

T.C.

GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA'NIN

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ

VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ İLE BAĞLANTISI

VE

YABANCILAŞMA YÖNETİMİ

Alper L. UYSALER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Adnan CEYLAN

GEBZE

2010

T.C.

GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA'NIN

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ

VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ İLE BAĞLANTISI

VE

YABANCILAŞMA YÖNETİMİ

Alper L. UYSALER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Adnan CEYLAN

GEBZE

2010

ÖZET

TEZİN ADI: Örgütsel yabancılaşma'nın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi

YAZARI : Alper Uysaler

Şirketlerin en önemli varlıklarından biri olan insan kaynağı yönetim açısından da kontrolü ve denetlemesi en zor konulardan biridir. İnsan kaynağının işletmeye kazandırılması ile başlayan süreçte insanların işletmeye verebilecekleri kendi tatmin ve bağlılıkları ile sınırlıdır. İşletmeler giderek artan bir uzmanlıkla çalışanlarını memnun olabilecekleri, sıkılmayacakları kendilerini geliştirebilecekleri ortamlarda istihdam etme çabası içindeler. Bu çalışma işletmeler açısından çalışana yapılan tüm yatırımın kaybedilmesi anlamına gelen “işten ayrılma” sonucunun sebeplerinden yabancılaşmayı derinlemesine incelemek ve önlemleri ile ilgili teklifler sunabilmek için yapılmıştır. Bu amaçla yapılan araştırmada çalışanların iş tatminleri ve bağlılıkları literatürde kabul görmüş metodlarla ölçülerek bu değerlerin yabancılaşma ile sebep sonuç ilişkileri irdelenmiştir.

GEBZE deki bakır işleme fabrikasında 120 çalışanın katılımı ile yapılan araştırma sonucunda iş tatmini, bağlılık ve yabancılaşmanın değişen etkenlerinin değişen oranlarda işten ayrılma eğilimine sebebiyet verdiği tespit edilmiştir. Tüm etkenlerin toplu değerlendirmesinde en yüksek etkiye normatif bağlılık ve kendine yabancılaşma unsurlarının sahip olduğu tespit edilmiştir.

Yönetimin konunun önemine ve yapılabileceklerin yönüne dikkatinin çekilmesi açısından faydalı olabilecek sonuçlar tespit edilmiştir.

SUMMARY

TITLE OF THESIS : The relationship of organizational alienation with organizational commitment, job satisfaction and turnover intent and organizational alienation management.

AUTHOR : Alper Uysaler

Human resources are among the most important assets a company has and has to manage. From the moment the employee is employed the amount that s/he has to offer varies directly with the personal satisfaction and organizational commitment of the employee. Managements are getting better and better at employing workers under conditions which can motivate, satisfy and provide improvement opportunities. Turnover is considered the loss of all the investment made by the management on the "human" asset of the organisation. This paper is focused on the examination of the alienation factor effecting on the turnover intention of the employees. Organisational commitment and job satisfaction of the employees are measured using widely accepted measures of these conditions and the resulting measures are examined in their cause and effect relationships to alienation.

This reseach done with the participation of 120 workers from a copper works in GEBZE, conclude that ; job satisfaction, alienation, and lack of commitment all result in various levels of turnover intention, the highest being the self estrangement factor of alienation and normative commitment.

The results point to the vacant subjects in strategical management of turnover intention and alienation.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam süresince desteklerini ve katkılarını unutamayacağım ve kendilerini her zaman minnetle anacağım hocalarıma, aileme ve arkadaşlarıma öncelikle teşekkürlerimi sunarım. Değerli katkılarını ve zamanını esirgemeyen değerli danışmanım Doç. Dr. Adnan CEYLAN'a teşekkür ederim. Ayrıca Yrd. Doç. Dr. Ercan ERGÜN'e, Yrd. Doç. Dr. Zafer ACAR'a, Doç. Dr. Ramazan KAYNAK'a ve araştırma görevlisi Dr. Ayşe TANSEL ÇETİN'e tüm yardımlarından dolayı teşekkür ederim.

Ayrıca anket çalışmalarım sırasında yardımcı olan iş arkadaşlarım Seçkin KAYA, Ali ÖZAY, Nursel ELÜSTÜ ,Hüseyin ÖZÇELİK ve Alaaddin ARSLAN'a ve tüm desteklerinden dolayı eşim Hümeysra UYSALER ve annem Dilber UYSALER'e çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

	<u>sayfa</u>
ÖZET	III
SUMMARY	IV
TEŞEKKÜR	V
İÇİNDEKİLER DİZİNİ	VI
TABLolar DİZİNİ	X
KISALTMALAR DİZİNİ	XII
GİRİŞ	14
1. ARAŞTIRMANIN KONUSU	16
1.1. Araştırmanın amacı	18
1.2. Araştırmanın teorik çerçevesi	18
1.3. Araştırma soruları	23
1.4. Araştırmanın önemi	23
1.5. Araştırmanın sınırları	24
1.6. Terminoloji	24
1.7. Araştırmanın Organizasyonu	25
1.8. Araştırmanın Varsayımları	26
2. TEMEL KAVRAMLAR VE DEĞİŞKENLER	27

2.1. Yabancılaşma	27
2.1.1. Genel tanımlama	27
2.1.2. Tarihsel gelişim	28
2.1.3. Yabancılaşma Literatürü	33
2.1.4. Güçsüzleşme	46
2.1.5. Anlamsızlaşma	46
2.1.6. Normsuzluk (Anomi)	47
2.1.7. Yalıtılmışlık	49
2.1.8. Kendine yabancılaşma	50
2.2. Örgütsel Bağlılık (Duygusal, Devam, Normatif)	51
2.3. İş tatmini	53
2.4. İşten ayrılma eğilimi	55
2.5. Demografik faktörler : Yaş , Kıdem	55
3. YABANCILAŞMA YÖNETİMİ VE ÖNLEMLER	57
3.1. Yabancılaşmanın nedenleri	57
3.2. Yabancılaşma sonuçları	61
3.3. Yabancılaşma önlemleri	62
4. METODOLOJİ	69
4.1. Kavramsal model ve Araştırma hipotezleri	69

4.2. Ölçekler	71
4.2.1. Örgütsel Yabancılaşma Ölçümü	71
4.2.2. Örgütsel bağlılık ölçümü	72
4.2.3. İş tatmini ölçümü	73
4.2.4. İşten ayrılma eğilimi ölçümü	73
4.2.5. Demografik bilgilerin ölçümü	73
4.3. Örneklem	74
4.4. Pilot Araştırma	74
4.5. Veri Toplama	75
4.6. Yapısal istatistiksel analizler	75
5. BULGULAR	76
5.2. Örneklem Özellikleri	76
5.3. Faktör Yükleri	79
5.3.1. Yabancılaşma Faktör Yükleri	79
5.3.2. Bağlılık Ölçeği Faktör Yükleri	80
5.3.3. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi Ölçekleri Faktör Yükleri	82
5.4. Güvenilirlik değerleri	83
5.5. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve Korelasyon değerleri	83

5.6. Yapısal Model	85
5.7 Hipotez Testleri	90
6. SONUÇ, GÖRÜŞ, ve ÖNERİLER	96
6.1. Araştırma bulgularının değerlendirilmesi	96
6.1.1. Yabancılaşma'nın sebepleri	96
6.1.2. Yabancılaşma'nın Sonuçları	99
6.1.3. Yabancılaşma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki Ara Değişkenler	100
6.1.4. Tüm değişkelerin birlikte işten ayrılma eğilimine etkileri	102
6.2. Araştırmanın sınırları ve Bundan sonrası için Araştırma önerileri	103
6.3.SONUÇ	104
KAYNAKLAR	105
ÖZGEÇMİŞ	120
EKLER	121
EK 1. ANKET	122

TABLolar DİZİNİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
2-1 Clifford J. Mottaz ın 1981 de yaptığı "Some Determinants Of Work Alienation" Adlı Çalışmanın Korelasyon tablosu	56
4-1 Araştırma Modeli	69
5-1 Tanımlayıcı İstatistikler	77
5-2 Değişkenlerin Normal Dağılım Grafiği	78
5-3 Yabancılaşma Ölçeği Faktör Yükleri	79
5-4 Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi	81
5-5 İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi Faktörlerini Yükleri	82
5-6 TÜM DEĞİŞKENLERİN KORELASYONU	84
5-7 DB , DVB ve NB Bağımlı değişken, diğer tüm değişkenler bağımsız tanımlanarak alınan en yüksek R2 değerleri veren modellerin ikili regresyonları tablosu	86
5-8 Yabancılaşmanın Anlamsızlaşma M , Güçsüzleşme PW , Özerklik Yoksunluğu PO, Kendine Yabancılaşma SE ve Toplam Yabancılaşma ALIEN4 değişkenleri bağımlı diğer tüm değişkenler bağımsız tanımlanarak yapılan ikili regresyon sonuçları	87
5-9 İşten Ayrılma Eğilimi (IAE) ve İş Tatmini (TAT) Bağımlı, tüm diğer değişkenler bağımsız lineer regresyon analizi	89
5-10 Hipotez Testleri Sonuç Tablosu	93
5-11 İkili Regresyon Sonuçları	95

6-1 Model Revizyonu

KISALTMALAR DİZİNİ

Çev : Çeviren

Ed. : Editör

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin Testleri

s. : Sayfa

SPSS : Statistics Package for Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)

vd. : ve diğerleri

TOP_CAL : Toplam Çalışma Süresi

BAGL : Örgütsel Bağlılık

DB 1-7 : Duygusal Bağlılık ölçeğindeki sorular

DB : Faktör analizi sonucu ölçeğdeki 3, 4 ve 6. soruların ortalamalarından oluşan araştırma değişkeni

DVB 1-6 : Devam bağlılığı ve ölçeğdeki sorular

DVB : Faktör analizi sonucu ölçeğdeki 1,2,3,4 ve 5. soruların skorlarının ortalamalarından oluşan araştırma değişkeni

NB 1-7 : Normatif Bağlılık ve ölçeğindeki sorular

NB : Faktör Analizi sonucu ölçeğdeki 2,4,5,6, ve 7. soruların ortalamalarından oluşan araştırma değişkeni

IAE : İşten Ayrılma Eğilimi, Ölçeğdeki tüm soruların ortalamasından oluşan

ISAY 1-8 : İşten Ayrılma eğilimi Ölçeğindeki sorular

TAT : İş Tatmini, ve ölçekteki tüm soruların ortalamasından oluşan araştırma değişkeni

İT 1-14 : İş Tatmini ölçeğindeki 1 den 14 e kadar sorular

ALIEN4: Yabancılaşma , araştırmada faktörize olan tüm faktörlerin ortalamasından oluşan genel yabancılaşma değişkeni

P 1-7 : Güçsüzleşme ve ölçeğindeki sorular

PW : Ölçekteki 1,2,4,ve 7. soruların ortalama değerinden oluşan güçsüzleşme değişkeni

PO : Güçsüzleşme ölçeğindeki 3,5 ve 6. soruların ortalama değerinden oluşan özerklik yoksunluğu değişkeni

M 1-7 : Anlamsızlaşma ve ölçeğindeki sorular

M : Ölçekteki tüm anlamsızlaşma sorularının ortalamasından oluşan anlamsızlaşma değerini ifade eden araştırma değişkeni.

SE 1-7 : Kendine yabancılaşma ve ölçeğindeki sorular

SE : Araştırmadaki 5,7,3 ve 2. soruların ortalamasından oluşan ve kendine yabancılaşmayı ifade eden araştırma değişkeni.

BUKURCAL : Bu Kurumda Çalışma Süresi

GİRİŞ

Yabancılaşma kavramı antik felsefe çağlarının teolojik tanımlarından bu güne kadar farklı ifade tarzları ile fakat insan doğasındaki en temel problemlerden birine atfen ilerleyerek gelmiştir. Sanayi devriminden günümüze kadar geçen süre içinde teknolojik ilerleme ve insan topluluklarını şekillendirmede en etkili metotlardan biri olan kitle iletişimi bir önceki elli yılda yaşayanların hayal dahi edemeyecekleri düzeyde ilerlemiştir. Üretim tekniklerinin ilerlemesi, seri üretim mekanizmalarının kendi taleplerini kapitalist ve tüketici toplumlar oluşturarak karşıladığı ve tüm bunların hem sebebi hem de sonucu durumundaki teknolojik ilerlemeler, buna bağlı olarak artan yaşam beklentisi ve tüketim alışkanlıkları dünya genelinde toplumları geri dönülmez bir değişim sürecine itmiştir (Corlett 1988: 699).

Varlıklarının anlam ve sebeplerini atalarına, dinlerine ve geleneklerine bağlayan, ilerleme unsurları kanlarındaki asaletten ve ait oldukları kastlardan kaynaklanan bireylerden oluşan toplumsal yapılardan özgür, karar veren, oy veren, ilerleme ve değişme hak ve yeteneğine sahip ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde ihtiyaçlarını basamaklar halinde giderme çabasındaki bireylerin oluşturduğu toplumlara dönüşmüş durumdayız (Maslow, 1943:370-396). Toplumlar gibi bireylere göre daha uzun zaman dilimlerinde yaşayan kolektif organizmalar için bile hızlı olacak değişimler bireylerin hayat dilimleri içinde gerçekleşmekte. İnternet, cep telefonu, gibi ekonomik etkilerinin ötesinde bireylerin yaşayışını değiştiren iletişim yöntemleri aynı kuşak içinde yaşayan ebeveyn ile çocuğun hayat tarzlarını birbirlerinden gözle görülür şekilde ayırmıştır. Aidiyetlerini din, gelenek, siyasal bağlılık, etnik bağlılık üzerine tanımlayan birey bu teknolojilerin sağladığı yeni bilgileri önce reddetmekte zamanla kabullendikçe de önceki aidiyetini sorgular hale gelmektedir. Bu değişikliklere ayak uydurma çabasındaki değişilen durum ile ait olunan ilk durum arasında bireyin kararsızlığı genel anlamda yabancılaşma olarak kendisini göstermektedir.

Şirketlerin giderek artan rekabet ortamında hayatta kalabilmeleri

sermaye ve iş bilgilerinin yanında insan kaynaklarının da çok yüksek bir verim ve mükemmellekle yönetilmelerini kaçınılmaz hale getirmiştir. Çalışanlarının işten ayrılmalarına sebep olabilecek unsurların çalışma ortamından temizlenmesi yönetimin öncelikleri arasındadır. İşten ayrılma sürecinde takip edilmesi gereken bağlılık ve iştatmini unsurları ayrıca çalışanın iş verimliliği ve performansı ile de doğrudan ilgili konulardır. Çalışanın işinden tatmin olması ve çalıştığı örgüte bağlılığı, yaptığı işin kalitesi, yapma süresi, verimliliği gibi işletme için önemli bir çok faktörle ilgilidir. Her şirket çalışanlarının bağlılıklarını ve işlerinden aldıkları tatmin duygusunu artırabilmek için çaba gösterecektir. Örgütsel yabancılaşma bu kapsamda değerlendirildiğinde işletmelerin akıllıca yönetmeleri ve kontrol altında tutmaları gereken isenmeyen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplumsal yabancılaşma, kültürel yabancılaşma, siyasal yabancılaşma gibi birçok alanda kendisini gösteren bu durum çalışanlarının bağlılığı ve sadakatine ekonomik sebeplerle ihtiyaç duyan üretim ve hizmet örgütlerinde önemli bir kayıp olarak öne çıkmıştır. Bu sebeple konuyu felsefi ve sosyal bilimlerden hareketle iktisat ve işletme ye getiren Seeman, Blauner, Mottaz, Shepard gibi bilim insanları yabancılaşmayı nicelleştirebilmek için çalışmalar yapmışlardır. Yabancılaşmanın niceleştirilmesi işi, bireyin aidiyeti ile ilgili çok temel bir kaynakla doğrudan bağlantısı olması, işletmede çok faktörlü bir unsur olması ve iş yeri dışında toplumsal, kültürel, bireysel birçok faktörden etkilenmesinden dolayı bilim insanları için zorlu bir çalışma olmuştur.

1 . Araştırmanın Konusu

Bu bölümde araştırma konusu, araştırmanın amacı ve neden böyle bir araştırmaya gerek olduğu ve araştırmanın önemi ortaya konmuştur. Örgütsel yabancılaşma daha önce iş tatmini , bağlılık ve ayrılma eğilimi ile ilgili sebep ilişkisi içinde incelenmiştir (Arikian 2001 : 92,100 ; Brinker 1982:102). Gebze'deki bakır fabrikası 557 kişilik çalışan ile 38 yıldır GEBZE bölgesinde sosyal görevler de üstlenmiş bir kurum olmasından dolayı bu araştırmada sonuçları açısından 2008 den itibaren başlayan ekonomik krizin çalışanların işe bakışlarının değerlendirilebilmesi için uygun bir araştırma noktası olacağı düşünülmüştür.

Şirketlerin başarısında insan kaynağı sermaye ve iş bilgisinin yanında en önemli etkenlerden biridir. Başarılı şirketler birçok diğer konunun yanı sıra insan kaynaklarını da doğru yönetebilen şirketlerdir. İnsan bir işletmenin başarılı olmak için doğru yönetmesi gereken en esnek ve zor tahmin edilebilen unsurdur. Finans, teknik makine ve ekipmanlar, stoklar ve işleyişle ilgili konular hep insan unsuru ile değerlendirilir veya zorlaşır. Bu koşullar altında işletmeler değerli insan kaynaklarını hem oluşturabilmek hemde mevcutlarını koruyabilmek için bu konuya önem verirler. İşletmeler çalışanlarından verim alabilmek için en doğru yönetim tekniklerini, en doğru motivasyon ve teşvik sistemlerini kullanmaya çalışırlar(Sarros et. al.,2002:286,189). Çalışanların niteliklerine ve motivasyonlarına göre doğru pozisyonlara ve konumlara doğru bilgilerle donatılarak ve doğru ücret verilerek yerleştirilmeleri gerekir. Tüm bu hassas unsurlarda performans göstermeye çalışan yöneticiler çalışanları birçok yıpratıcı unsurdan sakınmak ve önleyici metotlar uygulamak zorundadırlar (Banai et. al. 2004:388,389 ; Hodson,1996:723).

Çalışanın performansına etki eden unsurlar işe bağlılık, yabancılaşma, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, stres, motivasyon unsurları gibi çok parametrelili ve iş ten ve iş harici çalışanın ailesi, sosyal ortamı, ekonominin genel vaziyeti gibi durumlardan etkilenerek değişen karmaşık bir konudur(Arikian 2001 : 41). Tüm bu yıpratıcı, performans düşürücü ve dolayısıyla işletme açısından

maddi manevi masraf oluşturan konularla ilgilenip bu dinamiklerin örgütün yararına yönlendirilebilmesi için sanayi devriminden günümüze kadar farklı teknikler üretilmektedir.

Çalışanların morallerini artırmak ve iş performanslarını, bağlılıklarını artırmak ve yabancılaşma düzeylerini düşürebilmek için şirketler prim ve maddi teşvik sistemleri, sadakate bağlı maddi ödüller, grup içinde verilen unvanlar ve övgüler gibi manevi katkılarla çalışanlarını ödüllendirirler. Toplam kalite yönetimi, (Er,2007:14) kalite çemberleri uygulamaları çalışanların yönetime ve karar mekanizmalarına katılımlarının sağlanarak yabancılaşma duygularının en aza indirilmesi yönünde adımlardır. Bu konudaki araştırmalar genelde stres düzeyleri, performans ölçümleri ve iş tatmini üzerinde odaklanır (Eren,2009:113).

Bu araştırmanın konusu olan yabancılaşma bireyin temel ihtiyaçlarından biri olan aidiyet hissi nin yokluğunun ölçümü ve bu durumun işle ilgili bağlılık, tatmin ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantılarını araştırmaktadır. Yabancılaşma sosyoloji deki bireyin topluma ve normlarına olan “ait olamama” durumundan iş görenin yaptığı işe ve ürettiği ürüne bağlantısının kopması durumuna kadar geçirdiği düşünsel evrimde araştırmacılar yabancılaşma kavramını ekonomik sistemlerin içinde tanımlamaya çalışmışlardır.

Yabancılaşma konusunun tanımlanmasına ve diğer toplumsal dinamiklerden ayırt edici tespitlerin yapılmasına en büyük katkıyı sağlayan düşünür Karl Marx'tır. Marx yaşadığı dönemin sosyoekonomik teorilerini geliştirirken yabancılaşmayı kitle üretimi ortamında sanayileşen toplumların bireylerinin hastalığı olarak tanımlamıştır (Marx,1844:29).

Yabancılaşma gibi çok fazla sosyal etkeni olan bir kavramın işe bağlı unsurlarının açıklanması Oldukça karmaşık bir iş olarak karşımıza çıkmıştır. İş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasındaki gibi veya işteki stres düzeyi ile işten duyulan doyum arasındaki gibi direkt sebep – sonuç ilişkisi kurulamamaktadır(Arikian,2001:43).

Yabancılaşmanın kapsamlı teorik incelemesi ilahiyat, hukuk, sosyoloji, psikoloji ve işletme bilimlerinin ortak bir çalışması olabilir ancak. Yabancılaşma insan doğasının “ait olma” gibi çok temel bir ihtiyacının yokluğunu temsil eden bir ifade olduğu için yukarıda bahsi geçen tüm disiplinlerde bir uygulaması ve kuramsal bir yeri vardır. Bu araştırma Örgütsel Yabancılaşma kavramının, işten kaynaklanan unsurları üzerinde durarak yapılmış bir araştırmadır.

1.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı GEBZE deki katılımcı bakır işletmesinde kişisel, örgütsel ve işe ilişkin yabancılaşma faktörlerinin örgütsel iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisini ve bu etkinin işten ayrılma eğilimine nihai etkisini tanımlayan bir modeli ortaya koymak ve test etmektir. Yaş, cinsiyet, kıdem, çalışma süresi, eğitim gibi faktörler yabancılaşma ile birlikte iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etki etmektedir. Bu etkiler nihai olarak işten ayrılma eğilimine dönüşebilmektedir, bu parametrelerin birbirine bağlantısını inceleyen model test edilmiştir.

1.2. Araştırmanın teorik çerçevesi

Araştırmanın teorik çerçevesi bu güne kadar konu üzerinde yapılmış araştırmalardan kaynaklanmaktadır.

Bu çalışmada kullanılan model işe yabancılaşmanın örgütsel bağlılığa etki ettiğini ve örgütsel bağlılığında sonuç olarak işten ayrılma eğilimine yol açtığını öne sürmektedir (Brinker, 1982:106107). Mevcut literatür demografik faktörlerin işe yabancılaşma işe bağlılık ile bağlantılarını araştıran pek çok araştırma içermektedir (Mottaz, 1981:520,522). Tüm bu çalışmalar demografik faktörlerin yabancılaşma faktörlerini değişen oranlarda etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Modelde ayrıca test edilen ilişkilerden biri de yabancılaşmanın iş tatmini ile bağlantısıdır. İş tatmini'nin işten ayrılma eğilimi ile negatif korelasyon içinde olduğu bilinmektedir (Arikian 2001:55).

Yabancılaşma ile işten ayrılma eğilimi arasında iş tatmininin ara değişken olarak görev yapıp yapmadığı incelenecektir.

Bir kişinin işini ve buna bağlı deneyimlerinin toplamını değerlendirmesi sonucu oluşan duyguların toplamına iş tatmini denir (Locke,1990:243). Hackman ve Oldham (1980)'a göre bir işin tatminkar olması için bazı özellikler taşıması gerekir. Bu özellikler kişisel önem, çeşitlilik, geri besleme, sorumluluk, özerklik ve kimlik dir(yapılan işin kimliği baştan sona yapılan bir bütünü temsil etmesi anlamını taşır). Bu sınıflandırma büyük ölçüde kanıtlanmıştır(Locke,1990:243). İş tatmini yabancılaşma, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ile yakından ilgilidir.

Örgütsel bağlılık bireyin örgüte üye olarak kalma isteği, örgütün hedeflerini benimsemesi, değerlerini paylaşması, kendisini örgütle özdeşleştirmesidir (Clark,1959:849 ; Mercan,2006 :11-15). Bu araştırmada örgütsel bağlılığın tanımlanmasında Meyer ve Allen in üç faktörlü tanımlamasını kullanacağız(Banai et al,2004:383). Duygusal bağlılık çalışanın kendisini örgütle özdeşleştirmesi, devam bağlılığı çalışanın alternatiflerin cazip olmaması sebebi ile işletmede kalması ve normsal bağlılık da çalışanın işletmenin kural ve nizamlarına olan bağlılığının seviyesi olarak tanımlanmıştır. Bu üçlü tanımlamanın dışına örgütsel bağlılık sınıflandırmaları da vardır, örgüte bağlılığı tutumsal ve davranışsal olarak tanımlayan yaklaşımlar bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında bazı temel farklar vardır. İş tatmini daha kısa vadeli ve basit düzeyde duygusal bir reaksiyonu temsil eder. Örgütsel bağlılık ise çok daha fazla parametreye bağlı karmaşık bir ilişkiyi temsil eder. Birçok çalışma iş tatmini ile örgütsel bağlılığın birbirleriyle pozitif korelasyon içinde olduğunu tespit etmiştir . , İşten ayrılma eğilimi ise hem iş tatmini hemde örgütsel bağlılık ile negatif ilişki içindedir (Behar,2007:15 ; Brinker,1982 :106).

Seeman (1959) yabancılaşmayı beş ana başlık altında inceleyerek başlamıştır. Güçsüzleşme (powerlessness), anlamsızlaşma

(meaninglessness), kuralsızlaşma (normlessness), yalnızlaşma (isolation), ve kendine yabancılaşma (self-estrangement). Seeman yabancılaşma konusunda değişik bilim dallarındaki literatürleri tarayarak felsefe, teoloji, sosyoloji, psikoloji konularında ayrı ayrı yabancılaşma tanımları ve kullanımları tespit etmiştir. Bu tanımların insan tabiatındaki ortak bir duruma işaret ettiğini gören Seeman bu tanımlardan yukarıda listelenen beş tanesini ayırarak bunları tek bir yabancılaşma başlığı altında toplamıştır (Seeman,1959:784-789; Marx, 1844:30; Travis, 1986:61). Yabancılaşma faktörleri 1959 yılında fikri Marx ve Hegel in toplumsal sosyolojik kontekstinden çıkararak iş ve örgütsel yönetim literatürüne getiren Seeman ın çalışmalarından beri orijinal faktör dağılımından farklılaşmıştır.

Seeman ın yabancılaşma sınıflandırması Mottaz (1981:520,522) tarafından doğrudan işle ilgili faktörlerin ayrı değerlendirilmesi amacı ile üç başlık altında incelenmiştir. Yabancılaşma faktörleri arasındaki bu sınıflandırma dışarıda bırakılan kuralsızlaşma ve yalnızlaşma boyutlarının önemsiz veya etkisiz olmalarından değil daha çok bu faktörlerin etkenlerinin işletme dışında olmasından kaynaklanmaktadır.

Yabancılaşma fikrini faktörize eden ve yabancılaşma'nın değişik disiplinlerdeki farklı amaçlı kullanılan tanımlarını kuramsal olarak birbirine bağlayan kişi olması ve konunun ilk araştırmasının yayın tarihi olan 1959 dan beri aynı çerçevede araştırılmaya devam etmesinden dolayı Melvin Seeman ın 1959 yılında Amerikan Sosyoloji İncelemesi Dergisinin 24. cilt no 6 sayısında yayınlanan "Yabancılaşmanın Anlamı üzerine" adlı çalışmasındaki kendi tanımları aşağıda verilmiştir.

Güçsüzleşme (Powerlessness)

Seeman çalışmasında Durkheim, Marx, Weber, C. Wright Mills in güçsüzleşme tanımlarını detaylı bir şekilde irdedikten sonra bu konudaki fikrini : "Yabancılaşmanın bu değişkeni; bireyin beklentisi içinde olduğu sonuçların veya tatminin kendi davranışları tarafından belirlenemeyeceğinin

beklenti veya ihtimal olarak algılanmasıdır” (Seeman,1959 : 784) Şeklinde ifade etmiştir.

Anlamsızlaşma (Meaninglessness)

“Yabancılaşmanın bu ikinci tipi kişinin yapmakta olduğu faaliyetleri anlama düzeyine atfedilebilir. Anlamsızlaşma bireyin neye inanması gerektiği konusunda emin olmadığı, ve karar vermek için gerekli en düşük netlik seviyesine ulaşamaması durumudur. Bu özelliğinden dolayı bir süper-yabancılaşma durumu gibi düşünülebilir” (Seeman,1959:786 ; Neal and Rettig,1967:54-64).

Kuralsızlaşma (Normlessness)

Durkheim in “anomie” tanımından hareketle üretilen kavramın incelenmesinde Merton un “Sosyal Yapı ve Anomi” adlı çalışması detaylı olarak incelenmiştir. Emile Durkheim 1897 de yazdığı “İntihar” adlı çalışmasında anomi kelimesini bireyin kuralsızlaşması, mevcut toplumsal kuralların kendisi için geçerli olmadığını düşünmesi durumu olarak tanımlamıştır. Anomi nin kontrolü zayıf olan toplumlarda daha yaygın olacağı düşüncesini desteklemekle birlikte, Durkheim çok sıkı denetim altında da anomi nin oluşabileceğini öne sürmüştür. Seeman bu tanımı “ Merton un açtığı yoldan giderek söyleyebiliriz ki bireyin bakış açısından anomi durumu; bireyin hedeflerine ulaşmak için sosyal çevrenin onaylamadığı davranışların gerekli olduğu düşüncesidir ” şeklinde ifade etmiştir. Merton'un çalışmasında özellikle kültürel hedeflere ulaşma yöntemlerinin (eğitim imkanları) kullanımındaki ekonomik ve sınıfsal farklılıkların anomi ye etkisine dikkat çekilmiştir. Özellikle fakir bölgelerdeki suç oranlarının zengin bölgelerden çok fazla yüksek olmaması durumunu göz önüne alan Merton bu toplumsal adaletsizliğin “Başarı için her yol mübahtır” felsefesine yol açtığını önermiştir. (Seeman,1959:788 ; Neal and Rettig ,1967:54-64 ; Acevedo,2005:75-85; Berkman et. Al,2000:843-857; Merton,1938:679,681)

Yalnızlaşma (isolation)

“Yalnızlaşma şeklinde yabancılaşmış kişiler bir anlamda entelektüeller gibidir. Toplumda yüksek değerler atfedilen hedeflere ve inanışlara çok düşük bir değer biçerler. Bu durum aslında Nettler in ölçeğindeki “toplumdan ayrılık” maddesinin tanımıyla aynıdır. Nettler bu ölçekte bireyin popüler kültüre uyumunu ölçmeye çalışmaktadır.” (Seeman,1959:789 ; Nettler,1957:670)

Kendine Yabancılaşma (Self Estrangement)

Seeman bu konudaki tanımında literatürde Fromm un “Sane Society”, yayınındaki çalışmalarından ve C. Wright Mills in çalışmalarından esinlenmiştir. “Yabancılaşmanın bu boyutu tanımlaması en zoru. Kendinden anlamlı faaliyetler kavramına ihtiyaç var. Böyle bir kavramı tanımlamak için yabancılaşmayı belirli bir davranışın ileride alınması muhtemel ödüllere bağlı olması durumu olarak görmek gerek. Bu muhtemel ödüller davranışın kendisinden tamamen farklı olmalıdır. Bu kapsamda sadece maaşı için çalışan bir işçi, bir an evel bitirmek için yemek yapan bir ev hanımı, ve tamamen karşısındakilerin onayı için çalışan birinin yaptıkları değişik seviyelerde kendine yabancılaşma sergiler.” (Seeman,1959:790 ; Appelbaum,1978 :52-58).

1.3. Araştırma soruları

Bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Yaş, kıdem, görev, maaş seviyesi gibi kişisel faktörlerinin her biri çalışanların örgüte yabancılaşmasını ve örgütsel bağlılığını nasıl etkilemektedir?

2. Çalışanların örgütsel yabancılaşma ile iş tatminlerinin ilişkisi nedir? Çalışanların iş tatmini seviyeleri ile işten ayrılma eğilimlerinin ilişkisi nedir?

3. Çalışanların örgütsel yabancılaşma ile işten ayrılma eğilimlerinin ilişkisi nedir?

4. Yabancılaşma parametrelerinin ayrı ayrı örgütsel bağlılıkla ilişkileri nedir?

5. Örgütsel bağlılık , yabancılaşma ile işten ayrılma eğilimi arasında bir ara değişken midir?

6. İş tatmini, yabancılaşma ile işten ayrılma eğilimi arasında bir ara değişken midir?

1.4. Araştırmanın önemi

Örgütsel yabancılaşma birçok karmaşık sosyal ve örgütsel faktörler içeren bir iş parametresidir. Ölçümündeki zorluklar kadar elde edilen sonuçların örgütsel strateji açısından önemi de yüksektir. İşletmelerin örgütsel yabancılaşma ile ilgili doğru bilgilendirilmeleri ve bu manevi değerleri doğru yönetmesi işletmelerin genel performansları ve nihai başarılarında önemli bir katkısı olacaktır.

Örgütsel bağlılık çalışanların örgüte duygusal, normsal veya devamlılık boyutlarında bağlı olmaları ve bir örgütte kalmak istemeleri olarak

tanımlanabilir. (Meyer and Allen,1990:2) Bu yapı geçmiş yıllarda insan kaynakları yönetiminin ve örgütsel davranış araştırmacılarının ilgisini çekmiştir. Bu araştırma örgütsel yabancılaşma , örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma eğilimine etkilerini araştırmaktadır.

Yabancılaşma güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine-yabancılaşma boyutlarında incelenerek bu boyutların sebepleri birbirleri ve örgütsel bağlılıkla bağlantıları ve tüm bu girişimlerin işten ayrılma düşüncesi ile sonuçlanıp sonuçlanmadığını test edecektir.

Yönetim bu çalışma sonuçlarından hareketle değerli insan kaynağını elinde tutmak, mevcut çalışanların iş tatminlerini ve bu araştırmanın konusu dışında kalan iş tatmini ile bağlantı içindeki performans, verim, kalite gibi yan faydaları işletmelerine kazandırabilirler.

Son olarak kişisel faktörlerin çalışanların işe karşı tutum ve davranışlarını belirlemede etkileri ortaya çıkarılarak bu konuda yönetimin anlayışı desteklenmiş olacaktır. Bu çalışma katılımcı bakır işleme tesislerinde personel yönetimi konusunda insan kaynakları ve yönetime faydalı olabilecek sonuçlar rapor edebilir.

1.5. Araştırmanın sınırları

Bu çalışmanın sınırları GEBZE deki katılımcı bakır işleme fabrikasında 2009 yılında çalışanlardır. Mevcut araştırmaya çok az sayıda bayan katıldığı için istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşmak mümkün değildir. Bu sebeple cinsiyet araştırma kapsamından çıkarılmıştır.

1.6. Terminoloji

Örgütsel yabancılaşma : İşe bağlı yabancılaşma ile ilgili birçok analitik yaklaşım olmasına rağmen yakın zamanlı çalışmalar sosyo-psikolojik bir yaklaşım göstermişlerdir (Seeman 1975 : 91). Bu anlamda yabancılaşma insanların objektif iş koşullarına verdikleri sübjektif duygusal durumlar olarak

tanımlanır. Bu çalışmada da kullanılan bu tanıma göre yabancılaşma işçinin objektif iş koşulları ile belirli boyutlar da (kontrol, amaç, kendini ifade etme) kendi algısı arasındaki farklardır, ve işçinin bu boyutlardaki beklentilerinin oluşturduğu farklardır(Mottaz ,1981:515).

İş tatmini: Çalışanın işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda oluşan keyifli ve olumlu duygusal durumdur (Locke,1990:143).

Örgütsel bağlılık : Çalışanın belirli bir örgüte duygusal, normsal ve devamlılık bağlılığının gücüdür. (Meyer and Allen,1990:3)

İşten ayrılma eğilimi: Çalışanın isteyerek bir örgütten ayrılma/ çekilme eğiliminin gücüdür (Mobley,1977:237)

1.7. Araştırmanın organizasyonu

Birinci bölüm : Örgütsel yabancılaşmanın genel tanımı ve önemi üzerinde durulmuştur. Yabancılaşmanın kelime anlamı tarihsel gelişimi ve güncel tanımı tespit edilmiştir. Araştırma soruları tespit edilmiştir.

İkinci Bölüm örgütsel yabancılaşma ve öne sürülen etkileyici faktörleri ile sonuçlarına ilişkin literatür bilgilerini içermektedir. Faktörler arasındaki ilişkiler ve bu araştırma ile ilişkilendirilebilecek önceki araştırma sonuçları tartışılmaktadır.

Üçüncü Bölüm kavramsal modeli ortaya koymaktadır. Ayrıca araştırma hipotezleri, ve kavramsal model ile hipotezleri test etmek için kullanılan metodoloji açıklanmaktadır.

Dördüncü Bölüm hipotezleri test etmek için kullanılan istatistiksel analizlerin sonuçlarını ortaya koymaktadır.

Beşinci Bölüm hipotezlere ilişkin bulguları tanımlar ve bu bulguların ortaya çıkardığı yorumlan, ilerideki araştırmaların neler olması yönünde önerileri ve araştırmanın sonuçlarını içerir.

1.8. Araştırmanın Varsayımları

Bu çalışmada, çalışanların temel mantık yeteneklerine sahip oldukları ve anket sorularını anlamlı bir şekilde cevaplayabilecekleri, ankete katılan çalışanların iyi niyetle gerçek duygularını ifade ettikleri varsayılmıştır. Bu ortamın sağlanabilmesi için anket formlarında isim sorulmamış ve isimsiz boş bir zarf ile birlikte dağıtılmıştır. Ayrıca anket formları toplama aşamasında tüm katılımcılardan zarfın dışında teslim edenlerinkiler başta olmak üzere çalışanın gözü önünde kapatılarak toplanmıştır. Bu şekilde katılımcılar kimliklerinin gizli kalacağından emin olarak iş koşulları, tatmini ve işletmeleri ile ilgili gerçek düşüncelerini ifade etme olanağı sağlanmıştır. Ancak bu uygulama aynı zamanda çok sayıda boş, yarım ve gelişigüzel doldurulmuş anket formunun teslim edilmesine sebep olmuştur.

Bu durumu kompanse etmek için istatistiksel ve mantıksal eleme metotları ile veriler elenerek faydalı veriye ulaşılmıştır. Bu konu metotlar bölümünde detaylı anlatılacaktır.

2. TEMEL KAVRAMLAR VE DEĞİŞKENLER

Bu bölümde araştırmada yer alan kavramlara ilişkin literatür gözden geçirilmiştir. Öncelikle örgütsel yabancılaşma , örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi kavramsal olarak ele alınmıştır. Ardından kişisel, örgütsel ve işe dair değişkenler tek tek ele alınarak kavramsal olarak ve iş tatmini ile örgütsel bağlılığa ilişkisi açısından değerlendirilmiştir. Ardından iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi gözden geçirilmiştir.

Biraz daha detaylı bakacak olursak bu bölümde araştırmada test edilecek olan kavramsal modelin oluşumunda geçerli olan literatür yer almaktadır. İlk olarak örgütsel bağlılık kavramını anlama açısından temel oluşturmak üzere örgütsel bağlılık alanında geçmiş literatür özetlenmektedir. Bu özet aynı zamanda araştırmının teorik ve empirik zeminini de oluşturmaktadır.

İkinci olarak örgütsel bağlılık ile korelasyon içinde olduğu öne sürülen iş tatminine ilişkin literatüre yer verilmektedir.

Üçüncü olarak yabancılaşma ile etken yaş, kıdem, cinsiyet gibi demografik faktörlerle ilgili literatür incelenerek araştırma modelinin bu konudaki teorileri incelenecektir.

Dördüncü olarak örgütsel yabancılaşmanın işten ayrılma eğilimine etkileri incelenmektedir.

Beşinci olarak kavramlar arasındaki ilişkiler özetlenmekte ve ilişkilere dair varsayımlar ortaya çıkarılmaktadır.

2.1. YABANCILAŞMA

2.1.1. Genel Tanımlama

Yabancılaşma birçok araştırmacı tarafından değişen şekillerde

tanımlanmıştır. Bu tanımların işletme bilimine yakın olanlarından bahsedilecektir. Bu tanımlarda ortak noktalardan biri yabancılaşmanın bireyin karşılaştığı durumları kendi hareketlerine atfetmemesi durumudur. Yabancılaşmayı oluşturan tüm boyutlarda bireyin ait olduğu ortama, topluma veya yaptığı işe ve sorumluluğunu aldığı faaliyetlere etki edememe durumudur. Birey uzun süre bu inisiyatifsizlik durumunda kalırsa sonuçları kendi hareketleriyle etkileme umudu tamamen tükenecek ve bu noktada kendisini çevreleyen sistemi (bu bir işletme veya toplumsal, siyasi , kültürel bir sistem olabilir) sorgulamaya başlayacaktır. Zamanla kendi değer yargılarını önceki deneyimlerine göre oluşturan birey çevresindeki sistemin kurallarını hiçe saymaya, en edilgen anlamda bu kuralları umursamamaya başlayacaktır. Yabancılaşma terimi bu süreci, bireyin bu yıpratıcı etken karşısında bulunduğu durumu ve bu durumun basamaklardan her biri için kullanılmaktadır(Seeman,1959:783; Dean,1961:754; Neal and Rettig, 1963: 600 ; Clark,1959:849).

2.1.2. Tarihsel Gelişim

Yabancılaşma Latince kelime kökü olarak “alienatio” dan Yunancaya (“alloiosis”) ve oradan da tüm germen dillerine hemen hemen ayn anlam ve sesle geçmiştir. İlk kelime anlamı “kendinden geçme, benliğini terk etme” anlamındadır. Helenistik dönemde kişinin benliğini terk ederek bir ve tek olanla (tanrıyla) birleşmesi anlamında kullanılmıştır. Aynı anlam dinsel anlamda putlara tapmakla ilgili olarak da kullanılmıştır. Birey kendisinden uzaklaşarak kendi yaptığı bir putun tabiiyetine girerek kendi gücüne ve potansiyeline yabancılaşır. Gücünü ve hayatı ile ilgili inisiyatifi kendisi dışında olan başka bir olguya bırakır. (Fromm,1955:119).

Yabancılaşma kavramının tarihsel gelişimini sanayi devrimi öncesi ve sonrası olarak değerlendirmek uygun olur. Sanayi devrimi öncesinde tamamen din ve felsefe alanında tanımlanan yabancılaşma sanayi devrimi ile birlikte sosyoloji ve psikolojide ölçülebilir karşılıklar bulmuştur.

Yabancılaşma kavramı din tarihi kadar eskidir. Fromm eski ahitteki putperestlik kavramı ile başlayan bir yabancılaşma tanımına yer verir. Hristiyan din literatüründe yabancılaşma insanın tanrıdan uzaklaşması , adem ile Havva'nın cennetten kovulmalarıyla başlayan süreçte kendi yaratıcılarından ve dolayısıyla öz benliklerinden uzaklaşmaları olarak ifade edilmiştir. Dini kontekstte yabancılaşma bireyin kendi ürettiği putlara hayatı ile ilgili inisiyatifleri devretmesi kendi başına karar alamaz hale gelerek kendi varlığından uzaklaşması olarak tarif edilmiştir. İnsan kendi sahip olduğu karar verme gücünü maddeleştirerek putlaştırır ve daha sonra ancak bu putlar aracılığı ile bu güce erişebilir hale gelir. Fromm Hristiyanlık inancındaki bireyin tüm maddi mülkiyet arzularından sıyrılma talebi devredilen ve putlaştırılan bu bireysel yetilerin bireye geri kazandırılmasını amaçlar. Weber (1930) (Kanungo,1983:125), protestan inancını incelerken karşılaştığı “Tanrı kendine yardım edenlere yardım eder” ve “İş kendisini Ödülüdür” gibi ifadeleri protestanlığın bireyselliği ve başarı yolunun bireysel başarıdan geçtiğinin tespiti olarak değerlendirmiştir. (Meszaroz,1970:1)

İslam dini de putlara tapmayı yasaklamış tanrı inancını bireyin içinde ve aracısız olarak erişebileceği bir unsur olarak tanımlamıştır. Bu tanımla birlikte bireyin karar verme yetki ve sorumluluğu tamamen kendisindedir ve doğru ile yanlış arasındaki karar verme sürecinde yardım yine kendisinden gelecektir. Tüm bu yaklaşımlar bireyin karar verme sürecini kendisi dışında bir olguyla maddeleştirmesini dolayısıyla yabancılaşmayı önleme etkisi oluşturur (Fettahlıoğlu,2006:13).

18. yüzyıl ve sanayi devrimi sonrası yabancılaşma hem ekonomik ortamlarda kendisini özellikle göstermesinden hemde bireyin varoluşunu açıklama aşamasında sosyologların sürekli konuya parmak basmasından dolayı daha fazla önemsendir hale gelmiştir. 1808 yılında yayımlanan “Phenomenology” adlı eserinde George W.F. Hegel in tespit ettiği üzere doğada insanla ilgili olmayan hiçbir nesne yoktur. Hegel in tanımında yabancılaşma insanın fiziksel varlığı ile ruh varlığı arasındaki mesafeden kaynaklanmaktadır Ancak insanlar tam anlamıyla kendi bilinçlerine

kavuştuklarında ve kültürlerini oluşturan unsurların 'ruh' tan kaynaklandığını anladıklarında özgür olacaklardır, ve tarihin asıl amacı özgürlük tür.) Hegel e göre teolojik algı bireyde iç basamaktan geçer, birinci basamakta tanrı ve birey birdir, ikinci basamakta birey kendisiyle tanrı arasına yaratan yaratılan, sonlu sonsuz gibi sınırlar çizer, üçüncü basamakta ise birey tanrı ile tekrar bütünleşir, bu bütünleşme amacı ibadet ve inançla olur ve yabancılaştırmanın yenildiği mutluluk seviyesini temsil eder .

Hegel düşünce prosesini tanımlarken “geist” (tin) adını verdiği bir özne tanımlamıştır. Bireyin yabancılaştırılması kültürünün “geist” tan kaynaklandığını anlaması ile son bulur(Mercan,2006 :44 ; Yüksek,2006 :18).

Feuerbach'a göre din insanın temel istek ve umutlarının dışsallaşmış bir halidir. Tanrının özellikleri aslında bireyin ona atfettiği ve kendisine yabancılaştırdığı özelliklerdir. Hegel in yabancılaştırma konusundaki yaklaşımı aynı Hristiyanlık gibi bireyi yabancılaştıran unsurlardır. Bireyin bu durumdan kurtulmasını yolu karar mekanizmasından kendisini çıkararak tüm unsurlardan kendisini sıyrıp hareketlerinin tam sorumluluğunu kabullenerek kendisiyle barışma durumudur(Yüksek,2006:20; Büyükyılmaz,2007 : 16 ; Çalışır,2006 : 26).

Marx Hegel ve Feuerbach in tanımlarından hareketle yabancılaştırmayı teoriden pratiğe, bireyin hayatındaki gerçek parametrelere bağlı bir kavram halinde sunar. Ayrıca yabancılaştırma ile başa çıkma için bazı somut yöntemler de sunar. Kapitalizmle birlikte üretim ortamlarında uygulanan seri üretim sistemleri, işçilerin faaliyetlerindeki yüksek uzmanlaşma düzeyi ve özel mülkiyet yabancılaştırma unsurları olarak Marx'ın tanımındaki işçinin kişiliğinden uzaklaşmasına sebep olur (West,1975:295; Aiken and Hage, 1966:497 ; Cotgrove,1972: 437 ; Smith,1973:275).

Marx yabancılaştırmayı dört boyutuyla ele almıştır.(Ferguson ve Lavalette,2004 :300) İşçinin emeğine yabancılaştırılması, üretim sürecine yabancılaştırılması, doğaya yabancılaştırılması, kendine yabancılaştırılması.

Kapitalist sistemde işçi emeği ile ürettiği üründen giderek uzaklaşır. Emeği üzerinde kontrolü azaldıkça ürettiği ürün üzerinde de bir kontrolü kalmaz. Zamanla kendi ürünü işçinin karşısında farklı bir ekonomik maddi bir varlık olarak çıkar. İşçi kendisi asla alamayacağı veya almayacağı 'şey' ler üretmeye başlar (Archibald,1978:119-132 ; Erikson,1986:2; Ferguson ve Lavalette, 2004 :300). İnsanlık tarihinde var olan yabancılaşma kapitalist sistemde özellikle işçiler için çok yüksek seviyelere ulaşır.

Marx iş sürecine işçinin manevi varlığı, zekası ve yaratıcılığı ile katıldığı bir faaliyet olarak bakar. Kapitalist sistemde işçinin elinden alınan bu karar yetki ve sorumlulukları işçiyi düşünmeyen, yaptığı işle bağlantısı olmayan bir ünite haline getirir. Bu konuyu Marx

“ İşçi ancak çalışmadığı zaman kendi varlığını hissedebilir, çalıştığı zaman ise kendisini kendisi dışında hisseder. Çalışmadığı zaman evinde gibidir, çalışmaya başladığında ise kendisinin evinde hissetmez. Çalışması istemli değil zorlamadır. Çalışma bir ihtiyacın karşılanması için değil tamamen iş dışı sebeplerle yapılan bir faaliyet olmuştur” şeklinde ifade etmiştir. Marx ın ifade ettiği yabancılaşma günümüz işletmelerinde ve ofislerinde halen sürmektedir (Ferguson ve Lavalette, 2004 :301).

Marx a göre insanın temel özelliklerinden biri olan doğaya hükmetme ve onu istediği gibi şekillendirebilme özelliği kapitalizmin getirdiği yabancılaşma ile birlikte işçinin elinden alınmaktadır. Birey kendi doğasına yabancılaşarak doğaya hükmetme yeteneğini kaybetmektedir(Marx, 1844: 29).

Emeğine, doğal dürtülerine yabancılaşan zekasını ve yeteneklerini kullanamaz ve en temel ihtiyaçlarından biri olan çalışarak kendisini ifade etme özgürlüğü elinden alınan işçi farklılaşarak kendi öz varlığından yabancılaşır. Kendisine yabancılaşan birey bu durumu hayatının tüm aşamalarında özellikle de diğer insanlarla olan ilişkilerinde uygulayarak toplumsal bir olgu oluşturacaktır(Marx, 1844: 29).

Kapitalizm in fikir babası Adam Smith in yabancılaşma konusuna

Ulusların Zenginliği” eserinde birkaç kez seri üretimin ve uzmanlaşmanın negatif etkileri olarak değinmiştir. Aslında Marx ın tüm yabancılaşma teorisini Smith in sermaye sahipleri ile maaş – işçilik arasındaki bağlantının analizine dayandırdığını düşünebiliriz. Smith emeğe işçinin harcaması gereken ve karşılığında istediği bir şey alabileceği bir emtia olarak bakar. Emek bireyin yegane varlığı olduğundan mal ve hizmetler alabilmek için bundan vazgeçmenin bireyi kendi benliğinden uzaklaştıracağını öngörmüştür. Smith yabancılaşmanın kendine yabancılaşma, yalnızlaşma ve güçsüzleşme boyutlarını öngörmüştür (Lamb,1973:285).

Charles Wright Mills “Beyaz yakalılar” adlı araştırmasında ücretli çalışanların yabancılaşma düzeyleri ile ilgili çalışmalar sunmuştur.

“Çağımız bunalımının nedenleri temel bir olguda yatmaktadır: Politikada ve ekonomide, aile yaşamında ve dinsel yaşamda ve yaşantımızın tüm alan ve bölümlerinde, 18. ve 19. yüzyılların sarsılmaz gerçekleri ya yıkılmış ya da çözülmüş bulunmakta, buna karşılık çağdaş yaşamı çerçeveleyen görenekleri belirginleştiren yeni toplumsal değerler görülmemektedir. Böylece ne kabul etme, ne de reddetme olanağına sahibiz; ne isyan ne de ümit etmek için bir şevk ve heyecanımız kalmadı. Yaşamımız yön gösterici bir çizgiden yoksun bulunuyor. Beyaz yakalılarda bu bunalım daha da büyük; zira belirli bir inanç sisteminin yokluğu onları bireysel düzeyde silahsız bırakmış ve kolektif düzeyde güçsüz kılmış bulunuyor. Vahşi çağın oldukça yeni bir ürünü olan beyaz yakalı, kendisini doğuran ve kendisine karşı gittikçe daha fazla yabancılaştırmak için çaba sarf eden kitle uygarlığını saymazsak, kendine özgü bir kültüre de sahip değildir. Kendisini güvenlik içinde hissetmek için bağlar aramakta, ancak hiçbir topluluk, hiçbir örgüt onun bu gereksinmesine cevap vermemektedir. Bu yalnızlığı onu, basın, sinema, radyo ve televizyon gibi ucuz halk kültürünün yapay ürünleri için bulunmaz bir müşteri haline getirmektedir. Beyaz yakalı yaratmadığı bir dünyada yaşamaktadır.” ifadesiyle açıklamıştır.

Mills e göre Amerikan toplumu görünürde demokratik olmakla birlikte

gerçekte işçi örgütlerinin, ve bireyin temsil hakkı olmadığından, sosyalist bir anlamda değerlendirildiğinde işleyen bir sistemden söz etmenin mümkün olmadığından bahsetmiştir.

Mills e göre Yabancılaşmış bir toplumu aşağıdaki özelliklerinden tespit edebiliriz

–Toplumun kitle iletişim araçlarınınca şekillendirilen bir fikri vardır her konuda. Fikir üreten kendi fikrini söyleyen yoktur. Sürekli birilerinin fikirleri konuşulur.

–Kitle iletişim araçları bireylere cevap hakkı tanımaz. En çok söylenen söz doğruymuş gibi kabul edilir.

–Kitle iletişim araçlarınınca oluşturulan toplumsal fikirlerle ilgili toplum hareketleri yine kitle iletişimi ile yönlendirilir ve kontrol edilir.

–İktidar sahiplerinin karşısında toplumsal grupların söz ve hareket hakkı kalmaz. Toplum grupları serbest iletişimle fikir ve hareket üretemez hale gelirler(Büyükyılmaz,2007:27).

2.1.3 Yabancılaşma Literatürü

Ergil (1980) : Siyasal yabancılaşmanın araştırıldığı bu araştırmada 1977 genel seçiminde hiç oy kullanılmayan veya seçmen kitlesinin %10 undan azının oy verdiği köylerde yapılan araştırmada siyasal yabancılaşmanın sadece ekonomik ve toplumsal sebeplerle açıklanamayacağı tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan değer çatışması, algılanan normsuzluk, algılanan bireysel güçsüzlük ve algılanan sistemsel yetersizlik parametrelerinin siyasal yabancılaşma konusunda büyük oranda açıklayıcı olduğu tespit edilmiştir (Fettahlıoğlu,2006:4).

Aldemir (1983) : Akademisyen yöneticilerin yönetim tarzlarını tespit ederek, tespit edilen yönetim tarzlarındaki güç unsurlarının yönetilenlerin

yabancılaşma ve işten doyum düzeylerini ne yönde etkilediğini araştırmıştır. Ödül ve ceza sistemlerinin yabancılaşma veya doyum üzerinde etkisi olmadığını tespit etmiştir (Çalışır,2006 : 11).

Ulusoy (1988) : Sanayi işçileri üzerinde yapılan araştırmada işe yabancılaşma seviyesi üzerindeki en etkili faktörün araştırma kapsamındaki faktörlerden denetim, ikinci faktörün rutin iş (Arikian,2001:42), üçüncü faktörün ise iş koşullarından duyulan memnuniyet olduğu sonucuna varılmıştır. Yoğun denetimin en yabancılaştırıcı faktör olması literatür açısından ilginç bir veridir(Çalışır 2006 : 49 ; Fettahlıoğlu 2006:17).

Yeniçeri (1991) : Araştırma yabancılaşmayı önleyici uygulamalar üzerinedir. Sonuç olarak eşitlikçi ve katılımcı yönetim tarzı, yabancılaşmayı önlemenin en etkili yöntemi olarak öne çıkmıştır. Mevcut uygulamalarda kamu ve özel sektörde yetki ve baskı yöntemleri ile yabancılaşma ile başa çıkılmaya çalışılmaktadır. İşletmelerdeki yabancılaşma ve çatışma düzeylerini büyük oranda yönetim şekillerinin belirlediği sonucuna varılmıştır. Kararlara katılımın düşük seviyede olduğu yöneticilerin mutlak karar yetkisine sahip olduğu yönetim uygulamalarında çalışanların güçsüzleşme ve anlamsızlık duygularında artış gözlenmiştir(Çalışır,2006 :40).

Minibaş (1993) : Bankacılık sektöründe çalışanların özel ihtiyaçları ve kurumla ilgili algılarının yabancılaşma ile bağlantısı üzerine bir araştırmadır. Başarı ihtiyacı ve otonomi ihtiyacının düşük olması yabancılaşmayı artırıcı faktör olarak ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık yabancılaşma ile negatif bağlantı göstermiştir. Rollerin çatışması, belirsizliği ve aşırılığı yabancılaşmayı artıran faktör olarak tespit edilmiştir. Yöneticinin yönetim tarzının yabancılaşma üzerinde çok fazla etkisi olduğu tespit edilmiştir. Birey odaklı olarak özetlenebilecek yönetim şeklinde (yöneticinin çalışanı ile interaktif bir şekilde yönettiği) yabancılaşma en aza inmektedir. Kamu ile özel sektör bankalarının çalışanları arasında yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı fark tespit edilememiş ancak genel ortalama kadınlara ve bekarların

yabancılaşma düzeyleri örneklemin geri kalanına oranla daha yüksek olarak tespit edilmiştir(Banai and Weisberg,2003:359–383 ; Fettahlıoğlu,2006:6).

Duygulu (1991 – 1999) : Duygulu Manisa'da bir tekstil işletmesinde yabancılaşma faktörleri ve çalışan üzerindeki etkileri ile ilgili iki araştırma yapmış. Her iki araştırma da rastsal olarak seçilmiş işçilere uygulanmıştır. Araştırmanın iki ayrı zamanda aynı metotla tekrarlanması işletmenin yabancılaşma faktörleri ile ilgili gelişimini gözler önüne sermesi açısından faydalıdır. 91-99 yılları arasında iş görenlerin güçsüzleşme oranları artış göstermiştir. Yalıtılmışlık ve örgütten kopma boyutunda çalışanlar aynı şekilde 91 yılından daha yüksek bir yalıtılmışlık ifade etmişlerdir. Tekrar başlıyor olsam aynı işi tercih etmezdim, ve çevremdekilere bu iş yerini tavsiye etmiyorum sorularına verilen cevaplar olumsuz yönde artış göstermiştir. Anlamsızlık boyutunda işin monotonluğu aynı kalmakla beraber genel bir düşüş gözlenmiştir. Yalnızlık duygusu iş görenin kendinden uzaklaşma boyutu kapsamında azalma göstermiş olmasına rağmen iş görenin yeteneklerini kullanamamasında artış görülmüştür. İşin genelinden duyulan doyum düzeyinde ciddi bir değişiklik olmazken maaştan duyulan doyumda azalma, amirden ve arkadaşlardan doğan doyumda ise artış gözlenmiştir (Duygulu,1999: 11).

Aybar (1995): Yabancılaşmanın normsuzluk, aile, eğitim, çevre, bilimsel yaklaşımlar, teknoloji, yönetim yapılanması, gecekondulaşma, kentleşme, toplumsal değerlerin değişmesi yönleriyle ele alan araştırmada yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkileri araştırılmıştır. Araştırmacı şirket büyüklüğü, teknolojik açı ve yönetim tarzının yabancılaşmadaki en önemli etkenler olduğunu ve iş tatmini açısından kurumsal ve merkezden yönetilen şirketlerde yabancılaşmış bireylerin kurumsal hedefler açısından tercih edilebileceğini ifade etmiştir (Büyükyılmaz,2007:80).

Bayhan (1995) : “Üniversite gençliğinde Anomi ve Yabancılaşma” isimli araştırmasını İnönü üniversitesinde 450 öğrenci üzerinde yapmış ve

öğrencilerin normsuzluk ve bireysel yabancılaşma düzeylerini normal düzeyde anlamlı olarak tespit etmiştir(Çalışır,2006 : 62 ; Yüksek,2006 : 38)

Duru (1995) : Buca eğitim fakültesinin birinci sınıf öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada öğrencilerin yalnızlık ve yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit etmiş ve bu farklılığın ailevi ve çevresel faktörlerden farklı oranlarda etkilendiğini tespit etmiştir. Ekten faktörler arasında toplumsal faktörlerin aile ve çevresel diğer faktörlere kıyasla yabancılaşma üzerindeki en yüksek açıklayıcı değere sahip olduğu tespit edilmiştir(Fettahlıoğlu,2006:6).

Hoşgörür (1997) araştırmasında Samsun il merkezindeki orta öğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel tutumları ile ilgili 961 öğretmeni kapsayan bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada diğer tutum faktörleri yanı sıra yabancılaşma da tek faktör olarak işle ilgili tutumlar arasında değerlendirilmiş ve yabancılaşma konusu öğretmenlerde kıdem, cinsiyet, medeni hal ve branş ile korelasyon göstermiştir(Fettahlıoğlu,2006:7).

Yabancı literatürü çok daha geniş bir kaynak havuzu bulunduğu için sadece geliştirilen ölçekler ve ölçüm teknikleriyle sınırlandırdık. Bu ölçeklerin orijinal üretim araştırmaları dışında pek çok sektörel, genel ve toplumsal kesimlere özel araştırmalar mevcuttur (Zeller,1980:1195 ; Ray,1982:67).

Hegel e göre yabancılaşma bireyin fiziksel ve duygusal varlığının çelişmesinden kaynaklanır. Kişi kendi yarattığı maddi dünyadan giderek farklılaşır ve yabancılaşma doğar . Yabancılaşmayı bireyselliğin kaybı olarak tanımlayan Marx (Kanungo,1979:413) işçinin emeğine yabancılaşması ve bu şekilde kendi doğasından uzaklaşması olarak tanımlar. Marx a göre emek, iş bölümü ve özel mülkiyet yabancılaşma unsurlarıdır. Emek harcanarak üretilen nesne artık emeği sarf edenden ayrı bir güç olarak onun karşısında durmaktadır. Bu şekilde artan iş bölümü ve özel mülkiyet de aynı şekilde yabancılaşmayı artıran unsurlar olarak tanımlanmıştır (Arikian,2001:46).

Marx ve Hegel in felsefi ve sosyolojik bir kavram olarak sundukları bireyin yaşadığı toplumla ve toplumsal rolleriyle kişisel subjektif duygu ve algılarının çelişmesiyle oluşan yabancılaşma 1960 lı yıllardan başlayarak daha sosyo-psikolojik bir bakış açısıyla incelenmiştir. Araştırmacılar yabancılaşmanın sebepleri ve ölçümü ile ilgili tanımlamalar üzerinde çalışırken bireyin yabancılaşmasındaki önemli unsurlardan biri olan iş ve iş ortamını ele almışlardır. Seeman (1959,1967,1983) in “Yabancılaşmanın Anlamı Üzerine” (On The Meaning Of Alienation) adlı makalesinde yabancılaşma beş ayrı faktörde incelenmiştir(Seeman 1959 : 772 ; Seeman 1967 : 275 ; Seeman 1983 : 175).

- 1) Güçsüzlük (Powerlessness)
- 2) Anlamsızlık (Meaninglessness)
- 3) Normsuzluk (Kuralsızlaşma)
- 4) Yalıtılmışlık Duygusu (Isolation)
- 5) Kendine Yabancılaşma (Self – Estrangement)

Zelinsky ve Hoy (1983) Seeman in sınıflandırmasının yabancılaşma çalışmalarında bir düzen sağladığından ve konunun anlaşılmasındaki çalışmalara bir hedef ve yön verdiği için memnuniyetle bahsetmişlerdir.

Seeman in çabaları yabancılaşma nın faktörizasyonu ile ilgili son değil başlangıç olmuştur. (1963) Middleton yabancılaşmayı güçsüzlük, normsuzluk, anlamsızlık, toplumsal yabancılaşma, işe yabancılaşma, kültürel yabancılaşma olarak altı madde altında ele almıştır(Clark,1959:849).

Feuer (1963) önce toplumu yabancılaşma açısından değerlendirilebilecek bölümlere ayırmış daha sonra her bölümün yabancılaşmasını tek faktör üzerinden değerlendirmiştir. Bu bölümlendirme sınıflı toplumun yabancılaşması, rekabetçi toplumun yabancılaşması, endüstriyel toplumun yabancılaşması, insan toplumunun yabancılaşması,

insan toplumunun yabancılaşması ırkın yabancılaşması ve kuşakların yabancılaşmasıdır(Parsıl,2007:17).

Yabancılaşma aşamaları toplumsal ve normatif yapılarda kaynaklarına göre davranışsal sonuçlar ve bireyin kişisel bir özelliği olarak yabancılaşmanın ele alındığı çalışmalar mevcuttur.

Clark (1959) yabancılaşmayı toplumsal sistemde bireyin aidiyet seviyesinin ölçüm parametresi olarak değerlendirmiştir. Dean (1961) yabancılaşmayı 3 faktörde incelemiştir (güçsüzlük, normsuzluk ve çevreden uzaklaşma) , Nettler (1957) ise yabancılaşmayı toplumdan ve kültürden uzaklaşma olarak tanımlamıştır (Nettler,1957:675 ; Dean,1960:185 ; Dean,1961:753).

Blauner (1964) muhtelif sektörlerde mavi yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmalarında yabancılaşmayı dört boyutta incelemiştir. Güçsüzlük (çalışma koşulları, iş süreçleri, yeterlikleri ve yöntemleri üzerinde denetimi kaybetme duygusu), anlamsızlık (çalışma etkinliklerinin çalışan için bir anlam ifade etmemesi), yalıtılmışlık (iş yeri topluluğu ile olan aidiyet duygusunun zayıflığı ve tamamen ortadan kalkması) ve kendine yabancılaşma (bireyin kendi kimliğinden uzaklaşması, iş rolünün kişisel bireysel rollerin önüne geçmesi) (Blacks Academy 2002 R. Blauner : 9).

Fischer (1976:35,36) Yabancılaşmanın psikolojide ve sosyolojide farklı tanımlarla ifade edilmesinin kavram karışıklığına yol açtığına dikkat çekmiş ve iki tanımı “yabancılaşma kişinin toplusal ilişkileriyle olan olumlu bağları görmekteki başarısızlığı” olarak tanımlamıştır.

Tarihsel olarak da Seeman ın 1959 daki ilk çalışmasından sonraki on yıla denk gelen zaman diliminde bilim insanları yabancılaşmanın boyutları üzerinde fikirler yürüterek konuyu tüm detayları ile incelemişler. Ampirik çalışmaların genel sonuçlarından da hareketle diyebiliriz ki yabancılaşma konusunda Seeman ın beş boyutlu sınıflandırması artık genel kabul görmüştür. Bir çok araştırmacı bu beş boyuttan hareketle çalışmalarına yön

vermiştir. Her araştırmanın özel yapısı gereği odaklandığı yabancılaşıma boyutu farklı olabilmektedir. Araştırmacılar kendi araştırma konuları uyarınca yabancılaşımayı alt gruplarda veya yakın sınıflandırmalarla tekrar kategorize etmişlerdir(Arikian,2001:47).

Clark (1959:850) : Beş faktörlü ve çoktan seçmeli sorulardan oluşan ölçek bireylerin kendilerini ait hissettikleri sosyal sistemleri tespit etmeye yöneliktir.

Dean G. Dwight (1960,1961) : Güçsüzlük, normsuzluk ve uzaklaşma başlıklarında üçe faktörize edilmiş bir yabancılaşıma ölçeğidir. yirmi dört ifadenin beşli likert yöntemi ile toplanmış verilerinden oluşur. Dean in güçsüzlüğü Marx ve Hegel in tanımlarındakiyle paraleldir. Üretim araçlarının kontrolünü kaybeden işçinin ürün üzerinde kontrolü de giderek zayıflar. Bu durum işçinin ekonomik kaderini kendi elinden alır. Dean in kuralsızlık ve topluma yabancılaşıma tanımları da Durkheim'ın anomi tanımıyla denktir. (Neal and Rettig,1967:54-64 ; Acevedo,2005 : 75-85 ; Berkman et. Al,2000 843-857).

Neal ve Seeman (1963) : İş ortamı ile ilgili ifadelerin yedili bir likert ölçeği ile toplanmış bir araştırmadır. Yabancılaşımanın güçsüzlük faktörü üzerine odaklanılmıştır. Seeman kendi oluşturduğu beş faktörlü yabancılaşıma tanımlamasındaki çalışmasını ilerleterek güçsüzleşme üzerinde odaklanmıştır.

Seeman (1959) : Seeman yabancılaşımanın toplumsal durum ve kişisel özelliklere göre değişim gösteren canlı bir kavram olduğunu ve bu sebeple tek bir tanımlama yapılamayacağını ifade etmiştir. Bu sebeple tanımladığı beş yabancılaşıma boyutunun (güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşıma, kendine yabancılaşıma) duruma ve kişiye göre ağırlık kazanarak yabancılaşımaya etki eden temel faktör olarak karşımıza çıkacağını ifade etmiştir(Seeman 1959 : 783 – 791).

Middleton (1963) : Middleton Seeman ın beş faktörlü yabancılaşıma tanımlamasını ilerleterek güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, kültürel

uzaklaşma, sosyal yabancılaşma ve işten uzaklaşma olarak altı başlık altında faktörize etmiştir(Fettahlıoğlu,2006:8)

Aiken ve Hage (1966) örgütsel yapı ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında yabancılaşmayı iki faktörde inceleyen bir ölçek geliştirmişlerdir. İşten yabancılaşma indeksi ve ifadesel ilişkilerden yabancılaşma indeksi olarak isimlendirdikleri çalışmalarını 1966 yılında yayınlamışlardır. (Aiken and Hage 1966 : 497-507).

Nettler (1957) : 17 maddelik iki seçenekli bir ölçektir. Yabancılaşmayı toplumdan ve kültürden uzaklaşma olarak değerlendirir. Tamamen iş dışı konulardan sorular sorulmuştur(Nettler,1957: 675).

Miller (1967) : Bürokratik sistemlerin içinde kalmış profesyoneller adındaki çalışmasını bilim adamları üzerinde yapmış ve 5 madde 4 derece likert ölçeği üretmiştir(Miller,1967:755).

Shepard (1971) : Shepard Seeman ın beş faktörlü ölçeğini geliştirerek tamamen iş ve iş ortamı ile ilgili ifadeler kullanarak iş dışı faktörlerden de kaynaklanma ihtimali bulunan yabancılaşmanın örgütsel boyutunu tespit etmeye çalışmıştır. Shepard yabancılaşmayı bireyin kendi değerleri ile toplumsal değerler arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlamıştır(Shepard,1972 :161-173 ; Shepard,1971:559).

Kohn (1976) : Yabancılaşma kişilerin iç ve dış dünyaları ile ilgili düşüncelerinin girişiminden oluşur. Yabancılaşma kişinin toplumsal dünyaya ve kendine olan inancını kaybetmesi ve bu yüzden yaşadığı yalıtılmışlık duygusu olarak tanımlamıştır. Kohn (1976) geliştirdiği ölçekte güçsüzlük, normsuzluk, kendinden uzaklaşma ve kültürel uzaklaşma boyutlarını ele almıştır. Kohn un ölçeği hem işle ilgili hemde özel hayatla ilgili sorular içerir (Kohn,1976:111).

Mottaz (1981) : Clifford J. Mottaz ın 1981 yılında 'The Sociological Quaterly' dergisinin 22 numaralı güz sayısında yayınlanan "Some

Determinants Of Work Alienation” İşe Yabancılaşmanın bazı faktörleri adlı çalışması bu araştırmada da esas alınan yabancılaşma ölçeğinin üretildiği çalışmadır. Yedi meslek grubunda toplam 1313 kişi üzerinde yapılan kapsamlı bir çalışma olmasından ve bu araştırmadaki ölçeğin kullanılmasından dolayı bu araştırma üzerinde literatür incelemesinin gerisine kıyasla biraz daha detaylı durulacaktır(Mottaz,1981:515).

Bu araştırma işteki kendine yabancılaşma kaynaklarının incelenmesi için gerçekleştirilmiştir. Fikir farklılıklar “discrepancy” yaklaşımı ile tanımlanmıştır. Sonuçlar göstermiştir ki kişilerin iş değerleri ile işlerinin, durumu ile ilgili algılarının etkileşimi farklı seviyelerde kendine yabancılaşma seviyeleri oluşturmuştur. Ayrıca çoklu regresyon analizi göstermiştir ki iş koşulları kendine yabancılaşmayı açıklamada arka planda kalan faktörlerden çok daha güçlü bir etkidir. Özellikle işin gerektirdiği görevler üzerinde söz hakkı olmaması (powerlessness güçsüzlük) ve anlamlı işlerin azlığı (meaninglessness), anlamsızlık tüm meslek gruplarında en güçlü etken olarak ortaya çıkmıştır.

Yakın zamanda işe bağlı yabancılaşma ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. (Arikian,2001; Aslan,2008; Camerino et. al.,2005 ; Yüksel,2006) 1967 Seeman yabancılaşmış iş gücünün güncel sosyal literatürde önemli yeri olduğuna dikkat çekmiştir(Seeman,1967:670). Bu ilgiye rağmen bazı çelişkili fikirler mevcuttur (Kohn,1976:111 ; Bacharach and Aiken,1979: 853-870 ; Shepard,1977:1-21) Problem yabancılaşmanın tek parametrelili basit tanımlarla ve araştırma metotları ile incelenememesidir. İşe yabancılaşma konseptinin temelleri Marx ın yazılarından gelir. Marx a göre yaratıcı faaliyetler insan tabiatının temel faktörlerinden biridir ve bu “ihtiyaç” en iyi iş ortamında tatmin edilebilir. Marx a göre işe bağlı yabancılaşma kişinin işteki rolleri ile kendi tabiatı arasındaki uyumsuzluklardan kaynaklanır. Marx yabancılaşması kişinin kendi emeğinin sonuçları üzerindeki etkisini kaybetmesi, güncel iş görevleri üzerindeki kontrolünü yitirmesi ve işinde kendini ifade etme yeteneğini kaybetmesinin sonucu oluşan durumdur(Marx,1844:29).

Sonuç olarak modern iş ortamındaki işin yapısı işte oluşan genel yabancılaşma hissini asıl sebebidir, özellikle de görevlerin uzmanlaştırılması ve iş konusunda bireylerin kontrollerinin olmaması durumu. Yabancılaşma ile ilgili güncel teorik ve empirik araştırmaların bir çoğu Melvin Seeman ın çalışmalarından etkilenmiştir. 1959 daki ilk makalesinde Seeman konuyu beş ana boyutta ele alarak açıklamaya çalışmıştır. Bu boyutlar güçsüzlük (powerlessness), anlamsızlaşma (meaninglessness), kuralsızlaşma (normlessness), yalnızlaşma (isolation), ve kendine yabancılaşma (self-estrangement) tır. Yabancılaşma araştırmalarının gelişiminde Blauner (1964) ün çalışmaları özellikle önemlidir. Blauner, Seeman ın boyutlarından dört tanesinin iş yerinde uygulamada olduğunu tespit etmiştir. Blauner a göre güçsüzlük işçilerin kendilerini iş aktiviteleri üzerinde etkisiz hissettiklerinde oluşan duygudur (Seeman, 1959 :783).

Anlamsızlaşma kişilerin yaptıkları görevlerin son ürüne veya şirketin genel amacına etkisinin çok az olduğunu hissetmeleri durumudur. Çalışanlar büyük resimdeki yerlerini göremezler ve resmin bütünüyle bağlantıları yavaş yavaş kopar. Yalnızlaşma bireyin kendini işi ile işinin hedefleri ile ve iş arkadaşları ile özdeşleştirememesi ve aidiyet hissini zayıflaması durumudur. Kendine yabancılaşma, çalışanların yaptıkları işten kişisel tatmin duymamaları durumudur yani yapılan işi yapmanın hiç bir önemi yoktur çalışan için, yapılan iş başka bir şey için bir yol dur sadece. Kuralsızlaşma ayrı bir boyut olarak değerlendirilmemiştir. İşe yabancılaşmanın sebeplerini tespit etmeye çalışan birçok araştırma yapılmıştır (Aiken and Hage, 1966:497 ; Camerino et. al., 2005:61).

Blauner (1964) mavi yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmasında işe yabancılaşmanın dört ayrı endüstriyel ortamda organizasyon yapısı ve teknolojik yapıya göre farklılıklar gösterdiğini tespit etti. Sonrasında yapılan çalışmalar Blauner ın bulgularını desteklemiştir (Aiken and Hage, 1966;505 1971; Shepard 1973:61-88). Bu araştırmaların bulguları işin teknolojik ve yapısal özelliklerinin iş ortamını etkilediğini ve iş ortamının da yabancılaşma duygularına sebebiyet verdiğini tespit etmiştir. Farklı araştırmacılar özellikle

hangi iş özelliklerinin kendine yabancılaşmaya sebebiyet verdiğini tespit etmeye çalışmışlardır. Arikian 2001 yılında hemşireler üzerinde yaptığı araştırmasında, kendi geliştirdiği yabancılaşma ölçeğini kullanarak yaptığı çalışmada direk üstleri ile yakın ilişki kurulamaması üstlerin işe gelmemeleri yabancılaşmayı en çok etkileyen unsurlar arasında tespit edilmiştir. Tespit edilen faktörlerin bazıları terfi imkanları, yönetim stili, iş prestiji, konum, işin rutin olması, maaş, işin içeriği ve genel iş koşullarıdır (Miller,1967:755; Seeman, 1967; Kohn,1976:111 ; Bacharach and Aiken,1979:853-870 ; Banai et al,2004:75-392 ; Haddad;1998:250).

Yabancılaşma ile ilgili literatürde en büyük önem kendine yabancılaşma ya verilmiştir (Seeman 1975) Bu Marx ve Blauner için yabancılaşmanın temel tanımıydı ve birçok araştırmanın da odağı olmuştur. Ayrıca literatür incelendiğinde güçsüzleşme ve anlamsızlaşma yı oluşturan iş ortamlarının aynı zamanda kendine yabancılaşmayı da belirleyici faktörler olduğu görülür. (Miller,1967:755 ; Seeman, 1967; Kohn;1976:111 ; Bacharach and Aiken 1979: 853-870). Bu durumun arkasındaki mantık kişinin işte kendini ifade edebilmesi için belirli bir düzeyde otonomiye ve işiyle ilgili bir amaç duygusuna ihtiyaç duymasıdır. Bu faktörlerin yokluğunda çalışanlar ne kendi yeteneklerini kullanabilirler ne de işleri ile ilgili kişisel bir başarı hissi duyabilirler. İşlerini ilginç ve yapmaya değer bulmak yerine sadece bir meşgale olarak görürler (Berkman et. Al,2000:843-857).

Teknoloji, işin yapısı ve iş ortamı dışında işe yabancılaşma faktörleri de vardır. Birçok araştırma demografik faktörleri yabancılaşma düzeylerine göre inceleyerek belirli gruplar içinde yabancılaşmanın diğerlerine göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Etkili demografik faktörler yaş, cinsiyet, eğitim, toplam gelir,ırk, medeni hal, köy-kent geçmişi olarak tespit edilmiştir (Haddad,1998:250 ; Kohn;1976:111 ; Shepard,1971:559 ; Aslan,2008:67,80 ; Arikian ,2001:99 ; Banai and Weisberg, 2003:359–383). İşe yabancılaşma ile ilgili literatürün taraması bir modelle özetlenebilir : teknoloji ve örgütsel yapıdaki değişiklikler iş ortamını değiştirir, iş ortamı ise özellikle güçsüzleşme

ve anlamsızlaşma faktörleri bireysel özelliklerle birlikte kendine-yabancılaşma ya sebebiyet verir.

Bu araştırma kişisel özellikler ve iş koşullarının yabancılaşma faktörleri üzerindeki etkisini incelemek için yapılmıştır. Genelde iş koşullarının demografik faktörlerden çok daha önemli olduğu düşünülmüştür (Shepard,1977:1-21). Gerçekte bu ilişkilerin önemi literatürde tam olarak incelenmemiştir(Banai and Weisberg,2003:359–383). Bu sebeple bu araştırmanın en önemli amacı seçilen iş ve demografik özelliklerin işteki kendine-yabancılaşmaya etkisinin belirlenmesidir. İşe bağlı yabancılaşma ile ilgili analitik yöntemler olsa da yakın zamanda yapılan çalışmaların çoğunluğu psiko sosyal bir yaklaşım sergilemiştir (Seeman,1975:95). Bu açıdan bakıldığında işe yabancılaşma objektif iş koşulları sonucu oluşan sübjektif duygulardır. Bu araştırmada da bu yaklaşım kabul edilmiştir.

Yabancılaşma çalışanların objektif iş faktörlerinin kontrol, amaç ve kendini-ifade etme konularındaki beklentilerinin gerçekte olanlarla arasındaki çelişki olarak tanımlanır. Sonuç bir güçsüzlük ve anlamsızlık hissidir ve bu hisler kendine -yabancılaşmaya sebebiyet verir. Seeman'ın (1959) bahsettiği yalnızlaşma boyutu burada kapsam dışı bırakılmıştır. Bunun önemli sebeplerinden biri yalnızlaşma nın diğer üç yabancılaşma boyutu ile uyum göstermemesidir. Güçsüzleşme, anlamsızlaşma, ve kendine-yabancılaşma direk işle ilgili olmalarına rağmen yalnızlaşma örgüt ve iş arkadaşlarıyla ilgilidir. Bunun dışında yalnızlaşma diğer boyutlarla empirik olarak da uyum göstermez (Kohn,1976:111 ; Mottaz,1981:515).

Araştırmalar yabancılaşma nın ölçümü ile ilgili sorular sunmuşlardır (Seeman, 1975; Archibald, 1978). Seeman (1975) birçok yabancılaşma çalışmasında bir uyumsuzluk tan bahsedildiğine dikkat çekmiştir. İş ortamına uygulandığında bu uyumsuzluklar genelde işin objektif koşullarıyla kişilerin sübjektif beklentileri arasındaki farklardan kaynakladığı ortaya çıkar. Çok az çalışmada bu farklılık ölçülmüştür. Genelde ölçülen iş ortamı algısıdır. Bu trendden en büyük ayrılma Shepard ve Panko'nun (1974a) geliştirdiği

güçsüzleşme farkı ölçeğidir. Ancak ikili aynı metodu yabancılaşmanın diğer faktörleri için uygulamamışlardır. Ayrıca geliştirilen ölçekler iş ortamında ağırlık dağılımını incelemiyorlar. Halbuki iş ortamı incelenirken işçilerin konulara verdikleri öneme göre ölçek boyutları değerlendirilmeli). Yabancılaşma ölçeklerinde temel problem çalışanların özel farklılıklarına göre ölçeğin kendisini adapte edememesinden kaynaklanıyor. İşin objektif koşullarının tüm çalışanları eşit şekilde etkilediği varsayımından hareket ediliyor. Bu çalışmada tüm bu etkenler göz önünde bulundurulmuştur (Berkman et. Al,2000:843-857).

2.1.4. Güçsüzleşme

Seeman (1959) ın orjinal tanımlamasında güçsüzleşme bireyin ürettikleri ve bu süreçteki faaliyetleriyle ilgili söz hakkı olmaması durumudur. Güçsüzleşme Marx ın tanımlamasındaki gibi kişinin iş araçlarından fiziksel bir ayrı düşmesi olarak değil daha düşünsel, yapılan işlere kişinin kendisinin karar vermemesi, bireyin kendinden büyük bir organizasyonda bir emir komuta zincirinin inisiyatifsiz bir halkası olması durumu olarak bakılmalıdır.

Hoy (1972) güçsüzlük duygusunu tanımlarken bireylerin şans, kader ve kendisi dışındaki etkenlerin kişinin davranışlarını kontrol eden asıl faktör olduğunu tespit etmiştir. Hoy un araştırmasındaki güçsüzleşmiş bireyler hayatlarına sistemin veya üst konumundakilerin karar verdiği duygusunu taşımaktadırlar (Parsıl,2007:16 ; Garza,2001 : 26).

Teknoloji ve örgütün yönetsel yapısı karşısında bireyin kontrol etme ve özerklik (otonomi) ihtiyacının karşılanamaması yabancılaşmadaki güçsüzlük boyutunun temel sebepleri arasındadır (Blauner 1964). Bu şekilde oluşan yabancılaşma; üründen ayrılma, yönetimi etkilemede yetersizlik, çalışma koşulları üzerinde etkisizlik, ve işin genel sürecini etkilemedeki yetersizlikler olarak tanımlanabilir (West,1975:295). Örgütteki yönetim politikalarının ve kuralların sürekli değişmesi, teknolojinin sürekli değişerek yeni durumlar oluşturması, çalışanın işini yaparken karşılaştığı sorunların çözümünde yetersiz kalması, çalışanın teknik bilgi ve yeterliliğinin işin değişen gereklerine ayak uyduramaması, yönetim çalışan iletişiminin kopuk veya verimsiz oluşu güçsüzlük unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır .

2.1.5. Anlamsızlaşma

Psikoloji ve sosyolojinin ortak tanımında anlamsızlık kişinin kendisine öğretilen doğrularla bağlantısının kopması, neye inanacağını bilemez hale gelmesidir Seeman'a (1959,1983) göre ise anlamsızlaşma “bireyin neye inanması gerektiği konusunda yeterince aydınlanamaması ve kişisel karar verme sürecinde bireyin doğruları ile toplumsal doğruların bütünleşmemesi”

dir. Anlamsızlık bireyin ait olduğu toplumda olup bitenleri anlayamaması ve hangi doğruları tercih edeceği konusunda toplumsal ortak kabullere uymaması veya uysa bile bu fikirde olmaması durumudur. Toplumsal yapıda bir hareketlenme olduğunda birey hangi tarafta olacağını bilememekte ve geri çekilmektedir. Bu durumda bireyin toplumdan herhangi bir beklentisinin kalmamasına sebep olur (Büyükyılmaz ,2007:55) . Örgütsel tanımda anlamsızlaşma bireyin faaliyetlerinin örgütün bütünü ile ilgili konumunu ve önemini anlayamaması durumudur. Tüm sistemi kapsayan organizasyonel roller zaman zaman kişisel rollerle çatışır. Seri üretim sonrası sanayi işletmelerinde yoğun bir uzmanlaşma ve iş bölümü ortamında çalıştırılan insanlar yaptıkları işin sadece yaptıkları parçasında uzman olduklarından bütün parçaların bir araya geldiğinde ortaya çıkacak başarı tablosuyla bağlantıları her iş günü biraz daha zayıflamaktadır. Zamanla birey kendi yaptığı işle işletmede diğer iş arkadaşlarının yaptığı iş arasındaki ve işletmenin bütününe hedeflerini anlayamaz hale gelir, bu durum anlamsızlaşma dır (Shepard,1972:165, 1973:65)

Kişinin kendi mutluluğu ile kendi yapabilecekleri arasında bağlantı kuramaması durumu nu anlamsızlaşma olarak tanımlayan Travis (1986 : 68) 400 öğrenci üzerinde yaptığı araştırmada güçsüzlük ve anlamsızlık arasındaki ilişkiyi ölçmeye çalışmış ve güçsüzlük ile anlamsızlaşma arasında negatif bir ilişki tespit etmiştir .

2.1.6. Normsuzluk (kuralsızlık, anomie)

Anomie Yunanca a- ve “nomos” kelimelerinin birleşiminden oluşur, a- olumsuzluk eki dir. -Siz , -sız anlamındaki yokluk durumunu ifade eder. Nomos ise kanun demektir. Kanunsuzluk anlamına gelir. Kelime anlamı ile zaman zaman kuralsızlık, kanunsuzluk, anarşi anlamında kullanılsa da Emile Durkheim in tanımlamasında toplumun düzenleyici kontrol mekanizmalarından bir geri çekiliş kabullenmeme durumu olarak anarşiden ayrılır. Kuralları artık geçerli olmayan ve eskilerin yerine yenilerini üretememiş bir toplumda yaşayan bireylerin toplumdan kopuşlarını ifade eder

(Berkman et. Al,2000:843-857). Bu durum toplumun sınıflaşarak veya katmanlaşarak bir katmandaki normların diğer katmandaki bireyleri anomiye itmesi olarak da gerçekleşebilir. Marx ın tanımında ise anomi toplumsal kurumların arasındaki uyumsuz ilişkiler sonucu toplumsal dayanışmanın düşük seviyede olmasını temsil eder (Acevedo,2005:75-85 ; Affinnih,1997: 385).

Merton (1938) a göre ise toplumun genel anlamda tanımladığı kültürel hedeflere ulaşmak için geliştirdiği sistemlere bireyin güveninin kalmaması durumu anomi olarak adlandırılır. Toplumsal düzenin kendi araçlarına inanç kalmadığında birey kendisine toplumsal sistemin onaylamadığı yöntemlerle amacına ulaşmaya çalışır(Merton,1938 : 678 ; Hirschfeld et al,2000:790).

Durkheim (2006) ın anomi tanımlamasında toplumu mekanik dayanışma ve organik dayanışma toplumlari olarak sınıflandırır. Mekanik dayanışma ile bir arada kalan kitleler fiziksel anlamda birbirine benzeyen bireylerden oluşur. Organik dayanışma toplumlarında ise bireyler birbirlerinden farklıdır ancak birlikte yaşarken birbirlerini tamamlarlar. Mekanik toplumlar gelişimlerinde organik topluma dönüşürken iş bölümü ve dayanışma gibi araçları giderek daha fazla kullanırlar. Bu gelişimin doğal bir sonucu olarak toplum ortak inanç ve değerlerinden uzaklaşarak uç noktadaki bireylerini anomi ye maruz bırakır. Durkheim anomi yi bulabileceğimiz üç durum tespit etmiştir

- İş hayatındaki krizler ve iflaslar
- Emek / sermaye çıkarlarının çatışması durumlarında
- Bilimsel disiplinlerin aşırı uzmanlaşarak ayrılması

Toplumun sahip olduğu ahlak ve hukuk kurallarının bireyler tarafından benimsenmeyerek uyulmaması sonucunda toplum meydana geldiği birimleri temsil edemez hale gelir. Anomi içindeki toplumlarda normatif sistemler çöker ve toplumsal dayanışma ve işbirliği ortadan kalkar (Schnebly,2003:31–35). Schweitzer (1989) anomi nin önlenbilmesi için toplumsal ahlak ve hukuk

kurallarından ayrılan birey ve grupları yeniden toplumsallaştırmayı teklif etmiştir. (Aslan,2008:46) Nettle de yabancılaşma ile anomi yi paralel olgular olarak tanımlamıştır. Anomi ye yol açan bir çok unsurun aynı zamanda yabancılaşma ya da sebep olduğunu söylemek hatalı olmaz (Nettler,1957: 672 ; Acevedo,2005:75-85).

Norm psikoloji ve sosyolojide karar verme ve algılama sürecinde bilgilerin karşılaştırılması ve değerlendirilmesi aşamasında, hareketleri ve davranışları için ölçüt aldığı değerlere kendisinin verdiği değeri temsil eder

Seeman (1975) örgütsel kuralsızlaşması Durkheim'ın anomi kavramından türetilmiştir. Anlamsızlık sonuç olarak kuralsızlığı doğurmuştur. Seeman a göre kuralsızlaşma sosyo-psikolojik bir durumdur ve kişisel olarak ele alınmalıdır. Bu açıdan bakıldığında Merton un anomi tanımına daha yakın bir sınıflandırma söz konusudur. Seeman (1959:787–788)'a göre kuralsızlık “belirlenen başarı hedeflerine ulaşabilmek için, bireyin toplum tarafından kabul görmeyen davranışları benimsemesi” anlamına gelmektedir. Kuralsızlık toplumsal etik, ahlak ve gelenek normlarının ortadan kalkarak bireyin kişisel ben merkezci hareket tarzının ortaya çıkmasıyla sonuçlanır (Affinnih,1997:383-385).

Dean (1961)' e göre kuralsızlık bireyde amaçsızlık ve endişe olarak ortaya çıkar. Kişisel normların toplumsal normlarla çatışması ve yabancılaşmanın diğer etkenlerinin de yardımıyla bireyin kişisel normlarını toplumsal normların önünde değerlendirmesi ile oluşan durumdur. Kişisel normlar toplumsal yardımlaşma veya örgüt içinde örgüt işleyişine riayet etme davranışlarının yerine kişinin kendi doğruları ile hareket etmesine sebep olur (Neal and Rettig,1967:54-64 ; Dean,1961:753-758).

2.1.7. Yalıtılmışlık (isolation)

Seeman (1959)'ın yalıtılmışlık tanımı “toplumun yüksek değerler atfettiği hedeflerin birey için bir anlam ifade etmemesi durumu “ şeklindedir. Bu

tarifteki durumda bir süre yaşayan bireyin toplumla ve toplum doğrularıyla bağlantısı giderek azalarak sonunda tamamen kopacaktır. Örgütsel anlamda yalıtılmışlıktan söz edebilmek için bireyin üstlerinden , yapısal üst olmayan fakat kabul görmüş otorite figürlerinden (kıdemli iş arkadaşları, yaşlı kişiler gibi), iş arkadaşlarından, ve şirkette çalışan tüm diğer çalışanlardan kendisini soyutlamış olması gerekir (Garza,2001:61 ; Sarros et al,2002:290).

Fischer (1973:322,324) kent yaşamının topluma yabancılaşmayı etkileyip etkilemediği ile ilgili bir araştırma yapmış ve anlamlı bir bağlantı tespit edememiştir.

Kohn (1976:111) “Occupational Structure and Alienation” adlı çalışmasında bireyin genel sosyal konularda toplum liderleriyle, arkadaşlarıyla, dindaşlarıyla aynı fikirde olup olmadığını araştırır. (Kohn;1976:111)

Dean (1961 : 755) toplumsal yabancılaşmayı anomi olarak tanımlar. Bu şekilde yabancılaşmış birey sosyal, politik, faaliyetlere iştirak etmez, iş ortamında iş devir hızı yüksektir, kişilerle yakın ilişkiler kurmaktan kaçınır. (Garza,2001:60-61).

Travis (1986 : 65) e göre toplumsal yabancılaşma iki şekilde olur. Birinci şekilde toplum bireyi dışarıya iter, ikinci şekilde ise birey toplumu iter ve dışarıda durmayı tercih eder. Ayrıca Travis in araştırması güçsüzleşme ve anlamsızlaşma arasında pozitif korrelasyon olduğu hipotezini reddetmiştir. (Travis 1986 : 68)

2.1.8. Kendine yabancılaşma

Seri üretim ortamında çalışan bireyin ürettiği ürüne uzaklaşmasıyla başlayan süreç kişinin yaratıcılığını, tam kapasitesini yaptığı işe verememesi ile sonuçlanır. Bu şekilde bir süre çalışan işçi bir süre sonra kendisini birey yapan özelliklerinden uzaklaşır. Artık ikili ilişkilerinde gerçek kendisi ile insanların karşısına çıkamamaktadır. Seeman Marx in kendine

yabancılaşmış insan tanımını, bireyin çalışma ortamında kendisini rahat “evinde” hissetmeyeceği şeklinde ifade eder .

Erich Fromm “The Sane Society” adındaki kitabında kendine yabancılaşmayı bireyin yeteneklerini kendi dışında görmesi olarak tanımlar. Kendisi ile bağlantısı kopan bireyin diğer insanlarla bağlantısı da kopar. Statü peşinde koşan birey bu amaca ulaşmak için kendi yeteneklerini ve kendisini pazarlanabilir bir ürün olarak sunar. Bu yaklaşım bireyi gerçek varoluşundan uzaklaştırır (Neal 1963 :600 ; Dean 1960 :186).

2.2. Örgütsel bağlılık (Duygusal,Devam,Normatif)

Örgütsel bağlılık belirli bir örgütün üyesi olarak kalmak için güçlü bir arzu, örgütün faydası için çaba ve gayret gösterme, örgütün hedefleriyle ilgili mutabakat olarak tanımlanmıştır . Tüm bunların yanı sıra çalışanlar örgüte verdikleri ile örgütten aldıkları (maddi ve manevi faydalar) açısından adil bir alışveriş içinde olduklarını hissetmelidirler. Bağlılık bireyin kendisini organizasyonla özdeşleştirmesinin ölçüsü olarak tanımlanır (Demircan , 2003 : 38 ; Schnelby 2003:24).

Örgütsel bağlılık örgütün kendisinden, yönetim ve organizasyon şeklinden, sosyal çevresinden kaynaklanan pek çok parametre tarafından etkilenir. Bu etkenler arasında yönetici çalışan ilişkisi, ya, kıdem, eğitim durumu, destek algısı, dışlanma algısı gibi işin kendisinden ve bireyden kaynaklanan sebeplerin yanı sıra tamamen dışarıdan kaynaklanan mesela alternatif iş tekliflerinin durumu gibi faktörler de bu konuda etkindir (Korman et al,1981:342).

Bu araştırmada örgütsel bağlılığın tanımlanmasında Meyer ve Allen in üç faktörlü tanımlamasını kullanacağız(Banai et al,2004:383).

Duygusal bağlılık : Çalışanın kendisini örgütle özdeşleştirmesi

Devamlılık Bağlılığı : Çalışanın alternatiflerin cazip olmaması sebebi ile işletmede kalmasına sebep olan bağlılık çeşidi dir.

Normalsal Bağlılık : Çalışanın diğer sebeplerle işten ayrılamama durumudur.

Örgütsel bağlılığın bir başka incelenme şekli de tutumsal ve davranışsal bağlılık şeklinde ifade edilir. Bireyin örgütten ayrılmaya karar verdiğinde kaybedeceği kazanımların tümüne dolaylı yatırımlar tanımını yapmıştır. Becker a göre bağlılık aynı örgütte kalma eğilimi dir. Bu bakış açısı davranışsal bağlılık tır. Tutumsal bağlılık daha çok bir durumu ifade eder. Bireyin kendisini örgütle ve hedefleriyle özdeşleştirmesi durumudur bu (Cheung 2000-02:170).

Üç faktörlü örgütsel bağlılık modelinde bağlılık duygusal sebeplerden, alternatiflerin azlığı veya yeterince iyi olmamasından veya ahlaki bir zorunluluk olarak oluşabilir.

Oreilly ve Chatman (1986) örgüte bağlılığı tek bir faktör olarak değerlendirmiş ancak bağlılığın sebepleri üzerinde bir sınıflandırmaya gitmişlerdir. Araştırma örgütsel bağlılığın psikolojik olduğu ve üç ana sebepte toplanabileceğini teklif etmiştir. Uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme ifade edilen bağlılık sebepleri dir. Çalışanların çeşitli ödüllere itibar ederek bağlanmaları uyum bağlılığı, işletmenin kendilerine atadığı görevleri ve rolleri benimseyerek kabul etmesi özdeşleştirme, ve kişinin kendi değerlerinin işletmenin değerleriyle tam uyum göstermesine de içselleştirme denir. . Bu sınıflandırma literatürde çok fazla yer bulamamıştır. Bunun en önemli sebebi sınıflandırma maddelerinden özdeşleştirme ile içselleştirmenin çok yüksek korelasyon göstererek araştırmalarda çoklu lineerlik korelasyonu göstermesidir(Cheung,2000-02 : 170).

2.3. İş tatmini

İşletmeler sermaye, iş yapma bilgisi (know how) ve insan faktörlerini bir araya getiren örgütlerdir. Bir işletmenin başarısı büyük ölçüde bu faktörleri bir araya getirmedeki verimi ve etkinliğinden kaynaklanmaktadır. Bu birlikteliğin en değişken parametresi olan insan aynı zamanda örgütün de en önemli değeridir. İnsan kaynaklarını doğru yönetmek çalışanların doğru işe, doğru zamanda, doğru hak ve sorumluluklarla yerleştirilmelerini gerektirir. Başlangıç sonrasında da çalışanları mutlu ve örgütsel hedefleri benimsemiş olarak istihdam edebilmek sürekli bir çabanın sonucudur. İnsanların işlerinden duydukları memnuniyet işlerine yaklaşımlarını, ne verimde çalıştıklarını, bağlılıklarını, dikkatlerini ve örgütsel değerler açısından stratejik birçok konuyu etkilemektedir. Tüm bu sebeplerden dolayı şirketlerin yönetiminde çalışanların iş tatmini seviyelerinin yüksek olması işletme açısından sermaye kadar önemli bir unsurdur(Appelbaum 1978:55).

Modern motivasyon teorisi Maslow (1943:370-396) un ihtiyaçlar hiyerarşisi adını verdiği ve artık psikoloji, sosyoloji ve yönetim bilimlerinde genel kabul görmüş sınıflandırmasına göre tanımlanmıştır. Maslow un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki beş ihtiyaç (fiziksel, güvenlik, sosyal, saygı, kendini gerçekleştirme) sırasıyla bireyin tatmin etmesi gereken maddelerdir. Tatmin edilen madde bireyi motive etmeye devam etmez. Bu çerçevede değerlendirildiğinde başarılı bir örgütün çalışanlarını tatmin edebilmesi için her çalışanına ihtiyaçlar hiyerarşisindeki bir sonraki karşılanmamış ihtiyacı ile ilgili ödüller ve hedefler tanımlaması gerekir(Parsıl 2007:26 ; Efraty 91 : 66).

Vroom (1964) un beklenti yaklaşımı da modern motivasyon teorilerinde kullanılmıştır. Beklenti yaklaşımı basit bir ifadeyle bireyin bir sonucu cazip bulma seviyesinin o sonuca ulaştıracak davranışın görülme oranını artıracığını söyler. Çalışan kişisel hedefleriyle örgütsel hedefler arasında anlamlı güçlü bir ilişki hissederse çaba gösterecektir (Kalleberg,1977:124 ; Schnellby,2003:9 ; Eren,2009:567).

İşin özellikleri kişilerin işe bakış açılarını değiştirebilir. Kişiler anlam ifade eden işleri yaparken mutlu olurlar. Bireyleri en üst düzeyde motive edebilmek için iş tasarımı beş unsur içermelidir : beceri çeşitliliği, görev tanımı, önemli görevler, özerklik, geri bildirim.

İş tatmini bir kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda oluşan keyifli ve olumlu duygusal durum olarak tanımlanabilir . İş tatmini örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ile yakından ilgilidir(Locke 1990:245 ; Arikian,2001:132 ; Meyer et al, 1989:152).

2.4. İşten ayrılma eğilimi

İşten ayrılma eğilimi ile ilgili en kapsamlı çalışmalardan biri Mobley e aittir. Mobley (1977) çalışmasında işten ayrılmanın karar sürecini tespit etmiştir.

Mevcut işi değerlendirme → İş tatmini/Tatminsizliği → Ayrılma düşüncesi → Aramanın beklenen faydası ile ayrılmanın maliyetinin değerlendirilmesi → Alternatif arama eğilimi → Alternatif arama → Alternatifleri değerlendirme → Alternatifleri mevcut iş ile kıyaslama → .Ayrılma/kalma eğilimi → Ayrılma/kalma (Mobley,1997:238).

Bu akış şeması işten ayrılma eğiliminin iş tatmininde direk etkilendiğini ima etmektedir. Ancak unutulmamalıdır ki iş tatmini ile işten ayrılma arasındaki tüm basamaklarda bağımlı değişkenler mevcuttur. Bu değişkenler nihai ayrılma kararının yönünü değiştirebilir. Mesela işinden hiç memnun olmayan bir çalışan daha iyi bir iş bulamadığı için çalışmaya devam edebilir(Locke 1990:243,244 ; Merton 1938:678; Arikian,2001:57).

2.5. Demografik faktörler : Yaş , eğitim, Cinsiyet

Clifford J. Mottaz ın “Some Determinants of work alienation” Adlı Sociological Quaterly Dergisinin Güz 1981 sayı 515,529 sf. larında yayınlanan çalışması, bu araştırmada kullanılan ölçeğin üretildiği yedi sektör ve 1313 işçi üzerinde yapılmış araştırmasında yabancılaştırmanın Tablo 1 de verilen tabloda korelasyonları verilmiş parametreleri incelemiştir. Yabancılaştırmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaştırma faktörlerinin cinsiyet, yaş, eğitim, uygunsuz iş koşulları, ücret adaletsizliği, terfi imkanlarını azlığı, yönetim desteğinin zayıf olması, arkadaş desteğinin zayıf olması gibi konularla bağlantısının incelendiği araştırmada en yüksek korelasyon değerleri yabancılaştırmanın boyutları arasında gözlemlenmiştir. Demografik faktörlerin yabancılaştırma boyutları üzerine etkileri çok zayıf tespit edilmiştir. Bu ilişkilerin anlamlı olanları arasında en yüksek korelasyon

cinsiyetin güçsüzleşme ile pozitif korelasyonu (kadınlarda güçsüzleşme duyguları daha yüksek tespit edilmiş) , yaşın kendine yabancılaşma ile negatif korelasyonu, ve eğitimin güçsüzleşme ile negatif korelasyonudur (Banai et al 2003:359–383).

Tablo 2-1: Clifford J. Mottaz ın 1981 de yaptığı "Some Determinants Of Work Alienation" Adlı Çalışmanın Korelasyon tablosu

Table 2. Zero-order Correlations among All Research Variables

Variables	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1. Sex	-.07*	-.15*	.01	-.01	-.04	.13*	-.05*	.22*	.01	.09*
2. Age		.10*	-.01	-.09*	-.02	.05*	-.04	-.09*	-.07*	-.16*
3. Education			-.02	-.15*	-.18*	-.13*	-.15*	-.14*	.07*	-.07*
4. Inadequate working conditions				.02	-.07*	-.02	-.02	.04	-.01	.05*
5. Pay inequity					.28*	-.05*	-.06*	-.12*	.01	.08*
6. Lack of promotional opportunity						.09*	-.08*	.12*	.07*	.14*
7. Lack of supervisory assistance							.14*	.16*	.10*	.05*
8. Lack of colleague support								.05*	.10*	.07*
9. Powerlessness									.35*	.44*
10. Meaninglessness										.54*
11. Self-estrangement										--

*P < .05.

Demografik faktörler dışındaki diğer parametrelerin yabancılaşma faktörleri ile ilişkileri de literatür bilgisi olarak önemlidir. İş koşulları güçsüzleşme faktörleriyle korelasyon göstermemiştir. Ücret adaletsizliği güçsüzleşme ile negatif korelasyon göstermiştir. Terfi imkanlarının azlığı güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma boyutlarında hemen hemen aynı zayıf pozitif korelasyonu göstermiştir. Yönetim desteğinin zayıf olması güçsüzleşme ve anlamsızlaşma ile pozitif, arkadaşına desteğinin zayıf olması ise sadece anlamsızlaşma ile zayıf pozitif bir ilişki ifade etmiştir. Bu değerlerler sonuç bölümünde bu araştırma ile gösterdikleri paralellik doğrultusunda irdelenecektir (BonJean and Grimes,1970:365).

3. YABANCILAŞMA YÖNETİMİ VE ÖNLEMLER

3.1. Yabancılaşmanın Nedenleri

İşletmelerde yabancılaşmanın sebepleri psikolojik ve sosyolojik sebepler olarak ikiye ayrılabilir. Psikolojik nedenler iş bölümü kitle iletişim araçları , çalışma koşulları, inanç, tutum, ve değerler olarak ana başlıklar altında toplayabiliriz.

İş bölümü en önemli yabancılaştırıcı faktörlerden biridir. Sanayi devrimi ve seri üretimin devreye girmesiyle çalışanlar atölye tarzı küçük üretim birimlerinden seri üretim bantlarına geçiş yaptılar. Bant tarzı üretimde üretimi gerçekleştiren küçük görevler ayrı ayrı kişilere verilir. Bu işçiler sürekli aynı küçük görevi yaparak bu görevin yapılmasında uzmanlaşıp hızlanarak bu konudaki üretimin hızını ve kalitesini en yüksek noktaya çıkarırlar. Hareketli bir bant üzerinde ilerleyen ürün her işçinin çok küçük bir katkısı ile oluşturulur. Bu üretim tarzı kitle üretimi, verimlilik ve kalite konularında birçok getirisi olmasına rağmen çalışanların yabancılaştırıcı etkisi nedeniyle olumsuz bir unsurdur. Basit üretim bandı örneği daha karmaşın uzmanlaşma şekillerinde, beyaz yakalı ofis çalışanlarında ve hemen hemen toplumun uzmanlaşmış tüm çalışan gruplarında izlenebilir. İş bölümünün yabancılaşma etkisinin ortadan kaldırılması için bireylerin karar verme sürecine dahil edilmeleri ve yaptıkları işte söz hakkı verilmeleri gerekir (Schnelby,2003 : 42).

Kitle iletişim araçları genel olarak zamanımızın yabancılaştırıcı bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Kitle iletişimi televizyon, radyo, kitap, dergi, internet gibi genelde haber alma amaçlı kullanılan medya metotlarıdır. Kitle iletişiminin amacı çok sayıda insana aynı anda ulaşabilmek ve temel olarak iletişim kurabilmektedir. Günümüzde haber almanın dışında kitle iletişimi eğlence ve sosyal amaçlı olarak da ağırlıklı olarak kullanılmaktadır. Her yeni teknoloji ile ilgili olduğu gibi insanlar boş zamanlarını internet ve

televizyonu dinlence amaçlı kullanmaktalar. Bu araçların günlük kullanım sürelerinin belirli seviyelerin üzerine çıkması bireyleri ikili ve kişisel ilişkilerini sekteye uğratacaktır. Kitle iletişim araçlarının subjektif yorumlar ve talep edilenden daha fazla yayınlamaları bu konudaki tüketimin kontrolden çıkması ve kitle iletişim araçlarının bir pop kültürü oluşturmasına sebep oluyor. Kitle iletişim araçlarının serbest piyasa koşullarında ürettikleri bu kültür insanların gerçek hayatlarında işlerinde, ailelerinde maruz kaldıkları kültürle tam olarak uyuşmayabilir. Bu koşullar altında gerçekte sanal arasındaki fark bireyi giderek daha fazla yabancılaştıracaktır (Neal and Rettig,1963:599-608 ; Seeman,1959:789; Yeniçeri,2009:147-151).

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

Çalışma Koşulları bir iş görenin işini yapması için organizasyon tarafından sağlanan sosyal, psikolojik ve fiziksel koşulların tamamıdır. Günümüzde yönetimin önemli asli fonksiyonlarından biri çalışanlarına yaratıcılığı ve verimliliği teşvik edici bireylerin iş tatminlerini, motivasyonlarını ve bağlılıklarını artırıcı iş ortamları sunabilmektir. İş koşullarının her bireyi farklı şekillerde ve miktarlarda etkilediğini söylemek hatalı olmaz. Çalışanların işte karşılaştıkları yabancılaştırıcı faktörler zaman baskısı, ağır iş, kirlenmeye neden olan iş, işin tüm inisiyatifinin başka birisinde olmasıdır. Yabancılaşmaya neden olan faktörler çalışanın yaratıcılığını ve motivasyonun da olumsuz yönde etkilemektedir; yapılan işin monotonluğu, çok zor bir iş, örgütsel yapının kişinin bireysel özelliklerini hiç dikkate almaması, yaratıcılığın ödüllendirilmediği bir çalışma ortamıdır (Sarros et al,2002:286 ; Hodson,1996: 719-725).

Çalışma koşullarının iş gören tarafından yetersiz olarak değerlendirilmesi yabancılaşma nedenidir. Bu koşullar ışıklandırma, gürültü, titreşim, havalandırma , ücret, sosyal imkanlar, iş güvenliği, sağlık hizmet ve

güvenceleri, ulaşım, aydınlanma, ısınma, gürültü, titreşim, çalışma saatleri, formal ve informal ilişkiler, moral, örgütsel yapı, ücretli izin durumu gibi konulardır Kohn (1976 : 120) "Occupational Structure and Alienation" adlı makalesinde işteki yabancılaştırıcı etkenleri , sabit bir konumda aynı işi yaparak çalışma, gürültü, ve ağır bir işin birey üzerinde güçsüzleştirici, kendine yabancılaştırıcı ve kuralsızlaştırıcı etkisini tespit etmiştir (Hodson 1996: 719-725).

İnanç kanıtsız kabullenme demektir. İş görenin inancından bahsedildiğinde sosyal kültürü belirleyici önemli bir etken olan dini inanışların yanı sıra bireyin çevresini algısıyla ilgili genel görüşleri de kastedilmektedir. İnançlar doğrultusunda oluşturulan davranış kalıplarının genel yapısına tutum denir. Bireyi davranışlara hazırlayan düşünce kalıpları tutumlardır. Bireysel inanç ve tutumlar bireyde kişisel bir yargı sistemi, değerlendirme kalıbı oluşturur. Bu değerlendirme kalıpları bireyin işten beklentileri, motive edilme şekiller gibi birçok konuyu etkiler. Kendisini çok dindar olarak tanımlayan kişiye işletmenin hediye edeceği yılbaşı içki paketi faydadan çok yabancılaştırıcı bir unsur olabilir. Örgütler bağlılık, motivasyon, organizasyonel hedeflerin benimsenmesi ve içselleştirilmesi açısından örgütsel bazı değerler ve bir örgüt kültürü oluşturmaya ve bireylere bu kültürü benimsetmeye çalışırlar. Bireyin kişisel değerleri ile örgütsel değerlerin çelişmesi çok önemli bir problemdir. Yönetimin bu çelişkileri gidermekte gecikmesi dahi işten ayrılma gibi sonuçlar doğurabilir (Sarros et al 2002: 291; Bao et al 2005-06: 993).

Toplumsal ve kültürel yapı yabancılaşmada önemli bir etkidir. Yabancılaşmaya sebep olan unsurların bir çoğu ,araştırmacılar tarafından da empirik olarak tespit edildiği gibi, iş yeri dışından kaynaklanır. Bu kaynaklardan biri de toplumun kendisidir. Yabancılaşmanın yaygın olduğu bir toplumda bireyin aidiyet duyguları tam olarak tatmin edilemeyecektir. İş yeri bireyin toplum tarafından oluşturulan bu yabancılaşma duygularıyla iş yerinde mücadele etmek zorunda kalacaktır. Teknolojinin gelişmesi ve üretim tekniklerinin sürekli iyileştirilmesi sonucu ortaya çıkan üretim örgütleri yapıları

ve yönetim şekilleriyle bireyleri işleyen bir sistemin dışlıleri haline getirmektedir. Bu sistemin içinde birçok kararını kendisi dışındaki insanlara bırakan birey zamanla güçsüzleşmekte ve tüm özgürlük ve demokratik görünümlere karşın yalnızlaşmaktadır. İşletmenin ve içinde yaşanan ülkenin genel ekonomik durumu işle ilgili yabancılaştırıcı bir etkendir (Dolan,1971:1084). Ücret sistemlerinin ekonomik yapı içerisinde yabancılaştırma etkisinin en aza indirilebilmesi için en önemli etkenlerden biri adalet tir. Bir diğer konu da çalışanın beklentileri ile aldığı maaş arasındaki farktır. Bu farkın çok yüksek olması bireyin işe yabancılaştırma düzeyini artırmaktadır (Dolan, 1971 :1088).

Sanayileşme , köyden kente göç ve hızlı kentleşme yabancılaştırıcı bir unsurdur. Sanayi işletmelerinin yakın yerlerde toplanması ve bu örgütlerin çevrelerinde oluşan yerleşim alanları ekonomik büyüme ve bazen ekonomik büyümeden de hızlı bir gelişim gösterir. Çok hızlı nüfusu artan kentlerde niteliksiz iş gücü birikir. Kentler informal toplumsal denetim mekanizmalarının çalışmasını olumsuz etkileyen yaşama şekilleridir. Bu mekanizmaların yokluğu ve aksaması başlı başına yabancılaştırıcı bir etkendir. Kentler büyüdükçe insanların özgürlüklerde aynı oranda azalmaktadır. Bu durum bireyi yalnızlaştırmakta ve yabancılaştırmaktadır. Dean 1961 yılında yaptığı araştırmada köy geçmişi ile yabancılaştırmanın tüm faktörleri arasında negatif bir korelasyon tespit etmiştir(Schnelby,2003:82 ; Dean,1961:757).

Teknoloji de yabancılaştırmanın etken bir faktörüdür. Otomasyon ve seri üretim sistemlerini uygulamaları yönetim uygulamalarındaki ilerlemeler çalışanları daha iyi ve verimli çalıştırmak ve yönetmiş için en uygun tarzları belirlemektedir. Bunun sonucunda çalışanın tüm sosyo psikolojik istek ve ihtiyaçları işletme tarafından takip edilmektedir. Bu konudaki sorumlulukları miktarı ve niteliği arttıkça işletmelerin hata yapma veya bazı konuları tamamen boş bırakma ihtimalleri de artmaktadır. Teknolojinin ilerlemesi kontrolün insandan makineye geçmesine ve çalışanlar açısından yabancılaştırıcı bir etkene dönüşmesine sebep olmaktadır (Cotgrove,1972:437 ; Shepard,1973: 62-65 ; Shepard,1977:2).

3.2. Yabancılaşma Sonuçları

iş tatminsizliği : İş tatmini çalışanın yaptığı işten beklentilerine ve değerlerine ulaşması sonucu ortaya koyduğu memnuniyet durumudur. İş tatmini işletmenin ekonomik açıdan önemli birçok konu ile bağlantısından dolayı detaylı bir şekilde incelenmiş bir konudur. Eğitim durumu, gelir, bu kurumda çalışma süresi, aynı işin yapılma süresi, sendikalaşma gibi birçok unsur iş tatmininde etken olarak tespit edilmiştir (Shepard, 1977:10) Çalışanın aynı kurumda çalışma süresinin ve aynı işi yapıyor olmasının iş tatminine etkisi çok yüksek olarak tespit edilmiştir. Aynı işi yapan kişilerden 5 yıldır yapan kişinin iş tatmini ile 15 yıldır aynı işi yapan kişinin tatmin düzeyleri çok farklı çıkmıştır. Bunun sebebi olarak uzun süredir aynı işi yapan kişinin kendisini işinde çok daha iyi ifade edebilmesinden kaynaklandığı şeklinde açıklanmaktadır. İngiltere'de 2006 yılında yapılan bir çalışma demografik faktörlere göre yaptığı sınıflandırmada (Bao,Zhou,Zhou N,2005-2006: 998 ; Banai and Weisberg 2003:359–383) kadınların erkeklere göre daha yüksek seviyede tatmin olduklarını, eğitim arttıkça tatminin azaldığı, maaş ile birlikte tatminin arttığı, sendikalı işçilerin ve büyük şirketlerde çalışanların tatmin seviyelerinin daha yüksek olduğu gibi sonuçlar elde edilmiştir. Shepard (1971:559) yabancılaşmanın iş tatminine direk olumsuz etkisi olduğunu tespit etmiştir. Yabancılaşmış işçilerde iş tatmininde ücretin etkisi artmaktadır. Çalışanların tatmin olarak çalıştıkları bir iş ortamı kaliteli bir iş ortamı olarak tanımlanmıştır. Başarılı yöneticilerin amaçlarından biri çalışanlarını memnun edebilecek kaliteli bir iş ortamı sağlamaktır

Tükenme : Mesleki tükenme kavramı yakın zamanda literatüre girmiş çalışanın iş yeri ve iş ile ilgili sürekli ve çok unsurlu bir memnuniyetsizlik durumunu ifade eder. Bireyler ekonomik, sosyal kişisel sebeplerle hiçbir tatmin alamadıkları işlerine devam etmek zorunda kalabilirler. Bu durumun ilerlemesi ve kronik hale gelmesi mesleki tükenmişlik olarak tanımlanmıştır. Mesleki tükenmenin en önemli etkenlerinden biri olan duygusal bitkinlik durumu kişinin iş ve genel olarak hayatı ile ilgili birçok konuda kendisini olumsuz değerlendirmesi durumudur. Kişinin iyice dinlenmesi bir süre işten

ayrılması (yıllık izin veya işletme tarafından özel izinler), hizmet içi eğitim gibi önlemler mesleki tükenmeyi hafifletici önlemler olarak değerlendirilebilir. Bu bireysel önlemlerin dışında örgütsel bazı tedbirler de mümkündür, bunların en etkililerinden biri iş rotasyonudur. Çalışan yaptığı işten alınarak farklı bir pozisyona atanması, iş değişikliği sayesinde yapılan işler ve sorumluluklar değişecek bu da çalışana öğrenilecek yeni konular sağlayıp ilgisini canlandıracaktır. Bu iş değiştirme faaliyetinin çok fazla yapılması hiç yapılmaması ile tamamen aynı sonuca ulaştıracaktır. Tükenmişlik yabancılaşma ile hemen hemen aynı sonuçları doğursa da tükenmişlik çok daha kişisel bir durum olduğundan ele alınma şekilleri arasında farklılıklar vardır(Behar,2007:5-6 ; Erben,2008:49).

3.3. Yabancılaşma Önlemleri

Yabancılaşma yönetimi:

Marx' a göre yabancılaşmanın sebebi de sorumlusu da kapitalist sistemdir. Seri üretimi uzmanlaşmayı ve kitle üretimini getirerek bireyleri büyük şirketlerde sistemlerin emrinde çalışan inisiyatifsiz dişliler haline getirerek güçsüzleştirmiştir. Ancak kapitalist sistemin etken olarak çıkarıldığını düşünsek bile yabancılaşmanın tamamen ortadan kalkıp kalkmayacağı belirli değildir (Archibald,1978:119-132). Yabancılaşma sanayileşen toplumda etkisini artırdıkça işletmelerin bu konuya giderek daha fazla önem vermeleri gerekmektedir. İş sürecindeki tüm diğer olumsuzluklar gibi yabancılaşma ile mücadele de yönetimin görevleri arasındadır. Yabancılaşma yönetiminde takip edilecek bazı basamaklar söz konusudur (Tonks et al,2008:2 ; Walton 1972:70-73).

- ◆ Öncelikle yabancılaşmanın tespit edilebilmesi gerekir. Birçok yönetici kendi yönetim deneyimleri ile bu gibi problemleri hissederek problemi algılar. Ancak çok büyük işletmelerde ve çok fazla kişiyi aynı anda yönetmesi gereken yöneticilerin her bireye ayırdıkları ilgi ve dikkat seviyesi azaldıkça bu durum gözden kaçabilir. Yöneticilerin

yabancılaşma ile ilgili bilgili olması ve çalışanlarında ne gibi etkileri gözlemlenmeleri gerektiği konusunda dikkatlerini geliştirmeleri gerekir.

- ◆ Yabancılaşma ile başa çıkma konusunda önceden hazırlanmış çözüm paketleri ve stratejik politikalar üretilmelidir.
- ◆ Yabancılaşma etkenleri sürekli takip altında tutulmalıdır
- ◆ Çalışanların mutabakatı ile sosyal bir politika geliştirilmelidir.
- ◆ Çalışma yaşamının kalitesi artırılmalıdır (Efraty et. al 1991 :73).

Yönetimin yabancılaşma ile mücadelede alabileceği bir dizi önlem vardır.

◆ İş genişletme : Bir konuda uzmanlaşmış çalışanı iş alanını genişleterek birkaç çeşit işi dönüşümlü olarak yapabilmesi ve bu geçişlerdeki kararları kendi başına verebilmesi çalışanın motivasyonu ve işe karşı hissettiği yabancılaşma düzeyini düşürecektir.

◆ İş Değiştirme : Çalışan mevcut pozisyonunda tamamen tükenmiş ise farklı bir işe atanabilir. Rotasyon metodu denilen bu uygulamayı yoğun olarak kullanan bazı işletmeler tüm çalışanlara yaptıkları işin tümünü öğretmek ve bu konuda vizyonlarını genişletebilmek için çalışanlarını yaptıkları için tüm unsurları üzerinde eğitmekte ve belirli süreler belirli pozisyonlarda çalıştırmaktadır. Bu şekilde ilk pozisyonuna geri dönen çalışan diğer konumlardaki iş arkadaşları ile çok daha anlamlı ilişkiler kurabilmekte ve örgütün bütününün hedefleri çok daha iyi anlamaktadır (Aiken and Hage 1966 : 497 ; Bao et al 2005-2006: 998).

◆ İş zenginleştirme : Çalışana yaptığı işin derinlemesine sorumluluklarının verilmesi anlamına gelir. Bu uygulamada çalışan

kendi kararlarını alı ve giderek daha fazla yetki ve sorumluluk sahibi olur. Belirli bir süre sonunda kişi yönetime karşı sadece sonuçlardan sorumlu olacağı bir duruma kadar ilerleyebilir. Bu tekniği çok fazla kullanan bazı işletmelerde çalışanlar evlerinden çalışıp işe gelmemekte, ofislerini diledikleri gibi dekore etmekte diledikleri program uyarınca çalışmalarını organize etmektedirler. İşleri üzerindeki fiziksel unsurlar üzerinde bu seviyede yüksek bir kontrol bireylere yaptıkları işin hakimiyeti konusunda da aynı inisiyatifleri almaya yöneltilir. Bu durum iş tatminini ve çalışanın işe bağlılığını artırır. Tabii ki bu çeşit bir çalışma ortamında da hedefler ve birlikte çalışma ve iş bölümünü mümkün kılacak kurallar ve son tarihler mevcuttur (Sarros et al,2002:287 ; Cotgrove,1972:449 ; Walton ,1972:72).

Stresle başa çıkma : Stres iş hayatının doğal bir parçasıdır. Stres bireyin çevresindeki faktörlerden kaynakladığından stres yönetimi bir anlamda iş çevresinin yönetimi anlamına gelir. Örgütsel stres iş tatminini ve iş performansını en çok ve olumsuz etkileyen unsurlardan biridir. Örgütsel stres kaynaklarının bir kısmı aşırı iş yükü, rol çatışması, etkisiz yetersiz yöneticiler ve üstler, çalışanın yaptığı iş için yeterince eğitilmemiş olması, kişiler arası ilişkilerin yetersizliği, belirsiz iş tanımı, yaş, cinsiyet, etnik yapı, ısı düzeyi, havalandırma, gürültü seviyesi olarak tespit edilmiştir . Stresle başa çıkmak için öncelikle stresi tespit edebilmek ve zamanında müdahale edebilmek gereklidir. İşletmede stres seviyesinin azaltılması çalışanların veriminin artırılması, personel devir hızının düşürülmesi, devamsızlığın azaltılması gibi faydalar sağlamaktadır. Örgütsel stresin düşürülebilmesi için alınabilecek bazı önlemler şunlardır (Schnelby,2003:21).

Stresle başa çıkma eğitimi : Stresle başa çıkmak için öncelikle stres kaynaklarını tespit edip bunları gerektiği gibi değerlendirmek gerekir. Kaynakları tespit edildikten sonra kişiler kendi öz korunma refleksi ile zaten bu unsurlardan en az zararı görecektir şekilde davranacaklardır. Bu davranışların toplu eğitimlerle organize edilmesi ve birlikte mücadele şeklinde

sosyal bir rol yüklenmesi stresin azaltılmasının yanı sıra bağlılık, şirket içi iletişim gibi birçok konuda yan faydalar da üretecektir (Baltaş, 1999: 95).

Stres danışmanlığı : Stres içindeki çalışanla birebir görüşülüp yardımcı olunmasıdır.

çatışma yönetimi : Örgütte çatışma kaçınılmaz bir durumdur ve her çeşidi zararlı değildir. Hatta bu konudaki araştırmalar örgütte çatışmanın düşünce gelişimi, doğru fikirlerin doğru olmayanların yerine uygulamaya konması ve şirket içi iyileştirmenin gerektiği her alanda faydalı kullanımları olduğunu tespit etmiştir Çatışma durumlarının zamanında tespit edilerek işletmenin işleyişini iyileştirici yönde yapılacak tercihlerle avantaja çevrilmeleri yönetimin görevidir. Çatışma genelde birbirini çok iyi tanımayan karşısındakinin durumuna empati gösteremeyen bireyler arasında oluşur. Çatışmaların çözümü ile ilgili çalışırken ve önlenmeleri ile ilgili çalışırken insanların birbirleriyle tanışmaları yaptıkları işler hakkında karşılıklı bilgili olmaları çok faydalı olacaktır (Eren, 2009:586).

Pondy (1967) Örgütsel çatışmalarda kullanılacak uzlaşma yöntemleriyle ilgili fikirler vermiştir (Yeniçeri,2009:189).

1 - Pazarlık : Çatışan taraflar çatışma konusunda oturup pazarlıkla, karşılıklı tavizler vererek uzlaşırlar(Yeniçeri,2009:190).

2 – Bürokrasi : Ast üst arasındaki çatışmalarda örgüt hiyerarşisi de kullanılarak karar yetki ve sorumluluğunun muhatabı belirlenerek o kişinin uygun gördüğü şekilde uygulama yapılabilir. Ancak bunu yaparken astların karar verme yeteneklerini kısıtlayıcı davranmak hatalı olur, ikna yolu ile kişilere örgütsel hedeflerin genel görüntüsü izah edilerek ilerideki kararlarda astların tamamen kararlara ve işleyişe katılmaktan geri durmalarının engellenmesi gerekir(Yeniçeri,2009:191).

3- Sistem modeli : Örgüt hiyerarşisinde eşit konumdaki çalışanlar arasında

kullanılabilecek bir yöntemdir. İş tanımları, ve operasyon akış diyagramları ile çatışmalar engellenebilir. (Miller 1967:756 ; Yeniçeri,2009:192)

Eren (2009 : 590) örgütsel çatışmayı engelleyici metotları “karışmama yaklaşımı” ve müdahaleci yaklaşımlar olarak ikiye ayırmıştır. Bu ikili sınıflandırma içinde ise kullanılabilecek teknikleri “bilmemezlikten gelme yaklaşımı, geciktirme yaklaşımı, inandırma yaklaşımı, yumuşatma yaklaşımı, kura çekme yaklaşımı, sorun çözme yaklaşımı, üçüncü bir tarafın yargısı, pazarlık etme, oylama yöntemi, çatışmaların etkilerini değerlendirme yöntemi, meşgul etme yöntemi, yeni olanaklar yaratılması ve örgütsel önlemler” olarak tespit etmiştir. Örgüt içi çatışmanın tamamen ortadan kalkmaması rekabetsiz ve iletişimsiz bir iş ortamı doğurabileceğinden tam olarak ideal bir yönetim başarısı sayılmaz. Önemli olan çatışma seviyesinin yönetilebilir düzeylerde ve işletmenin moral değerlerine, personel yapısına işleyişine zarar vermeyecek miktarlarda tutulmasıdır.

Yönetime katılma : Yönetime katılma çalışanların örgütsel yönetim faaliyetlerine ve karar verme sürecine dahil edilmeleri anlamına gelir. Yönetime katılma tam anlamıyla Marx ın bahsettiği tip yabancılaşmada işçinin emeği üzerindeki kontrolü ile ilgili alınan karar verme yetkisi ve kontrolün geri verilmesidir. Ancak sanayi işletmelerinde birçok işçinin bir arada ve iş bölümü halinde çalıştığı üretim ortamlarında karar sürecine kim katılırsa katılsın üretilen karar o karara katılmayan azınlığın da uygulaması gerekecek bir karar olacaktır. Bu durumda yönetime katılım eşitlikçi bir fikir alma ve fikirler arasında iyi olanı tercih ederek ve bazı durumlarda fikri kabul edilen çalışanlara ödüller verilerek grup içinde onurlandırılması faaliyeti olmuştur (Hodson,1996:719-738 ; Mejos,2007:71; Yeniçeri,2009:70-71).

Çalışanların yönetime katılabilecekleri alanlar hedef belirleme, karar alınması, problem çözümü, ve değişimle ilgili faaliyetlerdir. Örgüt yönetimi karar sürecinde Şirket içi karar sürecine katılım çalışanların memnuniyetini belirgin derecede artırmaktadır.

Personeli güçlendirme : Çalışanların karar verme sürecine katılımların motivasyonu, verimliliği, kaliteyi ve iş tatminini artırdığı çok açıktır. Bu durumun faydalarından yararlanmak için işletmeler yönetimde her kademedeki çalışanların katılabileceği problemlerin çözümünde, değişim ve geçiş dönemlerinde çalışanlarını karar sürecine dahil etmeye çalışmaktadırlar. Ancak bu metotlar hep belirli projeleri kapsayan sınırları ve süreleri çok kısıtlı geçici uygulamalar. Bu durumu bir adım ileriye götürüp çalışanlara sürekli bir sorumluluk vermek bu tekniğin sürekli kullanımı anlamına gelecektir (Cheung,2006:196; Sarros et al,2002:286 ; Schnelby 2003: 30).

Personeli güçlendirme işi yapan kişilerin yapmayı çok iyi bildikleri işlerde yetkili konumuna getirilerek direkt yaptıkları işle ilgili problemleri yerinde çözme imkanını ellerine vermek demektir. Bu şekilde çalışan yaptığı işin sahibi olarak o işin sonuçlarıyla ilgili tüm sorumluluğu üzerine alacaktır. Conger ve Kanungo (1988:172 ; 1979:416 ; Kalleberg;1977:124) personeli güçlendirme konusunun iki şekilde yapılabileceğini ifade etmişlerdir. Organizasyonel bakış açısı çalışanlarla yönetim yetki ve gücünü paylaşmak şeklindedir. Motivasyonel yaklaşım ise daha çok çalışanı kendisini memnun edecek iş koşullarını oluşturabilecek şekilde serbest bırakmak anlamındadır. Bireyin veriminin en önemli unsuru iş tatmini ve motivasyon olduğundan bireyin kendi çevresini şekillendirme yetkisinin kendisine verildiğinde kendisini en çok memnun edecek şekilde gerekli değişiklikleri yapacağı, kendisini işletmedeki zararlı çatışma, yabancılaşma, stres gibi yıpratıcı unsurlardan sakınacağı düşünülmüştür.

Personelin güçlendirilmesinden bahsedebilmek için şu unsurlar göz önünde bulundurulmalıdır.

- ◆ Karar verme yetkisi : Yönetici onayı olmadan ve aldığı kararların reddedilmesi ihtimali olmadan alınabilen kararları kapsar. Yetkili olduğu konuda iş gören son karar merci olmalıdır.

- ◆ Sorumluluk alma : Verilen kararların sorumluluğunu birebir veren kişi almalıdır. Herhangi beklenmeyen bir olumsuzlukta üst yönetim müdahale edip sorumluluğu devralmamalıdır.
- ◆ Ortak hedef organizasyonu : Çalışanlar yönetim tarafından işletme çıkarlarını ilgilendiren hedeflere yönlendirilmeli ve belirli aralıklarla bu hedefleri tutma dereceleri üzerinden bir değerlendirme yapılmalı
- ◆ Yetenek : Çalışanın sorumluluğunu aldığı konuda teknik bilgi ve beceri seviyesinin o işi yüksek kalitede yapabilecek düzeyde olması gerek. Bu konudaki eksiklikler hizmet içi eğitimlerle ve sürekli olarak tamamlanmalıdır (Kamar,1993:52).

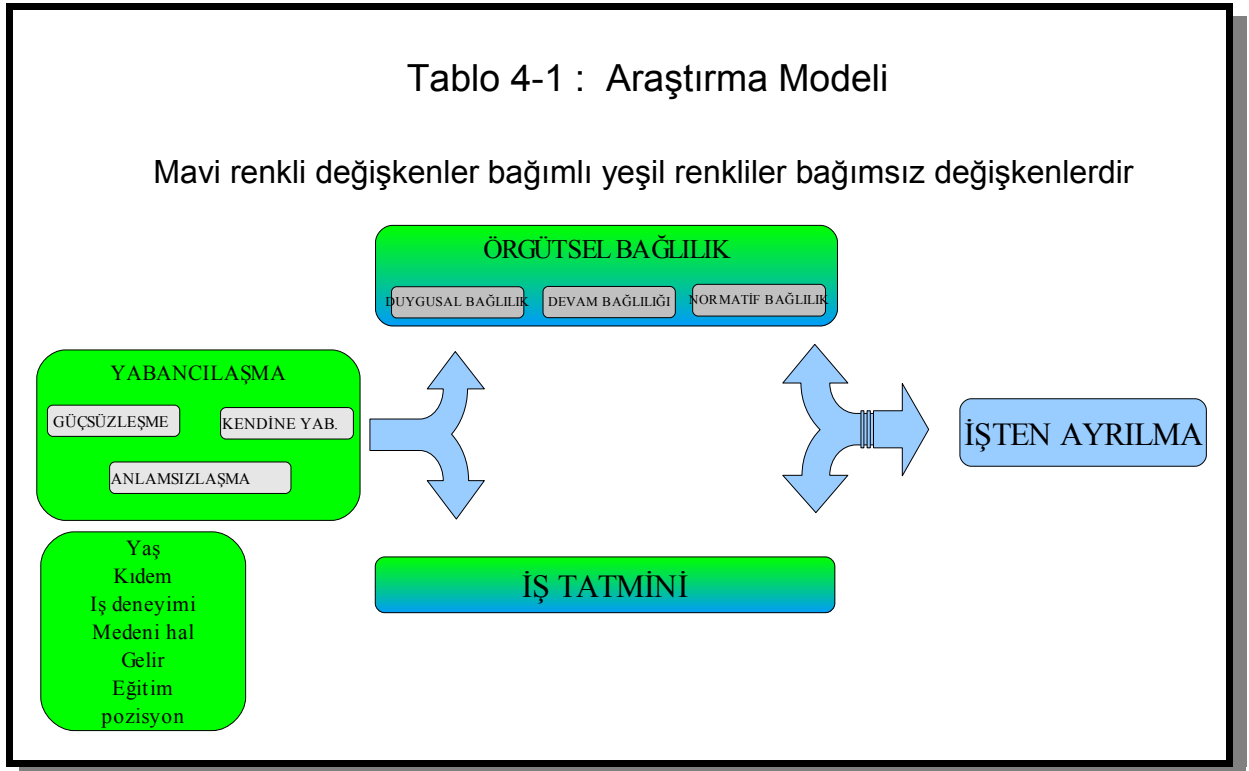
Personeli güçlendirme yönetim tekniği olarak yabancılaşmaya karşı çok etkili bir sistemdir.

4. METODOLOJİ

Bu bölüm örgütsel bağlılığa etki eden faktörler ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisini incelemek için kullanılan araştırma metodolojisini ortaya koymaktadır. Bu bölümde kavramsal bir model ortaya konmakta ve literatür taramasını da temel alan araştırmanın hipotezleri sunulmaktadır. Buna ilave olarak örneklemin özellikleri, veri toplama prosedürü ve ölçekler sunulmaktadır. Araştırmada kullanılan istatistiksel analiz de tartışılmaktadır.

4.1. Kavramsal model ve Araştırma hipotezleri

Bu araştırmanın amacı örgütsel yabancılaşmaya etki eden faktörlerin ve örgütsel yabancılaşma ile işten ayrılma eğiliminin ilişkisini ortaya çıkaracak



bir modeli sunmak ve araştırma konusu bakır işletmesinde test etmektir. Bu araştırmada cevap aranan temel sorular :

- (1) Kişisel faktörlerin örgütsel yabancılaşmaya etkisi nedir?
- (2) İş tatmini ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki nedir?
- (3) Örgütsel bağlılık ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki nedir?
- (4) Örgütsel yabancılaşma ile işten ayrılma eğilimi ilişkisi nedir?

Bu dört araştırma sorusu kavramsal modelin incelenmesinde rehberlik etmek üzere kullanılmıştır Modelde kişisel, örgütsel ve işe dair değişkenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmininin direkt etmenleri olduğu ve iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimini direkt etkilediği öne sürülmektedir. (Brinker 1982:102) Buna göre şu hipotezler öne sürülmektedir:

Hipotez 1a: İş tatmini arttıkça örgütsel yabancılaşma azalır.

Hipotez 1b: İş tatmini arttıkça işten ayrılma eğilimi azalır.

Hipotez 1c: İş tatmini arttıkça örgütsel bağlılık da artar.

Hipotez 2a: Örgütsel bağlılık arttıkça örgütsel yabancılaşma azalır.

Hipotez 2b: Örgütsel bağlılık arttıkça işten ayrılma eğilimi azalır.

Hipotez 2c: Örgütsel bağlılık arttıkça iş tatmini de artar.

Çalışanların cinsiyeti de örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörlerden biridir. Araştırmalar kadınların aynı koşullarda örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. (Kamar 1993:51) Ayrıca kadınların yabancılaşma boyutlarının ve düzeylerinin de erkeklerden farklılık gösterdiği araştırmalar mevcuttur. Ancak mevcut araştırmaya çok az sayıda bayan katıldığı için istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşmak mümkün değildir. Bu sebeple cinsiyet araştırma kapsamından çıkarılmıştır.

Yaş gibi kıdem de arttıkça, işten ayrılma durumunda kaybedileceklerin

daha da artması düşüncesi ile örgütsel bağlılık pozitif etkilenmekte, işten ayrılma eğilimi ise negatif etkilenmektedir. (Brinker,1982:102) Buna göre

Hipotez 3a: Kıdem arttıkça örgütsel yabancılaşma azalır.

Hipotez 3b: Kıdem arttıkça örgütsel bağlılık da artar.

Hipotez 3c: Kıdem arttıkça iş tatminini de artar.

Hipotez 3d: Kıdem arttıkça işten ayrılma eğilimi azalır.

Hipotez 4a: Eğitim seviyesi arttıkça örgütsel yabancılaşma azalır.

Hipotez 4b: Eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık azalır.

Hipotez 4c: Eğitim seviyesi arttıkça iş tatminini de artar.

Hipotez 4d: Eğitim seviyesi arttıkça işten ayrılma eğilimi azalır

(Bao,et al,2005-2006: 998 ; Schnelby,2003:64)

4.2. Ölçekler

4.2.1. Örgütsel Yabancılaşma ölçeği

Mottaz 'ın (1981) oluşturduğu 3 boyutlu yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Mottaz bu ölçeği Seeman (1964)'in beş boyutlu yabancılaşma sınıflandırmasından hareketle oluşturmuştur. Orijinal çalışmasında ölçeği yedi meslek grubu üzerinde test ederek oluşturmuş ve ölçeği oluşturmanın yanı sıra demografik faktörlerin değişen meslek gruplarında değişen oranlarda yabancılaşmaya sebep olduğunu tespit etmiştir. Mottaz yabancılaşmanın işten kaynaklanan faktörlerini diğer faktörlerden ayırarak iş etkenlerinin sebep olduğu yabancılaşmanın araştırmadaki faktör yükünü artırmayı hedeflemiştir. Literatür incelendiğinde Seeman' ın orijinal

sınıflandırmasında değişiklikler teklif edildiği görülmüştür. (BonJean and Grimes,1970:365) Mottaz bu iyileştirmeleri bir arada değerlendirerek daha odaklanmış bir yabancılaşma ölçeği üretmiştir. Aslında Mottaz ın ölçeğinin bu araştırmada tercih edilmesinin önemli sebeplerinden biri de yabancılaşma konusunda Mottaz dan sonra yapılan araştırmaların Mottaz ın sınıflandırmasında kalıcı ve kabul gören bir değişiklik getirememeleridir. Yapılan her araştırma bir veya birkaç konuda farklılıklar gösterse de temel faktörler akademik çevrede kabul görmüştür (Mottaz,1981:515).

Mottaz ın ölçeğinde kullandığı yabancılaşma boyutları her ne kadar bu çalışma için uygun görülmüşse de sonuçlar bölümünde de görüleceği üzere çalışanların yabancılaşma duyguları istatistiksel olarak üç e değil dört ana başlığa faktörize olmuştur.

4.2.2. Örgütsel bağlılık ölçeği

Örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif boyutlarının tespiti için Meyer ve Allen ın 20 sorulu ölçeğinin çevirisi (Demircan 2003 : 164) kullanılmıştır. Meyer (1989:152-153) da yayınlanan araştırmasında kendisinden önce Mowday ve arkadaşlarının 1982 de geliştirdikleri ölçekten hareketle 8 er maddelik duygusal ve devam bağlılığı ölçeği geliştirmiştir. Meyer ve Allen 1990 yılında Journal Of Occupational Psychology (Vol 63 :1-18) de yayınlanan makalelerinde ve daha sonra 1991 deki bağlılık konulu çalışmalarında (Meyer and Allen 1990 : 15 ; Meyer et al 1991:732) bu 8 li ölçeği kullanmışlar ve bu çalışmalardan edindikleri veriler sonucu 1997 yılında birlikte yayınladıkları “Commitment in the workplace” adlı kitapta (116-122) Duygusal bağlılık ölçeğini 7, devam bağlılığını 6 ve normatif bağlılık ölçeğini ise 7 soruya indirmişlerdir. Kitapta ayrıca ölçekle ilgili olarak devam bağlılığı ölçeğinin kendi içinde ikiye faktörize olmasına, duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasındaki beklenti üzeri korelasyona ve duygusal ve devam bağlılığı ölçeklerinin işe yeni başlayan bireylerde yapılan araştırmalarda tutarsız faktörlere ayrılması konularına dikkat çekmişlerdir. Bu çalışmada bağlılık ölçeği faktör yükleri ve Alpha-Chrombach güvenilirlik değerleri

açısından tatminkar sonuçlarla uygulanmıştır. Beşli likert tipi ölçekle uygulanan ölçeğin faktörleri analiz edilmiş ve güvenilirlikten geçirilmiştir. Skorun yüksek olması örgütsel bağlılığın yüksek olması anlamına gelmektedir.

4.2.3. İş tatmini ölçümü

İş tatmini nin ölçümünde İş Teşhis Anketi (Job Diagnostic Survey)'nde yer alan 14 sorulu anket kullanılmıştır. Bu anketin çevirisi (Şenyüz,2003: 113) alınarak faktör analizi ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Ölçek beşli likert olarak düzenlenmiştir. Bu ölçekte yüksek değer yüksek iş tatmini anlamına gelmektedir.

4.2.4. İşten ayrılma eğilimi ölçümü

İşten ayrılma eğilimi ölçeği Michigatı Organizasyon Değerlendirme Anketi 'nin bir parçası olarak geliştirilmiştir. Bu anket çevrilmiş haliyle Sabiha Sevinç Altaş (2004:133) ın doktora çalışmasından alınarak faktör analizi ve güvenilirliği kontrol edilmiş ve beşli likert tipine çevrilmiştir.

4.2.5. Demografik Bilgilerin Ölçümü

Yaş, cinsiyet, toplam iş deneyimi ve eğitim durumuna ilişkin ölçüm için direkt sorular kullanılmıştır (Mottaz,1981:517).

4.3. Örneklem

Bu araştırma çalışanların yabancılaşma düzeylerinin özellikle yüksek olacağına beklendiği yüksek uzmanlaşma oranı olan yüksek sayıda işçisi olan bir işletme de yapılmıştır. Katılımcı bakır işleme tesislerinin GEBZE deki fabrikasında toplam 557 personel çalışmaktadır. Bu kadronun 369 u mavi yakalı, 188 i beyaz yakalı olup yaş ortalaması 33, ortalama kıdem 7 yıl dır. Mavi yakalı çalışanların ortalama eğitim seviyeleri meslek lisesi dir.

4.4. Pilot Araştırma

Mottaz (1981) ın 3 faktörlü işe yabancılaşma ölçeği orijinal metninden alınarak araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra Türkçe metin deneyimli bir İngilizce öğretmeni tarafından İngilizceye geri çevrilerek orijinal metinle karşılaştırılarak kontrol edilmiştir. Orijinalinden yapılan çevirilerde Türkçe karşılıkları uzun tamlamalarla sağlanan ifadelerde anketi dolduracak kişiler düşünülerek, anlam olarak yakın tek kelimelik ifadelerle sorular açık, anlaşılır ve direk hale getirilmiştir. Türkçe anket İngilizce'siyle tam eşitlik mantığıyla değil, aynı anlamı ifade eden en basit cümlelerden kurulmuştur (Samuels 2002:111-118).

Anket taslağı ve çevirisi tez danışmanı ile birlikte okunurluk ve anlaşılabilirlik açısından incelenerek uygun görülmüştür. Ayrıca anketin okunabilir, anlaşılabilir olduğunu ve ölçeklerin güvenilir olduğunu test ederek belirlemek için pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Anket başlangıçta şirket yemekhanesinde 35 kişiye dağıtılmış ve 26 form toplanmıştır. Bu formlarda yapılan ön incelemelerde yabancılaşma ölçeği i 0,78, örgütsel bağlılık ölçeği 0,71 , işten ayrılma ölçeği 0,88 iş tatmini ölçeği 0,94 Alpha Chronbach değeri vermiştir. Bu sonuçlar yeterli görülerek anketin mevcut haliyle uygulanabilir olduğuna karar verilmiştir(Samuels M.P.2002 :111-118) .

4.5. Veri Toplama

Katılımcı bakır işleme tesisinin GEBZE fabrikasında toplam 557 çalışan bulunmaktadır. Anket formları şirket yemekhanesinden yemekle birlikte tüm yemeğe gelen çalışanlara verilmiştir. Bir vardiyadaki toplam 200 kişiden 161 geri dönüş sağlanmıştır. Çalışanlara işten ayrılma ile ilgili konularda rahat cevap verebilmeleri için isim yazmamaları ve zarflarını kapatarak teslim etmeleri tavsiye edilmiştir. Anketler aynı gün yemekhanede toplanmıştır. Açılan zarflardan çıkan veriler içinde 156 tane tamamen boş olmayan anket içinde Örgütsel yabancılaşma anketindeki arka arkaya sorulmuş 6. ve 7. sorular esas alınarak (6. Soru : İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor ve 7. soru: İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım) mantık elemesi yapılmıştır. Bu 2 soruya birlikte “her zaman” veya birlikte “hiçbir zaman” cevabı verilmiş formların anketi ciddi olarak doldurmamış kişilerce doldurulduğu kabul ederek anketleri araştırmadan çıkarılmıştır. Bu elemeyi sonra kalan 123 anket verisi ile incelemeye devam edilmiştir. Bu son eleme için yapılan faktör yükleri dağılımını düzelttiği ve güvenilirlik katsayısını değişen ölçeklerde %10 a varan oranlarda yükselttiği gözlenmiştir (Samuels M.P.2002 :111-118).

4.6. Yapısal İstatistiksel Analizler

Anket formları numaralanarak tüm veriler SPSS programına girilmiştir. Giriş yapılan sorulardan polariteleri ters olanlar SPSS de terse çevrilmiş ve faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre tespit edilen anlamlı soru grupları ortalamaları alınarak bağımlı ve bağımsız değişkenler üretilmiştir. Bu değişkenler daha sonra regresyon ve varyans analizi için kullanılmıştır (Tezbaşaran,1996:29).

5. BULGULAR

Bu bölümde modelin hipotezleri test edilmiş ve sonuçları rapor edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre 14 hipotezin 6 tanesi kabul 1 tanesi ret edilmiştir. Diğer 7 tanesi ile ilgili istatistikler anlamlı sonuçlar üretmemişlerdir.

Bu bölüm örneklemin özellikleri ile başlar, ölçeklerin faktör analizleri ve dağılımlarının tespiti yapılmıştır. Güvenilirlikleri ispat edilen ölçeklerin verileri lineer regresyon metodu ile hipotezlerin test edilmesinde kullanılmıştır.

5.2. Örneklem Özellikleri

Dağıtılan 175 anket formundan geriye 154 adet kullanılabilir durumda anket toplanmıştır. Bu formlarda yapılan elemeler sonucuna değerlendirilebilir veri miktarı 123 forma kadar indirilmiştir. Katılımcı bakır işleme tesislerinin GEBZE deki fabrikasında toplam 557 personel çalışmaktadır.

Anket verilerinin dağılımına göre katılımcıların %93'ü erkek %4.9'u kadındır. Ankete katılanların %22 si 20 li yaşlarında, %45 i 30 lu yaşlarında, %24 ü 40 lı, %3 ü ise 50 li yaşlarındadır. Katılımcıların yaş ortalaması 30 dur.

Katılımcıların %77 si evli (n=94) , % 17 si bekar (n=21)ve %3 ü boşanmıştır.

Katılımcıların %5 i 600 tl ve altında, %36 sı (n=44) 600 -1000 tl arasında, %32 si (n=39) 1000 – 1500 tl arasında, %15 i (n=19) 1500-2000 tl arasında, %6 sı ise 2000 tl üzeri maaş almaktadır.

Tablo 5-1 Tanımlayıcı İstatistikler

TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
CINSİYET	122	0	2	1,92	,33
YAS	122	0	5	2,99	,92
MEDENİHA	122	0	3	1,21	,53
AYLIKGEL	121	0	5	2,71	1,11
EGITIM	118	0	7	3,14	,98
BUKURCAL	115	0	7	2,96	1,27
TOP_CAL	103	0	7	3,70	1,41
GOREV	120	0	4	1,42	,90
BAGL	123	1,00	5,00	2,8906	,8179
IAE	105	1,00	5,00	2,2170	1,0450
TAT	105	1,00	5,00	2,6571	,8590
ALIEN4	124	1,56	5,00	3,0578	,6360

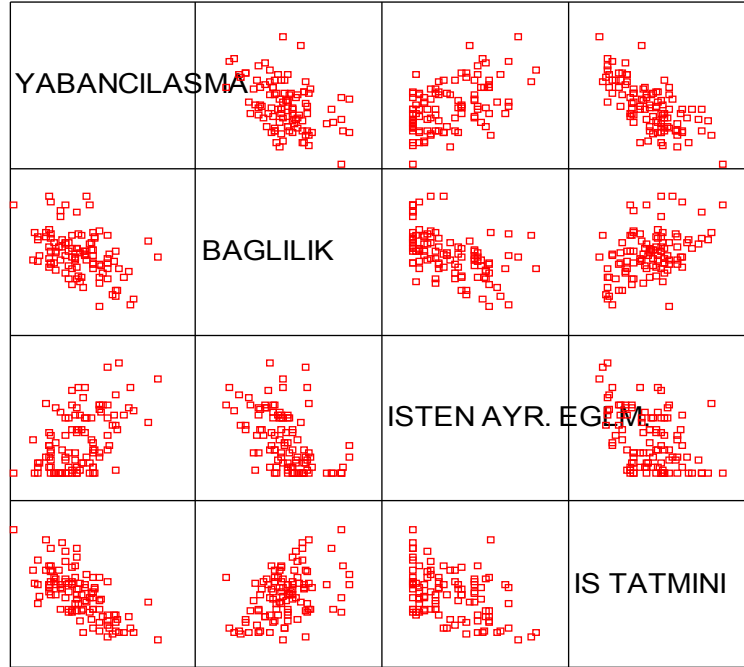
Katılımcıların %2.5 (n=3) ü ilkokul, %6 sı (n=7) ortaokul, %65 i (n=77) lise, %16 sı (n=20) yüksek okul, %5 i (n=6) lisans eğitimine sahiptir.

Katılımcıların %4.3 ü (n=5) bu kurumda 1 yıldan az, %34 ü (n=39) 2 ila beş yıldır, %21'i (n=24) 6 ila 10 yıldır , %29'u (n=33) 10 ila 15 yıldır , %7 'si (n=8) ise 16 ila 20 yıldır çalışmaktadır. Katılımcıların ortalama kıdemi 5 yıldır.

Katılımcıların %1'i (n=1) 1 yıldan az , %10'u (n=10) 2 ila 5 yıl arası, %25'i (n=26) 6 ila 10 yıl arası , %29'u (n=30) 10 ila15 yıl arası , %26'sı (n=27) 16 ila 20 yıl arası, %1'i (n=1) 21 ila 30 yıl arası , %3'ü (n=3) 31 yılın üzerinde iş deneyimine sahiptir. Ortalama toplam iş deneyimi 13 yıldır.

Ankete katılanların %62'si (n=74) ofis çalışanı veya işçidir, %18 i (n=22) ustabaşı, %9 u (n=11) orta kademe yönetici, %4 ü (n=5) ise üst kademe yöneticidir

Tablo 5-2 Değişkenlerin Normal Dağılım Grafiği



Kullanılan verilerin normal dağılımın dışında veriler içermediği ve normal dağılım gösterdikleri dağılım grafikleriyle kontrol edilmiştir. Analize konu değişkenlerimizin tümü ile ilgili veriler faktör analizi için gerekli normal dağılım göstermiştir. Bu grafikler dışında SPSS programının faktör analizi yaparken ürettiği normal dağılım grafiği ve histogramı tüm değişkenler için normale yakın bir çan-eğrisi üretmiştir. (Tezbaşaran,1996:27) Bu grafikler aşağıda verilen faktör analizi bölümünde ayrıca verilmemiş veya bahsedilmemiştir. Ayrıca anketteki 6. ve 7. sorular anlam olarak aynı sorunun ters kodlanmış hali olduğundan bu soruların ikisine de “her zaman” ve ikisine de “hiçbir zaman” cevabının verildiği formlar araştırmadan çıkarılmıştır. Bu şekilde kullanılabilir durumdaki 154 anket formu 123 adede düşürülerek yukarıdaki dağılım sağlanmıştır.

5.3 Faktör Yükleri

5.3.1. Yabancılaşma Ölçeği faktör yükleri

Mottaz in üç faktörlü (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine-yabancılaşma) ölçeğinin kullanıldığı örgütsel yabancılaşma ölçeğindeki 21 sorunun faktör analizinde ters kodlanmış P3 ,P5, P6, M2, M4, M5, SE1, SE2, SE4, ve SE6

Tablo 5-3 Yabancılaşma Ölçeği Faktör Yükleri

YABANCILASMA ÖLÇEGI FAKTÖR YÜKLERİ

	FAKTÖR			
	1	2	3	4
M6	,697			
M3	,691			
M1	,658			
M5	,629			
M7	,591		,472	
M4	,580			
M2	,484			
P1		,768		
P2		,740		
P7		,682		
P4		,675		
SE5			,768	
SE7			,755	
SE3			,685	
SE2			,470	
P5				,753
P6				,728
P3				,659

ÇIKARIM METODU: Temel bileşen analizi.

ROTASYON METODU: Kaiser Normalizasyonlu Varimax.

a. Bu tabloda ifade edilen 4 faktör toplam varyansın %54,8 ini açıklamıştır.

kodlu sorulardan SE2 kodlu “işimin en tatmin edici özelliği maaşım” maddesi kendine yabancılaşma faktörüne negatif yükleme yaptığı görülerek ters kodlama ile tekrar pozitif hale getirilmiştir. Bu düzeltmeden sonra Tekrarlanan faktör analizi anlamsızlaşma boyutununa faktör yükleyen SE1 sorusu dışında

P3, P5, P6, SE6, SE4 ters kodlu soruların hepsinin 4. bir faktör olarak diğer faktörlerden ayrıldığı görülmüştür.

Ayrı faktöre yüklenen tüm soruların ters kodlu olması konusuna sonuçlar bölümünde değinilecek ve araştırmaya SE1, SE4 ve SE6 soruları çıkarılarak yabancılaşma skalası aşağıdaki gibi 4 faktörde incelenecektir.

Yabancılaşma skalasında oluşan bu dört faktörün isimlendirilmesinde Mottaz ın orijinal güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma faktörleri kullanılmıştır(Mottaz,1981:520).

Anlamsızlaşma faktörü M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7 sorularından oluşmaktadır (M ile ifade edilecektir). Kendine yabancılaşma faktörü SE5, SE7, SE3, SE2 sorularından oluşmaktadır(SE ile ifade edilecektir), üçüncü ve son boyut olan güçsüzleşme ise kendi içinde 2 bölümde faktörize olmuştur. Bu ayrımı oluşturan P1,P2,P3,P7 soruları (PW ile ifade edilecek) mottaz ın güçsüzlük tanımına denk gelmektedir. (Mottaz,1981:521) Farklı bir faktöre yüklenen P3,P5 ve P6 soruları ise Blauner (1964) güçsüzlüğün sebepleri üzerine yaptığı araştırmada bahsedilen kontrol etme ve özerklik (otonomi) gereksinmelerinin tatmininin yoksunluğundan oluşan güçsüzlük hissi olarak tanımlanabilir(Arikian,2001:41). Bu durumda P3,P5,P6 sorularının yüklendiği faktörü özerklik yoksunluğu güçsüzlüğü olarak isimlendirebiliriz(PO ile ifade edilecek). Bu dört madde yabancılaşma nın %54 ünü açıklamaktadır.

5.3.2. Bağlılık Ölçeği faktör yükleri

Meyer ve Allen ın üç boyutlu Örgütsel bağlılık skalası faktör analizinde 0,772 KMO değeri ve 0,000 sig. Değeri ile faktör analizine uygunluk göstermiş ve üç faktöre yüklenmiştir. Duygusal bağlılık faktöründen DB1, DB2, DB5 ve DB7 soruları çıkarılarak kalan 3 soru duygusal bağlılık faktörüne, Devam bağlılığından DVB6 kodlu soru çıkarılarak kalan 5 soru devam bağlılığı faktörüne, Normatif bağlılık bölümünden de NB1, ve NB 3 soruları çıkarılarak kalan sorular normatif bağlılık faktörüne yüklenmiştir. Bu

şekilde yüklemeler sonucunda Elde edilen üç faktör çalışanların örgütsel

Tablo 5-4 Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK FAKTÖR ANALİZİ

	FAKTÖR		
	1	2	3
NB5	,859		
NB7	,837		
NB4	,772		
NB6	,723		
NB2	,474		
DVB4		,824	
DVB3		,804	
DVB2		,749	
DVB5		,733	
DVB1		,553	
DB4			,835
DB3			,738
DB6			,715

ÇIKARIM METODU: Temel bileşen analizi.

ROTASYON METODU: Kaiser Normalizasyonlu Varimax.

- a. Bu üç faktör çalışanların toplam bağlılıklarının %61.4 ünü açıklamaktadır.

bağlılıklarının toplam varyansının %61.4 ünü açıklamaktadır.

5.3.3. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi Ölçekleri faktör yükleri

İşten ayrılma eğilimi ve iş tatmini birlikte faktörize edildiğinde kendi gruplarındaki faktörlere düzenli ve kayıpsız olarak ayrılmaktadır. 0,78 KMO değeri faktör analizi için uygundur. Bu iki faktör toplam varyansın %54.22 sini açıklamaktadır.

Tablo 5-5 İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi Faktörlerini Yükleri

İŞ TATMINI VE İŞTEN AYRILMA FAKTÖRLERİ

	FAKTÖR	
	1	2
TAT14	,781	
TAT3	,761	
TAT5	,748	
TAT8	,744	
TAT13	,718	
TAT10	,712	
TAT11	,705	
TAT9	,675	
TAT2	,657	
TAT12	,612	
TAT1	,566	
TAT6	,540	
TAT4	,520	
TAT7	,483	
ISAY3		,856
ISAY4		,839
ISAY2		,826
ISAY6		,808
ISAY5		,781
ISAY8		,762
ISAY7		,716
ISAY1	-,405	,642

ÇIKARIM METODU: Temel bileşen analizi.

ROTASYON METODU: Kaiser Normalizasyonlu Varimax.

- a. Bu iki faktör toplam varyansın %54.22 sini açıklamaktadır.

5.4. Güvenilirlik değerleri

Önceki bölümde ifade edildiği şekliyle yüklenen faktörler için yapılan Alpha Cronbach güvenilirlikleri aşağıdaki gibidir.

Ölçek	Vakaların N tanesi	Soruların N tanesi	Çıkarılan Soru Sayısı	Alpha Chronbach
Yabancılaşma	111	18	3	0,78
Örgütsel bağlılık	103	13	7	0,79
İşten Ayrılma Eğilimi	97	8	-	0,92
İş Tatmini	91	14	-	0,92

Tüm alfa değerleri 0,7 üzerinde olduğundan ölçek mevcut halinde araştırma yapılabilmesi için uygun bulunmuştur.

5.5. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve Korelasyon değerleri

Medeni hal ve cinsiyet analizden çıkarılmışlardır çünkü boşanmışlar ve bayanlar için yeterli örneklem boyutlarına ulaşılamamıştır. Ayrıca "bu iş yerinde çalışma süresi" ve toplam çalışma süresi" parametreleri de yaş ile olan yüksek korelasyonlarından dolayı analiz dışı bırakılmıştır. Kısmi korelasyon analizleri yaşın daha önemli bir parametre olduğunu gösterdiğinden çoklu kollinearlik problemini ortadan kaldırmak için çalışma süreleri ile ilgili sorular analiz dışında bırakılmışlardır.

Tablo 5-6 TÜM DEĞİŞKENLERİN KORELASYONU

KORELASYON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1 – M	1	,189(*)	,276(**)	0,16	,599(**)	-0,16	-,247(**)	-,379(**)	-,352(**)	,363(**)	-,347(**)	-0,02	0,02	-0,03	-0,04	-0,04	0,09	-0,02	0,09
2 – PW		1	,210(*)	,437(**)	,712(**)	-,180(*)	-0,14	-,319(**)	-,340(**)	,272(**)	-,519(**)	0,08	-0,03	0,13	-0,05	0,04	0,12	-0,1	-0,08
3 – PO			1	0,09	,620(**)	-,225(*)	,190(*)	-,204(*)	-0,12	0,11	-0,17	-0,01	-0,13	0,05	-0,15	-0,05	-0,06	-0,07	-0,11
4 – SE				1	,658(**)	-0,08	-,273(**)	-,472(**)	-,368(**)	,396(**)	-,615(**)	-0,06	-0,07	0,1	-0,09	-0,01	-0,1	-,240(*)	-0,16
5 – ALIEN4					1	-,246(**)	-0,16	-,520(**)	-,451(**)	,433(**)	-,639(**)	0	-0,09	0,1	-0,13	-0,02	0,02	-0,17	-0,1
6 – DB						1	-0,13	,208(*)	,626(**)	-,242(*)	0,13	-,252(**)	-0,14	-0,07	-,283(**)	-0,15	-,287(**)	-0,18	-0,12
7 – DVB							1	-,369(**)	,612(**)	-,325(**)	,248(*)	0,08	-0,07	-0,15	0,01	-0,07	0,09	0,01	-0,1
8 – NB								1	,765(**)	-,528(**)	,552(**)	-0,1	0,04	-0,15	0,13	-,210(*)	0,09	0,17	0,05
9 – BAGL									1	-,503(**)	,423(**)	-,221(*)	-0,12	-,212(*)	-0,1	-,208(*)	-0,14	-0,05	-0,06
10 – IAE										1	-,440(**)	0,04	-0,03	,249(*)	0	0,12	-0,03	0,04	0
11 – TAT											1	-0,02	0,15	-0,12	0,18	-0,01	0,08	0,2	,219(*)
12 – CINSİYET												1	,405(**)	,241(**)	,454(**)	,557(**)	,357(**)	,485(**)	,314(**)
13 – YAS													1	-0,16	,505(**)	0,16	,581(**)	,708(**)	,389(**)
14 – MEDENİHAL														1	0,12	,353(**)	-0,1	-0,05	0,09
15 – AYLIKGEL															1	,498(**)	,659(**)	,603(**)	,597(**)
16 – EGİTİM																1	0,18	,242(*)	,475(**)
17 – BUKURCAL																	1	,681(**)	,350(**)
18 – TOP_CAL																		1	,383(**)
19 - GOREV																			1

* Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlıdır (2-uçlu).

** Korelasyon 0,01seviyesinde anlamlıdır (2-uçlu).

M = Anlamsızlaşma ; PW= Gücsüzleme ; PO=Özerklik Yoksunluğu ; SE= Kendine Yabancılaşma ; ALIEN4= yabancılaşmanın toplu değeri ; DB = Duygusal Bağlılık ; DVB = Devam Bağlılığı ; NB = Normatif Bağlılık ; BAGL = Bağlılık Ölçeğinin Toplam değeri ; IAE = İşten ayrılma eğilimi ; TAT = İş Tatmini ; AYLIKGEL= Aylık gelir ; BUKURCAL = Bu Kurumda Çalışma süresi ; TOP_CAL = Toplam Çalışma süresi

5.6. Yapısal model

Teorik model Tablo 2'de belirtildiği şekilde dir. Korelasyon tablosu ve toplu regresyonların sonuçları da göz önünde bulundurularak demografik faktörlerin kendi aralarında, araştırma değişkenlerinin de kendi aralarında anlam ifade edecekleri görülmektedir.

Kavramsal modeldeki tüm ilişkiler lineer regresyon analizi ile test edilmiştir. Regresyon yapılırken SPSS programının “backward” (geriye doğru) seçeneği kullanılmıştır. Bu seçenekte program başlangıç olarak verilen tüm bağımsız değişkenlerle modeli kurmakta daha sonra modeldeki “p” değeri en yüksek, en az anlamlı değişkeni modelden çıkararak tekrar aynı işlemi yapmaktadır. Program tüm değişkenler anlamlı bağlantılar ifade ettiğinde durmaktadır.

Örgütsel bağlılığın boyutlarının ayrı ayrı bağımlı değişken alınarak yabancılaşma faktörlerinin bağımsız değişken olarak tanımlandığı lineer regresyon analizinde duygusal bağlılık (DB değişkeni) bağımlı, yabancılaşma boyutları PW, PO ,M,SE bağımsız değişken tanımlanmıştır. Düzeltilmiş R^2 nin geriye doğru tapılan iterasyonlardaki en iyi değeri 0,053 gibi çok düşük bir değerde kaldığından modele değişken eklenmiştir. Modele demografik faktörler, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi de eklendikten sonra yapılan regresyonda düzeltilmiş R^2 nin maksimum değeri 0,212 ile IAE, PW, GOREV, AYLIKGEL değişkenleriyle sağlanmıştır. Bu modeldeki değişkenlerin β değerleri tablo 9 da belirtildiği gibidir. Örgütsel bağlılığın duygusal boyutuna en çok etki eden değer $\beta=-0,464$, $t=-3,7$, $p= 0,000$ ile Aylık gelir seviyesidir. İşten ayrılma eğilimi $\beta=-0,25$, $t=-2,5$, $p= 0,013$ ile ikinci etkendir. Duygusal bağlılık üzerindeki üçüncü derecede etkili değişken çalışanın görevidir $\beta= , 215$, $t= 1,74$, $p= 0,085$ ve yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutu $\beta= -0,161$, $t= -1,58$, $p= ,118$ şeklinde etkendir.

Tablo 5-7 DB , DVB ve NB Bağımlı değişken, diğer tüm değişkenler bağımsız tanımlanarak alınan en yüksek R² değerleri veren modellerin ikili regresyonları tablosu

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken DB		Bağımlı Değişken DVB		Bağımlı Değişken NB	
	Beta	t	Beta	t	Beta	t
PW	-0,161	-1,580	-	-	0,144	1,250
PO	-	-	0,231	2,114*	-0,194	-2,173*
SE	-	-	-0,219	-1,896	-0,239	-1,98*
EĞİTİM	-	-	-	-	-0,214	-2,466*
AYLIK GEL	-0,464	-3,759**	0,166	1,293	-	-
GOREV	0,215	1,743	-0,233	-1,803	-	-
TAT	-	-	-	-	0,277	2,066*
İAE	-0,257	-2,536*	-0,327	-2,779**	-0,254	-2,28*
Model F	6,521**		4,410**		10,788**	
Model R ²	0,212		0,183		0,433	

Devam bağıllığının bağımlı değişken iken tüm diğer değişkenlerin bağımsız olduğu regresyon analizinde düzeltilmiş R² = 0,183 olduğu F=4,41 ρ = 0,001 değeri ile varyansı açıklama miktarı düşük olsa da anlamlı bir modeli ifade etmiştir.

Normatif bağıllığın bağımlı değişken iken tüm diğer değişkenlerin bağımsız olduğu regresyon analizinde düzeltilmiş R² nin 0,433 olduğu modelde F=10,788 ρ =0,000 değeri ile varyans açıklanmıştır. Etken faktörler, miktarları ve yönleri Tablo 9 da verilmiştir.

Yabancılaşmanın tespit edilen 4 boyutunun tümünün toplu değerini içeren ALIEN4 değişkeni bağımlı diğer tüm değişkenlerin bağımsız olduğu düzeltilmiş R^2 nin 0,489 $F=23,929$ $\rho=0,000$ olduğu modelde Etken faktörler, miktarları ve yönleri Tablo 10 da verilmiştir.

Tablo 5-8 Yabancılaşmanın Anlamsızlaşma M , Güçsüzleşme PW , Özerklik Yoksunluğu PO, Kendine Yabancılaşma SE ve Toplam Yabancılaşma ALIEN4 değişkenleri bağımlı diğer tüm değişkenler bağımsız tanımlanarak yapılan ikili regresyon sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken ALIEN4 (Yabancılaşma)		Bağımlı Değişken M (Anlamsızlaşma)		Bağımlı Değişken PW (Güçsüzleşme)		Bağımlı Değişken PO (Özerklik Yoksunluğu)		Bağımlı Değişken SE (Kendine Yabancılaşma)	
	Beta	t	Beta	t	Beta	t	Beta	t	Beta	t
TAT	-0,574	-5,863**	-0,206	-1,688	-0,664	-5,972**	-0,159	-1,192	-0,416	-3,780
IAE	0,175	1,732*	0,368	3,004**	-	-	-	-	-	-
NB	-	-	-	-	0,118	1,041	-0,264	-1,916	-0,234	-2,056*
DVB	-	-	-	-	-	-	0,169	1,458*	-0,113	-1,177**
EGITIM	-	-	-0,143	-1,176	-	-	-	-	-	-
GOREV	-	-	0,281	2,326*	-	-	-	-	-	-
BUKURCAL	-	-	-	-	0,108	1,159	-	-	-	-
MEDENİHAL	0,129	1,475	-	-	0,133	1,389	0,107	0,945	0,125	1,325
AYLIKGEL	-	-	-	-	-	-	-0,161	-1,455	-	-
Model F	23,929**		6,345**		12,245**		3,006*		12,845**	
Model R^2	0,489		0,229		0,385		0,122		0,397	

Yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutunun bağımlı değişken, diğer tüm değişkenlerin bağımsız olduğu lineer regresyon analizinde düzeltilmiş R^2 nin 0,229 olduğu modelde $F=6,345$ $\rho=0,000$ etken faktörler, miktarları ve yönleri Tablo 10 da gösterilmiştir.

Yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutunun bağımlı değişken, diğer tüm değişkenlerin bağımsız olduğu lineer regresyon analizinde düzeltilmiş R^2 nin 0,385 olduğu modelde $F=12,245$ $\rho=0,000$ etken faktörler, miktarları ve yönleri Tablo 10 da gösterilmiştir.

Yabancılaşmanın özerklik yoksunluğundan kaynaklanan güçsüzleşme boyutunun bağımlı değişken, diğer tüm değişkenlerin bağımsız olduğu lineer regresyon analizinde düzeltilmiş R^2 nin 0,122 olduğu modelde $F=3,0$ $\rho=0,017$ etken faktörler, miktarları ve yönleri Tablo 10'da gösterilmiştir.

Kendine yabancılaşma boyutunun bağımlı değişken iken tüm diğer değişkenler bağımsız tanımlanarak yapılan lineer regresyon analizinde düzeltilmiş $R^2 = 0,397$, $F=12,877$ $\rho=0,000$ değerlerini üreten model Tablo 10 da verilmiştir.

İşten ayrılma eğilimi bağımlı değişken diğer tüm değişkenler bağımsız değişken olarak tanımlanarak yapılan lineer regresyon analizinde düzeltilmiş $R^2 = 0,503$, $F=10,105$ $\rho=0,000$ değerlerini üreten modelin açıklama yönleri ve oranları Tablo 11 da verilmiştir.

İş tatmini bağımlı değişken diğer tüm değişkenler bağımsız değişken olarak tanımlanarak yapılan lineer regresyon analizinde düzeltilmiş $R^2 = 0,598$, $F=12,877$ $\rho=0,000$ değerlerini üreten modelin açıklama yönleri ve oranları Tablo 11 da verilmiştir.

Tablo 5-9 İşten Ayrılma Eğilimi (IAE) ve İş Tatmini (TAT) Bağımlı, tüm diğer değişkenler bağımsız lineer regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken IAE		Bağımlı Değişken TAT	
	Model 8		Model 7	
	Beta	t	Beta	t
DB	-0,148	-1,600	-	-
DVB	-0,231	-2,597*	-	-
NB	-0,297	-2,794**	0,253	2,55*
IAE	-	-	-0,162	-1,527
TAT	-0,169	-1,599	-	-
PW	-	-	-0,374	-4,02**
SE	-	-	-0,159	-1,521
M	0,262	2,877**	-0,150	-1,725
MEDENİHAL	0,142	1,626	0,094	1,164
AYLIKGEL	-0,168	-1,559	0,207	1,693
TOP_CAL	0,136	1,297	0,204	1,923*
BUKURCAL	-	-	-0,279	-2,015*
Model F	10,105**		12,877**	
Model R ²	0,503		0,598	

5.7. Hipotez testleri

- Hipotez 1a: İş tatmini arttıkça örgütsel yabancılaşma azalır.

Güçsüzleşme ile iş tatmini arasında ise $\beta = -0,664$, $t = -5,972$, $\rho = ,000$ oldukça kuvvetli, negatif, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Kendine yabancılaşma ile iş tatmini arasında $\beta = -0,416$, $t = -3,78$, $\rho = ,000$, kuvvetli negatif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yabancılaşmanın diğer iki boyutu ile iş tatmini arasında hem zayıf hem de istatistiksel olarak çok anlamlı olmayan ilişkiler tespit edilmiştir.

Ayrıca yabancılaşmanın tüm etkenlerinin toplamını taşıyan değişkenle iş tatmini arasında düzeltilmiş $R^2 = 0,489$, $F = 23,929$, $\rho = ,000$ değerleri anlamlı ve yüksek bir modelde $\beta = -0,574$, $t = -5,863$, $\rho = ,000$ değerlerinde çok yüksek ve anlamlı negatif ilişki tespit edilmiştir.

Hipotez 1a kabul edilmiştir.

- Hipotez 1b: İş tatmini arttıkça işten ayrılma eğilimi azalır.

İş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasında tespit edilen zayıf negatif ilişki $\beta = -0,169$, $t = -1,599$, $\rho = 0,115$ 0,05 güvenlik aralığında anlamlı bulunmamıştır.

Araştırma hipotez 1b yi kabul veya ret edebilecek anlamlı bir sonuç üretmemiştir.

- Hipotez 1c: İş tatmini arttıkça örgütsel bağlılık da artar.

Örgütsel bağlılığın sadece normatif bağlılık boyutunda $\beta = 0,277$, $t = 2,066$, $\rho = 0,042$ değerlerinde 0,05 anlam seviyesinde pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Hipotez 1c kabul edilmiştir.

- Hipotez 2a: Örgütsel bağlılık arttıkça örgütsel yabancılaşma azalır.

Yabancılaşmanın Özerklik yoksunluğundan kaynaklanan güçsüzlük boyutuyla normatif bağlılık arasında $\beta = -0,264$, $t = -1,916$, $\rho = 0,06$ zayıf negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutuyla normatif bağlılık arasında $\beta = -0,234$, $t = -2,056$, $\rho = 0,044$, $0,05$ düzeyinde zayıf negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Hipotez 2a kabul edilmiştir.

- Hipotez 2b: Örgütsel bağlılık arttıkça işten ayrılma eğilimi azalır.

İşten ayrılma eğilimi ile Devam bağlılığı arasında $\beta = -0,231$, $t = -2,597$, $\rho = 0,012$, negatif bir ilişki, normatif bağlılık arasında ise $\beta = -0,297$, $t = -2,794$, $\rho = 0,007$ yine negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Hipotez 2b kabul edilmiştir.

- Hipotez 2c: Örgütsel bağlılık arttıkça iş tatmini de artar.

İş Tatmini işe Normatif bağlılık arasında $\beta = 0,253$, $t = 2,550$ değinde $\rho = 0,013$ güvenlik aralığında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Hipotez 2c kabul edilmiştir.

- Hipotez 3a: Kıdem arttıkça örgütsel yabancılaşma azalır.

Araştırma hipotez 3a yi kabul veya ret edebilecek anlamlı bir sonuç üretmemiştir.

- Hipotez 3b: Kıdem arttıkça örgütsel bağlılık da artar.

Araştırma hipotez 3b yi kabul veya ret edebilecek anlamlı bir sonuç üretmemiştir.

- Hipotez 3c: Kıdem arttıkça iş tatminini de artar.

Bu kurumda çalışma süresi işe iş tatmini arasında $\beta = -0,279$, $t = -2,015$, $\rho = 0,048$ seviyesinde anlamlı negatif ilişki tespit edilmiştir. Bu durum anket katılımcılarını “bu kurumda çalışma süresi” arttıkça iş tatminlerinin azaldığını göstermektedir.

Hipotez 3c ret edilmiştir.

- Hipotez 3d: Kıdem arttıkça işten ayrılma eğilimi azalır.

Araştırma hipotez 3d yi kabul veya ret edebilecek anlamlı bir sonuç üretmemiştir.

- Hipotez 4a: Eğitim seviyesi arttıkça örgütsel yabancılaşma azalır.

Araştırma hipotez 4a yi kabul veya ret edebilecek anlamlı bir sonuç üretmemiştir.

- Hipotez 4b: Eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık azalır.

Normatif bağlılıkla eğitim arasında $\beta = -0,214$, $t = 2,066$, $\rho = 0,016$ zayıf negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Hipotez 4b kabul edilmiştir.

- Hipotez 4c: Eğitim seviyesi arttıkça iş tatminini de artar.

Araştırma hipotez 4c yi kabul veya ret edebilecek anlamlı bir sonuç üretmemiştir.

- Hipotez 4d: Eğitim seviyesi arttıkça işten ayrılma eğilimi azalır

Araştırma hipotez 4d yi kabul veya ret edebilecek anlamlı bir sonuç üretmemiştir.

Hipotez testlerini sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5-10 Hipotez Testleri Sonuç Tablosu

Hipotez	B	t	p	sonuç
Hipotez 1a: İş tatmini arttıkça örgütsel yabancılaşma azalır.	-0,57	-5,8	,000	kabul
Hipotez 1b: İş tatmini arttıkça işten ayrılma eğilimi azalır.	-0,169	-1,59	,115	anlamsız
Hipotez 1c: İş tatmini arttıkça örgütsel bağlılık da artar. (Normatif Bağ.)	0,277	2,066	0,042	kabul
Hipotez 2a: Örgütsel bağlılık arttıkça örgütsel yabancılaşma azalır.	-0,264	-1,916	0,06	Kabul
Özerk yok. Güçsüzlüğü ile Normatif b. arasında	-0,234	-2,056	0,044	kabul
Kendine yabancılaşma ile Normatif Bağlılık arasında				
Hipotez 2b: Örgütsel bağlılık arttıkça işten ayrılma eğilimi azalır.	-0,231	-2,597	0,012	Kabul
Devam bağlılığı ve normatif bağlılık	-0,297	-2,794	0,007	kabul
Hipotez 2c: Örgütsel bağlılık arttıkça iş tatmini de artar. (Normatif B.)	0,253	2,550	0,013	kabul
Hipotez 3a: Kıdem arttıkça örgütsel yabancılaşma azalır.				anlamsız
Hipotez 3b: Kıdem arttıkça örgütsel bağlılık da artar.				anlamsız
Hipotez 3c: Kıdem arttıkça iş tatminini de artar.	-0,279	-2,015	0,048	ret
Hipotez 3d: Kıdem arttıkça işten ayrılma eğilimi azalır.				anlamsız
Hipotez 4a: Eğitim seviyesi arttıkça örgütsel yabancılaşma azalır.				anlamsız
Hipotez 4b: Eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık azalır.	-0,214	2,066	0,016	kabul
Hipotez 4c: Eğitim seviyesi arttıkça iş tatminini de artar.				anlamsız
Hipotez 4d: Eğitim seviyesi arttıkça işten ayrılma eğilimi azalır				anlamsız

Ara değişkenlerin tespiti için önce ikili lineer regresyonlar yapılmış daha sonra bu regresyon analizlerine diğer değişkenler eklenerek ikili regresyonda anlamlı olan ancak tüm değişkenler girdiğinde anlamını yitiren değişkenler tespit edilmiştir(Baron and Kenny, 1986:1175).

Yapılan tüm lineer regresyon analizlerinin ayrı tablolarda takibi karışık olacağından anlamlı değerlerin tümünü araştırma modelinin geometrik yapısını da göz önünde bulundurarak tablo 13 de görüldüğü şekilde ifade edebiliriz.

Tablo 5-11 İkili Regresyon Sonuçları

	DB	DVB	NB
PW	X	X	X
PO	B = -0,225, p=0,013	B = -0,311, p=0,001	X
M	X	B = -0,282, p=0,003	B = -0,317, p=0,000
SE	X	B = -0,252, p=0,011	B = -0,425, p=0,000

BAĞLILIK
Duygusal B DB
Devam B. DV
Norm B. NB

	İAE
DB	X
DVB	B = -0,264, p=0,005
NB	B = -0,416, p=0,000

YAB + BAĞ. -> İAE
(M) B=0,282, P=0,001
(DVB) B=-0,226 P=0,011
(NB) B=-0,314, P=0,002

Yabancılaşma
Güçsüzleşme PW
Güçsüz – Özerk PO
Anlamsız M
Kend. Yab SE

	İAE
PW	X
PO	X
M	B = 0,337, p=0,000
SE	B = 0,373, p=0,000

YAB + TAT. -> İAE
(M) B=0,252, P=0,006
(SE) B=0,223 P=0,041

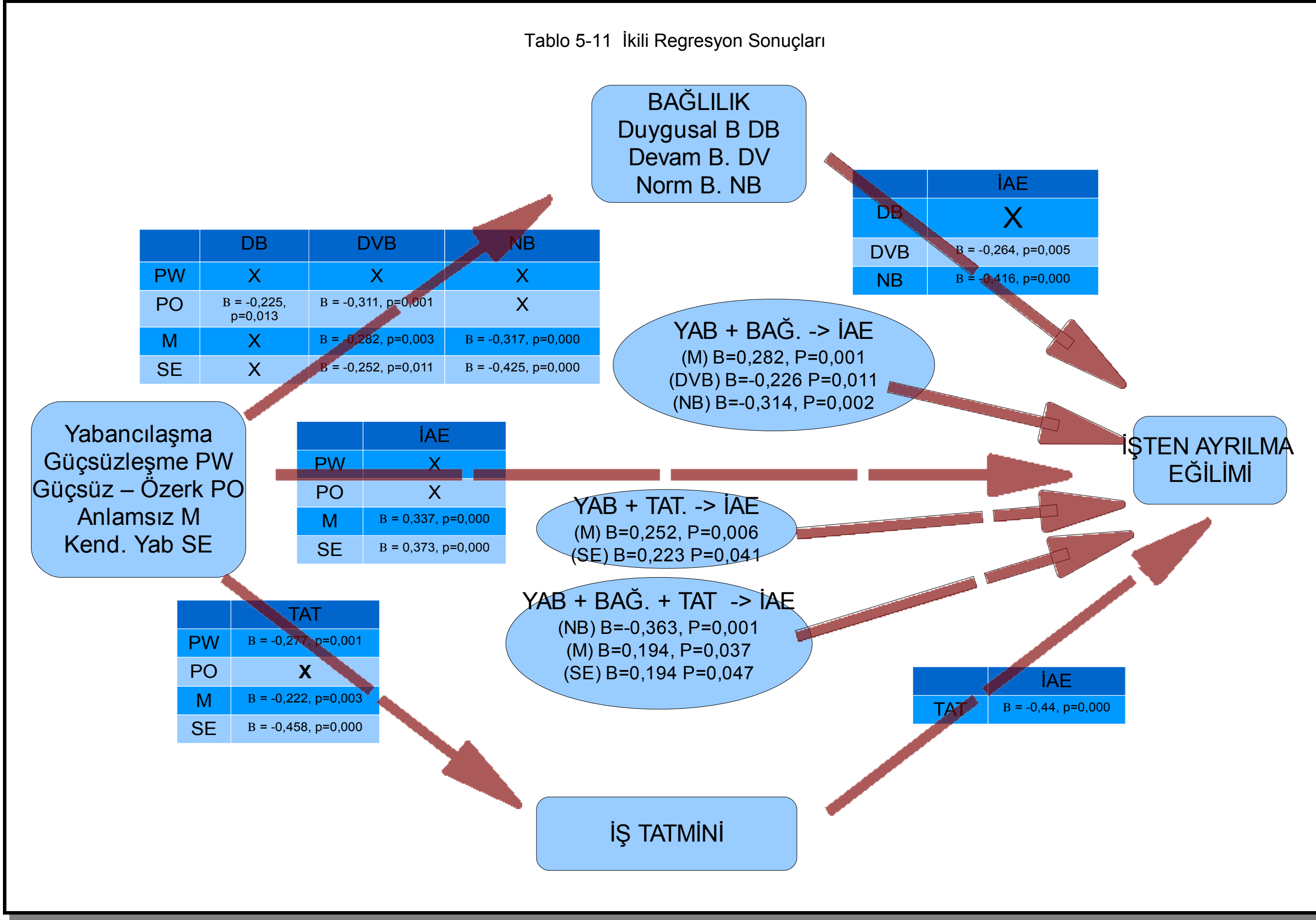
YAB + BAĞ. + TAT -> İAE
(NB) B=-0,363, P=0,001
(M) B=0,194, P=0,037
(SE) B=0,194 P=0,047

	TAT
PW	B = -0,277, p=0,001
PO	X
M	B = -0,222, p=0,003
SE	B = -0,458, p=0,000

	İAE
TAT	B = -0,44, p=0,000

İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ

İŞ TATMİNİ



6. SONUÇ, GÖRÜŞ, ve ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı katılımcı firmanın GEBZE'deki fabrikasında yabancılaşma faktörleri üzerine tanımlayıcı bir çalışma yapmaktır. Yabancılaşma ile birlikte yabancılaşma ve faktörlerine bağlantılarını inceleyebilmek için literatürde kabul görmüş ölçeklerden iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ile ilgili ölçümler yapılmıştır. Kavramsal modelin açıklandığı bölümde de listelendiği gibi araştırmada yabancılaşma ile kişisel özellikler, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğiliminin ilişkileri araştırılmıştır.

Ayrıca araştırma modelinin tasarımı bireyin yabancılaşma , örgütsel bağlılığın zayıflaması ve işten ayrılma eğilimi oluşması veya yabancılaşma , iş tatminsizliği ve işten ayrılma eğilimi oluşması gibi bir sebep sonuç süreci geçirdiği varsayılmıştır. Modeli oluştururken kullanılan bu varsayım yabancılaşma nın kuramsal olarak bireyin aidiyeti ile ilgili çok temel bir duygu olması ve iş yerinde en önce ortaya çıkıp diğer duygu ve davranışlara sebep olabilecek bir unsur olduğu düşünülmüştür. Araştırma kapsamında yapılan ara değişken değerlendirilmesiyle yabancılaşmanın diğer değişkenlerle ilişkisinin tam olarak bu şekilde olmadığı tespit edilmiştir.

6.1. Araştırma bulgularının değerlendirilmesi

6.1.1. Yabancılaşma'nın sebepleri

Araştırmada yabancılaşma dört ana faktöre ayrılmıştır. Aslında faktör analizi sırasında yabancılaşma faktörleri kendi sınıflarına ayrılmış ölçekteki ters kodlu sorular ayrı bir faktöre toplanmıştır. Bu durum dördüncü bir faktör oluşmasına sebep olmuştur. Ters kodlu sorular güçsüzleşme boyutundan 3 soru (P3,P5 ve P6), ve kendine yabancılaşma boyutundan 3 sorudur (SE1,SE4,SE6). Bu soruların tamamını eleyerek devam etmemiz durumunda ölçekten atılacak toplam soru sayısı ölçekteki soruların yarısını

gececeğinden anlam olarak daha yakın olduğu tespit edilen güçsüzleşme ile ilgili sorular bırakılarak kendine yabancılaşma ile ilgili olanlar araştırmadan çıkarılmıştır. Bu şekilde oluşturulan yeni faktör yine güçsüzleşme ile ilgili ancak bireyin özerklik ihtiyacı ile ilgili ifadelerden oluştuğu için Blauner (1964) ın güçsüzleşme tanımlamasında kullandığı sınıflandırmadaki özerklik ihtiyacından kaynaklanan güçsüzleşme adıyla güçsüzleşmenin bir alt boyutu, ikinci bir çeşit güçsüzleşme tanımlanmıştır.

Araştırmanın ilerleyen aşamalarında yabancılaşma boyutlarının diğer değişkenlerle regresyonlarının incelenmesi aşamasında anlamlı bulunduğu durumlar olsa da bu yeni üretilen güçsüzleşme boyutunun ilişki içinde olduğu değişkenlerde varyansı etkileme oranının hep düşük seviyelerde kaldığı görülmüştür.

Güçsüzleşme skalasındaki ters kodlu soruların ayrı bir faktöre yükleme yapmalarının bu soruların sorulma şekillerinden ve anketin tasarımından kaynaklanabilir. Araştırmanın örneklemini oluşturan mavi yakalı çalışanlar bir soru listesinde pozitif veya negatif yönde sorular cevaplarken soruların genel trendine ters bir soruyla karşılaştıklarında sorunun ters kodlu olduğunu anlamayarak hatalı cevap işaretleyebilirler. Veya sorunun ters kodlu olması anketi cevaplayan kişide önceki trendden kaynaklan duygusal bir tepki ile normalde işaretleyeceğinden daha yüksek bir seviye işaretlemesine sebep olabilir. Yapılan araştırmada kullanılan Clifford J. Mottaz ın 1981 de geliştirdiği ve 1300 çalışan üzerinde uyguladığı güvenilirliği kanıtlı ve yüksek bir anket olduğu için bu konuda anketin bütünlüğüne müdahale edilmemiştir. Ancak çıkan sonuçlarda diğer değişkenlerle çok yüksek etkileme seviyeleri bulunmayan bir faktör oluşturması bu konuda ileri de yapılacak araştırmalarda özellikle alt eğitim gruplarındaki uygulamalarda kişilerin belirli konulardaki fikirleri alınırken konuların ve yönelimlerin ankette birlikte toplu ve aynı yönlerde tasarlanması, çok karmaşık konuların kısa anketlerle ve detaylı sorularla tespit edilmeye çalışılmaması uygun olur.

Yabancılaşma kendisini oluşturan 4 faktörü (güçsüzleşme, özerklik

yoksunluğu güçsüzleşmesi, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma) ile ayrı ayrı ve dört faktörün toplamından oluşan toplu yabancılaşma değişkeni olarak ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Toplu değerlendirmede kurulan model ile tüm değişkenlerin toplamı ile yapılan regresyonda yabancılaşmaya en yüksek etkisi olan etkenin İş tatmini olduğu görülmüştür. (Huang 2006:109-110) Faktörlerin ayrı ayrı değerlendirilmesi ise Anlamsızlaşma sebepleri arasında işten ayrılma eğilimi, şirket içindeki pozisyon ve iş tatmini sırasıyla etkindir. Güçsüzleşme boyutuna etki eden faktörler $\beta = -0,664$ ile İş tatmini çok önemli bir etken olarak öne çıkmaktadır. Burada önemli olabilecek bir değerlendirme de Normatif bağlılığın çok yüksek olmasa da ($\beta = 0,118$) güçsüzleşmeyi artırması ile ilgili bulgudur. Marx'ın kuramsal olarak iddia ettiği kurumsal yapıların bireyleri güçsüzleştirilmesi ile ilgili bir kanıt olarak bu durumu kabul edebiliriz. Güçsüzleşmeye etki eden bağlılık etkeninin Normatif bağlılık olması da ayrıca örgütsel bağlılık boyutları arasındaki anlamı açısından önemlidir (Bacharach and Aiken 1979:863).

Güçsüzleşmenin Özerklik yoksunluğundan kaynaklanan faktöründe ise yine devam bağlılığının etkisi gözlemlenmektedir.

Kendine yabancılaşma boyutunu etkenleri arasında $\beta = -,416$ ile en yüksek ve anlamlı pay yine iş tatmininin olmuştur. Bunu anlam ve güç olarak normatif bağlılık ve devam bağlılığı takip etmektedir. Normatif bağlılığın kendine yabancılaşma boyutunu azaltıcı etkisi ile güçsüzleşmeye yaptığı artırıcı etki birlikte değerlendirildiğinde Bireyin ait olduğu örgüte ve "normlarına" bağlılığı bireyi güçsüzleştirmekle beraber kendine yabancılaşma boyutunu azaltmaktadır şeklinde bir yoruma ulaşabiliriz. Bu sonuç yabancılaşma faktörlerinin örgütsel bağlılık açısından tamamen aynı yönlerde faktörleştirilemediğini gösterir. Yabancılaşma literatüründe bu güne kadar gelen disiplinler arası çalışmalar sonucunda ve özellikle Melvin Seeman'ın çabaları ve öncülüğüyle yabancılaşma literatüründeki değişen tanımlamalar idari ve sosyal bilimler açısından yabancılaşma faktörleri adı

altında beşe indirgenmiştir. Bu beş unsurun yabancılaşmayı yüksek oranda açıklayıcı etkenler olması gerekirken bu araştırmada bireyin örgüte normatif bağlılığının bireyi güçsüzleştirirken kendine yabancılaşma etkenini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Kendine yabancılaşma bireyin aidiyet hissini azalarak bireyi kendi kendisini tanımlayamayacağı bir duruma sürüklemesi olarak özetlersek kişinin çalıştığı örgüte karşı duyduğu bağlılığın bireyi güçsüzleştirirken aynı anda bireye bir amaç ve aidiyet vermesi ve bu yolla kendine yabancılaşmasını azaltmasından söz etmek mümkündür.

6.1.2. Yabancılaşma'nın sonuçları

Örgütsel bağlılık açısından araştırma modelindeki en kuvvetli etken yabancılaşma dır Yabancılaşmanın bu şekilde bağlılığı azaltıcı etkisi literatür incelemesinde de karşımıza çıkan bir olgudur. (Huang 2006:108) Yabancılaşan birey güçsüzleşmekte, hareketlerinin anlamını takip edememekte, ait olduğu kurumun doğrularını sorgular hale gelmektedir. Bu sorgulama süreci bireyin kendi doğrularını belirleyip içinde yaşadığı toplum, kültür veya örgütten farklı normlarla hayatına ve davranışlarına yön vermesi ile sonuçlanır. Bu süreç doğal bir ayrılık ve uzaklaşma , farklılaşma tanımıdır. Bu farklılaşma kaçınılmaz olarak bireyin bağlılık seviyesini düşürmektedir. (Banai and Probst 2004:387-388 ; Mottaz 1981:522)

Ayrı faktörler göz önünde bulundurulduğunda duygusal bağlılık güçsüzleşmeden, devam bağlılığı (GOREV ve işten ayrılma eğilimi nin yanı sıra) kendine yabancılaşma ve özerklik eksikliğinin getirdiği güçsüzleşmeden ve normatif bağlılık da yabancılaşmanın anlamsızlaşma dışındaki tüm faktörlerinden etkilenmektedir. Tüm işletmeler çalışanlarının bağlılığına önem verirler. Bu araştırma da da tespit edildiği üzere katılımcı fabrikada bağlılık konusunda yapılabileceklerden biri de bağlılığın sebeplerinin teşvik edilmesi, bağlılığı azaltan unsurların ortadan kaldırılmasıdır. Bu bulgular ışığında yönetim bağlılık üzerinde çok yüksek etkiye sahip olan yabancılaşma konusunda önleyici uygulamalar başlatmalıdır.

Yabancılaşmanın işletme içindeki sebeplerinin tespiti için atölyeler arasında öncelikle fiziksel faktörlerden başlayan bir inceleme yapılmalı atölyelerin ses, ısınma, titreşim, gürültü gibi fiziksel stres kaynaklarının kabul edilebilir düzeylerde olup olmadığı kontrol edilmelidir. Bundan sonra bölümlerin ve çalışanların iş yetiştirme baskısı, iş bölümü ve birlikte çalışma konularındaki belirsizlikler, örgütsel çatışma konularında problemleri olup olmadığı tespit edilmelidir. Bu tespitler sonucunda oluşacak yabancılaştırıcı etkenler listesinde tüm seviyeler kabul edilebilir düzeylere getirildikten sonra özellikle bu araştırmanın yapıldığı şirket gibi personel devri düşük ve ortalama çalışma süresinin yüksek olduğu işletmelerde iş zenginleştirme ve rotasyon gibi yabancılaşma ile mücadelede kalıcı bazı önlemler uygulamaya konulabilir.

6.1.3. Yabancılaşma ile İşten Ayrılma eğilimi arasındaki ara değişkenler

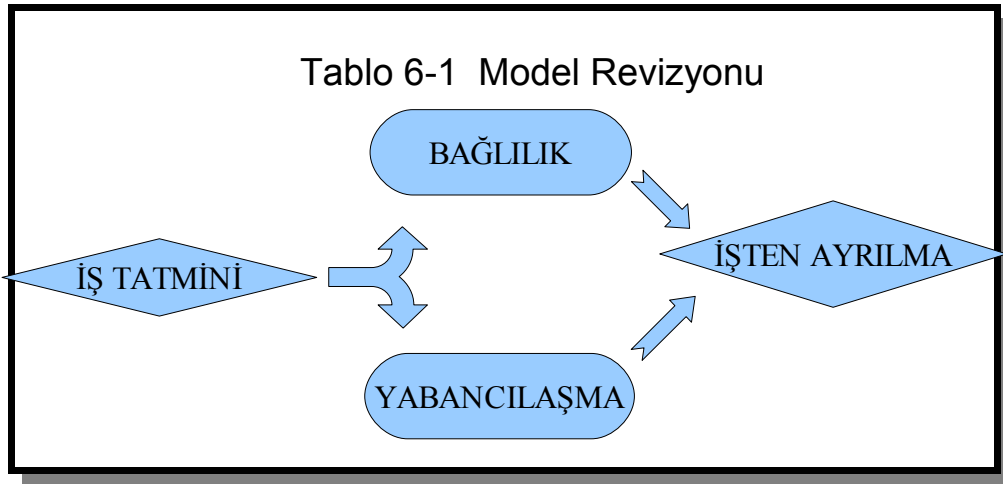
Yabancılaşma nın işten ayrılma eğilimi ile ikili regresyonunda Anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutları $\beta = 0,337$ ve $\beta = 0,373$ ile yüksek etki oranları göstermişlerdir. Ancak Yabancılaşma faktörlerinin bağıllık faktörleri ile birlikte işten ayrılma eğilimine etkisinin incelendiği lineer regresyon modelinde kendine yabancılaşmanın anlam ifade etmediği görülmüştür. ($p=0,095$, $p > 0,05$), bu durumda Kendine yabancılaşmanın işten ayrılmaya etkisinde örgütsel bağıllığın ara değişken olduğu tespitinde bulunabiliriz.

Bu aşamada ilginç bir başka konuya da dikkat etmek gerekir. Yabancılaşma faktörlerinin işten ayrılma eğilimine olan etkisi incelendiğinde anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma faktörlerinin hem anlam hemde etki olarak ($\beta = 0,337$, $\beta = 0,373$) işten ayrılma eğilimine sebep olduğunu söyleyebiliriz. Ancak güçsüzleşme boyutu nun işten ayrılma eğilimine anlamlı etkisi tespit edilememiştir. Güçsüzleşmenin iş tatmini ve bağıllık (duygusal ve devam bağıllığı) konularına olan olumsuz etkileri düşünüldüğünde bu etkinin işten ayrılma eğilimi ile bağlantıda tamamen ortadan kalkmış olması

yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunun doğrudan işten ayrılmaya sebep olmadığı ancak işten ayrılmaya sebep olabilecek bağlılık ve iş tatmini gibi konuları etkilediği sonucu çıkarılabilir. İşten ayrılma kararı bireyin kendi hayatını iyileştirmek için aldığı bir çözüm kararıdır. Birey işten ayrılmaya toplam değerlendirmede kendisini daha memnun edeceği için karar verir. Yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutunun bireyi kendi hayatını iyileştirebileceği düşüncesinden uzaklaştıran bir etken olduğundan birey doğrudan böyle bir sonuca varamamaktadır. Güçsüzleşen birey birçok diğer konuda kendi adına karar veren insanlar tarafından yönetildiğinden işten ayrılmak gibi hayatının geneli açısından çok yüksek öneme sahip bir konuda karar almak konusunda da tereddütlü olacaktır. Güçsüzleşme önce bağlılığı azaltacak, İş tatminini azaltacak daha sonra bu etkilerin toplamı işten ayrılma eğilimine sebep olacaktır.

Aynı değerlendirmenin devamında benzer bir analiz yabancılaşma faktörleri ve iş tatminini birlikte işten ayrılmaya etkisinin test edildiği modelde de kontrol edilmiştir. Bu regresyondan çıkan sonuç anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutunun ikisinin de aynı yabancılaşmanın işten ayrılma eğilimine direk etkisinde olduğu gibi hemde benzer etki oranlarında işten ayrılmaya pozitif etkileridir.

İş tatmini doğrudan işten ayrılma eğilimine etkilidir ($\beta = -0,44$, $\rho = ,000$) ancak iş tatmini ile yabancılaşmanın 4 faktörünü birlikte değerlendirdiğimizde iş tatmini kurulan regresyon modelinde anlam ifade etmemektedir ($\beta = -0,177$, $t = -1,534$ $\rho = 0,128$). Bu beklenmedik sonuç iş tatminini yabancılaşmanın işten ayrılmaya etkisinde ara değişken olarak tanımlayamayacağımızı göstermektedir. Hatta β katsayıları o kadar yüksek ve güvenilirdir ki yabancılaşmanın (özellikle kendine yabancılaşma ve anlamsızlaşma) iş tatmininin işten ayrılmaya olan etkisinde ara değişken olduğu sonucuna varabiliriz. Bu değerlendirme sonucunda araştırma modelini Tablo 14 de gösterildiği gibi revize etmek daha mantıklı olacaktır. Bu konuda yapılacak sonraki araştırmalar için daha uygun bir modeldir.



Bağlılık ile işten ayrılma eğiliminin bağlantısını test eden model $R^2 = 0,3527$ $p=0,000$ açıklama oranı ile normatif bağlılığın ve devam bağlılığının işten ayrılma eğilimini azalttığını tespit etmiştir. Aynı ilişki yabancılaşma faktörleri ile birlikte yapılan lineer regresyon modelinde de devam etmiştir. Bu surumda yabancılaşma aile bağlılık arasındaki yabancılaşmanın bağlılığı azaltan bir etken olması durumu onaylanmıştır. Revize edilen modelde bu durum göz önünde bulundurulmalıdır.

6.1.4. Tüm değişkenlerin birlikte işten ayrılma eğilimine etkileri

Yabancılaşma, bağlılık ve iş tatmini değişkenlerini bağımsız işten ayrılma eğiliminin bağımlı değişken olarak tanımlandığı lineer regresyon modelinde $R^2 = 0,325$ açıklama oranıyla kurulan modelde normatif bağlılık ($\beta = -0,363$) anlamsızlaşma ($\beta = 0,194$) ve kendine yabancılaşma ($\beta = 0,194$) ile işten ayrılmaya etki etmişlerdir. Bu analizden iş tatmininin ve güçsüzleşme boyutlarının anlam ifade edememeleri bu konuların araştırılan değişkenler arasında daha erken aşamalarda ortaya çıktığını ve diğer unsurlara sebep olduğunu düşündürmektedir.

6.2. Araştırmanın sınırları ve Bundan sonrası için Araştırma önerileri

İşletme biliminde iş tatmini ve örgütsel bağlılık çok azla incelenmiş ve çok boyutlu bir konudur. Yabancılaşma ise işletme dışında başlayan ve çok fazla etken faktörü olan direk işle bağlantılı olmayan bir konudur. Yabancılaşmanın işten ve örgütten kaynaklanan kısımlarını tespit edebilmek Marks ın kapitalizmi bireyi yabancılaşmakla suçladığı günden beri bilim adamlarının önemseydiği bir konu olmuştur. Yabancılaşmayı iş yerindeki etkenlerle tanımlamak bir anlamda sadece işten kaynaklanıyormuş gibi bir sonuç ifade edecektir. Araştırmamız bu kavramsal çelişki ve çatışmaların arasından katılımcı fabrikanın yönetimine çalışanlarının iş tatminlerini ve bağlılıklarını artırmak ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkenleri tespit ederek bu konudaki olası problemleri önceden tespit ederek yardımcı olmaktadır. Araştırmada en önemli kısıtlardan biri kullanılan ölçeklerin sınırlılığıdır. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda özellikle yabancılaşma konusunda hazır ölçek kullanmak yerine yeni ve geniş kapsamlı bir ölçek oluşturulmasıdır. Araştırmanın yapılacağı sektöre veya işletmeler grubuna göre hazırlanacak sorular ters kodlama içermemeli ve anketi dolduracak kişilerin düşük eğitim düzeyli ve “sabırsız” insanlar olabileceği varsayımı ile basit temel ifadelerle tasarlanmalıdır. Ankette sorulan soruların anlamları sorudan soruya çok büyük farklılıklar göstermemeli ama ankette ilerledikçe parça parça değişerek konular değişmelidir. Bu sayede arka arkaya sorulan memnuniyet ve iş tatmini ile ilgili soruların birbirlerini olumsuz etkilemeleri de engellenebilir. Önceki soruya kızan bir katılımcı bir sonraki soruyu “kızdırılmamış” haliyle cevaplayamayacaktır, önceki soruya verdiği cevabın etkisinde kalarak bir bias oluşturacaktır. Bu sebeple soruların araştırdığı konular anlam olarak yumuşak geçişlerle konu değiştirilmelidir.

İleride bu konuda yapılacak araştırmalarda araştırma modeli Tablo 14 deki gibi düzenlenmelidir. Derinlemesine yapılacak bir araştırmada bu araştırmada olduğu gibi tek bir şirket seçilirse çalışan sayısı 1500 üzerinde

olan ve demografik faktörler açısından daha geniş bir dağılım gösteren bir şirket seçilmesi sonuçların güvenilirliği üzerinde olumlu etki yaratacaktır.

6.3. SONUÇ

Yabancılaşma, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi ile bağlantılarının incelendiği bu araştırmada şirket yönetimine faydalı bir analiz sunulmaya çalışılmıştır. Çalışanlarını memnun ve bağlı bir şekilde çalışır durumda tutabilmek işten ayrılanları mümkün olduğunca çabuk ve işletmeye en az zararla ikame edebilmek işletme yönetiminin ve insan kaynaklarının önemli görevlerinden biridir. Bu süreçte işten ayrılma eğilimine yön veren parametrelerin yönetim tarafından bilinmesi bunlarla ilgili önlemler alınabilmesi ve bu konudaki maliyetlerin en aza indirilmesini sağlar. Bu araştırmanın bulguları yönetime bu konudaki çalışmalar ve önlemlerle ilgili bir başlangıç noktası belirleyebilir.

İşten ayrılma eğilimi ve sebepleri işletme açısından sadece bir problemi çözmek için değil bir yönetim süreci olarak algılanırsa bu konudaki maliyetler en aza inecektir. Bireyin aidiyeti ve işten aldığı doyum ile ilgili süreç içinde oluşan bu duygusal etkenlerin harekete dönmesi ve bireylerde bu konularda değişiklik yapılabilmesi hep bir süreç ve planlama işidir. Yabancılaşma, tatminsizlik gibi problemlerle yoğun olarak uğraşan bir işletme bu problemleri bir günde oluşturmadığı gibi bir günde de çözemeyecektir. Bu konularda belirlenecek politikalar zaman içinde sonuç verecek ve işletmeye fayda sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Acevedo G.A. (2005) "Turning Anomie on Its Head: Fatalism as Durkheim's Concealed and Multidimensional Alienation Theory "Sociological Theory, Vol. 23, No. 1 (Mar., 2005), pp. 75-85

Affinnih Y.H. (1997) " A Critical Reexamination of Alienation "the social science journal vol. 34/no. 3/1997

Aiken, M., and J. Hage. 1966. "Organizational Alienation: A Comparative Analysis." American Sociological Review Vol.31, No.4, (Aug.,1966), pp.497-507.

Altaş S.S. (2004) "İş Değerleri ,Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin Bireysel İş Performansı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerinde ki Etkisine Yönelik Bir Araştırma" Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi , (2004) Gebze

Appelbaum S.H. (1978) "Attitudes and Values: Concerns of Middle Managers" Training and Development Journal, October 1978 s 52-58

Archibald W.P. (1978) "Using Marx's Theory of Alienation Empirically" Theory and Society, Vol. 6, No. 1 (Jul., 1978), pp. 119-132

Arikian Phillips Veronica L. (2001) "A Model of Alienation From Nursing Work" Virginia Commonwealth University Richmond , Virginia (August,2001) Full Document

Aslan H. (2008) "Endüstri Meslek Liselerinde Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe ve Kuruma Karşı Yabancılaşma Düzeyleri" Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Teknoloji Eğitimi Anabilim Dalı, 2008-İstanbul

Bacharach S. B. and Aiken M. (1979) "The Impact of Alienation,

Meaninglessness, and Meritocracy on Supervisor and Subordinate Satisfaction" *Social Forces*, Vol. 57, No. 3 (Mar., 1979), pp. 853-870

Baltaş Acar ve Baltaş Zuhâl "Stres Ve Başağıkma Yolları", Remzi Kitabevi, 19. basım 1999, ISBN 975-14-0178-x

Banai M. and Weisberg J.(2003), "Alienation in State-Owned and Private Companies In Russia" ,*Scand. J. Mgmt.* 19 (2003) , pp.359–383

Banai M. , Reisel W.D. and Probst T.M. (2004) "A Managerial and Personel Control Model : Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary" *Journal of International Management* 10(2004) pp.375-392

Banai M. and Reisel W.D. (2007)"The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation" *Journal of World Business* 42 (2007) pp.463–476

Bao Y., Zhou K.Z. and Zhou N. (2005-2006) "Social alienation in atransitional economy :Antecedents and impact on attitude toward social reform"*Journal of Business Research* 59 (2006) pp.990–998

Baron M Reuben and Kenny A. David (1986) "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations " *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, Vol. 51, No. 6, 1173-1182

Behar R. (2007) "Endüstri İşletmelerinde Çalışma Koşullarının, İşğörenler Üzerindeki Yabancılaşma Etkisi ve Bir Uygulama" Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yüksek Lisans Programı,Yüksek Lisans Tezi (2007) İstanbul , Tezin Tam Metni

Berkman L.F. , Glass T. and Brissette I. and Seeman T.E.(2000) "From Social Integration to Health: Durkheim in The New Millennium"*Social Science & Medicine* 51(2000) pp.843-857

BonJean C.M. and Grimes M.D. (1970) "Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach" *Social Forces*, Vol. 48, No. 3 (Mar., 1970), pp. 365-373

Blacks academy Dec 2002 <http://www.blacksacademy.com>, Report On The 1960 paper of Robert Blauner "Alienation and Freedom" s: 1-9

Brinker P.A. and Crim E.F. (1982) "Resignation as a Response to Alienation in a Depressed Rural Area" *American Journal of Economics and Sociolog* Vol. 41, No. 2

Büyükyılmaz O., (2007), "İşletmelerde yabancılaşmanın sosyo-psikolojik etkileri ve türkiye taşkömürü kurumunda bir uygulama " Zonguldak karaelmas üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü işletme anabilim dalı, Zonguldak Tam Metin

Camerino D., Conway P.M.,Van Der Heijden B.I.J.M.,Van Der Schoot, Pokorski J. , Behar M.E. and Hasselhorn H.M. ,(2005) "The role of job alienationin work ability Deterioration and unhealthy ageing" *International Congress Series* 1280 (2005) pp.61–66

Cheung C.K. (2000-02) "Lagged Harm of Work Restructuring and Work Alienation to Work Commitment " *City University of Hong Kong* p 170-197

Clark J.P. (1959) "Measuring Alienation Within a Social System" *American Sociological Review*, Vol. 24, No. 6 (Dec., 1959), pp. 849-852

Corlett J. A. (1988) "Alienation In Capitalist Society" *Journal of Business Ethics*;(Sep. 1988); 7, 9; *ABI/INFORM Global* pg. 699

Cotgrove, S. 1972. "Alienation and automation," *The British Journal of Sociology*, Vol. 23, No. 4 (Dec., 1972), pp. 437-451

Çalışır İ. (2006) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması

(Bolu İli Örneği)" , Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Nisan,2006) Bolu, Tam Metin

David M. (1989) " Warfare in the Workplace" Director; Apr 1989; 42, 10; ABI/INFORM Global pg. 128

Dean, Dwight G. (1960) "Alienation and Political Apathy", Social Forces, Vol.38, No.3,(Mar.1960), pp. 185-189

Dean, Dwight G. (1961) "Alienation: Its Meaning and Measurement "American Sociological Review , Vol.26, No.5,(Oct.1961), pp. 753-758

Demircan N. (2003) " Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi : Eğitim Sektöründe Bir Uygulama" Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü,Doktora Tezi , 2003 – Gebze – Tam Metin

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

Duygulu E. (1991) "Örgütlerde Teknoloji Yabancılaşma İlişkisi Ve Yabancılaşmanın İşgücü Üzerindeki Etkileri" Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, DEÜ.,SBE., İzmir.

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

Efraty D. and Joseph Sirgy M. and Claiborne C. B. (1991) "The Effects of Personal Alienation on Organizational Identification : A Quality of – Work Life Model" , Journal of Business and Psychology, Volume 6, No.1 (Fab. 1991)

Er K. (2007) "Çalışanlar Açısından Toplam Kalite Yönetimi Yabancılaşma

İlişkisi : Elektronik Sanayii Örneği" Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi ISSN: 1303-5134 Cilt:4 Sayı : 1 (Yıl: 2007)

Erben, Gül S., (2008), "effects of perceived employment opportunities, peer support, exhaustion and work alienation on the relationship between perceived job characteristics and work attitudes: a comparative study between lean and traditional production contexts ", marmara üniversitesi sosyal bilimler üniversitesi ingilizce işletme anabilim dalı , Doktora Tezi , istanbul

Eren Erol, 2009, "Yönetim ve Organizasyon", Beta Yayınları, Karton Ciltli 619 sf kitap, ISBN 978-605-377-14-0

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

Ferguson L. and Lavalette M. (2004) " Beyond Power Discourse : Alienation and Social Work " British Journal of Social Work (2004) 34, pp. 297–312

Fettahlıoğlu T. (2006) "Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma" Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, (Eylül-2006), Kahramanmaraş

Fischer Claude S.,(1973), "On Urban Alienation and Anomie, Powerlessness and Social Isolation", American Sociological Review, Vol.38, No.3, (Jun.,1973), pp. 311-326

Fischer Claude S.,(1976), "Alienation: Trying to Bridge the Chasm", The British Journal of Sociology , Vol.27, No.1. (Mar.1976), pp.35 – 49

FROMM, Erich, 1955 "The Sane Society" kitabı "Sağlıklı Toplum" Adı altında Yurdanur Salman ve Zeynep tanrıseven tarafından çevrilmiş ve Payel

Yayınevi tarafından ISBN : 975388012x no ile yayınlamıştır. 338 sf karton ciltli kitap

Garza Elizabeth Pompa, (2001) "Work-Related Alienation: A Study of Pre-Kindergarten Teachers in Texas" The University of Texas At Austin (August,2001) Tam metin

Greenberg E.S. and Grunberg L. (1995) " Work Alienation and Problem Alcohol Behavior" Journal of Health and Social Behavior, Vol. 36, No. 1 (Mar., 1995), pp. 83-102

Haddad Teresa A. (1998), " Impact of Technology on Workers and Their Jobs: A Study of The Relationship Between Technology and Worker Alienation Using The 1972 Quality of Employment Survey "

Hasinoff R.R. (1998) "The Effect of Alienation on The Professional Identity of Student Teachers"A Thesis Submitted to the Faculty of Graduate Studies in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of ,Doctor of Philosophy , (July,1998)

Herseiman S. (2004) "Cultural Diversity, Group Formation and Alienation as Constraints on Employee Interaction in a Wholesale Company" Anthropology Southern Africa. 2004, 27(3,4)

Hirschfeld Robert R. ,Bedeian A.G. and Feild H.S. (1980) "Work Alienation as an Individual-Difference Construct for Predicting Workplace Adjustment: A Test in Two Samples' " Journal of Applied Social Psychology, 2000, 30,9. pp. 1880-1 902.

Hirschfeld Robert R. and Feild Hubert S. (2000) " Work Centrality and Work Alienation : Distinct Aspects of a General Commitment to Work " Journal of Organizational Behavior 21, (2000) pp.789 – 800

Hodson R. (1996) "Dignity in The Workplace Under Participative

Management : Alienation and Freedom Revisited "American Sociological Review ,Vol.61, No.5, ,(Oct. 1996) pp. 719-738

Hodson R. and Roscigno V.J. (2004) "The Organizational and Social Foundations of Worker Resistance" American Sociological Review; Feb 2004; 69, 1; ABI/INFORM Global pg. 14

Huang Ya-C. (2006) "The Relationships Among Job Satisfaction, Professional Commitment, Organizational Alienation, and Coaching Efficacy of School Volleyball Coaches in Taiwan" United States Sports Academy,Daphne,Alabama (January 12,2006)

i M. and Reisel W.D. and Probst T.M. (2004) "A Managerial and Personnel Control Model : Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary" Journal of International Management 10(2004) pp.375-392

István Mészáros, 1970, "Marx's Theory of Alienation", <http://www.marxists.org/archive/meszáros/works/alien/index.htm>

Kalleberg L. A. (1977) "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction" American Sociological Review, Vol. 42, No. 1 (Feb., 1977), pp. 124-143

Kamar M.Z. (1993)"Work Alienation and Training : A Study of Florida Correctional Officers and Correctional Officer Sergeants" The Florida State Universty (1993)

Kanungo R.N (1979) "Alienation and Empowerment:Some Ethical Imperatives in Business"journal of Business Ethics Vol 11:No5-6 , pp. 413 -422,

Kanungo R.N. (1983) "WORK ALIENATION: A PANCULTURAL PERSPECTIVE" Int. Studies of .Man. i-Or,c. . Vol . .Mil . No. 1-2. pp. 119-138 M.E. Sharpc. Inc.. 1983

Kanungo R.N (1990) "Culture and Work Alienation : Western Models and Eastern Realities" International Journal of Psychology 25 (1990) pp.795-812 , North-Holland

Kohn, Melvin L. 1976. "Occupational Structure and Alienation." American Journal of Sociology, Vol. 82, No.1 (Jul.,1976) pp.111-130.

Korman, A. K., and Berman U.W. and Lang D.(1981) "Career Success and Personal Failure : Alienation in Professionals and Managers" Academy of Management Journal (pre-1986); Jun 1981; 24, 000002; ABI/INFORM Global pg. 342

Lamb R. (1973) " Adam Smith's Concept of Alienation" Oxford Economic Papers, New Series, Vol. 25, No. 2 (Jul., 1973), pp. 275-285

Marx K. (1844) "Marx. Economic and Philosophic Manuscripts of 1844; " Between April and August 1844; Çev. Martin Milligan

Maslow Abraham H. (1943) "A Theory Of Human Motivation" Psychological Review sayı 50 sf 370-396, Classics in the History of Psychology , An internet resource developed by, Christopher D. Green ,York University, Toronto, Ontario, ISSN 1492-3713

Mejos Dean Edward A. (2007) " Against Alienation: Karol Wojtyła's Theory of Participation " Kritike Volume One Number One (June 2007) pp.71-85

Mercan M. (2006) " Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık" Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı (Eylül-2006) Afyon

Merton Robert K. (1934) "Durkheim's Division of Labor in Society" ; The American Journal of Sociology, Vol. 40, No. 3 (Nov., 1934), pp. 319-328

Merton Robert K. (1938) "Social Structure and Anomie" ; American Sociological Review, Vol. 3, No. 5 (Oct., 1938), pp. 672-682

Meyer John P., Sampo V. Paunonen, Ian R. Gellatly, Richard D. Goffin, and Douglas N. Jackson, (1989) "Organizational Commitment and Job Performance : Its the nature of the commitment that counts" Journal Of Applied Psychology 1989 Vol 74 No. 1 p 152-156

Meyer J.P and Allen N,J ; (1990) "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment on the organization", Journal Of Accupational Psychology 63, 1-18

Meyer J.P., Bobocel R.D. and Allen N.J. "Development of Organizational Commitment During the First year of Employment : Alongitudinal Study of Pre-Post Entry Influences", Journal of Management; Dec 1991 : P 717 - 733

Meyer J.P. and Allen N. J. (1997) "Commitment In The Workplace, Theory, Research" Sage Publications Inc Isbn 0-7619-0105-1 P 118 - 122

Miller, G. A. (1967). "Professionals in Bureaucracy: Alienation Among Industrial Scientists and Engineers" American Sociological Review, Vol. 32, No. 5 (Oct., 1967), pp. 755-768

Mills C. Wright (1946) "The Middle Classes in Middle-Sized Cities: The Stratification and Political Position of Small Business and White Collar Strata" American Sociological Review, Vol. 11, No. 5 (Oct., 1946), pp. 520-529

Mobley William H. 1977, "Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover", Journal of Applied Psychology , Vol. 62, No. 2, 237-240

Mottaz, Clifford J. (1981) "Some Determinants of Work Alienation" The Sociological Quarterly 22, (Autumn 1981), pp. 515-529

Neal A.G. and Rettig S. (1963)"Dimensions of Alienation Among Manual

and Non-Manual Workers"American Sociological Review, Vol. 28, No. 4 (Aug., 1963), pp. 599-608

Neal A.G. and Rettig S. (1967)"On the Multidimensionality of Alienation" American Sociological Review, Vol. 32, No. 1 (Feb., 1967), pp. 54-64

Nettler, G. (1957) "A Measure Of Alienation". American Sociological Review. Vol. 22, No. 6 (Dec., 1957). pp.670 - 677

Nicol A.A.M. (2007) "Social dominance orientation , right-wing authoritarianism and their relation with alienation and spheres of control" Personality and Individual Differences 43 (2007) 891–899

Nnekwu A.D. "A Comparative Survey of The Impact of Ethnicity and Religious Affiliation on The Alienation of Staff From Their Work Environment in Nigerian Universities"Michael Okpara University of Agriculture, Umudike Research in Education No. 78

Parsıl Mesut A. (2007) "Sınıf Örgütünde Yabancılaşma " Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi , (Eylül 2007) Sivas

Pearlin L. I :(1962) "Alienation From Work:A Study Nursing Personnel". American Sociological Review, Vol. 27, No. 3 (Jun., 1962), pp. 314-326

Ray J.J. (1982) "Toward a Definitive Alienation Scale " Published as a Separate and in The Journal of Psychology , 1982, 112 , pp.67-70

Robinson, J. P., Shaver P.R., and Wrightsman L.S.(1991)" Criteria for Scale Selection and Evaluation " Measures of Personality and Social Psychological Alirrrrdes

Roscigno V.J. and Hodson R. (2004) "The Organizational and Social Foundations of Worker Resistance" American Sociological Review; Feb 2004; 69, 1; ABI/INFORM Global pg. 14

Samuels M.P.(2002)"Getting the Truth into Workplace Surveys"
HARVARD BUSINESS REVIEW ,Tool Kit (February 2002)

Sarros J.C. , Tanewski G. A. , Winter R.P. , Santora J.C. and Densten I.L.
,(2002) "Work Alienation and Organizational Leadership" British Journal of
Management, Vol.13, pp.285–304

Schnebly J. (2003) A Durkheimian Analysis of Worker Job Satisfaction : A
Case Study of Employees of A Service Provider Organization" A dissertation
Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements For The ,Doctor of
Philosophy ,Major in Sociology , South Dakota State University (2003)

Seeman M. (1959), "On the Meaning of Alienation", American
Sociological Review, Vol. 24, No. 6 (Dec., 1959), pp. 783-791

Seeman M. and Evans J.W., (1962)"Alienation and Learning in a Hospital
Setting" American Sociological Review, Vol. 27, No. 6 (Dec., 1962), pp. 772-
782

Seeman M. (1967) "On the Personal Consequences of Alienation in
Work" American Sociological Review , Vol.32, No.2. (Apr.,1967), pp. 273 -
285

Seeman M. (1967) "Powerlessness and Knowledge: A Comparative
Study of Alienation and Learning" Sociometry, Vol. 30, No. 2 (Jun., 1967),
pp. 105-123

Seeman M. (1972) "The Signals of '68: Alienation in Pre-Crisis France"
American Sociological Review, Vol. 37, No. 4 (Aug., 1972), pp. 385-402

Seeman M. (1975), "Alienation Studies", Annual Review of Sociology,
Vol. 1 (1975), pp. 91-123

Seeman M. (1983), "Alienation and Alcohol: The Role of Work, Mastery,

and Community in Drinking Behavior"American Sociological Review, Vol. 48, No. 1 (Feb., 1983), pp. 60-77

Seeman M. (1983), "Alienation Motifs in Contemporary Theorizing : The Hidden Continuity of the Classic Themes" Sociological Quarterly, Vol 46, No3, sf 171 -184

Seeman M.,Seeman A.Z. and Budros A. (1988) "Powerlessness, Work, and Community: A Longitudinal Study of Alienation and Alcohol Use"Journal of Health and Social Behavior, Vol. 29, No. 3 (Sep., 1988), pp. 185-198

Seligman B.B. (1965) "The American Journal of Economics and Sociology"Published QUARTERLY in the interest of constructive synthesis in the social sciences, under grants from the Francis Neilson Fund and the Robert Schalkenbach Foundation.Volume 24 , Number 4 , (October,1965)

Sezer Cem İ. (2007) "Endüstri İlişkileri ve Yabancılaşma" Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı ,Yüksek Lisans Tezi(2007), İstanbul

Shepard Jon M. (1969) " Functional Specialization and Work Attitudes " The Historical Trend in Industrial Organizations Industrial Relations 8: 185-194

Shepard J.M (1971)"Automation, Alienation, and Anomie. by Simon Marcson" American Sociological Review, Vol. 36, No. 3 (Jun., 1971), pp. 559

Shepard J.M. (1972) " Alienation as a Process: Work as a Case in Point " The Sociological Quarterly 13 (Spring 1972) pp.161-173

Shepard Jon M. (1973) "Technology, Division of Labor, and Alienation " The Pacific Sociological Review , Vol.16 , No.1 , (Jan.,1973) , pp. 61-88

Shepard Jon M. (1977) " Technology, Alienation and Job Satisfaction " Annual Review of Sociology, Vol.3 , (1977), pp. 1-21

Shuptrine Kelly F. and Longman S. D., 1974 "Measure of Alienation From The Marketplace" Journal of The Academy of Marketing Science Fall 1974, Vol. 2, 4, pp. 610-619

Slattery T.M. (1996) "Technology , Work and Alienation : A Case Study of A Circuit Court" American University , Washington, D.C. 20016

Smith A. (1973) "Adam Smith's Concept of Alienation" Oxford Economic Papers, New Series, Vol. 25, No. 2 (Jul., 1973), pp. 275-285

Smith A. (1975) "Adam Smith and Alienation: A Rejoinder" Oxford Economic Papers, New Series, Vol. 27, No. 2 (Jul., 1975), pp. 295-301

Şenyüz B.P. (2003) "Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma" Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü,Doktora Tezi , 2003-Gebze

Tonks R. G. and Nelson G. L. (2008) "HRM: A Contributor to Employee Alienation ?" Research and Practice in Human Resource Management , Vol. 16, (1 June 2008)

Travis R. (1986) , "On Powerlessness and Meaninglessness", The British Journal of Sociology,Vol.37,No.1 , (Mar.1986), pp. 61-73

Tezbaşaran A.ATA, 1996, "Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu", Psikologlar Derneği Yayınları, 1996 , 55 sf Karton Ciltli Kitap, ISBN: 975-9756-08-5

Walton Richard E. (1972) "How to Counter Alienation in the Plant " Harvard Business Review : November-December 1972

Walton Richard E. (1974) "Improving the Quality of Working Life " Harvard Business Review : May - June 1972

West E.G. (1975) "Adam Smith and Alienation: A Rejoinder" Oxford Economic Papers, New Series, Vol. 27, No. 2 (Jul., 1975), pp. 295-301

Winefield A.H.,Tiggemann M., Vinefield H.R. and Goldney R.D. (1991) "Social alienation and employment status in young adults" Journal of Organizational Behavior (1986-1998); Mar 1991; 12, 2; ABI/INFORM Global pg. 145

Yüksek Uzun Ö. (2006) "İlköğretim 5. Sınıf Öğrencilerinin Okula Yabancılaşma Düzeylerine Etki Eden Sosyo- Demografik Değişkenlerin Belirlenmesi"" Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Ana Bilim Dalı,Lisans Tezi, Adana

Yeniçeri, Ö. (2009 Ocak 1. baskı) "Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi", 320 sf Karton Ciltli Kitap, IQ Yayıncılık, ISBN : 978-975-255-240-1

Zeitlin M. (1966) "Alienation and Revolution" Social Forces, Vol. 45, No. 2 (Dec., 1966), pp. 224-236

Zeller, R. A., Neal A.G. and Groat H.T. (1980). "On the Reliability and Stability of Alienation Measures: A Longitudinal Analysis." Social Forces 58: 1195-1204.

Zurher L.A., Meadow A. and Zurher S.L. (1965) "Value Orientation, Role Conflict, and Alienation From Work: A Cross-Cultural Study" American Sociological Review, Vol. 30, No. 4 (Aug., 1965), pp. 539-548f

Tezbaşaran A. Ata, Likert Tipi Ölçek geliştirme klavuzu , türk psikologları derneği yayınları 1996 ankara

Elektronik Yayınlar:

KESKİN, Ali: “Teknoloji, Yabancılaşma ve Yalnızlık”.
<http://www.toplumpostasi.net/index.php/cat/9/col/77/art/406/PageName/Eng>

GÖKÇEGÖZ Fazlı ve İhsan BİRİNCİ :”Örgütsel Yabancılaşma”.
http://www.emniyet.gov.tr/StratejiGelistirmeDB/dergi/37/web/makaleler/Fazli_GOKCEGOZ - Ihsan_BIRINCI.htm .

VİKİPEDİ,Ansiklopedi: “Marx’ın Yabancılaşma Teorisi”.
http://tr.wikipedia.org/wiki/Marx%60%C4%B1n_yabanc%C4%B1la_C5%9Fma_teorisi

Marx 1844 el yazmaları
<http://www.marxists.org/archive/marx/works/1844/manuscripts/labour.htm>

Marx ve Engels Resmi Arşivi <http://www.marxists.org/archive/>

ÖZGEÇMİŞ

1974 İstanbul İli Üsküdar İlçesi doğumlu olan Lütfi Alper Uysaler Robert Kolej Mezunudur. Boğaziçi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümünü 1996 yılında bitirmiştir.

1996 yılı itibarı ile GEBZE' deki aile şirketinde başladığı iş hayatına bu gün Erbim Ltd, Ve Büro Copy CopyCenter Hizmetleri adlı iki hizmet şirketinin sahibi ve yöneticisi olarak devam etmektedir. Evlidir, İngilizce bilir.

EKLER

EK1 ANKET

Yabancılaşma Ölçeği J Clifford Mottaz (1981:527,528)

Sıra	DEĞİŞKEN	ANKET SORUSU
GÜÇSÜZLEŞME / POWERLESSNESS		
1	P1	İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim.
2	P2	İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım var.
3	P3 (-)	İşimi nasıl yaptığımla ilgili çok az yetkim var.
4	P4	İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım.
5	P5 (-)	İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim
6	P6 (-)	İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor
7	P7	İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım.
ANLAMSIZLAŞMA / MEANINGLESSNESS		
1	M1	Bu kurumun başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir.
2	M2 (-)	Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.
3	M3	Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gerekli
4	M4 (-)	Benim yaptığım işin gerçekten ne öneminin olduğunu çok merak ediyorum.
5	M5 (-)	Sık sık benim işimin kurum için çok da önemi olmadığını hissediyorum.
6	M6	Bu kurumun genel işleyişinde benim görevimin önemini görebiliyorum
7	M7	İşimin, iş arkadaşlarımla işleri ile nasıl uyumlu olduğunu görebiliyorum
KENDİNE YABANCILAŞMA / SELF ESTRANGEMENT		
1	SE1 (-)	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.
2	SE2	İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.
3	SE3	İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor.
4	SE4 (-)	Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor
5	SE5	Sadece işimi yapıyor olmak bile beni memnun ediyor
6	SE6 (-)	İşim genelde rutin ve sıkıcı, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor
7	SE7	İşim çok ilginç ve kendimi geliştirmemi sağlıyor.

Örgütsel Bağlılık Meyer ve Allen (1997 Commitment in the Workplace P : 116-118)

Sıra	DEĞİŞKEN	ANKET SORUSU
DUYGUSAL BAĞLILIK / AFFECTIVE COMMITMENT		
1	DB1(-)	İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım
2	DB2(-)	İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum
3	DB3	Bu iş yerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum
4	DB4	Bu iş yerine karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum
5	DB5(-)	Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor
6	DB6	İş yerime güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum
7	DB7(-)	Çalıştığım iş yerinden dışarıda gururla bahsediyorum
DEVAM BAĞLILIĞI / CONTINUANCE COMMITMENT		
1	DVB1(-)	İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu
2	DVB2(-)	Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar veririm hayatımın büyük bölümü zarara uğrar
3	DVB3(-)	Şu an iş yerinde kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik
4	DVB4(-)	Bu iş yerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum
5	DVB5(-)	Benim için bu iş yerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır
6	DVB6	Başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum
NORMATİF BAĞLILIK / NORMATIVE COMMITMENT		
1	NB1(-)	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakarlıklar gerektirmesidir. Başka bir iş yeri burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.
2	NB2	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.
3	NB3(-)	Benim avantajıma olsa bile iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor
4	NB4(-)	İş yerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederdim
5	NB5(-)	Bu iş yeri benim sadakatimi hak ediyor
6	NB6(-)	Bu iş yerinden şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.
7	NB7(-)	İş yerime çok şey borçluyum

İşten Ayrılma Eğilimi (Comman, Finchman, Jenkins ve Klesh 1979 & Bluedorn 1982)

Sıra	DEĞİŞKEN	ANKET SORUSU
1	IAE1-	Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm
2	IAE2-	Gelecek üç ay içinde şirketten ayrılabilirim
3	IAE3-	Gelecek Altı ay içinde şirketten ayrılabilirim
4	IAE4-	Gelecek yıl içinde bir gün şirketten ayrılabilirim
5	IAE5-	Gelecek iki yıl içinde birgün şirketten ayrılabilirim
6	IAE6-	İşten ayrılmayı ne kadar sıklıkta düşünüyorsunuz
7	IAE7-	Su anda başka bir iş arama sıklığınız nedir?
8	IAE8-	Gelecek yıl başka bir işte olacağım

İş tatmini Ölçeği Spector (1997) job diagnostic survey (Şenyüz 2003:42)

Sıra	DEĞİŞKEN	ANKET SORUSU
1	İT1-	İş güvenliği
2	İT2-	aldığım ücret ve diğer sosyal haklar
3	İT3-	İşimi yaparak edindiğim kişisel gelişim
4	İT4-	İşimde görüştüğüm ve birlikte çalıştığım kişiler
5	İT5-	Yöneticimin bana gösterdiği saygı ve adalet
6	İT6-	İşimi yapmaktan duyduğum kayda değer başarı hissi
7	İT7-	İşteyken diğer insanları tanıma şansı
8	İT8-	Yöneticimden aldığım destek ve rehberlik
9	İT9-	İşyerine katkım ölçüsünde adil ücret
10	İT10-	İşimde bağımsız düşünme ve hareket imkanı
11	İT11-	Bu organizasyonda benim için gelecek ne ölçüde güvenli görünüyor
12	İT12-	İşimde diğer kişilere yardım etme fırsatı
13	İT13-	İşimdeki heyecan verici önemli hedefler
14	İT14-	İşimde genel olarak aldığım yönetim desteği kalitesi

ANKET

GEBZE BÖLGESİ SARKUYSAN A.Ş. DE ÇALIŞANLARIN İŞE YABANCILAŞMA DÜZEYLERİYLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

Sayın İlgili

Ekteki anket; Gebze yüksek teknoloji enstitüsünde yapılan; çalışanların işe yabancılaşmalarının iş memnuniyeti ile bağlantılarını araştıran; bilimsel bir çalışmanın parçasıdır. Anket formları sadece bu bilimsel araştırma amacı ile kullanılacak ve kurum İsmi dışında İsim belirtilmeyecektir. Anket formlarında İsimleriniz bu sebeple özellikle sorulmamaktadır. Lütfen soruları yanıtlarken belirtilen kutucuklardan düşüncenize veya durumunuza uygun olanına X İşareti koyunuz.

- Cevap bölümündeki 1. kutu "Tamamen Katılıyorum" veya "her zaman"
 2. kutu "Çoğunlukla Katılıyorum" veya "Oldukça Fazla"
 3. Kutu Kararsızım / Bazen
 4. kutu Çok az katılıyorum / Çok Az
 5. kutu Katılmıyorum / Hiçbir zaman Anlamında İşaretlenmelidir.

Yardımlarınız İçin Teşekkür Ederim
 Alper Uysal
 Gebze Yüksek Teknoloji Enst.
 İşletme Fakültesi Y.Lisans Öğr.

1. BÖLÜM	Tamamen Katılıyorum / her zaman	Çoğunlukla Katılıyorum / Oldukça Fazla	Kararsızım / Bazen	Çok az katılıyorum / Çok Az	Katılmıyorum / Hiçbir zaman
İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım var.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimi nasıl yaptığımla ilgili çok az yetkim var.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu kurumun başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gerekli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Benim yaptığım işin gerçekten ne öneminin olduğunu çok merak ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sık sık benim işimin kurum için çok da önemli olmadığını hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu kurumun genel işleyişinde benim görevimin önemini görebiliyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimin, iş arkadaşlarımla işleri ile nasıl uyumlu olduğunu görebiliyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LÜTFEN ARKA SAYFADAN DEVAM EDİNİZ

1. BÖLÜM	Tamamen Katılıyorum / her zaman	Çoğunlukla Katılıyorum / Oldukça Fazla	Kararsızım / Bazen	Çok az katılıyorum / Çok Az	Katılmıyorum / Hiçbir zaman
Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sadece işimi yapıyor olmak bile beni memnun ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşim genelde rutin ve sıkıcı, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşim çok ilginç ve kendimi geliştirmemi sağlıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. BÖLÜM	Tamamen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Kararsızım	Çok az katılıyorum	Katılmıyorum
İş hayatımın gerçe kalanını bu işyerinde geçirmekten mutluluk duyuyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu işyerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu işyerine karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu işyeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşyerime güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalıştığım işyerinden dışarda gururla bahsediyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İstesem bile şu an işyerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Şu an işyerimden ayrılmak istediğime karar versem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Şu an işyerimden kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu işyerimden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Benim için bu işyerimden ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Baska bir iş ayarlamadan bu işyerimden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu işyerimden çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakarlıklar gerektirmesidir. Başka bir iş yeri burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu işyerimden çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Benim avantajıma olsa bile işyerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşyerimden şimdi ayrılsam suçluluk hissederdim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu işyeri benim sadakatimi hak ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu işyerimden şimdi ayrılmamın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşyerime çok şey borçluyum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LÜTFEN SAYFAYI ÇEVİRİN

3. BÖLÜM	Tamamen Katılıyorum / her zaman	Çoğunlukla Katılıyorum / Oldukça Fazla	Kararsızım / Bazen	Çok az katılıyorum / Çok Az	Katılmıyorum / Hiçbir zaman
Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gelecek üç ay içinde şirketten ayrılabilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gelecek Altı ay içinde şirketten ayrılabilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gelecek yıl içinde bir gün şirketten ayrılabilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gelecek iki yıl içinde birgün şirketten ayrılabilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşten ayrılmayı ne kadar sıklıkta düşünüyorsunuz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Su anda başka bir iş arama sıklığınız nedir?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gelecek yıl başka bir işte olacağım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

İşyerimde aşağıdaki konularda tatmin oluyorum	Tamamen	Genelde	Bazen	Çok Az	Hiç
İş güvenliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aldığım ücret ve diğer sosyal haklar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimi yaparak edindiğim kişisel gelişim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimde gördüğüm ve birlikte çalıştığım kişiler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yöneticimin bana gösterdiği saygı ve adalet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimi yapmaktan duyduğum kayda değer başarı hissi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşteyken diğer insanları tanıma şansı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yöneticimden aldığım destek ve rehberlik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşyerine katkımlerimde adil ücret	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimde bağımsız düşünme ve hareket imkanı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu organizasyonda benim için gelecek ne ölçüde güvenli görünüyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimde diğer kişilere yardım etme fırsatı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimdeki heyecan verici önemli hedefler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimde genel olarak aldığım yönetim desteği kalitesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LÜTFEN ARKA SAYFADAN DEVAM EDİNİZ

GENEL BİLGİLER	
Cinsiyet :	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Yaş :	<input type="checkbox"/> 19 ve altı <input type="checkbox"/> 20-29 <input type="checkbox"/> 30-39 <input type="checkbox"/> 40-49 <input type="checkbox"/> 50-59 <input type="checkbox"/> 60 ve üzeri
Medeni hal :	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Boşanmış
Aylık Toplam Geliriniz:	<input type="checkbox"/> 600 tl ve altı <input type="checkbox"/> 600 – 1000 tl arası <input type="checkbox"/> 1000 – 1500 tl arası <input type="checkbox"/> 1500 – 2000 tl arası <input type="checkbox"/> 2000 tl ve üzeri
Eğitim Durumunuz :	<input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Yüksekokul <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
Bu Kurumda Ne Kadar Süredir Çalışmaktasınız? :	<input type="checkbox"/> 1 Yıl <input type="checkbox"/> 2-5 Yıl <input type="checkbox"/> 6-10 Yıl <input type="checkbox"/> 10-15 Yıl <input type="checkbox"/> 16-20 Yıl <input type="checkbox"/> 21- 30 Yıl <input type="checkbox"/> 31 Yıl ve Üzeri
İş hayatınızın tamamında toplam kaç yıl çalıştınız ?	<input type="checkbox"/> 1 Yıl <input type="checkbox"/> 2-5 Yıl <input type="checkbox"/> 6-10 Yıl <input type="checkbox"/> 10-15 Yıl <input type="checkbox"/> 16-20 Yıl <input type="checkbox"/> 21- 30 Yıl <input type="checkbox"/> 31Yıl ve Üzeri
Kuruluştaki Göreviniz :	<input type="checkbox"/> Memur yada İşgören <input type="checkbox"/> Ustabaşı veya Usta <input type="checkbox"/> Orta Kademe Yönetici (Şef ve Şef Yrd.) <input type="checkbox"/> Üst Yönetici (Müdür, Müdür Yrd.)

ANKETİMİZ SONA ERMİŞTİR, KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜRLER