayısı 1-2 olanların (\bar{X} =14,71) olanların anlamsızlık algıları 3-4 (\bar{X} =13,18) ve 5 veya daha fazlası (\bar{X} =11,96) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Toplumsal yabancılaşma alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=14,967$; $p<0,01$). Çalışanların toplumsal yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından ($p=0,000$); $p<0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testi sonucunda 1-2 ile 3-4 ve 5 etkinlik veya daha fazlası arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Katıldıkları rekreasyon etkinlik sayısı 1-2 olanların (\bar{X} =10,85) olanların toplumsal yabancılaşma algıları 3-4 (\bar{X} =9,31) ve 5 veya daha fazlası (\bar{X} =8,00) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kendine yabancılaşma alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=21,858$; $p<0,01$). Çalışanların Kendine yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından ($p=0,003$); $p<0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testi sonucunda 1-2 ile 3-4 ve 5 etkinlik veya daha fazlası arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Katıldıkları rekreasyon etkinlik sayısı 1-2 olanların (\bar{X} =19,20) olanların Kendine yabancılaşma algıları 3-4 (\bar{X} =16,23) ve 5 veya daha fazlası (\bar{X} =13,58) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kuralsızlık alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,514$; $p=0,599$; $p>0,05$).

Çizelge 3.26. Çalışanların Yabancılaşma Düzeylerinin Cinsiyet Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Yabancılaşma	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	T	p
Güçsüzlük	Erkek	177	9,96	4,38	2,944	0,003*
	Kadın	225	11,29	4,58		
Anlamsızlık	Erkek	177	13,05	4,93	2,342	0,020**
	Kadın	225	14,19	4,78		
Kuralsızlık	Erkek	177	15,07	4,99	0,314	0,754
	Kadın	225	15,23	4,76		
Toplumsal Yabancılaşma	Erkek	177	9,28	4,08	2,225	0,027**
	Kadın	225	10,22	4,31		
Kendine Yabancılaşma	Erkek	177	15,97	6,59	3,062	0,002*
	Kadın	225	18,09	7,16		
Yabancılaşma	Erkek	177	63,33	20,55	2,752	0,006*
	Kadın	225	69,02	20,61		

* $p<0,01$ ** $p<0,05$

H_{2.1}:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, güçsüzlük alt boyut algılarının cinsiyete göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t=-2,944$; $p<0,01$). Erkek ($\bar{X}=9,96$) olanların güçsüzlük alt boyut algıları kadın ($\bar{X}=11,29$) olanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir. Anlamsızlık alt boyut algılarının cinsiyete göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t=-2,342$; $p<0,05$). Erkek ($\bar{X}=13,05$) olanların anlamsızlık alt boyut algıları kadın ($\bar{X}=14,19$) olanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir. Kuralsızlık alt boyut algılarının cinsiyete göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=-0,314$; $p>0,05$). Toplumsal yabancılaşma alt boyut algılarının cinsiyete göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t=2,225$; $p<0,05$). Erkek ($\bar{X}=15,97$) olanların toplumsal yabancılaşma alt boyut algıları kadın ($\bar{X}=10,22$) olanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir. Kendine yabancılaşma, alt boyut algılarının cinsiyete göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t=-3,062$; $p<0,01$). Erkek ($\bar{X}=9,28$) olanların kendine yabancılaşma alt boyut algıları kadın ($\bar{X}=18,09$) olanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir. Yabancılaşma algılarının cinsiyete göre, gruplar

arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,752$; $p<0,01$). Erkek ($\bar{X}=63,33$) olanların yabancılaşma algıları kadın ($\bar{X}=69,02$) olanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.27. Çalışanların Yabancılaşma Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Yabancılaşma	Medeni Durum	n	\bar{X}	Ss	T	p
Güçsüzlük	Bekar	212	11,98	4,56	6,280	0,000*
	Evli	190	9,28	4,07		
Anlamsızlık	Bekar	212	14,98	4,91	5,843	0,000*
	Evli	190	12,25	4,41		
Kuralsızlık	Bekar	212	15,82	4,72	2,914	0,004*
	Evli	190	14,42	4,91		
Toplumsal Yabancılaşma	Bekar	212	10,73	4,48	4,820	0,000*
	Evli	190	8,77	3,68		
Kendine Yabancılaşma	Bekar	212	19,06	6,88	6,042	0,000*
	Evli	190	15,03	6,49		
Yabancılaşma	Bekar	212	72,58	20,50	6,528	0,000*
	Evli	190	59,75	18,90		

* $p<0,01$

H_{2.2}:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, güçsüzlük alt boyut algılarının medeni duruma göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-6,280$; $p<0,01$). Bekar($\bar{X}=11,98$) olanların güçsüzlük alt boyut algıları evli ($\bar{X}=9,28$) olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Anlamsızlık alt boyut algılarının medeni duruma göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=5,843$; $p<0,01$). Bekar($\bar{X}=14,98$) olanların anlamsızlık alt boyut algıları evli ($\bar{X}=12,25$) olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kuralsızlık alt boyut algılarının medeni duruma göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,914$; $p<0,01$). Bekar($\bar{X}=15,82$) olanların kuralsızlık alt boyut algıları evli ($\bar{X}=14,42$) olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Toplumsal yabancılaşma alt boyut algılarının medeni duruma göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=4,820$; $p<0,01$). Bekar($\bar{X}=10,73$) olanların toplumsal yabancılaşma alt boyut algıları evli ($\bar{X}=8,77$) olanlardan daha büyük olduğu belirlenmiştir. Kendine yabancılaşma, alt boyut algılarının medeni duruma göre, gruplar arasındaki fark

istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=6,042$; $p<0,01$). Bekar ($\bar{X}=19,06$) olanların kendine yabancılaşma alt boyut algıları evli ($\bar{X}=15,03$) olanlardan daha büyük olduğu belirlenmiştir. Yabancılaşma algılarının medeni duruma göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=6,528$; $p<0,01$). Bekar ($\bar{X}=72,58$) olanların yabancılaşma alt boyut algıları evli ($\bar{X}=59,75$) olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.28. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Yaş	N	\bar{X}	Ss	F	p	Scheffe
Güçsüzlük	18-25 ⁽¹⁾	108	12,90	4,48	19,620	0,000*	(1-2) (1-3) (1-4)
	26-35 ⁽²⁾	160	10,87	4,42			
	36-45 ⁽³⁾	82	9,05	4,11			
	46 ve üzeri ⁽⁴⁾	52	8,25	3,34			
Anlamsızlık	18-25 ⁽¹⁾	108	15,31	4,74	9,623	0,000*	(1-3) (1-4)
	26-35 ⁽²⁾	160	13,86	5,03			
	36-45 ⁽³⁾	82	12,63	4,38			
	46 ve üzeri ⁽⁴⁾	52	11,44	4,22			
Kuralsızlık	18-25 ⁽¹⁾	108	16,31	4,99	3,545	0,015**	(1-3) (1-4)
	26-35 ⁽²⁾	160	15,11	4,80			
	36-45 ⁽³⁾	82	14,44	4,65			
	46 ve üzeri ⁽⁴⁾	52	14,08	4,67			
Toplumsal Yabancılaşma	18-25 ⁽¹⁾	108	11,02	4,53	8,308	0,000*	(1-4) (2-4)
	26-35 ⁽²⁾	160	9,92	4,18			
	36-45 ⁽³⁾	82	9,35	4,21			
	46 ve üzeri ⁽⁴⁾	52	7,63	2,63			
Kendine Yabancılaşma	18-25 ⁽¹⁾	108	20,06	7,04	16,147	0,000*	(1-2) (1-3) (1-4) (2-4)
	26-35 ⁽²⁾	160	17,47	7,00			
	36-45 ⁽³⁾	82	15,43	6,34			
	46 ve üzeri ⁽⁴⁾	52	12,88	4,63			
Yabancılaşma	18-25 ⁽¹⁾	108	75,60	21,48	16,749	0,000*	(1-2) (1-3) (1-4) (2-4)
	26-35 ⁽²⁾	160	67,23	20,21			
	36-45 ⁽³⁾	82	60,90	18,44			
	46 ve üzeri ⁽⁴⁾	52	54,29	14,97			

* $p<0,01$ ** $p<0,05$

H_{2.3}: Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları yaş değişkeni gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda güçsüzlük alt boyut algıları yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=19,620$, $p<0,01$). Çalışanların güçsüzlük algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,119$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post

hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 18-25 yaş ile 26-35, 36-45 ve 46 yaş ve üzeri olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 18-25 yaş arasında olanların (\bar{X} =12,90) olanların güçsüzlük algıları 26-35 yaş (\bar{X} =10,87),36-45 yaş(\bar{X} =9,05) ve 46 yaş ve üzeri (\bar{X} =8,25) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Anlamsızlık alt boyut algıları yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=9,623; p<0,01). Çalışanların anlamsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,193 p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 18-25 yaş ile 36-45 ve 46 yaş ve üzeri olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 18-25 yaş arasında olanların (\bar{X} =15,31) olanların anlamsızlık algıları 36-45 yaş(\bar{X} =12,63) ve 46 yaş ve üzeri (\bar{X} =11,44) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kuralsızlık alt boyut algıları yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=3,545; p<0,05).Çalışanların kuralsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,933 p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 18-25 yaş ile 36-45 ve 46 yaş ve üzeri olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 18-25 yaş arasında olanların (\bar{X} =16,31) olanların kuralsızlık algıları 36-45 yaş(\bar{X} =14,44) ve 46 yaş ve üzeri (\bar{X} =14,08) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Toplumsal yabancılaşma alt boyut algıları yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=9,623; p<0,01).Çalışanların toplumsal yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,229 p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 18-25 yaş ile 46 yaş ve üzeri ve 26-35 yaş ile 46 yaş ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 18-25 yaş arasında (\bar{X} =11,02) olanların toplumsal yabancılaşma algıları 46 yaş ve üzeri yaş(\bar{X} =7,63) olanlara ve 26-35 yaş arasında (\bar{X} =9,92) olanların 46 yaş ve üzeri (\bar{X} =7,63) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kendine yabancılaşma alt boyut algıları yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=16,147$; $p<0,01$). Çalışanların kendine yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,339$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 18-25 yaş ile 26-35 yaş, 36-45 yaş, 46 yaş ve üzeri ve 26-35 yaş ile 46 yaş ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 18-25 yaş arasında ($\bar{X}=20,06$) olanların kendine yabancılaşma algıları 26-35 yaş ($\bar{X}=17,47$), 36-45 yaş ($\bar{X}=15,43$) ve 26-35 yaş arasında ($\bar{X}=12,88$) olanlara göre ve 26-35 yaş arasında olanların ($\bar{X}=17,47$) 46 yaş ve üzeri ($\bar{X}=12,88$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yabancılaşma algıları yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=16,749$; $p<0,01$). Çalışanların yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,303$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 18-25 yaş ile 26-35 yaş, 36-45 yaş, 46 yaş ve üzeri ve 26-35 yaş ile 46 yaş ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 18-25 yaş arasında ($\bar{X}=75,50$) olanların yabancılaşma algıları 26-35 yaş ($\bar{X}=67,23$) olanlara, 36-45 yaş ($\bar{X}=60,90$) ve 46 yaş üzeri ($\bar{X}=54,29$) olanlara göre ve 26-35 yaş arasında olanların ($\bar{X}=67,23$) 46 yaş ve üzeri ($\bar{X}=54,29$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.29. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Öğrenim durumu	n	\bar{X}	Ss	F	P	Scheffe
Güçsüzlük	Lise	47	10,85	4,87	1,274	0,280	-
	Önlisans	54	11,20	4,25			
	Lisans	177	10,50	4,68			
	Yüksek Lisans	86	11,27	4,31			
	Doktora	38	9,50	4,22			
Anlamsızlık	Lise	47	13,36	4,94	0,105	0,981	-
	Önlisans	54	13,67	4,33			
	Lisans	177	13,69	5,03			
	Yüksek Lisans	86	13,92	5,00			
	Doktora	38	13,58	4,71			
Kuralsızlık	Lise	47	14,94	4,52	0,208	0,934	-
	Önlisans	54	15,20	5,11			
	Lisans	177	14,99	4,89			
	Yüksek Lisans	86	15,43	4,66			
	Doktora	38	15,55	5,32			

Çizelge 3.29. (devam) Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Öğrenim durumu	n	\bar{X}	Ss	F	P	Scheffe
Toplumsal yabancılaşma	Lise	47	10,00	4,33	1,309	0,266	-
	Önlisans	54	9,44	3,67			
	Lisans	177	9,73	4,31			
	Yüksek Lisans	86	10,52	4,55			
	Doktora	38	8,79	3,57			
Kendine yabancılaşma	Lise ⁽¹⁾	47	18,21	7,17	3,220	0,013*	(4-5)
	Önlisans ⁽²⁾	54	18,04	7,09			
	Lisans ⁽³⁾	177	16,58	7,07			
	Yüksek Lisans ⁽⁴⁾	86	18,48	6,80			
	Doktora ⁽⁵⁾	38	14,29	5,69			
Yabancılaşma	Lise	47	67,36	20,85	1,152	0,331	-
	Önlisans	54	67,56	19,01			
	Lisans	177	65,49	21,81			
	Yüksek Lisans	86	69,62	20,05			
	Doktora	38	61,71	19,23			

*p<0,05

H_{2.4}:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları öğrenim durumu gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, toplumsal yabancılaşma, yabancılaşma algıları öğrenim durumuna göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>0,05). Kendine yabancılaşma alt boyut algıları öğrenim durumuna göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=3,220; p<0,05). Çalışanların kendine yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,063; p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda yüksek lisans ile doktora mezunu olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Yüksek lisans (\bar{X} =18,48) olanların kendine yabancılaşma algıları doktora (\bar{X} =14,29) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.30. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Hanehalkı Kişi Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Sonuçları

	Hane Halkı Kişi Sayısı	n	\bar{X}	Ss	F	p
Güçsüzlük	1 Kişi	30	11,20	4,11	0,951	0,434
	2 Kişi	55	11,25	5,13		
	3 Kişi	114	11,07	4,71		
	4 Kişi	130	10,21	4,19		
	5 Kişi ve Üzeri	73	10,40	4,55		
Anlamsızlık	1 Kişi	30	14,73	5,78	0,417	0,797
	2 Kişi	55	13,56	5,50		
	3 Kişi	114	13,75	4,80		
	4 Kişi	130	13,58	4,51		
	5 Kişi ve Üzeri	73	13,45	4,78		
Kuralsızlık	1 Kişi	30	15,37	5,54	0,145	0,965
	2 Kişi	55	14,96	5,98		
	3 Kişi	114	15,25	4,42		
	4 Kişi	130	14,97	4,38		
	5 Kişi ve Üzeri	73	15,41	5,18		
Toplumsal Yabancılaşma	1 Kişi	30	10,73	5,00	0,871	0,481
	2 Kişi	55	10,24	4,53		
	3 Kişi	114	9,96	4,16		
	4 Kişi	130	9,46	3,79		
	5 Kişi ve Üzeri	73	9,47	4,53		
Kendine Yabancılaşma	1 Kişi	30	17,30	6,56	0,453	0,770
	2 Kişi	55	17,56	7,50		
	3 Kişi	114	17,69	7,27		
	4 Kişi	130	16,88	6,54		
	5 Kişi ve Üzeri	73	16,45	7,18		
Yabancılaşma	1 Kişi	30	69,33	22,50	0,498	0,737
	2 Kişi	55	67,58	23,82		
	3 Kişi	114	67,73	20,75		
	4 Kişi	130	65,09	18,18		
	5 Kişi ve Üzeri	73	65,18	22,12		

H_{2.5}:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları hanehalkı kişi sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları hane halkı kişi sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; güçsüzlük, anlamsızlık kuralsızlık, toplumsal yabancılaşma, kendine yabancılaşma alt boyutları ve yabancılaşma boyut algıları hane halkı kişi sayısına göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

Çizelge 3.31. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Gelir Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Gelir	n	\bar{X}	Ss	F	P	Scheffe
Güçsüzlük	1300 TL ve altı ⁽¹⁾	31	12,77	4,86	17,961	0,000*	(1-4) (1-5)
	1301-1800 TL ⁽²⁾	82	13,38	4,05			
	1801-2300 TL ⁽³⁾	70	11,41	4,47			
	2301-2800 TL ⁽⁴⁾	74	9,05	4,01			
	2801 TL ve üstü ⁽⁵⁾	145	9,25	4,07			
Anlamsızlık	1300 TL ve altı ⁽¹⁾	31	15,29	5,44	6,782	0,000*	(1-5) (3-5) (5-2) (5-3)
	1301-1800 TL ⁽²⁾	82	15,05	4,38			
	1801-2300 TL ⁽³⁾	70	14,60	5,26			
	2301-2800 TL ⁽⁴⁾	74	13,55	4,64			
	2801 TL ve üstü ⁽⁵⁾	145	12,21	4,56			
Kuralsızlık	1300 TL ve altı ⁽¹⁾	31	16,74	4,50	4,276	0,002*	(1-5)
	1301-1800 TL ⁽²⁾	82	16,10	4,32			
	1801-2300 TL ⁽³⁾	70	16,13	5,04			
	2301-2800 TL ⁽⁴⁾	74	14,43	4,86			
	2801 TL ve üstü ⁽⁵⁾	145	14,19	4,90			
Toplumsal Yabancılaşma	1300 TL ve altı ⁽¹⁾	31	11,77	5,33	4,279	0,002*	(1-5)
	1301-1800 TL ⁽²⁾	82	10,56	4,15			
	1801-2300 TL ⁽³⁾	70	10,10	4,41			
	2301-2800 TL ⁽⁴⁾	74	9,65	4,03			
	2801 TL ve üstü ⁽⁵⁾	145	8,89	3,82			
Kendine Yabancılaşma	1300 TL ve altı ⁽¹⁾	31	20,03	7,08	13,596	0,000*	(1-5) (2-3) (2-4)
	1301-1800 TL ⁽²⁾	82	20,96	7,05			
	1801-2300 TL ⁽³⁾	70	17,63	6,69			
	2301-2800 TL ⁽⁴⁾	74	15,74	6,47			
	2801 TL ve üstü ⁽⁵⁾	145	14,88	6,20			
Yabancılaşma	1300 TL ve altı ⁽¹⁾	31	76,61	23,31	12,954	0,000*	(1-4) (1-5) (2-4) (2-5) (5-3)
	1301-1800 TL ⁽²⁾	82	76,05	18,34			
	1801-2300 TL ⁽³⁾	70	69,87	22,10			
	2301-2800 TL ⁽⁴⁾	74	62,43	19,84			
	2801 TL ve üstü ⁽⁵⁾	145	59,42	18,01			

*p<0,01

H_{2.6}:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları gelir değişkeni gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda güçsüzlük alt boyut algıları gelir değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=17,961, p<0,01). Çalışanların güçsüzlük algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen olduğundan (p=0,239 p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 1300 TL ve altı ile 2301-2800 TL ve 1300 TL ve altı ile 2801 TL ve üstü geliri olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1300 TL ve altı geliri (\bar{X} =12,77) olanların güçsüzlük

algıları 2301-2800 TL geliri olanlara ($\bar{X}=9,05$) ve 2801 TL ve üstü geliri($\bar{X}=9,25$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Anlamsızlık alt boyut algıları gelir değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=6,782$; $p<0,01$).Çalışanların anlamsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,095$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 1300 TL ve altı ile 2801 TL ve üstü ve 1801-2300 TL ile 2801 TL ve üstü, 2801 TL ve üstü ile 1301-1800 TL ve 2801 ve üstü ile 1801-2300 TL olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1300 TL ve altı gelire sahip olanların ($\bar{X}=15,29$) 2801 TL ve üstü geliri ($\bar{X}=12,21$) olanlara göre, 1801-2300 TL geliri olanların ($\bar{X}=14,60$) 2801 TL ve üstü geliri($\bar{X}=12,21$) olanlara göre anlamsızlık algıları daha yüksek, 2801 TL ve üstü geliri ($\bar{X}=12,21$) olanların 1301-1800 TL ($\bar{X}=15,05$) geliri olanlara göre anlamsızlık algıları daha düşük olduğu görülmektedir.

Kuralsızlık alt boyut algıları gelir değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=4,276$; $p<0,01$).Çalışanların kuralsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,236$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 1300 TL ve altı ile 2801 TL ve üstü gelire sahip olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1300 TL ve altı gelire sahip($\bar{X}=16,74$) olanların toplumsal yabancılaşma algıları 2801 TL ve üstü gelire sahip($\bar{X}=14,19$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Toplumsal yabancılaşma alt boyut algıları gelir değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=4,279$; $p<0,01$).Çalışanların toplumsal yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,205$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 1300 TL ve altı ile 2801 TL ve üstü gelire sahip olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1300 TL ve altı gelire sahip($\bar{X}=11,77$) olanların toplumsal yabancılaşma algıları 2801 TL ve üstü gelire sahip($\bar{X}=8,89$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kendine yabancılaşma alt boyut algıları gelir değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=13,596$; $p<0,01$). Çalışanların kendine yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,301$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 1300 TL ve altı ile 2801 TL ve üstü, 1301-1800 TL ile 1801-2300 TL ve 2301-2800 TL geliri olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1300 TL ve altı geliri ($\bar{X}=20,03$) olanların kendine yabancılaşma algıları 2801 TL ve üstü geliri olanlara ($\bar{X}=14,88$) göre, 1301-1800 TL geliri olanların ($\bar{X}=20,96$) 1801-2300 TL ($\bar{X}=17,63$) ve 2301-2800 TL geliri olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yabancılaşma algıları gelir değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=12,954$; $p<0,01$). Çalışanların yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,217$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 1300 TL ve altı ile 2301-2800 TL ve 2801 TL ve üstü, 1301-1800 TL ile 2301-2800 TL ve 2801 TL ve üstü, 2801 TL ve üstü ile 1801-2300 TL geliri olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1300 TL ve altı geliri ($\bar{X}=76,61$) olanların yabancılaşma algıları 2301-2800 TL ($\bar{X}=62,43$) ve 2801 TL ve üstü ($\bar{X}=59,42$) olanlara, 1301-1800 TL geliri ($\bar{X}=76,05$) olanların 2301-2800 TL ($\bar{X}=62,43$) ve 2801 TL ve üstü ($\bar{X}=59,42$) olanlara göre daha yüksek ve 2801 TL ve üstü geliri olanların ($\bar{X}=59,42$) 1801-2300 TL ($\bar{X}=69,87$) geliri olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.32. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Şuan ki Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Şuan ki Kurumda Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Scheffe
Güçsüzlük	1 yıldan az ⁽¹⁾	74	12,93	4,64	17,171	0,000 *	(1-3)
	1-3 yıl ⁽²⁾	123	11,74	4,46			(1-4)
	4-6 yıl ⁽³⁾	100	10,51	4,27			(1-5)
	7-9 yıl ⁽⁴⁾	50	7,92	3,31			(2-4),(2-5)
	10 yıl ve üzeri ⁽⁵⁾	55	8,27	3,57			(3-4)
Anlamsızlık	1 yıldan az ⁽¹⁾	74	15,55	5,17	9,474	0,000 *	(1-4)
	1-3 yıl ⁽²⁾	123	14,38	4,87			(1-5)
	4-6 yıl ⁽³⁾	100	13,77	4,63			(2-4)
	7-9 yıl ⁽⁴⁾	50	11,66	4,02			(2-5)
	10 yıl ve üzeri ⁽⁵⁾	55	11,33	4,15			(3-5)
Kuralsızlık	1 yıldan az ⁽¹⁾	74	16,41	5,14	3,692	0,006 *	(1-4)
	1-3 yıl ⁽²⁾	123	15,28	4,76			
	4-6 yıl ⁽³⁾	100	15,53	4,81			
	7-9 yıl ⁽⁴⁾	50	13,48	4,36			
	10 yıl ve üzeri ⁽⁵⁾	55	14,05	4,71			
Toplumsal yabancılaşma	1 yıldan az ⁽¹⁾	74	11,93	4,82	10,608	0,000 *	(1-2)
	1-3 yıl ⁽²⁾	123	10,06	4,14			(1-3)
	4-6 yıl ⁽³⁾	100	9,82	4,09			(1-4)
	7-9 yıl ⁽⁴⁾	50	8,20	3,23			(1-5)
	10 yıl ve üzeri ⁽⁵⁾	55	7,80	3,10			(2-5)
Kendine Yabancılaşma	1 yıldan az ⁽¹⁾	74	20,01	7,23	12,396	0,000 *	(1-4)
	1-3 yıl ⁽²⁾	123	18,59	7,04			(1-5)
	4-6 yıl ⁽³⁾	100	16,97	6,65			(2-4)
	7-9 yıl ⁽⁴⁾	50	14,12	5,94			(2-5)
	10 yıl ve üzeri ⁽⁵⁾	55	13,22	5,15			(3-5)
Yabancılaşma	1 yıldan az ⁽¹⁾	74	76,84	22,06	15,509	0,000 *	(1-3)
	1-3 yıl ⁽²⁾	123	70,05	20,53			(1-4)
	4-6 yıl ⁽³⁾	100	66,60	19,73			(1-5)
	7-9 yıl ⁽⁴⁾	50	55,38	14,61			(2-4),(2-5)
	10 yıl ve üzeri ⁽⁵⁾	55	54,67	15,74			(3-4),(3-5)

*p<0,01

H_{2.7}:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları şuan ki kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları kurumda çalışma süresi değişkeni gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda güçsüzlük alt boyut algıları kurumda çalışma süresi değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=17,171, p<0,01). Çalışanların güçsüzlük algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,203 p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 1 yıldan az ile 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri; 1-3 yıl ile 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri; 4-6 yıl ile 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri kurumda çalışma süresine sahip olan çalışanlar

arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1 yıldan az deneyimi ($\bar{X}=12,93$) olanların güçsüzlük algıları 4-6 yıl ($\bar{X}=10,51$), 7-9 yıl ($\bar{X}=7,92$) ve 10 yıl ve üzeri ($\bar{X}=8,27$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. 1-3 yıl deneyimi ($\bar{X}=11,74$) olanların güçsüzlük algıları 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. 4-6 yıl deneyimi ($\bar{X}=10,51$) olanların güçsüzlük algıları 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Anlamsızlık alt boyut algıları kurumda çalışma süresi değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=9,474$; $p<0,01$). Çalışanların anlamsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen olduğundan ($p=0,108$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 1 yıldan az ile 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri; 1-3 yıl ile 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri; 4-6 yıl ile 10 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1 yıldan az deneyimi ($\bar{X}=15,55$) olanların güçsüzlük algıları 7-9 yıl ($\bar{X}=11,66$), 10 yıl ve üzeri ($\bar{X}=11,33$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. 1-3 yıl deneyimi ($\bar{X}=14,38$) olanların güçsüzlük algıları 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. 4-6 yıl deneyimi ($\bar{X}=13,77$) olanların güçsüzlük algıları 10 yıl ve üzeri olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kuralsızlık alt boyut algıları kurumda çalışma süresi değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,692$; $p<0,01$). Çalışanların kuralsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen olduğundan ($p=0,805$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 1 yıldan az ile 7-9 yıl mesleki deneyime sahip olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1 yıldan az deneyimi ($\bar{X}=16,41$) olanların güçsüzlük algıları 7-9 yıl ($\bar{X}=13,48$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Toplumsal yabancılaşma alt boyut algıları kurumda çalışma süresi değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=10,608$; $p<0,01$). Çalışanların toplumsal yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen olduğundan ($p=0,205$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe

testi sonucunda 1 yıldan az ile 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri; 1-3 yıl ile 10 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1 yıldan az deneyimi ($\bar{X}=11,93$) olanların toplumsal yabancılaşma algıları 1-3 yıl ($\bar{X}=10,06$), 4-6 yıl ($\bar{X}=9,82$), 7-9 yıl ($\bar{X}=8,20$), 10 yıl ve üzeri ($\bar{X}=7,80$) olanlara göre; 1-3 yıl deneyimi olanların 10 yıl ve üzeri deneyimi olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kendine yabancılaşma alt boyut algıları kurumda çalışma süresi değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=12,396$; $p<0,01$). Çalışanların kendine yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,305$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 1 yıldan az ile 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri; 1-3 yıl ile 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri; 4-6 yıl ile 10 yıl ve üzeri deneyime sahip olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1 yıldan az deneyimi ($\bar{X}=20,01$) olanların kendine yabancılaşma algıları 7-9 yıl ($\bar{X}=14,12$), 10 yıl ve üzeri ($\bar{X}=13,22$) olanlara göre; 1-3 yıl deneyimi ($\bar{X}=18,59$) olanların 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri deneyimi olanlara göre; 4-6 yıl deneyimi ($\bar{X}=16,97$) olanların 10 yıl ve üzeri deneyimi olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yabancılaşma algıları kurumda çalışma süresi değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=15,954$; $p<0,01$). Çalışanların yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,204$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 1 yıldan az ile 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri; 1-3 yıl ile 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri; 4-6 yıl ile 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri deneyime sahip olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1 yıldan az deneyimi ($\bar{X}=76,84$) olanların yabancılaşma algıları 4-6 yıl ($\bar{X}=66,60$), 7-9 yıl ($\bar{X}=55,38$), 10 yıl ve üzeri ($\bar{X}=54,67$) olanlara göre; 1-3 yıl deneyimi ($\bar{X}=70,05$) olanların 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri deneyimi olanlara göre; 4-6 yıl deneyimi olanların 7-9 yıl deneyimi ve 10 yıl ve üzeri deneyimi olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.33. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Çalışılan Sektöre Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Çalışılan Sektör	n	\bar{X}	Ss	F	P	Scheffe
Güçsüzlük	Kamu ⁽¹⁾	147	9,03	4,13	21,268	0,000*	(1-2) (2-3)
	Özel ⁽²⁾	223	11,96	4,44			
	Diğer ⁽³⁾	32	9,66	4,33			
Anlamsızlık	Kamu ⁽¹⁾	147	12,78	4,56	7,093	0,001*	(1-2)
	Özel ⁽²⁾	223	14,49	4,99			
	Diğer ⁽³⁾	32	12,28	4,55			
Kuralsızlık	Kamu ⁽¹⁾	147	14,13	4,88	5,427	0,005*	(1-2)
	Özel ⁽²⁾	223	15,70	4,83			
	Diğer ⁽³⁾	32	16,09	4,16			
Toplumsal yabancılaşma	Kamu ⁽¹⁾	147	8,98	3,79	6,314	0,002*	(1-2)
	Özel ⁽²⁾	223	10,47	4,33			
	Diğer ⁽³⁾	32	8,97	4,72			
Kendine Yabancılaşma	Kamu ⁽¹⁾	147	14,31	5,84	26,914	0,000*	(1-2) (2-3)
	Özel ⁽²⁾	223	19,30	7,07			
	Diğer ⁽³⁾	32	15,28	6,19			
Yabancılaşma	Kamu ⁽¹⁾	147	59,24	18,02	18,786	0,000*	(1-2) (2-3)
	Özel ⁽²⁾	223	71,91	21,04			
	Diğer ⁽³⁾	32	62,28	19,77			

*p<0,01

H_{2.8}:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; güçsüzlük alt boyut algıları çalışılan sektöre göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=21,268; p<0,01). Çalışanların güçsüzlük algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,360; p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda kamu ile özel sektörde çalışan ve özel ile diğer sektörlerde çalışan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kamu(\bar{X} =9,03) sektöründe çalışan kişilerin güçsüzlük algıları özel (\bar{X} =11,96) sektörde çalışanlara göre daha düşük ve özel sektörde çalışanların diğer (\bar{X} =9,66) sektörlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Anlamsızlık altboyut algıları çalışılan sektöre göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=7,093; p<0,01). Çalışanların anlamsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından (p=0,127; p<0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda kamu ile özel sektörde çalışan çalışanlar

arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kamu ($\bar{X}=12,78$) sektöründe çalışan kişiler arasında anlamsızlık algıları özel ($\bar{X}=14,49$) sektörde çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Kuralsızlık alt boyut algıları çalışılan sektöre göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=5,427$; $p<0,01$). Çalışanların kuralsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,355$; $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda kamu ile özel sektörde çalışan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kamu ($\bar{X}=14,13$) sektöründe çalışan kişilerin kuralsızlık algıları özel ($\bar{X}=15,70$) sektörde çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Toplumsal yabancılaşma alt boyut algıları çalışılan sektöre göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=6,314$; $p<0,01$). Çalışanların toplumsal yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,202$; $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda kamu ile özel sektörde çalışan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kamu ($\bar{X}=8,98$) sektöründe çalışan kişilerin toplumsal yabancılaşma algıları özel ($\bar{X}=10,47$) sektörde çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Kendine yabancılaşma alt boyut algıları çalışılan sektöre göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=26,914$; $p<0,01$). Çalışanların kendine yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,101$; $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda kamu ile özel sektörde çalışan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kamu ($\bar{X}=14,31$) sektöründe çalışan kişilerin kendine yabancılaşma algıları özel ($\bar{X}=19,30$) sektörde çalışanlara göre daha düşük ve özel sektörde çalışanların diğer ($\bar{X}=15,28$) sektörlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yabancılaşma algıları çalışılan sektöre göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=18,786$; $p<0,01$). Çalışanların yabancılaşma algılarına ilişkin

varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,057$; $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda kamu ile özel sektörde çalışan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kamu ($\bar{X}=59,24$) sektöründe çalışan kişilerin yabancılaşma algıları özel ($\bar{X}=71,91$) sektörde çalışanlara göre daha düşük ve özel sektörde çalışanların diğer ($\bar{X}=62,28$) sektörlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.34. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Pozisyon Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Pozisyon	n	\bar{X}	Ss	F	P	Scheffe
Güçsüzlük	İş gören	242	11,93	4,48	27,575	0,000*	(1-2) (1-3)
	Orta düzey yönetici	112	9,36	3,78			
	Üst düzey yönetici	48	7,69	4,15			
Anlamsızlık	İş gören	242	14,79	4,76	18,573	0,000*	(1-2) (1-3)
	Orta düzey yönetici	112	12,47	4,33			
	Üst düzey yönetici	48	10,98	4,97			
Kuralsızlık	İş gören	242	15,76	4,67	4,957	0,007*	(1-3)
	Orta düzey yönetici	112	14,44	4,96			
	Üst düzey yönetici	48	13,83	5,11			
Toplumsal Yabancılaşma	İş gören ⁽¹⁾	242	10,67	4,51	14,554	0,000*	(1-2) (1-3)
	Orta düzey yönetici ⁽³⁾	112	8,79	3,25			
	Üst düzey yönetici ⁽⁴⁾	48	7,81	3,57			
Kendine Yabancılaşma	İş gören ⁽¹⁾	242	18,93	7,02	23,173	0,000*	(1-2) (1-3)
	Orta düzey yönetici ⁽³⁾	112	15,08	6,15			
	Üst düzey yönetici ⁽⁴⁾	48	13,08	5,58			
Yabancılaşma	İş gören	242	72,07	20,68	26,549	0,000*	(1-2) (1-3)
	Orta düzey yönetici	112	60,13	17,63			
	Üst düzey yönetici	48	53,40	17,72			

* $p<0,01$

H_{2.9}:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; güçsüzlük alt boyut algıları pozisyon değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=27,575$; $p<0,01$). Çalışanların güçsüzlük algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,209$; $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda işgören ile orta düzey yönetici ve üst düzey yönetici olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. İşgören ($\bar{X}=11,93$) olanların güçsüzlük algıları orta düzey yönetici ($\bar{X}=9,36$) ve üst düzey yönetici ($\bar{X}=7,69$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Anlamsızlık alt boyut algıları pozisyon değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=18,573$; $p<0,01$). Çalışanların anlamsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen olduğundan ($p=0,235$; $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda işgören ile orta düzey yönetici ve üst düzey yönetici olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. İşgören ($\bar{X}=14,79$) olanların anlamsızlık algıları orta düzey yönetici ($\bar{X}=12,47$) ve üst düzey yönetici ($\bar{X}=10,98$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kuralsızlık alt boyut algıları pozisyon değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=4,957$; $p<0,01$). Çalışanların kuralsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen olduğundan ($p=0,255$; $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda işgören ile üst düzey yönetici olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. İşgören ($\bar{X}=15,76$) olanların kuralsızlık algıları üst düzey yönetici ($\bar{X}=13,83$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Toplumsal yabancılaşma alt boyut algıları pozisyon değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=14,554$; $p<0,01$). Çalışanların toplumsal yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen olduğundan ($p=0,101$; $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda işgören ile orta düzey yönetici ve üst düzey yönetici olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. İşgören ($\bar{X}=10,67$) olanların anlamsızlık algıları orta düzey yönetici ($\bar{X}=8,79$) ve üst düzey yönetici ($\bar{X}=7,81$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kendine yabancılaşma alt boyut algıları pozisyon değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=23,173$; $p<0,01$). Çalışanların toplumsal yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen olduğundan farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda işgören ile orta düzey yönetici ve üst düzey yönetici olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. İşgören ($\bar{X}=18,93$) olanların kendine yabancılaşma algıları orta düzey yönetici ($\bar{X}=15,08$) ve üst düzey yönetici ($\bar{X}=13,08$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yabancılaşma algıları pozisyon değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=26,549$; $p<0,01$). Çalışanların yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda işgören ile orta düzey yönetici ve üst düzey yönetici olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. İşgören ($\bar{X}=72,07$) olanların yabancılaşma algıları orta düzey yönetici ($\bar{X}= 60,13$) ve üst düzey yönetici ($\bar{X}=53,40$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.35. Çalışanların Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Sıklıkları ile Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Pearson Korelasyon Analizi

	Rekreasyon Etkinlik	Yabancılaşma
Rekreasyon Etkinlik	r	1
	p	-
Yabancılaşma	r	-0,305
	p	0,000**

**p<0,01

H₃: Çalışanların rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları ile yabancılaşma düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Çalışanların rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan pearson korelasyon analizi sonucu, rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları ile yabancılaşma düzeyleri arasında negatif yönlü düşük kuvvetli bir ilişki vardır ($p<0,01$) ($-0,20<r<-0,40$) ($r=-0,305$). Çalışanların rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları arttıkça yabancılaşma düzeylerinde düşüş olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Son zamanlarda örgütlerde rekreasyon kavramı git gide önem kazanmaktadır. Hem yurtdışında hem de Türkiye’de rekreasyonun olumlu etkilerini ortaya çıkaracak birçok çalışma yapılmaktadır. Bunun yanı sıra örgüt içi rekreasyon etkinlikleri yurt dışında birçok ülkedeki örgütlerde uygulanmasına rağmen ülkemizde henüz bu çalışmalar yeterince önem kazanmamıştır. Yapılan araştırma esnasında edinilen bilgilere göre işyeri yönetmeliğinde örgütlerin çalışanlara spor saatleri koyma zorunluluğu bulunmasına rağmen Türkiye’de birçok örgüt rekreasyon çalışması yapmamaktadır. Bunun en önemli nedenlerinden biri ise rekreasyon kavramının yeterince bilinmemesi ve faydalarından haberdar olunmamasıdır. Oysaki yapılan uygulama çalışmasında da ortaya çıktığı gibi rekreasyon etkinlikleri bireyin örgüte olan yabancılaşmasını etkilemektedir.

Yaşam koşulların hızla değişmesi bireyin kendi benliğinden uzaklaşmasına sebep olmaktadır. Sosyo-ekonomik koşulların zorlaşması, doğal çevrenin tahrip olması, teknolojiye daha bağımlı hale gelme, şehir yaşamının getirdiği olumsuz koşullar bireylerin mutsuz olmasına ve sonunda yabancılaşmasına sebep olmaktadır. 21. yüzyıl koşullarında kentleşmeyi, sanayileşmeyi ve teknolojiye direnmek mümkün değildir. Bunun yerine ortaya çıkan yabancılaşmanın ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda farklı alternatif çözümler gelişmek gerekmektedir. Bu alternatif çözümler içinde çeşitli sosyal, kültürel, fiziksel ve sanatsal etkinlikleri içeren rekreasyon etkinlikleri de yer alabilir. Rekreasyon etkinliklerin psiko-sosyal yönden hem bireye hem topluma olan yararlarının bilinmesi ile birden fazla gelişmiş ülkede devletin ve özel kuruluşların işbirliğiyle rekreasyon etkinliklerine yönelik yatırımlar yapıldığı bilinmektedir.

Örgütlerde yönetimin temel amacı, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi ile çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması arasında bir dengeyi sağlamaktır. Bu denge kurulmadığında, örgütün verimi düşer. Eğer klasik yönetim yaklaşımlarında olduğu gibi çalışanın insan olduğu gerçeği göz ardı edilerek onu insan yapan sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının işte karşılanmaması, çalışanın işine yabancılaşmasına, işinden mutluluk duymamasına ve moralinin bozulmasına neden olur ve çalışanın örgütünde verimli olması beklenemez. Çalışanların örgüte yabancılaşmış hissetmemeleri onların iş verimini ve motivasyonunu artıracaktır. Bununla birlikte çalışanların örgüte yabancılaşmış hissetmemeleri ya da bunun azaltılması için rekreasyon etkinliklerinin düzenlenmesi alternatif bir çözüm olacaktır.

Buna dayanarak az düzeyde katılım (1-2 etkinliğe katılan), orta düzeyde katılım (3-4 etkinliğe katılan), yüksek düzeyde katılım (5 ve daha fazla etkinliğe katılan) sağlayanların yabancılaşma düzeyleri karşılaştırılmış ve böylece rekreasyon etkinliklerinin çalışanların örgüte olan yabancılaşma düzeylerinin azaltılmasında ya da ortadan kaldırılmasında ortaya çıkaracağı etki saptanmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada çalışanların yabancılaşma düzeyleri boyutları ile birlikte ele alınarak bu boyutlar ile rekreasyon etkinlikleri ve demografik değişkenler arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun için Ankara ilinde bulunan; kamu, özel sektör ve diğer(sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimler) sektörlerde çalışanlar üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulaması sonucunda elde edilen verilerle önemli sonuçlar elde edilmiştir. Çalışanlarının yabancılaşma algılarının en yüksek olduğu boyutlar sırası ile kurlsızlık, kendine yabancılaşma ve anlamsızlıktır. Yabancılaşma algılarının en düşük olduğu boyutlar ise sırasıyla; toplumsal yabancılaşma ve güçsüzlüktür.

Bu çalışmada; yabancılaşma olgusuyla en fazla karşılaşanların kadın çalışanlar oldukları görülmektedir. Başka bir deyişle kadınların güçsüzlük, anlamsızlık kendine yabancılaşma ve toplumsal yabancılaşma algıları erkeklere göre yüksektir. Ancak kurlsızlık alt boyut algısı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kuru(2009)'nun İstanbul'da dış ticaret sektörüne hizmet veren ve KOBİ vasfını taşıyan işletmeler üzerine yaptığı çalışmada ise, çalışanların cinsiyeti ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Kapitalist sistemden dolayı kadınlarda yabancılaşmanın daha fazla yaşandığı düşünülmektedir. Geçmişte kadınlar daha vefakar ve fedakar bir yapıya sahipken kapitalizmle birlikte daha rekabetçi bir yapıya bürünmüştür. Bunu başaramayan ve hala geleneksel değerlerle hareket eden bireyler kendi içinde çatışma yaşamaya başlamakla birlikte sisteme ayak uyduramamaktır ve bunun sonun sonucu olarak yabancılaşmaktadır. Bunun yanı sıra örgüt çalışanlarının kadın çalışanlara yönelik tutum ve davranışları, uygunsuz iş koşulları da kadınlardaki yabancılaşmayı arttıran faktörlerdir.

Yaş grupları açısından konuyu incelediğinde yabancılaşma düzeyinin 18-25 yaş grubunda çalışanlarda; medeni durum açısından ise bekar olan çalışanların yabancılaşma düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kösterelioğlu (2011) ve Günsal (2010)'ın çalışmalarında da; bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek yabancılaşma algısı taşıdığı saptanmıştır. Yaş ile birlikte tecrübe artar ve kişinin işine karşı sahip olduğu güç ve

beklentileri değişebilir. Elde edilen bulgular bununla ilgili olabileceği gibi genç çalışanların uzmanlığının göz ardı edilebildiği ve yaşlı çalışanların daha tecrübeli ve işe hâkim olduğu algısının bir göstergesi de olabilir. Yöneticilerin tecrübenin işte geçirilen süreyle sınırlı olmadığını farkına varması, doğru kararlar almanın yaşla değil bilgi ve beceri ile ilgili olduğunu anlaması faydalı olabilir.

Banai ve Weisberg (2003), özel ve kamu işletmelerinde yabancılaşma düzeylerini inceledikleri araştırmalarında eğitim düzeyi ile yabancılaşma arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır. Babür (2009) ise, turizm sektöründe hizmet veren konaklama işletmesi çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerini incelediği çalışmada eğitim düzeyinin yabancılaşma düzeylerinde farklılık yarattığını saptamıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, çalışanların yabancılaşma anlamsızlaşma boyutunda, güçsüzleşme, kuralsızlık ve toplumsal yabancılaşma boyutunda ve yabancılaşma toplam puanlarında ise öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık olmadığıdır. Ama yüksek lisans mezunlarının kendine yabancılaşma puanları doktora mezunlarının puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışanların yabancılaşma düzeyleri hane halkı kişi sayısına göre incelendiğinde ise güçsüzlük alt boyutunda, anlamsızlık alt boyutunda, kuralsızlık alt boyutunda, toplumsal yabancılaşma alt boyutunda, kendine yabancılaşma alt boyutunda, ve örgütsel yabancılaşma toplam puanlarında hane halkı kişi sayısına göre anlamlı farklılık olduğu gözlenmemiştir.

Maaş değişkenine göre incelendiğinde çalışanların yabancılaşma düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bir başka deyişle, 1300 TL ve altı geliri olanların yabancılaşma algıları 2301-2800 TL ve 2801 TL ve üstü olanlara, 1301-1800 TL geliri olanların 2301-2800 TL ve 2801 TL ve üstü olanlara göre daha yüksek ve 2801 TL ve üstü geliri olanların 1801-2300 TL geliri olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Babür' de(2009) yaptığı çalışmada düşük maaş alan işgören ile yüksek maaş alan işgörenlerin yabancılaşma algılamaları arasında farklılıklar olduğunu saptamıştır.

Georgia Üniversitesinde iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaptığı araştırmasında çalışma süresi ve yabancılaşma arasında çok düşük, bir ilişki bulmuştur (Fusillo (1994:60). Babür(2009) yaptığı çalışmada ise işgörenlerin işletmede

çalışma sürelerindeki farklılıkların yabancılaşma düzeylerinde de anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Bu çalışmada yabancılaşma ve çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışma süreleri açısından bakıldığında ise 1 yıldan az çalışanlar arasında yabancılaşma düzeyinin diğer çalışma gruplarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi işe yeni başlayanların örgüt kültürünü benimseyememesi ve devamlı olarak aynı işi yapması gibi nedenlerde dolayı yabancılaşma bu grupta daha fazladır.

Örnekleme grubunu oluşturan çalışanların güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, toplumsal yabancılaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutu puanları ile yabancılaşma ölçeği toplam puanları çalışılan sektör türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kamu sektöründe çalışan kişilerin yabancılaşma algıları özel sektörde çalışanlara göre daha düşük ve özel sektörde çalışanların diğer(sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimler) sektörlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Pozisyon durumu değişkenine göre konuyu incelendiğinde işgören olanların yabancılaşma algıları orta düzey yönetici ve üst düzey yönetici olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Kuru (2009) yaptığı çalışma sonucunda ise çalışma pozisyonu ile örgütsel yabancılaşma eğilimi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Çalışanların yabancılaşma düzeyleri rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıklarına göre incelendiğinde gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Ancak; kuralsızlık alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna ek olarak; çalışanların rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları ile yabancılaşma düzeyleri arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Örgütün amaçlarına ulaşmasında ve çalışanların veriminin artırılmasında çalışanların yaşadığı yabancılaşmayı ortadan kaldırarak ya da azaltarak örgütün amaçları doğrultusunda önlenmesinin gerektiği elde edilen bulgularla desteklenmiştir. Buna göre araştırma sonuçları çalışanların hissettiği yabancılaşmayı ortadan kaldırmaya ilişkin yöntemin ne olacağı konusunda bir çözüm önerisi sunmuştur. Araştırmada 5 ve daha fazla etkinliğe katılanların örgüte olan yabancılaşma düzeyleri 1-2 etkinliğe katılanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. 5 ve daha fazla rekreasyonel etkinliğe katılanların

üzerinde yarattığı bu etki, örgütte daha fazla rekreasyon etkinlikleri düzenleyerek ve çalışanların bu etkinlikle katılmasını sağlayarak geliştirilebilir.

Öneriler

- Yöneticiler; çalışanlarda yaşanması olası örgütsel yabancılaşma konularında farkındalık yaratacak çalışmalara ağırlık vermeli ve rekreasyon etkinliklere katılımın yabancılaşmanın önlenmesi ve azaltılmasındaki yeri ve önemi konusunda bilgilendirilmelidir.
- Örgütlerde bu rekreasyon etkinliklerinin gerçekleştirilebileceği fiziki donanım sağlanmalıdır.
- Hem örgüt içi hem de örgüt dışında rekreasyon etkinliklerini geliştirmeye yönelik bilinç oluşturulmalıdır.
- Rekreasyon etkinliklerinin yaşam boyu devam ettirilmesinin herkese, her yerde ve her zaman yalnızca bedensel açıdan değil ruhsal açıdan da faydalı olabileceği daha geniş kitlelere duyurulmalıdır.
- Bu hususta devlet buna yönelik politikalar geliştirmeli ve gerekli olan mali destek sağlanarak yatırım yapılmaya çalışılmalıdır.
- Çalışanların kendilerini güçsüz hissetmemeleri için çalışma saatleri azaltılmalıdır ve karar verme sürecine çalışanlarda dahil edilmelidir.
- Çalışanların toplumsal yabancılaşmaya bağlı örgütsel yabancılaşma yaşamamaları için daha samimi bir iş ortamı oluşturulmalıdır. Bunun için çalışanların bir araya gelip ilişkilerini geliştirecek ve iş stresinden kurtulmalarını sağlayacak etkinlikler düzenlenmelidir. Buna ek olarak örgüt yöneticilerin çalışanların pozisyon durumuna bakmaksızın bütün örgüt çalışanlarına aynı ölçüde ve adaetli davranması gerekmektedir.
- Kuralsızlığa bağlı yabancılaşma sorununun ortadan kaldırılması için yöneticilerin örgütle ilgili kuralları hazırlarken çalışanları dikkate alarak oluşturmalıdır, onların iş yaşamını kolaylaştırıcı kurallar olmalıdır ve çalışanlara görev dağılımının eşit bir şekilde yapılmasına dikkat edilmelidir.
- Kendine yabancılaşma faktörüne bağlı yabancılaşma sorunun ortadan kaldırılması için günlük çalışma saatleri azaltılmalı, part-time iş imkanları sağlanmalıdır. Çalışanlara yalnızca maddi açıdan değil manevi açıdan da motive olması sağlanmalıdır. Çalışanların iş koşullarını iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Bunun yanı

sıra işteki monotonluğu azaltmak için çalışanların farklı birimlerde çalışmasına olanak tanınmalıdır.

- Bu araştırmanın çalışma grubunu Ankara il sınırları içerisinde bulunan özel ve kamu sektörü ile sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerde çalışanlar oluşturmaktadır. Benzer araştırmalar farklı örneklem gruplarında yapılarak araştırma sonuçları üzerinde karşılaştırma olanağı sağlanabilir.



KAYNAKÇA

- Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment, and work alienation of salespersons: A cross-national comparative study. *Journal of International Business Studies*, 24 (4), 715-739.
- Akesen, A. (1982). Rekreatyonel taşıma kapasitesi ve açık hava rekreatyonu planlamasındaki önemi. *İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 32(1), 216-223.
- Akgün, E.(1999).*Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetiminde etkili bir araç olarak yönetime katılma*, Yüksek lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 17.
- Akgün, N. (1986). *Egzersiz fizyolojisi*. İzmir: Ege Üniversitesi BESYO Yayınları, 209.
- Akyıldız, H. (1998). Bireysel ve toplumsal boyutlarıyla yabancılaşma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 163-176.
- Altunöz, Ö., Tırlı, A., Arslan, Ö. (2014). Hamsilos Tabiat Parkı'nın rekreatyon potansiyelini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1 (1), 20-38.
- Ardahan, F., Turgut, T. Kalkan, K. (2016). *Her yönüyle rekreatyon* (Birinci Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık, 28.
- Argan, M. (2007). *Eğlence pazarlaması*(Birinci Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık, 452-455.
- Atalay, A., Akbulut A.K., Yücel A. S. (2013). Bireylerin sosyal algı ve sosyalleşme düzeylerinin gelişiminde rekreatyonel uygulamaların önemi.*Uluslararası Hakemli Aile Çocuk ve Eğitim Dergisi*, 1(1), 19-29.
- Aydemir, M. (2009). “Yönetim”., Demirci, M.K. (Editör). *İşletmecilik kuram ve uygulama*. İkinci Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık, 172.
- Aydın, A., (2000). *Düşünce tarihi ve insan doğası* (Üçüncü Baskı). İstanbul: Alfa Basım yayın, 190-195.
- Aydoğan, İ., Gündoğdu, B. (2006). Kadın öğretim elemanlarının boş zamanlarını değerlendirme etkinlikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 217-232.
- Aytaç, Ö. (2002). Boş zaman üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 231-260.
- Aytaç, Ö. (2005). Modern bürokrasiler ve yabancılaşma ethosu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (2), 319-348.
- Babür, S.(2009). *Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma: Antalya beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilim Enstitüsü, Antalya, 111-113.

- Banai M, Weisberg J. (2003). Alienation in state-owned and private companiesin Russia. *Scand. J. Mgmt*,19, 359–383.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış* (İkinci Baskı). Ankara: A.Ü.Eğitim Fakültesi Yayını, 54-56.
- Başoğlu, U. (2011). *İstanbul ili, Bahçelievler belediyesi sorumluluğundaki spor salonlarının rekreasyon sporları ve rekreasyon liderleri açısından geliştirilmesi ve faydalılık durumu*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 55.s
- Bayat, B. (1996). *Çimento ve otomotiv sektörlerinde çalışan işçiler arasında yabancılaşmanın karşılaştırmalı olarak araştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bayındır, B. (2002). *Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşması ileöğretmen öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 13-20.
- Biçer, T. (2008). *Sporda toplam kalite yönetimi e-futbol uygulamaları*(Birinci Baskı). İstanbul: Beyaz Yayınları, 108.
- Blackshaw, T. (2010). *Leisure* (First edition). London and New York: Routledge, Taylor and Francis Group, 7.
- Bonjean, C.M., Grimes, M.D. (1970). Bureaucracy and alienation: A dimensional approach. *Social Forces*, 48 (3), 365-373.
- Boeree, C.G.(1980). *Alienation and the perception of personality*, Doctoral Dissertation, Oklahoma State University, Oklahoma, 31.
- Broadhurst R.(2001). *Managing environments for leisure and recreation*. London: Routledge: GBR, 3-15.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (13. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi, 39.
- Calabrese, R. L., Adams, J. (1990). Alienation: A cause of juvenile delinquency. *Adolescence*, 25, 435-440.
- Celep, B.(2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Kocaeli ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Chor, C. (2006). *Participating leisure and recreational activities and depressive symptoms among Chinese elder people residing in institutions*. Unpublished Master's Thesis, The University of Hong Kong, Hong Kong.
- Curtis, J .(1979). *Recreation: Theory And Practice*, Newyork, USA: Direktor Of Parks And Recreation New Rochella, 9-25.

- Çevik, R.(2009). *Ortaöğretim kurumlarında yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasına etkisi*.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çınar, O. (1999). *Örgütsel kültür ve yöneticilerde kendini geliştirme*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Daft, R. (2001). *Organization theory and design*. New Jersey: Prentice Hall, 13.
- Demir C., Çevirgen A. (2006). *Turizm ve Çevre Yönetimi: Sürdürülebilir Gelişme Yaklaşımı* (Birinci Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 5-23.
- Demirpolat, A. (5-6 Mayıs 1988). Beden eğitimi ve spor ilişkileri. *Türk Eğitim Derneği VI. Öğretim Toplantısında sunuldu*, Ankara.
- Dönmez, B. (2009). *Örgüt kültürü ile örgüt iklimi arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 3.
- Durcan, N. (2007). *Yabancılaşmanın insan kaynakları yönetimi açısından incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 4.
- Edginton, C.R., Ford, P. (1985). *Leadership in recreation and leisure service organizations*. Newyork: Wiley Sons, 5-20.
- Elma, C.(2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 16-37.
- Ercan, İ., Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 211-216.
- Erikson, K. (1986). On work and alienation. *American Sociological Review*, 51 (1), 1-8.
- Ertoyl, M. (2007). *Yabancılaşma kader mi tercih mi?*.Ankara: Lotus Yayınevi, 18.
- Fettahlioğlu, T.(2006). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Fromm, E. (1982). *Sağlıklı toplum*. (Çev. Y. Salman ve Z. Tanrısever). İstanbul: Payel Yayınevi.(Eserin orijinali 1955'te basıldı). 135-140.
- Gardner, R.J. (1971). *Industrial employee attitudes towards the values of industrial recreation*,Master's Thesis, ABD, 13.
- Gaski, J.F., Ray, N.M. (2001). Measurement and modeling of alienation in the distribution channel implications for supplier-reseller relations. *Industrial Marketing Management*, 30 (2), 207-225.
- Gökçen, A., Çavuş, M.F. (2014). Farklılık yönetimiyle örgütlerde yabancılaşmanın önlenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 525-533.

- Gross, K (1901). *The play of man*. Newyork:Appleton, 26.
- Gunter, B.G. (1987). The leisure experience: Selected properties. *Journal of Leisure Research*, 19 (2), 115-130.
- Güngörmüş, H., Sezen, M. (2005). Milletvekillerinin rekreasyonel alışkanlıkları. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(17), 52-62.
- Günsal, G. (2010). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 76.
- Gürüz, D., Gürel, E. (2006). *Yönetim ve organizasyon*.(Birinci Baskı). Ankara: Nobel Basımevi, 13.
- Hacıoğlu, N., Gökdeniz, A., Dinç Y.(2003). Boş zaman ve rekreasyon yönetimi-örnek animasyon uygulamaları.Ankara: Detay Yayıncılık, 58.
- Hanein, A. (2014). *Incorporating social spatial data in sustainable management: Mapping tourism-recreationalactivities of locals and tourists in hood canal, washington using arcgis*, Master of Marine Affairs, University of Washington School of Marine and Environmental Affairs, ABD.
- Hayran M., Özdemir O.(1996). *Bilgisayar İstatistik ve Tıp*(İkinci Baskı). Ankara: Hekimler Yayıncılık Birliği, 309-314.
- Hazar, A. (2014). *Rekreasyon ve animasyon* (Dördüncü Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık, 37-46.
- Hegel, G.W.F. (2011). *Tinin görüngübilimi*. (Çev. A. Yardımlı). İstanbul: İdea Yayınevi. (Eserin orijinali 1952’de yayımlanmıştır.). 23-35.
- Hirschfeld, R., Hubert S.F. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (7), 789-800.
- İç, O. (2004). *Kamu görevlilerinin sportif alışkanlıkları ile rekreasyon hakkında görüş ve beklentilerinin araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, 9.
- İskender, A., Avcı, C. Yaylı, A. (2015). Gençlerin serbest zaman değerlendirme aracı olarak rekreatif faaliyetlere katılım düzeylerinin belirlenmesi. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 2 (1), 34-42.
- Jefferson, D. (1990). *Commitment to work and the organization: The role of social exchange theory*, Doctor of Philosophy, University Of Delaware, Delaware, 56.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayınları, 135.

- Kanten, P., Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 16-40.
- Kanungo, R.N. (1982). *Work alienation: A interagtive approach*. Newyork: Praeger Publishers, 7-10.
- Karaküçük, S. (1997). *Rekreasyon- Boş Zamanları Değerlendirme: Kavram, Kapsam ve Bir Araştırma* (İkinci Baskı). Ankara: Seren Ofset, 21-40.
- Karaküçük, S., Gürbüz, B. (2007). *Rekreasyon ve Kent(li)leşme*. Ankara: Gazi Kitabevi, 30-51.
- Karaküçük, S. (2008). *Rekreasyon boş zamanları değerlendirme*(Altıncı Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi,84.
- Kaya, U., Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işlerinde işe yabancılaşma: hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 36(1), 311-346.
- Kesim, Ü. (2016). ‘‘İşyeri rekreasyonu’’, Karaküçük, S.(Editör). *Rekreasyon Bilimi*. Birinci Baskı. Ankara. Gazikitabevi, 131-137.
- Kızılırmak, İ. (2006). Türkiye’de düzenlenen yerel etkinliklerin turistik çekicilik olarak kullanılmasına yönelik bir inceleme. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 182-196.
- Kohn, M., L. (1976). Occupational structure and alienation, *The American Journal of Sociology*, 82 (1),111–130.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*(16. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları,531.
- Korman, A. (1977). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall Inc, 205.
- Köktaş, Ş.K. (2004). *Rekreasyon boş zamanı değerlendirme* (Üçüncü Baskı). Ankara: Nobel Yayınları, 8.
- Kraus, R.(2001). *Recreation and Leisure* (Sixth Edition). Canada: Jones and Barlett Publishers, 24-27.
- Kuru, F.K. (2009). *Küresel mali kriz kapsamında insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 85.
- Kuvan, Y. (1993). *Rekreasyon Kavramının Algılanması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 5-15.
- Leitner, J.M., Leitner F.S. (1996). *Leisure Enhancement*.London: The Haworth Press, 71-80.
- Lobo, F. (2006). The work-leisure paradigm: The stress and strains of maintaining a balanced lifestyle. *World Leisure Journal*, 43(3), 21-32.

- Lu, X.(2000). *A critical examination of the marxist theory of alienation (with special reference to the case of china)*, Doctoral Dissertation, University of Kansas Department ofPhilosophy, Kansas, 196-208.
- Lu, L., Hu, C. (2005). Personality, leisure experiences and happiness. *Journal of Happiness Studies*, 6, 325-342.
- Luck, M. (2008). *The encyclopedia of tourism and recreation in marine environments*. Wallingford U.K.: CABI, 10.
- Marcuse, H.(1968). *Tek boyutlu insan.*(Çev. S. Çağan). İstanbul: May Yayınları. (Eserin orijinali 1964'te yayımlandı). 20-40.
- Marcuse, H. (1969). *An essay on liberation*, Boston: BeaconPress, 22-30.
- Marx, K. (1978). *Economic and philosophic manuscripts of 1844*. Moscow: Progress Publishers, 64-80.
- McMillen, J. P.(1997). *A theoretical analysis of the concept of alienation: The transformation from modern to postmodern*, Master Dissertation, Texas A&M University Commerce,Texas, 5.
- Mercan, M.(2006).*Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Marris, T. (1987).The role and impact of mega-events and attractions on regional and national tourismdevelopment: resolutions. *Tourism Review*, 42(4), 3-12.
- Miller, J. C.(1975). *Professionalism, alienation and organizational membership among nurses* , Doctoral Dissertation, Universtiy of Nebraska, Nebraska, 60-61.
- Milli Eğitim Bakanlığı(2011). *Sanatsal ve kültürel etkinlikler*, Ankara, 26.
- Morgart, R. A., Mihalik, G., Martin, D. T. (1974). Alienation in an educational context: TheAmerican teacher in the seventies. *University of Pittsburg American Educational ResearchAssociation*, Chicago, 64-73.
- Ofluoğlu, G., Büyükyılmaz, O. (2008). Türkiye taşkömürü kurumu kozlu işletme müessesesinde yabancılaşma boyutları üzerinde etkili olan nedenleri araştırılması. *Kamu-İş Dergisi*, 9(4),1-43.
- O'Leary, Z. (2007). *The social science jargon buster*. New York: Sage Publications, 53.
- Overend, T. (1975). Alienation: A conceptual analysis. *Philosophy and Phenomenological Research*, 35(3): 301–322.
- Ozankaya Ö (1980). *Toplumbilim terimleri sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları, 27.

- Ömür, B. (2006). *Rekreasyon yönetiminde rekreasyon programının yönetsel süreçlerinin değerlendirilmesi(Düzce- Akçakoca festivali program örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 51.
- Önder, S. (2003). Selçuk Üniversitesi öğrencilerinin rekreasyonel eğilim ve taleplerinin belirlenmesi üzerinde bir araştırma. *S.Ü. Ziraat Fakültesi Dergisi*, 17(32), 31 -38.
- Özbudun, S., Markus, G., Demirer, T. (2008). *Yabancılaşma ve....*(Birinci Baskı). Ankara: Ütopya, 13.
- Özdamar, K. (2004). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi(Beşinci Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi, 633.
- Özler, D., Dirican, M. (2014). Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 291-310.
- Öztaş, N. (2014). *Yönetim-örgüt ve yönetim kuralları* (İkinci Baskı). Ankara: Otorite Yayınları, 44-50.
- Öztürk, Z., DüNDAR, H. (2003). Örgütsel motivasyon ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 57-67.
- Pak, M., Türker, M.F., Kalinkütük, H., (2009, 19-21 Şubat). Orman kaynaklarının rekreasyonel hizmet üretim amaçlı işletmeciliğinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri (Kahramanmaraş ili örneği). *II. Ormancılıkta Sosyoekonomik Sorunlar Kongresi 'nde sunuldu*, Isparta.
- Patrick, A.(1984). *An experimental study of the effects of implementation of a management control system on rehabilitation counsellor job satisfaction and alienation from work*, Doctoral Dissertation, The Florida State University, Florida, 80.
- Pearlin, L.I. (1962). Alienation from work: A study of nursing personel. *American Sociological Review*, 27(3), 314-326.
- Roberts, B. (1987). A confirmatory factor- analytic model of alienation. *Social psychologoy quartely*, 50, 346-351.
- Ragheb, M.G., Beard, J.G.(1982). Measuring Leisure Attitude. *Journal of Leisure Research*, 14, 155-167.
- Ragheb, M.G. ve Tate, R.L.(1993). A behavioral model of leisure participation based on leisure attitude, motivation and satisfaction, *Leisure Studies*, 12, 61-70.
- Rossmann, R.J., Schlatter, E.B. (2000). *Recreation programming design leisure experiences*, (Third edition). Sagomore Publishing: Camping IL, 11.
- Sabbağ, Ç., Aksoy, E. (2011). Üniversite öğrencileri ve çalışanların boş zaman etkinlikleri: Adıyaman örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (4), 10-23.

- Salihoğlu, G. (2014). Örgütsel yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 1-11.
- Sanberk, İ. (2003). *Öğrenci yabancılaşma ölçeği (Geçerlik ve güvenilirlik çalışması)*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 30.
- Saruhan, Ş.C., Yıldız, M.L. (2009). *Çağdaş yönetim bilimi*(Birinci Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 1-5.
- Sayers, S. (2003). Creative activity and alienation in Hegel and Marx. *Historical Materialism*, 11(1), 107–128.
- Schem, E.H.(1980). *Organizational pschology* (Çev. Mustafa Tosun). Ankara: Todaie Yayınları. (Eserin orijinali 1965'te yayımlandı). 11.
- Schweiger, N. (2014). *Active breaks in business meetings: recreational and team building activities*, Unpublished Master's Thesis, Haaga- Helia University of Applied Sciences, Helsinki.
- Schweitzer, D. (1989). *Conflict and ordertheorizing and thealienationanomieproblematic. Alienationtheories and de-alienationstrategies: Comparativeperspectives in philosophy and thesocialsciences.*(Ed. D. Schweitzer and R. F. Geyer). Nortwood: SciencesReviews Ltd., 19.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24, 783-790.
- Seeman, M. (1967). On personal consequences of ailenation in work. *American Sociological Review*, 31, 273-285.
- Seeman, M. (1975). Alienation studies. *Annual Review of Sociology*, 1, 91-123.
- Seeman, M. (1983). Alienation and alchool : The role of workmastery and community in drinking behavior.*American Sociological Review*, 48, 60-77.
- Sevil, T., Şimşek, K., Katırcı, H., Çelik, O., Çeliksoy, A. (2012). Boş zaman ve rekreasyon yönetimi (Birinci Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 15-45.
- Sökmen, A. (2010). *Yönetim ve organizsyon* (Birinci Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık, 65.
- Sparks, J.N. (1963). Expository notes on the problem of making multiple comparisons in a completely randomized design. *Journal of Experimental Education*, 31, 343-349.
- Spencer, T. A. (1975). *Substitutability of recreational activities*, Master Of Science İn Psychology , Montana State University, Montana.
- Srole, L. (1956). Social integration and certain corollaries: An exploratory study. *American Sociological Review*, 21(6), 709-716.
- Şahal, E. (2005). Akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişkisi: Akdeniz Üniversitesi'nde doktora yapan araştırma görevlilerinin örgüt kültürüne ve

- iş tatminine yönelik algı ve kanaatleri, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 8.
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 523-547.
- Şahin, İ., Kocabulut, Ö. (2014). Sportif rekreasyon aktivitelerine düzenli katılımı engelleyen faktörlerin incelenmesi: Akdeniz Üniversitesi turizm fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1(2), 46-67.
- Şenel, A. (2008). Örgüt iklimlerinin örgüt içi çatışma düzeylerine etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 5-10.
- Şimşek, H., Akdemir, Ö. (2015). Üniversite öğrencilerinde okula yabancılaşma. *Current Research in Education*, 1 (1), 1-12.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T., Fettahlıoğlu, T. (2006, 25-27 Mayıs). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması.14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunuldu, Erzurum.
- Şimşek, M.Ş., Öge, H.S.(2009). Stratejik ve uluslar arası boyutları ile insan kaynakları yönetimi(İkinci Baskı). Ankara:Gazi Kitabevi, 5-6.
- Şirin, E.F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Tamer, K. (1998). *Sportif rekreasyon etkinliklerine liderlik eden antrenörlerin lider davranış boyutları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tankut, G. (1973). *Çalışma ve çalışma dışı zamanın planlanması seminer sonuçları*, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara, 3-4.
- Tanrıverdi, H., Kahraman, O. (2016). 5 yıldızlı otel işletmelerinde lider-üye etkileşimi ve işyabancılaşma ilişkisi: Marmaris ve İstanbul destinasyonlarında bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), 463-493.
- Tatar, G.(2000). *Turizm ve rekreasyon açısından Karadeniz Ereğli Cehennemazğı mağaralarının kullanıcı ilişkilerinin değerlendirilmesi*,Yüksel Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen BilimleriEnstitüsü, İstanbul,4.
- Teber, S. (1990). *Politik-psikoloji notları*. İstanbul: Ara Yayıncılık, 149.
- Tezcan, M., (1982). *Sosyolojik açıdan boş zamanların değerlendirilmesi*.Ankara: A.Ü.Yayımları, 21.
- Timur, M.N.,Çevik, S. Kıcırcı, G.K. (2014).Etkinlik turizmi: kültür başkenti etkinliklerinin başarıunsurları üzerine bir değerlendirme. *Akademik Sosyal Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 56-83.

- Tokmak, İ. (2014). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 134-156.
- Tolan, B. (1980). *Çağdaş toplumun bunalımı: Anomi ve yabancılaşma*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, 128-248.
- Torkildsen, G. (2005). *Recreation and leisure management* (Fifth edition). London and New York: Routledge, Taylor and Francis Group, 10-51.
- Tribe, J. (2011). *The economics of recreation, leisure and tourism* (Fourth Edition). London: BH, 3.
- Turan, M., Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Turgut, T., Kalafatoğlu, Y.(2016). İşe yabancılaşma ve örgütsel adalet. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18, 23-46.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 65, 175-204.
- Tükel, İ. (2012). Modern örgütlerde yabancılaşma ve Kafka'nın "dönüşüm" romanının bu bağlamda analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 34-50.
- Ulusoy, H. (1988). Sanayi örgütü işçileri ve işe yabancılaşma. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Araştırma Dergisi*, 32, 77-84.
- Usul, H., Atan, A. (2014). Sağlık sektöründe yabancılaşma düzeyi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 1-10.
- Uygur, A. (2009). *Yönetim ve organizasyon* (Üçüncü Baskı). Ankara: Nobel Yayınları, 6.
- Valadbigi, A., Ghobadi, S. (2012). The study of the elements of work alienation (A case study of the "orumiye white cement factory", Western Azarbaijan province, Iran). *International Journal of Sustainable Development*, 4(9), 71-84.
- Yağcı, P. (2015). *Lisans düzeyinde rekreasyon bölümü müfredatlarının incelenmesi ve örnek müfredat çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, 35.
- Yalçın, İ., Koyuncu, S. (2014). Örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi: Niğde ilinde bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 86-94.
- Yaman, M., Arslan, S. (2009). Çocuk ve gençlik suçlarının önlenmesinde rekreatif sporlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 445-459.
- Yeniçeri, Ö. (1991). *Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetiminde etkili bir araç olarak yönetime katılma ve bir uygulama*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

- Yeniçeri, Ö. (2009). *Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma yönetimi*. İstanbul: IQ Yayıncılık, 60-145.
- Yetiş, Ü.(2000). *Kamu kuruluşlarında çalışan devlet memurlarının boş zaman faaliyetlerini değerlendirme alışkanlıkları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, S., Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.
- Yorulmaz, Y., Altinkurt, Y., Yılmaz, K. (2015). The relationship between teachers' occupational professionalism and organizational alienation. *Educational Process: International Journal*, 4(1-2), 31-44.
- Yüncü, D., Coşkun, İ., Sevil, T., Özel, Ç., Yüncü, H., Şimşek K. (2013). *Rekreasyon yönetimi* (Birinci Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 12-20.
- Zorba, E. (2002). *Türkiye'de rekreasyona bakış, gelişimi ve beklentiler*. 7. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Panel Kitabı, 185-194. 27-29 Ekim 2002, Antalya- Türkiye.
- West, E.G.(1969). The political economy of alienation: Karl Marx and Adam Smith. *Oxford Economic Papers*, 21(1), 1-23.
- Wilson T. B. (1979). *An introduction to industrial recreation: Employee activities and services*. Dubuque.Iowa: WMC Brown Company Publishers, 46.





Ek-1. Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket çalışması "Örgütlerde Düzenlenen Rekreasyon Etkinliklerinin Çalışanların Yabancılaşma Düzeyleri İle İlişkisi" konulu tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılacak veri toplama araçları iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde "kişisel bilgilerinizle" ilgili sorular, ikinci bölümde "İşe Yabancılaşma ölçeği ile ilgili sorular yer almaktadır. Bilimsel çalışmamıza yapmış olduğunuz değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim. Rekreatif etkinlikler, gönüllü olarak girişilen, insanların boş zamanları boyunca tam bir istek ve tatmin duyarak yaptıkları, hoş giden ve olumsuz etkisi olmayan faaliyetler olarak tanımlanır. Örneğin; drama, spor, dans, el uğraşları, zihinsel oyunlar gibi. Örgütler belirli amaçlara ulaşmak üzere kurulmuş toplumsal sistemlerdir (kamu ve özel kuruluşlar, belediyeler, sivil toplum kuruluşları gibi.)

Kevser KÜÇÜK

Gazi Üniversitesi

Rekreasyon Yönetimi A.B.D

Yüksek Lisans Öğrencisi

DEMOGRAFİK FAKTÖRLER

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Yaşınız : () 18 yaş altı () 18-25 () 26-35 () 36-45 () 46-55 () 56-65 () 65 yaş üzeri
3. Medeni Durumu : () Evli () Bekar
4. Öğrenim Durumu : () İlköğretim () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
5. Hane Halkındaki Kişi Sayısı: () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ve üzeri
6. Gelir Düzeyi : () 1300 ve altı () 1301-1800 () 1801-2300 () 2301-2800 () 2801 ve üzeri
7. Bu İş Yerindeki Çalışma Süreniz: () 1 yıldan az () 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10-12 yıl () 13 ve üzeri
8. Sektör Türü: () Kamu () Özel () Sivil Toplum Kuruluşları () Yerel Yönetimler
9. Pozisyon Durumu: () Üst Düzey Yönetici (Genel Müdür, Müdür Yardımcısı vb.) () Orta Kademe Yönetici (Şef, Ustabaşı, Daire Başkanı vb.) () İşgören
10. Örgütünüzün Düzenlemiş Olduğu ve Sizin veya Ailenizin Katıldığı Rekreasyon Etkinlikler Nelerdir? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- () Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Turistik Amaçlı Geziler
- () Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Piknikler
- () Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Spor Müsabakaları
- () Örgüt Çalışanlarına ve Ailelerine Yönelik Düzenlenen Doğum Günü Etkinlikleri
- () Örgüt Çalışanlarına Yönelik Örgüt Düzenlenen Konser, Fuar, Panayır gibi Eğlence Etkinlikleri
- () Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Doğa Yürüyüşleri, Kır Gezileri, Ören ve Tarihi Yer Ziyaretleri
- () Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Geleneksel Sanatsal Etkinlikler(ebru, tezhip, çömlek, dokuma ve oymacılık gibi).
- () Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Kültürel Etkinlikler (tiyatro, sinema, sahne showları gibi.)
- () Diğer.....

Ek-1. (devam) Anket Formu

B. YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ

Aşağıda, insanların kendilerini ve kişilik özelliklerinin anlatmak için kullandıkları bazı ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi okuyarak, size ne kadar uyduğunu, uygun rakamın üzerini çarpı (X) ile işaretleyerek belirtiniz.		K K K K K K	K K K K K K	K K K K K K	K K K K K K	K K K K K K	K K K K K K
Aşağıdaki sorular için yan tarafta bulunan sütundan kendinize en uygun olan <u>bir kutuya(X)</u> işareti koyunuz.		K K K K K K	K K K K K K	K K K K K K	K K K K K K	K K K K K K	K K K K K K
1.	Yapacağım işlerin içeriği benim dışımdaki kişiler tarafından belirleniyor.						
2.	Yaptığım işlerin kıymetsiz bir parçası haline geldiğimi hissediyorum.						
3.	İşlerimle ilgili ortaya çıkan sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.						
4.	Yaptığım işlerde kontrolün tam olarak bende olmadığını düşünüyorum.						
5.	İşletmede gerçekleşen olayların birçoğuna anlam veremiyorum.						
6.	Uygulanan kuralların gerçekten anlamlı olmadığını düşünüyorum.						
7.	İş hayatında dürüst olup olmamak başarılı olmak açısından herhangi bir anlam ifade etmiyor.						
8.	İşletmede yapılanların doğru veya yanlış olduğuna tam olarak karar veremiyorum.						
9.	İşletmede ortaya konulan doğruları anlamlı bulmuyorum.						
10.	Önemli amaçlara ulaşabilmek için gerekirse kurallar gözardı edilebilir.						
11.	Gerektiğinde kurallara uymayabileceğime inanıyorum.						
12.	İşler görüldükten sonra kurallara uyulup uyulmadığı çok önemli değildir.						
13.	İşletmede bulunan birçok kuralın beni kısıtladığını düşünüyorum.						
14.	Başarılı olabilmek için bazen kuralların dışına çıkılması gerektiğini düşünüyorum.						
15.	Çevremdeki insanlara kendimi yabancı gibi hissediyorum.						
16.	Kendimi çevremdeki insan topluluğunun bir parçası olarak göremiyorum.						
17.	Çevremdeki insanların yanında kendimi yalnız hissediyorum.						
18.	Çevremdeki insanların çok önem verdiği şeylerin benim için o kadar da önemli olmadığını düşünüyorum.						
19.	Yaptığım işin, bana hayata kendimi kanıtlama fırsatı vermediğini düşünüyorum.						
20.	Yaptığım işin beni ifade etmediğini düşünüyorum.						
21.	Yaptığım iş ile yaşam tarzımın uyuşmadığını düşünüyorum.						
22.	Daha iyi yaşamak için çalışan değil de sadece çalışmak için yaşayan birine dönüştüğümü düşünüyorum.						
23.	Hayattan beklentilerimin sürekli değiştiğini fark ediyorum.						
24.	Gelecekte beklediğim ile içinde bulunduğum koşulların uyuşmadığını düşünüyorum.						

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : KÜÇÜK, Kevser
 Uyuşu : T.C.
 Doğum tarihi ve yeri : 15/04/1992 Biga
 Medeni hali : Bekar
 e-posta : kevserkk2@gmail.com



Eğitim Derecesi

Okul/ Program

Mezuniyet Yılı

Yüksek Lisans

Gazi Üniversitesi/
 Rekreasyon Yönetimi

Devam Ediyor

Lisans

Gazi Üniversitesi/ Turizm
 İşletmeciliği

2014

Yabancı Dili

İngilizce

Yayınlar

Küçük, K., Erbaş, K. ve Yaylı, A. (2015). *Markaların Görsel Kimlik Öğelerinden Biri Olarak Renk: Ankara'daki 5 Yıldızlı Oteller Üzerine Bir İnceleme*. 14. Geleneksel Turizm Paneli.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

