TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI

ÖRGÜTLERDE YABANCILAŞMA VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Gülşah PARSAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA-2010

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI

ÖRGÜTLERDE YABANCILAŞMA VE İŞ TATMİNİ İLŞKİSİ: ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞNALARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Gülşah PARSAK

Danışman: Yrd.Doç.Dr.Mehmet TURAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA-2010

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından .İşletme.Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Yrd.Doç.Dr.Mehmet TURAN
(Danışman)

Üye : Prof.Dr.Azmi YALÇIN

Üye : Yrd.Doç.Dr.Ebru ÖZGÜR GÜLER

ONAY
Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.
...../..../....

Prof. Dr. Azmi YALÇIN
Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ÖZET

ÖRGÜTLERDE YABANCILAŞMA VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Gülşah PARSAK

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilimdalı
Danışman: Yrd. Doç.Dr. Mehmet TURAN
Ağustos 2010, 94 Sayfa

Bu tez çalışması, örgüt ve birey için çok büyük öneme haiz iki konuyu; iş tatmini ve yabancılaşmayı irdelemek amacıyla hazırlanmıştır. Çalışma yedi bölümden oluşmaktadır; birinci bölümde yabancılaşmaya ilişkin temel kavramlara yer verilirken, ikinci bölümde örgütlerde yabancılaşma konusu irdelenmiştir. Yabancılaşamanın işgören üzerinde yarattığı, işten soğuma, sosyal yalıtım, çeşitli psikosomatik rahatsızlıklar ve bunların etkileri irdelenerek yabancılaşmanın birey ve örgüt açısından önemi vurgulanmaya çalışılmıştır. Örgüt açısından; devamsızlık, iş gücü devri, işi geciktirme gibi etkenler çerçevesinde yabancılaşmanın olumsuzlukları ortaya konularak yabancılaşmanın önlenmesi ve ortadan kaldırılması için yapılması gereken müdaheleler incelenmiştir. Araştırmamızın bir diğer kolu olan iş tatmini üçüncü bölümde yer alırken, dördüncü bölümde iş tatmini ve yabancılaşma, beşinci bölümde araştırmanın yönetmi, altıncı bölümde ise araştırmaya ilişkin analizler ve bu analizlere ilişkin yorumlar yer almaktadır. Yedinci ve son bölümde ise sonuç ve öneriler kısmına yer verilerek çalışma tamamlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yabancılaşma(alienation), iş tatmini (job satisfaction),anomi, örgüt, örgütlerde yabancılaşma, örgütlerde iş tatmini.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ALIENATION AND JOB SATISFACTION IN THE ORGANİZATIONS: AN APPLICATION ON ÇUKUROVA UNIVERSITY EMPLOYEES

Gülşah PARSAK

Master Thesis, Department of Business Administration
Supervisor: Assist. Prof. Mehmet TURAN
August 2010, 94 pages

This thesis work has been prepared to investigate the two issues such as job satisfaction and alienation having immense importance to organizations and individuals. The study consists of seven chapters. Whereas basic concepts of alienation are included in the first chapter, the subject of alienation in organizations is examined in the second chapter. By examining cooling from work, social isolation and various psychosomatic disorders and the effects of these on empoloyee created by alienation, the importance of alienation in terms of the indivuual and the organization is focused on. İnterventions, needed to be done for the elimination of alienation, were requiered by putting forth disadvantages of alimination within the framework of the factors like absenteeism, labor transfer and delaying the job with regard to organization. The job satisfaction, another branch of our resarch, takes place in the third parth, job satisfaction and alienation in the fourth parth while the research method is located in the fifth part. In chapter six, analysis in connection with research and comments on the analysis take place. In the seventh and final part by giving conclusions and recommendations the study has been completed.

Keywords:Alienation, job satisfaction, anomie, organization, alienation in the organization, job satisfaction in the organization.

ÖNSÖZ

"Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi; Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama" isimli tez çalışması sırasında yardım ve görüşleri için Hocam Sayın Yrd.Doç.Dr.Mehmet TURAN'a, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen Hocam Sayın Prof.Dr.Ünal AY'a, tez çalışmasının analiz ve uygulama kısmında emeği geçen herkese, İİBF2009YL4 nolu tez çalışmama fon sağlayarak bilimsel çalışmalara destek veren Çukurova Üniversitesi Rektörlüğü'ne, destek ve sabırları için aileme, yardımları için Elif PARSAK'a teşekkürlerimi sunarım.

Gülşah PARSAK

Eylül, 2010

İÇİNDEKİLER

ÖZET……...……**iii**
ABSTRACT……..……..**iv**
ÖNSÖZ……**v**
TABLOLAR LİSTESİ……**x**
ŞEKİLLER LİSTESİ…….....**xi**
GİRİŞ…….……..**1**

BİRİNCİ BÖLÜM
TEMEL KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Yabancılaşma Kavramı ve Tarihçesi……..……4
1.2. Felsefede Yabancılaşma ……...…….5
1.3. Sosyolojide Yabancılaşma…….…….……7
1.3.1. Anomi Kavramı ve Yabancılaşma…….…….…….....7
1.3.2. Çağdaş Yabancılaşma Kuramları……..…….....8
1.3.3. Melvin Seeman ve Yabancılaşmanın Boyutları……....……..9
1.3.3.1.Güçsüzlük ……..……..10
1.3.3.2.Anlamsızlık…….11
1.3.3.3.Normsuzluk…….……11
1.3.3.4.Toplumdan Uzaklaşma (İzolasyon,Tecrit)……...……..11
1.3.3.5.Kendine Yabancılaşma…….…….12

İKİNCİ BÖLÜM
ÖRGÜTLERDE YABANCILAŞMA

2.1.Örgütlerde Yabancılaşmaya Yol Açan Etmenler……..14
2.1.1. Yabancılaşma ve Çalışma Koşulları…….…….15
2.1.2. Yabancılaşma ve Monoton Çalışma ve İzole Edilme……..…….…….15
2.1.3 Otomasyon ve yabancılaşma…….……..17
2.1.4.Yabancılaşma ve Bürokrasi…….……17
2.1.5. Hiyerarşi, Denetim ve Yabancılaşma……..…….……..19

2.1.6. Yabancılaşma ve İş bölümü……...…….……21
2.1.7.Makine, Teknoloji ve Yabancılaşma…….……..22
2.1.8. Üretim Süreci ve Yabancılaşma…….……23
2.1.9. Örgütsel Büyüklük ve Örgüt yapısı…….....……24
2.1.10. Örgüt İçi İlişkiler……...…….……..25
2.2. Modern Örgütler 'Örgüt Adamı' ve Yabancılaşma……..……26
2.3. Yabancılaşmanın Sonuçları……..27
2.4. Yabancılaşmayı Önleyecek Müdahaleler……...……..28
2.4.1.Yabancılaşmanın Yönetimi…….……28
2.4.2.Tükenmişlik ve Stres Yönetimi……...……29
2.4.3. İş Dizaynı……30
2.4.4.İş Zenginleştirme ve Genişleteme……...……30
2.4.5.Katılımcı Yönetim……...……31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜMI
İŞ TATMİNİ (DOYUMU)

3.1. İş Tatmini…….……33
3.2. İş Tatminin Önemi……34
3.3. İş Tatmin (Doyumu) Öğeleri……..……..35
3.3.1. İşin Niteliği…….…..……..35
3.3.2.Ücret ve Yan Ödemeler……..…….……38
3.3.3.Takdir Edilme ve Terfi……...……39
3.3.4.Çalışma Koşulları……..……..39
3.3.5.Çalışma Arkadaşları……...…….40
3.3.6.Örgütsel Yapı, Yönetim ve İşten Doyum……..……..41
3.4. İşten Doyumsuzluğun İşgörene Etkisi……..……42
3.5. İş Doyumu ve Bireysel Etkenler(Eğitim, Yaş, Cinsiyet)……..44
3.6. İş Doyumu, Motivasyon, Performans ve Verimlilik…….……..44
3.7. İş Doyumu ve Yaşam Tatmini (Life Satisfaction)……45
3.8. İş tatminsizliği…….……46
3.9. İş Tatminsizliğinin Sonuçları……46
3.9.1.Çalışan Üzerinde Psikolojik Ve Fiziksel Etkileri…….……..46
3.9.2.İşgücü Devri…….……..47

3.9.3.Devamsızlık……..…..…….49
3.9.4.Yabancılaşma…….....……50
3.10.Örgütlerde İş Tatminsizliği Önleme……..……..50

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞ TATMİNİ VE YABANCILAŞMA

4.1. İş Tatmini ve Yabancılaşma…….53
4.2.İş Tatmini ve Yabancılaşmaya Ait Daha Önceki Çalışmalar……53

BEŞİNCİ BÖLÜM
YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi…….……..……..56
5.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları…….…...……..56
5.3. Araştırmanın Hipotezleri……..57
5.4. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi…….……58
5.5. Çalışmanın Yöntemi ve Kullanılan Teknikler……..58
5.6. Anket Sorularının Hazırlanması ve Uygulanması……...…….59
5.7. Güvenilirlik Analizi…….…….60
5.7.1.İş Tatminine İlişkin Güvenilirlik Analizi……60
5.7.2.Yabancılaşmaya İlişkin Güvenilirlik Analizi……...…….……..60

ALTINCI BÖLÜM
BULGULAR VE YORUM

6.1. Demografik Bilgiler…….…….……62
6.1.1. Cinsiyete Göre Dağılım…….…….……62
6.1.2. Yaşa Göre Dağılım…….……63
6.1.3. Eğitim Düzeyine Göre Dağılım…….……63
6.1.4. Çalışma Süresine Göre Dağılım…….64
6.1.5. Gelir Düzeyine Göre Dağılım……..……..64
6.1.6.Mesleki Duruma Göre Dağılım……..65

6.2. Yabancılaşmaya İlişkin Bulgular…….……66
6.2.1.Regresyon Analizi…….……..66
6.2.2. Anova Testi……67
6.2.2.1.Yabancılaşma ve Cinsiyete İlişkin T Testi……...…….67
6.2.2.2.Yabancılaşma ve Eğitim düzeyine İlişkin Anova Testi……..…68
6.2.2.3.Yabancılaşma ve Mesleki Durumlarına İlişkin Anaova Testi……...69
6.2.2.4. Yabancılaşma ve Çalışma Sürelerine İlişkin Anaova Testi…….…70
6.2.2.5. Yabancılaşma ve Gelir Durumuna İlişkin Anaova Testi……..…72
6.2.2.6. Yabancılaşma ve Yaşa İlişkin Anaova Testi…….……73
6.3.Yabancılaşma ve İş Tatminine İlişkin Ortalamalar……..…….……75

YEDİNCİ BÖLÜM
SONUÇ VE ÖNERİLER 77

KAYNAKÇA……..……..…….80
EK…….……..88
ÖZGEÇMİŞ…….……..94

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 6.1: Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı…….……..61
Tablo 6.2: Örneklemin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı……...……63
Tablo 6.3: Örneklemin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı…….....……63
Tablo 6.4: Örneklemin Çalışma Süresine Göre Dağılımı……..…..……64
Tablo 6.5: Örneklemin Gelir Düzeyine Göre Dağılımı……..……65
Tablo 6.6: Mesleki Duruma Göre Dağılım…….65
Tablo 6.7: Yabancılaşma Ve İş Tatmini Regresyon Analizi…….….66
Tablo 6.8: Yabancılaşma ve Cinsiyet Arasındaki Farklılıklara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma ve Frekans Dağılımı…….…..67
Tablo 6.9: Anova Testi-Cinsiyet ve Yabancılaşma……...…….68
Tablo 6.10: Yabancılaşma Ve Eğitim Düzeyi Arasındaki Farklılıklara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma ve Frekans Dağılımı……68
Tablo 6.11: Anova Testi –Eğitim Düzeyi ve Yabancılaşma……..……69
Tablo 6.12: Yabancılaşma ve Mesleki Durum Arasındaki Farklılıklara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma ve Frekans Dağılımı……..…...70
Tablo 6.13: Anova Testi-Meslek ve Yabancılaşma……...70
Tablo 6.14: Yabancılaşma ve Çalışma Süresi Arasındaki Farklılıklara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma ve Frekans Dağılımı……...…….71
Tablo 6.15: Anova Testi-Çalışma Süresi ve Yabancılaşma……..…….71
Tablo 6.16: Yabancılaşma ve Gelir Durumu Arasındaki Farklılıklara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma ve Frekans Dağılımı……..…....72
Tablo 6.17. Anova Testi-Gelir Durumu ve Yabancılaşma…….……73
Tablo 6.18. Yabancılaşma ve Yaş Arasındaki Farklılıklara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma ve Frekans Dağılımı…….……73
Tablo 6.19: Anova Testi–Yaş ve Yabancılaşma…….74
Tablo 6.20. İş Taminine İlişkin Ortalama, Satandart Sapma Bulguları……..75
Tablo 6.21. Yabancılaşmaya İlişkin Ortalama, Standart Sapma Bulguları……...…..76

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş Tamini Öğeleri…….....…..……..35
Şekil 2: İş Tatminsizliğini Yansıtma Biçimleri…….…….…….……48

GİRİŞ

Sanayileşmeyle birlikte işlerin yapılarını etkileyen pek çok köklü teknolojik gelişme yaşanmıştır. Bu gelişmelerden biri de insanın yerini makinanın alması ve bunun sonucunda ileri derecede uzmanlaşmanın gerçekleştiği 'mekanizasyon' ile işlerin bölünebilir en küçük parçalara ayrılarak rutin, monoton bir çalışma ortamının ortaya çıkmasıdır. Bu çalışma ortamında yaptığı işin bütününü, yarattığı eseri göremeyen, yetenek, beceri ve kapasitesini kullanamayan işgören, yaptığı işe/faaliyete bir anlam veremez hale gelmiştir (Kaynak ve diğerleri,1998:67). Sanayileşme öncesine baktığımızda ürettiği ürünün her aşamasında bizatihi yer alan, ürün ortaya çıktıktan sonra tek ve bütün halinde yarattığı eseri gören insan, meydana gelen şeye/ ürüne bir yabancılık duymamakta çünkü elde edilen ürün bireyin kendi çabalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktaydı. Sanayi devrimiyle birlikte ise işi en küçük parçalara ayıran iş bölümünün ortaya çıkması, bireyi üretilen ürünün tamamından habersiz tüm gününü vida sıkıştıran, robot timsali yalnızca makinelerin çalışmasını sağlayan sosyal dünyadan yalıtılmış, ürettiği ürüne yabancılaşmış bir insana dönüştürmüştür.

Yaşamının büyük bir bölümünü örgütlerde geçiren birey için yaptığı iş büyük bir önem arz etmektedir. Teknolojinin gelişmesi ve işbölümün artışı ile birlikte örgütlerin büyük bir kısmında monoton çalışma denilen, belirli aralıklarla aynı işin sürekli tekararlanması sonucunda ortaya çıkan bu çalışma şekli epeyce yaygınlaşmıştır. Günümüzde, fabrikalarda çalışma saatlerini yalnızca vida sıkıştırarak bellirli aralıklarla makinenin birkaç düğmesine basarak sürdüren işgörenlerden bilgisayar başında devamlı aynı işi yapan işgörenlere kadar her türlü iş türünde monoton çalışma hüküm sürmektedir. Nitekim çağcıl toplumların ve çağcıl örgütlerin en ciddi problemlerinin arasında monoton çalışmanın getirdiği olumsuzluklar yer almaktadır. Örgüt içerisinde üretim sürecinin herhangi bir halkasında yer alan, üretilen ürünün tamamını göremeyen yalnızca belirli aralıklarla aynı işi tekararlamak zorunda kalan işgören, yaptığı işe bir anlam veremeyerek yaptığı işten bir doyum sağlayamamakta ve çeşitli bunalımlarla karşı karşıya gelerek yabancılaşmaktadır. Yalnızca dikkat gerektiren, zeka kullanımı ve yaratıcılık gerektirmeyen, rutin olarak aynı ya da benzer işleri yaparak monoton çalışmaya maruz kalan işgörenlerin pek çoğunda dikkat bozuklukları, çeşitli ruhsal ve fiziksel rahatsılıklar görülmektedir. Çalışma yaşamının

olumsuz koşullarının işgören üzerinde yarattığı bu sıkıntılar yalnızca bireye değil bireyin etki alalanındaki her şeye/kesime yansımaktadır.

Monoton çalışma yanında örgüt içerisinde, uygun olmayan çalışma şartları, kötü yönetim tarzı, katı hiyerarşi, bürokrasi, sosyal yaşamdan yalıtılmış çalışma ortamı, düşük ücret, terfinin olmayışı gibi pek çok örgütsel etmen karşısında işinde tatminsizlik yaşayan bireyin bu memnuniyetsizliğini pek çok şekilde açığa vurması sözkonusudur. İşinden doyum sağlayamayan bireylerin çoğunda yabancılaşma, işten soğuma, işi geciktirme devamsızlık, işgücü devri, dikkat bozuklukları, çeşitli psikosomatik rahatsızlıklar görülmektedir (Şimşek ve diğerleri,1998;193). Örgütsel nedenlerle işinden doyum sağlayamayarak yabancılaşmaya maruz kalan işgörenlerin yaşadığı bunalımlar bireyin çalışma yaşamı dışına da sıçrayarak yaşamının her alanına yayılır öyle ki birey çalışırken yaşadığı tatminsizliği, yabancılaşma duygusunu yaşamının her alanında hisseder. Bu da önce bireyin mutsuzluğunu sonra da toplumun bunalımını ortaya çıkarır. Nitekim yabancılaşma olgusuna birey, örgüt, toplum açısından bütüncül bakıldığında konunun önemi daha kolay kavranacaktır.

Bu çalışma; katı yönetim ve liderlik anlayışının, katı hiyerarşik düzenin, sağlıksız çalışma koşullarının hüküm sürdüğü, işgörene bir makine/ robot gözüyle bakılan örgütlerde yaptığı iş üzerinde kontrolü kendi elinde bulunduramayan, yaratıcılığını kullanamayan, kendi görüş ve düşüncelerini özgürce ifade edemeyen, örgüt yönetiminin uygulayacağı politika ve stratejilere dahil edilmeyen, üretim sürecinin herhangi bir halkasında rutin bir şekilde aynı işi yapmaya koşullandırılmış işgörenenin yaşadığı iş tatminsizliğini ve yabancılaşmayı konu edinir. Nitekim bu yabancılaşma, işgörenin çalışma yaşamını bir karabasana dönüştürmesinin yanında yaşamanın diğer alanlarında da mutsuz bir birey olmasına neden olmaktadır. İşgörenin iş yaşamı keskin sınırlarla diğer yaşam alanlarından ayrılmadığı için örgüt içerisinde yaşanan bunalım ve krizler işgöreni kuşatarak birey-örgüt-toplum eksenine taşınmaktadır. Çalışmamızda, yaşanan bu bunalımlar “yabancılaşma” olgusu ve “iş tatminsizliği” çerçevesinde kapsamlı olarak irdelenmekle beraber iş tatmininin yabancılaşma üzerindeki etkisi araştırılıp gerekli analiz ve yorumlarla incelenmeye çalışılmıştır. Çalışma şu bölümlerden oluşmaktadır; birinci bölümde yabancılaşmaya ilişkin temel kavramlara yer verilirken, ikinci bölümde örgütlerde yabancılaşma konusu irdelenmiştir. Araştırmamızın bir diğer kolu olan iş tatmini üçüncü bölümde yer alırken

dördüncü bölümde iş tatmini ve yabancılaşma, beşinci bölümde araştırmanın yöntemi, altıncı bölümde ise araştırmaya ilişkin analizler ve analizlere ilişkin yorumlar yer almaktadır. Yedinci ve son bölümde ise sonuç ve öneriler kısmına yer verilerek çalışma tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Yabancılaşma Kavramının Tarihçesi ve Anlamı

Grekçe ‘alloiosis’ ve bundan türetilen Latince ‘alienatio’ sözcükleri yabancılaşma kavramının kökenine kaynaklık etmektedirler. ‘Alienatio’ anlamını, bir şeyi başkasının kılmak anlamında ‘alienare’ fiilinden alırken ‘alienare’ , başkasına ait olmak ve başkası ile ilgili olmak anlamında ‘alienus’tan türemiştir. Alienus’un kökenini ise ‘başkası’ anlamına gelen ‘alius’ oluşturmaktadır(Ertoy,2007,18). Yabancılaşmanın kökenini oluşturan bu sözcükler ektasis, yani , ‘esrime, kendinden geçme, benliğinin ‘dış’ına çıkma anlamlarını içerirken (Aydın, Emiroğlu, 200:872), terim Klasik Antikite sonlarına doğru ve Helenistik devirde, ‘Bir ve tek olan’la, yani ‘Tanrı’yla bütünleşme anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Demirer,Özbudun,1998:10).

Yabancılaşma kavramı, tarih boyunca çeşitli felsefe ve teoloji sistemlerinde yer almıştır.

Hıristiyan ilahiyatına göre; tarih bir yabancılaşma ve yabancılaşmadan kurtulma sürecidir.(...) Adem kendi özgür iradesinin kurbanı olur, yasaklanmış olanı yapar, günah işler. Bu beklenmeyen bir şeydir, bu ancak bir yabancının yapabileceği ya da yapanı kendisine yabancılaştıracak güçte bir olumsuzlamadır; çünkü günah kutsala yabancıdır ve Adem kovulur, cezasını çekecektir….(Tuğcu,2002:87)

Gnostisizme göre ise;

Tanrı ile aynı tözden olan insan Tanrı’nın buyruğuna karşı çıkığı için, Tanrı’nın yanından cennetten kovulmuştur. Tanrı ile aynı tözden olmayan, yalnızca maddeden (hyle) oluşan bu dünyada, kendisi “Tanrısal Töz” taşıdığı için bir yabancıdır. Bu dünya sürekli olarak değişen, çürüyüp, dökülen ve tüm kötülüklerin kaynağı olan maddeden yapılmıştır; madde tanrısal töze yabancıdır (Tuğcu,2002:36). Bu tanımlamaların gösterdiği gibi teolojide yabancılaşma Adem’in Tanrı’ya karşı çıkıp cennetten kovulmasına dayandırılır.

Tarihsel olarak yabancılaşma kavramı pek çok esnek kullanıma sahiptir; Roma ve modern hukukta yabancılaşma bir malın, eşyanın aktarımını, transferini temsil ederken tıptaki kökeni akıl hastalıklarına kadar gitmektedir. Marksizm'de kapitalist düzendeki çalışanları ve çalışma koşullarını tanımlarken bir başka kullanım şeklinde istenmeyen çeşitli psikolojik durumları; aileden, işten ve toplumdan izole olma durumlarını temsil eder (Oldenquist,Rosner,1990:3).

Yabancılaşma kavramının esnek kullanımı sebebiyle, geliştirilen tanımlar da çeşitli biçimlerdedir; geleneksel anlamda yabancılaşma; "herhangi bir varlığın kendi içindekini dışlaştırması" olarak tanımlanırken (Hilav,2008:48), çağdaş psikoloji ve sosyolojide ise yabancılaşma; "kişinin kendisine, içinde yaşadığı topluma, doğaya ve başka insanlara karşı duyduğu yabancılık hissinin işareti" (Cevizci,1999:906) olarak tanımlanır. Ekonomik ilişkiler bakımından ise; "Yabancılaşma, ürünlerin üretim ilişkilerinin, toplumsal ilişki, kurum ve düşüncelerin, yani insanların kendi etkinlikleri yoluyla ortaya koymuş oldukları toplumsal güçlerin insanlara yabancı, onların istemlerinden bağımsız, kendilerini aşan güçlerce yöneltiliyormuş gibi gözüktüğü toplumsal ilinti" olarak tanımlanır (Çalışlar,1983:445).

1.2. Felsefede Yabancılaşma

Kendine yabancılaşma kavramı ilk kez Plotinos ile felsefi bir bilgi sitemi içerisinde yer alır. "Neoplatoncu 'südür' (emanation) öğretisinin en önemli temsilcilerinden pagan gizemci Plotinos'un sisteminde alloisos, ruhun daha alt bir varlık biçiminden, yani kendi varoluşundan sıyrılarak her şeyin kaynağı olan 'Bir ve Tek ' ile bütünleşmesi halini tanımlamaktadır " (Aydın, Emiroğlu, 2003:872). Plotinos'a göre ancak biçim (form) kazanmış bir 'varolan'da yabancılaşma söz konusudur ve bu 'varolan'da Ruh'tur. Yabancılaşma ruhun kendine yabancılaşması yoluyla gerçekleşirken algılanabilir evren oluşmuştur. Nitekim, evrenin varolma nedeni bu ilişkide içerilmiştir (Tuğcu,2002:56-57).

Yabancılaşma kavramını teolijiden felsefe eksenine taşıyan Hegel'e göre insanlık tarihi insanoğlunun yabancılaşmasının tarihidir. Hegel'in felsefesinde yabancılaşma olgusu insan varlığının ve özünün ayrımı, kişinin somut varlığının özüne yabancı olması fikrine dayanır (Tolan,1981:146). Hegel yabancılaşmanın dayanağını

‘ide’ de bulur, Hegel için Tanrı İdea’dır, Tin ya da Anlık (Giest) olgusallaşmış olarak bu İdeadadır. Tanrı kendini dünyada, doğada ve tarihte açığa çıkarmak ister (Thilly,2000:445).Nitekim bu gayeye ulaşmak için üç evre söz konusudur; birinci evrede ide potansiyel bir güç olmakla birlikte henüz bu gücünü gerçekleştirememiştir, ‘kendi kendine olma’ halindedir. İde, kendini ilk kez doğada gerçekleştirerek ikinci aşamaya geçer ki bu aşamada artık ide kendi kendisine değil doğadadır, özüne aykırı düşerek başka bir şey olmuştur, kendi kendisine bizahiti yabancılaşmıştır. Kendisi ile girdiği bu çelişkili durumdan bilincine ve özgürlüğüne kavuşarak kurtulacaktır ki bu da kültür dünyasının yer aldığı üçüncü evredir (Doğan,1997:28).

Maddeci Alman Filozof Feuerbach ise, insanın asıl özünü Hegel gibi birey- üstü Tanrısal bir düşüncede bulmaz. Feuerbach’ a göre insanın asıl özü kendi kendinin bilincine ulaşmayı, duyarlılığı, bedenselliği içinde bütünleyen ruh ve bedenin birliğidir. Din ise kendi yetenekleri ve güçlerini kendisinin dışında başka bir varlığın tezahürleri olduğuna inandırarak Tanrı’yı yaratır(Akrasu1994:111-112).Feaurbach’ın felsefesinde yabancılaşma, insanın kendi özünden daha üstün hayali ve yabancı bir varlık yaratıp, yarattığı varlığın kölesi olmasıyla gerçekleşir (Cevizci,1999:907).Bununla beraber, Feuerbach’a göre yabancılaşmanın olumlu sayılabilecek tek yönü insanın ‘öz’ünü kendi dışında aramasından sonra içinde aramaya sevk edecek bir ara evreyi beraberinde getirmesidir (Emiroğlu,Aydın,2003:874).

Yabancılaşma deyince akla gelen ilk filozoflardan olan Marks, yabancılaşma (Entfremdung) kavramını doğrudan doğruya Hegel’den, Genç Hegel’cilerden ve Feuerbach’tan etkilenimleri sonucunda kullanmaya başlamıştır (Ulutan,1980:36). Marks’ta yabancılaşma olgusu emek/ üretim sürecinde ve insanlar arası tüm ilişkilerde kendini gösteririr. Hegel ve Feuerbach’taki soyut insan kavramı Marks’ta tarihsel ve toplumsal bir varlığa dönüşür ki yabancılaşma tam burada toplumsal varlığın tabi olduğu toplumsal çelişkilerin sonucunda görülür (Emiroğlu, Aydın,2003:874).

Marx yabancılaşmayı emeğin yabancılaşmasının salt ‘ulusal ekonomik’ olgusu olarak saptar ki bu saptama ekonomik bir trajedi biçimindedir: ”İşçi ne kadar çok zenginlik üretirse, üretimin gücü ve kapsamı ne kadar çok artarsa, o kadar çok fakirleşecektir. İşçi ne kadar çok meta yaratırsa o kadar ucuz bir meta durumuna gelecektir” (Davidov,1990:58) .

Marks'ın ortaya koyduğu yabancılaşma saptaması pratikte şu biçimde anlatımını bulur: "İşçi emeği ile dış dünyayı, duyusal doğayı… ne kadar çok edinirse, yaşam araçlarından o kadar uzaklaşır; bu uzaklaşma çift yanlıdır. İlk olarak, duyusal dış dünyanın onun çalışmasının nesnesi, emeğin yaşam aracı olması giderek artan bir biçimde sona erer; ikinci olarak, yine bu dış dünyanın, dolaysız anlamda bir yaşam aracı, işçinin fiziksel varlığının ayakta kalması için bir araç olması giderek artan biçimde sona erer "(Davidov,1990:59)

Marx' a göre emeğin ürünü yabancı bir varlık olarak üreticisine karşı koyar. Emek sonucunda ortaya çıkan ürün bir nesne içinde somutlaşmış emektir, emeğin nesneleşmesidir.Nitekim bu nesneleşme de yabancılaşmanın kendisidir(Marx,2005:140).Marks emeğin yabancılaşması çözümlemesinde yabancılaşmış emeğin insanı, kendi etkin işlevine, kendi kendine, doğaya, yaşam faaliyetine yabancılaştırdığını ve bunun insanı türe yabancılaştırdığını savunur (Davidov,1990:67).

Marks'a göre insanlar kendi ihtiyaçları için değil de başkalarının menfaatleri için üretmeye başladıkları vakit kendi ellerinin emeği fetişleşerek onları köleleştirir ve emek, gerek kendi sahibine gerekse öteki insanlara yabancılaşır (Ulutan,1980:37).

1.3.Sosyolojide Yabancılaşma

1.3.1.Anomi Kavramı ve Yabancılaşma

16. ve 17. yüzyıllarda İngiltere'de felsefi ve teolojik yazılarda yer alan anomi kavramı, farklı yaklaşımlarla ele alınıp yapı değişikliğine uğrayarak çağcıl toplumlara ulaşmıştır (Erkal,1999:310).

Modern sosyolojide yabancılaşma kavramının kullanımı E.Durkheim ve G. Simmel'e dayandırılmaktadır. Durkheim'ı izleyen ampirik sosyoloji geleneği yabancılaşmayı 'anomi' durumuyla ilişkilendirir (Aydın ve Emiroğlu, 2003:875). Marksist düşünce geleneği dışında Durkheim+Weber+Simmel tarafından temsil edilen sosyolojik düşünce geleneğine göre modern insan şimdiye dek hiç olmadığı düzeyde kendisine ve topluma yabancılaşmış bir haldedir. Modern insan rasyonalite ve bürokrasi kıskacında geleneksel değerlerle bağını koparark, her şeye olan güvenini yitirmiş ve

inançsız bir hale düşmüştür. Nitekim Weber'e göre toplumsal düzendeki rasyonalizasyon ve formalizasyon eğilimiyle birlikte kişisel ilişkiler azalmakta ve bürokrasinin gücü artmaktadır (Cevizci,1999:908). Dolayısıyla bürokrasi ve rasyonalitenin tahakkümü altındaki çağcıl insan daha çok biçimsel formlar altında derin olmayan ilişkilerle yapay bir dünyada inançlarını yitirmiş bir şekilde kaybolmaktadır.

G. Simmel yabancılaşmanın ortaya çıkışını emek süreciyle ilişkilendiren düşünürler arasındadır. Simmel, işbölümünü etkileyen unsurların (uzmanlaşma, üretim dallarındaki farklılaşma gibi.) üreticinin üretim sürecinde yetilerinin büyük bir kısmını kullanmasına engel olduğunu savunmaktadır. Simmel 'e göre iş bölümü ve aşırı uzmanlaşmaya neden olan mekanize üretim ile kitlesel tüketim yabancılaşmanın kaynağını oluşturmaktadır. Nitekim bu da bireysel kültürün güçsüzleşmesine (atrofisine) neden olmaktadır (Aydın ve Emiroğlu, 2003:875).

Yabancılaşma sosyolojik gelenekte son zamanlarda yeniden ilgi kazanmış bir kavramdır. Teorisyenler, yabancılaşma kavramını ilgisizlik, yetki verme, konformizm, politik ilgisizlik, intihar gibi çok çeşitli kavramlarla ilişkilendirmişlerdir (Dean,1961:753). Bu durum yabancılaşma kavramının elastik kullanımından kaynaklanan karmaşanın ortaya çıkmasına neden olmuştur.

1.3.2.Çağdaş Yabancılaşma Kuramları

Sosyal bir fenomen olarak iki farklı yabancılaşma kuramı söz konusudur: 'subjektivist, öznel' sosyal psikolojik teoriler ve 'nesnel, objektivist' Marksist, Yeni Marksist ya da toplumcu teoriler. Bu iki model temel bir çatışmanın içerisinde yer alsa da birbirleriyle etkileşim içerisindedirler ve her iki görüş de toplumun yıkıcı çözülmesini ortadan kaldırmak ve mutsuzluğunu iyileştirmek ister. Subjektivistler öncelikle yabancılaşmanın duyuşsal etkileri, üretimin psikolojik durumları ve yabancılaşma tutumunu amaç edinmişlerdir. Diğer taraftan objektivistler ise yabancılaşmanın önemini onun tarihsel ve felsefi sürekliliğini Marksist teori ile bulmuşlardır. Bu nedenle objektivistler yabancılaşmayı politik ve ekonomik yapılar bakımından tanımlamaktadırlar (Oldenquist, Rosner,1990:3).

Yabancılaşma literatürünü incelediğimiz vakit yabancılaşma kavramının kullanımının elastikeyetini görmekteyiz; her kuramcı araştırma konusundaki değişkenleri yabancılaşmanın yerine koymuştur. Örneğin Seeeman yabancılaşma kavramını kendisinin geliştirdiği beş boyutla açıklarken, Srole için tecrit, umutsuzluk ve güçsüzlüğün bileşimi, yabancılaşma kavramına kaynaklık etmektedir (Ergil,1980:128). Herbert Marcuse'e göre günümüzde yabancılaşma kavramının sınırları Marks'taki esas anlamsal içerik yitirilecek kadar genişletilmiştir. Nitekim yabancılaşma olgusu her türlü psikolojik sorunları dahi anlatmak için kullanılmaya başlanmıştır (Magee,1979:89).

Yabancılaşma konusunda ampirik çalışmaların gerçekleştirilebileceğini ilk kez savunan Seeman (1959)'a ve Seeman gibi yabancılaşmayı amprik olarak inceleyen kuramcılara karşı pek çok eleştiri gelmiştir. Bu eleştirilerin başında yabancılaşmanın amprik olarak ve subjektif ölçütlerden hareketle ölçülemeyeceği gelmektedir(Ulusoy,1988:2). Bu görüşü desteklemekle beraber sosyal bilimlerin 'amprik veriler ' üzerinden yorumlanması, yapılan çalışmaların amprik verilere dayandırılması gerekliliği, bizim çalışmamızda yabancılaşmayı teorik kulvarın yanında amprik verilerle destekleme zorunluluğunu getirmiştir.

1.3.3.Melvin Seeman ve Yabancılaşmanın Boyutları

Melvin Seeman, yabancılaşma kuramını değerlendirmede sosyal psikoloji literatüründeki güçsüzlük, yalnızlık gibi toplumsal kökenli sorunlara ilişkin kavramlardan yola çıkarak 'On The Meaning of Alienation' adlı makalesinde yabancılaşmayı beş boyuta ayırır: Güçsüzlük (Powerlessness), Anlamsızlık (Meaningless), Normsuzluk (Normlessness), Toplumdan Uzaklaşma(Isolation), Kendine Yabancılaşma (Self-Estrangement) (Seeamn,1959:783).

Tolan (1981:128)' a göre yabancılaşmanın boyutlarından kendine yabancılaşma ve güçsüzlük kategorileri büyük ölçüde Marksist sorunsala yakın kavramlarken normsuzluk ve anlamsızlık duygusu anomi sorunsalına daha yakın olup, toplumdan uzaklaşma ise her iki sorunsalda da kendini gösterir.

Melvin Seeman ,'On The Meaning Of Alienation' adlı makalesiyle Amerika'da sosyoloji ve psikoloji dünyasında 'yabancılaşma' kavramını yeniden canlandırarak bu

konuda pek çok makalenin yazılmasına ön ayak olmuştur (Oldenquest, Rosner,1990:4). Nitekim literatür incelendiğinde pek çok teorisyenin yabancılaşmayı farklı boyutlarda aldığı görülecektir. Örneğin; Dean (1961), yabancılaşmanın boyutlarını güçsüzlük, anlamsızlık ve çevreden uzaklaşma olarak; Kohn (1964) ise, güçsüzlük, normsuzluk, kendinden uzaklaşma ve kültürel yabancılaşma olarak ileri sürmüştür. Blauner ise yabancılaşmayı güçsüzlük, anlamsızlık, izolasyon ve kendine yabancılaşma olarak dört boyutta incelemiştir (Mullins,1996:523) görüldüğü gibi yabancılaşma olgusu her teorisyen tarafından farklı anlamlarda farklı değişkenlerle ilişkilendirilmiş bu da yabancılaşma kavramının alanının genişlemesine ve üzerinde hakimiyet kurulamamasına neden olmuştur. Aşağıda yabancılaşmanın literatürde en çok kabul gören şekliyle boyutları sıralanmıştır.

1.3.3.1.Güçsüzlük (Powerlessness)

Yabancılaşmanın ilk boyutu olan 'güçsüzlük' kavramına Marks'ın kapitalist toplumdaki işçilerin koşullarını nitelediği yabancılaşma kuramı kaynaklık eder. Bu bağlamda güçsüzlük; bireyin beklentilerini kontrol etme durumu ile istediği kontrol düzeyi arasındaki çelişkinin/ uyumsuzluğun bireyde yarattığı duygudur (Seeman,1959:784).

Güçsüzlük kavramı Marksisit görüşe yakın bir kavramdır: işçiler kapitalistlerin karar verme imkanlarını kendi ellerine aldıkları ölçüde, kendi işlerine ve iş vasıtalarına yabancılaşırlar. Kişi kendi iş vasıtalarını elinde bulundurmaktan, bunlara hükmetme gücünden yoksunlaştırıldığı ve bizzat kişinin kendi varlığı bir vasıtaya dönüştüğü için yabancılaşma ortaya çıkmaktadır. Bu silsile (yabancılaşma durumu) aynı zamanda insanın insana yabancılaşması ile birlikte devam eder çünkü insanların bir kısmı vasıtalara hükmederken bir kısmı da vasıta haline gelir (Bilgiseven,1986:302).

Çağımızın rasyonel, endüstriyel ve teknolojik olarak işleyen modern toplumlarında merkezi bürokrasi, kitle kültürü endüstrisi vb. etkenler dolayısıyla kuşatılan birey, her geçen gün kendini daha güçsüz ve çaresiz hissederek, kendini gerçekleştirme olanaklarından tümüyle yoksun bırakılmaktadır. Seeman bireyin güçsüzlük duyduğu bu koşullarda yaşamın giderek anlamsızlaşıp, insanın hiçleştiğini, şeyleştiğini belirtmektedir (Aytaç,2005:323).

1.3.3.2.Anlamsızlık

Yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu, "bireyin neye inanması gerektiğinin belirsiz/ bulanık olması (Seeman,1959:786) , kişinin hangi doğrulara, neye inanıp bağlanacağını bilmemesi (Tolan,1981:127) durumudur. Anlamsızlık; " herhangi bir alanda etkinliğin kavranabilir bir mana taşımadığı yaşamın amaçsız olduğu duygusu" na kaynaklık eder (Doğan,1997:30).

Eylem ve düşünceleri gerçekleştirmede ya da önemli kararlarda kullanılacak uygun standartları bulma konusunda zorluk çeken bireyin deneyimlerinden, yaşamından anlamsızlık duyması yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunu açıklar (Korman,1977:205).

Jefforson(1990:55)'a göre ise anlamsızlık; bireyin kendi eylemlerini/ etkinliğini öngörmesine yardımcı olacak ideallerden yoksun olması ve kendine bu yönde bir plan, bir yol tasarlayamaması, yaşamın anlamdan yoksun olması ve anlaşılamaması durumudur.

1.3.3.3.Normsuzluk

Yabancılaşmanın üçüncü boyutu olan ' normsuzluk' Durheim'in 'anomi' kavramından ortaya çıkmıştır (Seeman,1959:787). Bu kavram ayrıca Mertoncu anomiye atıfta bulunmaktadır (Tolan,1981:127). Geleneksel kullanımda anomi, bireysel davranışları düzenleyici sosyal normların yıkılışı ya da artık davranışlar üzerinde etkili kuralların olmayışını temsil eder (Seeman,1959:787).

Yabancılaşmanın bu boyutu, kişinin belirli amaçlara ulaşma yolunda toplumsal normların dışına çıkan davranışlar göstermesi durumunu temsil eder (Tezcan,2003:165).

1.3.3.4.Toplumdan Uzaklaşma (İzolasyon, Tecrit)

Toplum tarafından yüksek değerde görülen şeylerin birey tarafından değersiz görülmesi ya da düşük değer vermesi durumudur (Bayhan,1997:40).

Tezcan (2003:165)'a göre topluma yabancılaşma; toplumun belirlenmiş normlarına ve gayelerine yabancılaşma durumunu yansıtır.

Topluma yabancılaşma; kişinin hem sosyal hem de organizasyonel amaçlara/ isteklere kendini kapatması, bunları reddetmesi ve toplumsal kabul konusunda düşük beklentilere sahip olması (Jefferson, 1990:56) ve yaygın toplumsal değerlerin reddedilmesi durumunda ortaya çıkar (Robert,1981:350).

1.3.3.5.Kendine Yabancılaşma

Seeman kendine yabancılaşma ve güçsüzlük kavramlarını Marxist yabancılaşma kavramını temel alarak oluşturmuştur (Robert,1981:346). Kendine yabancılaşma bireylerin davranışlarına gerçekten kendi değerlerini, ihtiyaçlarını ve arzularını yansıtamaması durumudur (Korman,1977:205).

Jefferson (1990:56)' a göre ise kendine yabancılaşma, insanın artık işine ilgi duyamaması, işi ile meşgul olamaması ve kendi fikirlerine, kendi kavrayışlarına yabancı olması durumudur. Kişinin belli bir davranışının geleceğe yönelik beklentileriyle çakışması, kendi varlığına yabancılaşması ile sonuçlanır (Tolan,1981:128).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTLERDE YABANCILAŞMA

Sanayi devrimiyle birlikte başlayan ve büyük bir hızla hayatın tüm alanlarına nüfuz eden, hızlı teknolojik gelişmeler/değişmeler örgütlenme biçimlerinde, toplumsal kurumlarda, kültürel yapıda ve buna bağlı olarak değer sistemlerinde de temel dönüşümlere yol açmıştır (Tolan,1996:281). Bunun sonucunda insan ilişkileri ve insanların ruhsal yapıları derinden etkilenmiş; çeşitli psikolojik ve sosyo-psikolojik rahatsızlıkların yanı sıra sınıfsal farklılaşma ve refahtan pay alma alanlarında toplumsal sıkıntılar ortaya çıkmıştır. İnsanların artan yalnızlığı, tecrit duygusu, birbirlerine olan güvenin yok olması ve bunun sonucunda gelişen bireycilik ve tüm tinsel, insani değerlerin yitirilmesi ile maddi refahın koşut olarak geliştiği tartışılmaz bir gerçektir. Sonuçta maddi değerler maddi olmayan değerlerle eşleşmekte hatta onları da aşarak bireyin yaşamına tümüyle egemen olmaktadırlar (Tolan,1996:297). Günümüz toplumlarının bu hızlı değişim ve dönüşüm kaosunda bireysel, toplumsal ve kültürel bunalımları bünyesinde barındıran kavram ise ‘yabancılaşma’dır (Bayhan.1997:40).

Sanayileşmenin hızla ilerlediği günümüzde çağcıl örgütler her geçen gün çok daha fazla yaşamımıza etkide bulunmaktadırlar. Çağımızda birey, dünyaya gözlerini açtığı ilk andan yaşamı sonlana dek kendini bir örgüt içerisinde bulmaktadır. Ne var ki yaşamımızın her alanında karşılaştığımız/ dahil olup yaşamımızı orada geçirdiğimiz örgütlerin muazzam etkisi bütünüyle olumlu değildir (Giddens,2000:305). Örgüt içerisinde yaşamının büyük bir bölümünü geçiren birey çok çeşitli problemlerle, bunalımlarla karşı karşıya gelmektedir. İş ortamı, işten duyulan tatminsizlik, güvensizlik, ağır çalışma koşulları, bürokrasi vb. nedenlerle birey, örgüt içerisinde kapana kıstırılmışlık duygusu yaşar, ve bütün bunlar bireyin ruhsal ve sosyal dünyası üzerinde tahrip edici etkilerde bulunarak onda; zihinsel bütünlük kaybı, denge sorunları, psikomatik reaksiyonlar, sapma ve kaçışçı eğilimlere neden olur. Bürokrasi baskısını hissetmeye başlayan işgörende depresif eğilimler, temel güven eksikliği, öfke-nefret nöbetleri, anlamsızlık duyguları vb. görülmeye başlanır (Aytaç,2005:325). İçinde bulunduğu örgüt tarafından ‘yalnızca üretim yapan’ bir ‘robot’ olarak görülen çalışan, örgütsel beklentilere adapte olamayacağı gibi yöneticilerin katı kuralları, olumsuz

tavırlarıyla karşılaştığı takdirde yabancılaşma gibi tepkisel davranışlarda bulunmaktadır (Şimşek ve diğerleri,1998:201).

2.1.Örgütlerde Yabancılaşmaya Yol Açan Etmenler

Modern dünyanın her şeyi rasyonel bir biçimde düzenleme pratiğinde insan nesneleşerek bir kenara itilmiştir. Bireyin öznel yanı, farklılıkları tümüyle yadsınırken birey kendinden bağımsız bir rasyonelliğin altında unufak edilmektedir (Özbek,2004:288). Çalışma hayatındaki işi aksaksız yerine getirme zorunluluğu, işi vaktinde yetiştirme telaşı işyerindeki denetim biçimi, örgütün katı /baskıcı yapısı, aşırı kuralcılık, yoğun iş temposu ve monoton geçen günler bireyi çeşitli bunaltılarla karşı karşıya getirir (Aytaç,2005:325). Bunun gibi örgüt içi ve örgüt dışı pek çok çevresel etmenden ortaya çıkan yabancılaşma, örgüt yapısı ve çalışan arasında uyumsuzluğa neden olmakta ve çalışanların örgüte karşı güven duygularını yitirerek verimsizlik, devamsızlık ve işgören devri gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Şimşek ve diğerleri,1998;193).

Teknolojik gelişme ve buna bağlı olarak gelişen rasyonalite, produktivizm anlayışının neden olduğu modern üretim örgütleri, işgöreni kurulu bir düzenin dişlisi durumuna getirmiştir(Tolan,1981:142).Nitekim, modern örgütler istenen etkinlik düzeyine ulaşmayı başarırken paradoksal bir şekilde bir taraftan da olumsuz etkileriyle bireyi ve toplumu izolasyon, yabancılaşma, sosyal ve mental düzeyde patolijilerle karşı karşıya getirir (Aytaç,2005:325).

Mesleki kademelerdeki işin/görevin sıkıcı olması, monoton çalışma ortamı işin anlamsızlığı, kontrolün olmayışı, sabit kariyer durumu, işte gelişme fırsatlarının olmayışı, işin basit olması vb. pek çok neden işgörende yabancılaşmayı doğurur (Mahmud,1993:117).Örgüt içerisinde yabancılaşmanın en temel sebebi tatminsiz çalışma çevresi ve tatmin etmeyen çalışma şartlarından kaynaklanan strestir. Örgütlerdeki olumsuz çalışma şartları çalışanları örgütlerine yabancılaştırmakta, salt maddi kazanç için örgüte bağlanmalarına neden olmaktadır. Bu durum da işgörenlerin örgütsel hedeflere ulaşılmasında gerekli çaba ve isteği göstermemelerine neden olmaktadır (Örnek ve diğerleri,2008:207).Anlaşıldığı üzere yabancılaşma sürecinde tek taraf yoktur; birey,örgüt ve toplum birbirlerini ekilemektedirler.

Endüstriyel toplumlarda bu yabancılaşma süreci toplumların değer hükümlerinde yer eden ‘emperyalist’ görüşün şiddetine göre azalır veya çoğalır. Bu toplumlar insanı, üretim aracı olmasının üstünde ‘insan’ olarak gördükleri takdirde yabancılaşma ve onun doğurduğu sosyal hastalıklardan korunabilirler (Erkal,1999:304).

2.1.1. Yabancılaşma Ve Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları, yalnızca işçiyi maksimum üretkenlik düzeyine göre düzenleyen kurallardan oluştuğunda bireyin kişisel hürriyet ve özgürlüğü sınırlanmaktadır ve bu tür örgütsel düzenlemeler sonucunda sorunlu bir kişilik tipinin ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır. Bürokratik yapılarda bireyin hürriyeti ve şahsiyeti üzerindeki etkiler klasik literatürde sık sık karşılaşılan sorunsallardandır ki Marksizme göre bu tür baskılar insanın yabancılaşmasını, güçsüzleşmesini ve acizlik duygusunu doğurmaktadır (Mouzelis,2003:20-36).

Sabuncuoğlu (1984:91-94)’e göre işgörenin çalıştığı çevrenin fiziksel koşulları kadar sosyo-psikolojik koşulları da önemlidir. İşgören, hem fiziksel şartlara hem de sosyo-psikolojik koşullara uyum sağlamak zorundadır. Örgütsel koşullara uyum sağlayamayan birey emeğini koyduğu örgüt içerisinde çeşitli bunalımlarla karşı karşıya gelerek yabancılaşmaya maruz kalır.

2.1.2. Yabancılaşma ve Monoton Çalışma ve İzole Edilme

İçerisinde bireylerin fiziksel olarak dış dünyadan uzun bir süre ayrı tutulduğu için örgütleri bir çeşit hapishane olarak gören Foucoult, örgütlerin bireyi sosyal çevreden uzak tutarak hapsettiğini düşünür (Giddens,2003:309). Nitekim yalnız başına çalışan, sosyal çevreden, çalışma arkadaşlarından tecrit edilmiş işgören örgüt içerisinde kendini bir çeşit tutuk evinde hisseder. Özellikle işin niteliğine göre monoton işlerde çalışanlar, yaratıcılığı gerektiren, dinamik ve çok yönlü beşeri ilişkilere dayanan işlerde çalışanlara göre işlerinden daha az tatmin olmaktadırlar (Erkal,1999:302). Nitekim Shepard (1971:387) ‘ın yabancılaşma konusundaki temel hipotezi; fabrikada çalışan işgörenlerden yüksek mekanize edilmiş ya da montaj tipi üretim işlerinde çalışan işçilerin yaratıcılık gerektiren işlerde çalışan işçilere göre daha fazla yabancılaşma yaşadığıdır.

Örgüt insanı, örgütün iyice tanımlanmış kuralları altında görev yapmakta, rutin sorunlarla karşılaştığı için rutin çözümler aramakta ve bu süreçte 'yaratıcılık' göz ardı edilmektedir (Toffler,1996:121). Çalışan, çeşitli bölümlerden oluşan bir makine hiyerarşisi içinde sadece bir ünite görevi görmekte, işe her gün aynı işi yapmak üzere gelmekte ve monoton bir çalışma içinde hapsedilmektedir (Doğan,1998:368). Çağdaş örgütlerle birlikte iş bölümü, uzmanlaşma, tek başına çalışma, belirlenen işi belirlenen süre zarfında, belirlenen mekanda başlayıp bitirme zorunluluğu ve bu süreç içerisinde işi belirli sürelerde tekrarlayarak yapma, tek başına çalışma, kişiyi-çalışanı- gruptan ve insani yeteneklerden uzaklaştırıp çeşitli iletişim sorunlarının yaşamasına neden olmaktadır (Sabuncuoğlu,1987:19). Nitekim çalıştığı meslekte az ve ya düşük seviyede hareket serbestisine sahip kimseler mesleki tatmine ulaşamamakta ve işlerine karşı ilgisizleşmektedirler (Erkal,1999:310). Yapılan bazı araştırmalar da göstermiştir ki büro işleri daha bedensel ve sıradan, monoton bir çalışma gerektirdikçe çalışanlar arasında yabancılaşma duyguları yoğunlaşmaktadır (Ergil,1980:87).

Fourier iş bölümünün insanı on iki saat boyunca tek tip işte çalışmasını sürdürmek zorunda bıraktığını ve bu zorunluluğun işin tekrarı, basitliği ve sürekliliği nedeniyle aklının ve vücudunun tüm parçalarını birbiri ardına çalıştıramaz hale getirdiğini vurgular. Bu, sürekli aynı tekrarı gerektiren monoton iş süreci işgöreni kötümser düşüncelere iterek sıkıntıya, bezginliğe yılgınlığa sebebiyet verir. Monoton çalışmaya karşı isteksizlik işgörende sinirsel gerilime neden olur. Bu nedenle Fourier aynı işçiye sürekli olarak aynı işi yaptırmamak gerektiğini savunur (Eren,2004:254), (Sabuncuoğlu 1984:55).

Yabancılaşma ve işin niteliği hakkında yapılan çalışmalar Akien & Haige (1966);Blauner,(1964);Kohn,(19769;Kornhauser,(1965);Lawler&Hall,(1970);Sheard, (1970); Weissenberg & Gruenfeld(1968) göstermiştir ki monoton faaliyetlerde bulunan, makine ritminde, sıkı/ katı bir denetim altında çalışan işgörenler ilgi çekici işlerde çalışan işgörenlere göre daha fazla yabancılaşmaktadır. Nitekim, yabancılaşan işçilerin psikolojik yaşamlarında geri çekilme olacağı ve işe bağlılıklarının azalacağı beklenir(Banai,Reisel,2007:467).

Çalışma sonucunda ruhsal yorgunluğun sebebiyet verdiği sonuçlar, fiziksel yorgunluğa oranla işgören üzerinde çok daha büyük etkide bulunur. İşgörenin çalışma

koşullarına yabancılığı, işe karşı güvensizliği, makinenin esaretine girmesi vb. nedenler işten beklenen doyumu azaltarak işgören üzerinde ruhsal yorgunluğa ve bazı psikosomatik rahatsızlıklara neden olur. Bu doyumsuzluk ve onun yol açtığı olumsuz etkiler günümüzde öyle bir boyuta ulaşmıştır ki teknolojik gelişme ve değişimlerin getirdiği bir çok faydayı gölgelemektedir (Sabuncuoğlu,1984:55). Bu nedenle bireyi göz ardı eden, yalnızca hızlı üretim/ maksimum kar anlayışını düstur edinen örgütlerde çalışan bireyin içsel dünyasında çeşitli 'krizler' yaşaması kaçınılmazdır.

2.1.3. Yabancılaşma ve Otomasyon

Otomasyon, kişisel beceri ve yeteneklerin işlevinin ortadan kalkmasına ve sürekli tekrarlanan hareketlerin yapılmasına neden olmuştur(Eren,2000:253). İleri endüstri toplumlarında otomasyon ile insanların el becerilerinden çok daha fazla zihni kabiliyetleri sömürülmeye başlanmış, fiziksel yorgunluğun yerini artık zihni bağımlılık ve yoğun stres almıştır ki bu durumu Marcuse, köleleştirmenin yeni ve farklı bir göstergesi olarak niteler (Ertoy, 2007: 112).

Marx Grundrisse'de, iş sürecinde makineler ile otomasyonun birleşmesi sonucu yabancılaşmanın artış gösterdiğini savunur. Tarım toplumundaki 'özgür işçi' yerini artık diğer insanlardan tecrit edilmiş insana bırakmıştır ve bu insan / işgören yalnızca kullandığı üretim araçlarına ve aletlerine yabancılaşmakla kalmaz aynı zamanda başına geçtiği makinenin bir uzantısı olmaktan da kurtulamaz (Ergil,1980:46).

2.1.4.Yabancılaşma ve Bürokrasi

Weber, çağcıl toplumlarda bürokrasinin kaçınılmaz bir unsur olduğunu söylerken, aynı zamanda pek çok ciddi olumsuzluklarının olduğunu kabul etmiştir (Giddens,2000:305). Weber gibi Blauner de bürokratlaşma ile yabancılaşma eğilimi arasında ilişki kurmaktadır. Blauner'a göre üretim teknikleri ve endüstri organizasyonlarındaki bürokratik yapı yabancılaşmaya neden olmaktadır (Erkal,1999:307). Temel gayeleri etkinlik ve verimliliği maksimize etmek olan modern kurumlarda kuralcılık, rasyonalite, gayrişahsilik, yasallık, biçimsellik, dakiklik, gibi unsurlar hakimiyet gösterdiğinden kişilerarası iletişim yalnızca akılcı ve biçimseldir. Hedeflenen verimlilik düzeyine ulaşmak isterken bir kenara itilen işgörenler, özgürlük

ve anlam krizleri, yalnızlık ve sosyal izolasyon gibi yabancılaşma temelli patolojilerle yüzyüze gelir (Aytaç,2005:320).

Bürokrasi insanın özelliklerini, yeteneklerini kaybederek, işgöreni işin küçük bir parçası bir vida/conta durumuna getirir. İşçi, makine ve bürokrasi düzeninde aline olur, kendini tanıyamaz, ne yaptığını anlayamaz duruma gelir (Tuğcu,2002:135). Nitekim yabancılaşma, bürokratik ortamdaki yapısal şartların bir sonucu olarak görülür; merkezi karar alma, katı kurallar, politikalar, prosedürler vb..(Sarros and others,2002:287). Metron'a göre bürokratik yapı birey üzerinde 'sistemli, ihtiyatlı ve disiplinli' olması konusunda baskıda bulunur ve bu baskı, kuralların amaç ve işlevleri göz ardı edilerek düzenlemelere körü körüne uymaya neden olur. Bu kurallar örgütün işleyişi açısından işlevsel olmakla beraber aşırı uyumluluğa (overcomformity) neden olmaları bakımından olumsuz işlevlere dönüşebilir ki bundan ötürü kurumun çalışanları ile bürokratlar arasında çatışma ve gerilime sebebiyet verebilir (Poloma,1993:37). Bell (1979) ise örgütsel baskılar karşısında bireyin iki farklı tepkide bulunacağını savunur; birey ya tek biçimli, teslimiyetçi ve içe dönük bir kişilik geliştirerek örgüte uyum sağlar ya da kontrol dışı tepkiler vererek dışa dönük bir kişilik tipi geliştirir. Weber, bürokrasinin bireylerin yaratıcılığını ortaya koymasına izin vermediğini, eylem özerkliği üzerinde tahakküm kurarak bireyin özgürlüğünü kısıtladığını savunur. Bürokrasinin katı, değişmez prosedürler dünyasında," memurlar bir nesneye dönüştürülürken örgütler de demir kafes görünümünü alır" (Aytaç,2005:328). Örgüt içerisindeki katı bürokratik yapı işgören üzerinde baskı yaparak, kişinin özgürce hareket etmesine ve fikirlerini açıkça ifade etmesine engel olur. Bu durum kişiyi kendi benliğinden uzaklaştırarak dayatılan kalıplar altında hareket etmeye ve dolayısıyla çeşitli bunalımlara iter.

Yabancılaşma daha çok sert ve disipliner işleyen bürokratik örgüt yapıları içinde kendini göstermektedir. Biçimsel ve rasyonel olan örgütsel yapılar işgörenin işiyle özdeşleşmesini engelleyerek işgörenlerin örgütten soğumasına, pisişik olarak uzaklaşmasına neden olmakta ve yabancılaşma eğilimlerini arttırmaktadırlar. Nitekim, yabancılaşmış çalışan işine devam etse dahi kendisini işe veremez, kendini örgütün üyesi olarak göremez (Aytaç,2005:322).

Katı bürokratik düzenlemelerle yönetilen örgütlerde hem örgüt hem birey bir kıskacın içersinde hareketsiz kalmaktadır. Çağcıl örgütler, yaşayabilmek ve çalışanlarını

yaşatabilmek için hareket yeteneklerine engel olan ve değişime uymalarını zorlaştıran bürokratik yapılarından kurtulmak zorundadırlar (Toffler,1996:107-119).

2.1.5. Yabancılaşma Hiyerarşi ve Denetim

İşgören yabancılaşmayı ilk olarak üretim sürecinin kendinde yaşamakla birlikte, bu süreç denetim, yönetim baskısıyla devam eder (Pars,1982:146).Yetkinin aşağı doğru aktığı hiyerarşiler, kişileri belli bir çizgi içinde tutarlar. Birey hiyerarşi karşısında köle gibi koşullandırılarak kendi inançları olmayan (ya da inançlarını ortaya koyacak ölçüde yürekli olmayan) 'evet efendimci' ekseninde hareket eden bir insana dönüştürülmektedir (Toffler,1996:121). Bağlı olduğu örgütün kurallarını ve fikirlerini benimsemek zorunda kalan çalışan, mevcut olan amiriyle her ne şekilde olursa olsun çalışmak zorundadır aksi halde otoritenin gereği olarak yerini kaybetmektedir (Sabuncuoğlu,1987:35). Bu nedenledir ki işgören örgüt içerisinde emirlere talimatlara uyan bir çeşit robot görevi görür. Teknik, siyasi, iktisadi baskılar altında bir çark dişlisi, bir robot olarak kendi varlığının bilincinden uzaklaşmış bir şekilde yaşayan insan, çağdaş dünyada kendisini 'çorak ülkede' hisseder (Özel,1998:88).

Aikenand Hage(1966); Gaziel and Weiss(1990); Hoy, Blazovsky and Newland(1983); Kakabadse(1986);Zeffane and Macdonald (1993) 'e göre büyük bürokratik yapılanmalarda merkezi otorite hiyerarşisi negatif etkilerini doğrudan iş faaliyetleri üzerinde kontrol sağlayamayan ve değiştiremeyen işçinin yabancılaşması üzerinde gösterdiğini savunurlar (Sarros and others,2002:287).

Örgüt hiyerarşisi sonucu ortaya çıkan ast-üst ilişkisi işgörenin psikolojik ve ekonomik bağımlılığını artırarak çalışanlar arasında yapay ilişkilerin oluşmasına neden olmaktadır. Zorunlu ilişkiler sonucu zoraki tekrarlanan davranışlar alışkanlık halini alarak doğal yargıların yok olmasına ve çalışanların birbirlerinden uzaklaşmasına, işe ve örgüte karşı soğumalarına neden olur (Sabuncuoğlu,1987:27).

Hiyerarşi, temel organizasyonel bir özellik olmakla beraber, işgören üzerinde ciddi boyutlarda psikolojik etki yaratır. Hiyerarşi içinde bulunan işgören yaptığı işin niteliğine göre farklı motive edilir. Hiyerarşinin üst tarafında olan çalışanların maddi+ psikolojik motivasyonları hiyerarşinin alt tarafında bulunan çalışanlara göre çok daha

fazladır (Heral,1974:47). Nitekim örgüt hiyerarşisinde yüksek seviyedeki işler daha az tekrarlı, daha az rutin ve daha az bölünmüş olduğu gibi, örgüt üyesine daha fazla seçim hakkı tanıdığından buradaki çalışan alt kademede çalışan işgörene göre hiyerarşinin kötü etkilerinden daha az etkilenir (Sabuncuoğlu,1987:35). Bu nedenle alt kademede çalışan bir işçinin karşılaşacağı pek çok sorunu üst seviyedeki bir çalışan daha az yaşayabilir. Ancak, Aron (1989;128) 'e göre yalnızca hiyerarşik ağın en alt kısmında bulunan çalışanlar değil, girişimciler, sermayedarlar da yabancılaşmıştır çünkü sahip oldukları mallar asıl gayesini-kar sağlamak- gerçekleştirmek üzere hareket eder, böylece girişimci rekabetin rastlantılarına bağlı önceden kestirilmez bir pazarın kölesi haline gelir ve anonim bir mekanizma yararına yabancılaşır.

Örgütün tabanına yakın olan çalışanlar, sıradan işleri yürütmeye koşulmuşlardır ve yaptıkları iş üzerinde hiçbir yetkileri yoktur; yetki yukarıdakilerdedir. Nitekim Weber'in öğrenicisi Roberto Michels (1967), bu yetki kaybına karşılık gelen bir deyiş ortaya atar: 'oligarşinin demir yasası'; Michels hiyerarşinin aşağısında bulunan çalışanlarda yetki kaybının oluşunu bürokrasinin kaçınılmaz bir sonucu olarak görür (Giddens,2000:312).

Ulusoy (1988)'un Ankara Şeker Fabrikasında işe yabancılaşma düzeyini belirleyen etmenleri araştırmak üzere yaptığı çalışma, denetim yoğunlaştıkça işe yabancılaşma düzeyinin de arttığı bulgusu ile sonuçlanmıştır. Ayrıca işe ve örgüte ilişkin kararlara katılanların işe yabancılaşmasının düşük, aksi durumda olanların ise yüksek olduğu; yapılan işin rutinliği arttıkça işe yabancılaşma düzeyinin yükseldiği görülmüştür (Ulusoy,1988,83).

Örgütsel denetim, bürokrasi, katı hiyerarşik düzen vb. örgütsel baskı karşısında işgören çoğu zaman 'kapana kısılmışlık' duygusu yaşar. Rutin, monoton sürdürülen iş yaşamı, yapılan işten duyulan tatminsizlikler, kendini ifade edecek ortamı örgüt içersinde bulamama işgörenin ruhsal ve sosyal dünyasında bütünlük kaybına uğramasına ve bazı psikosomatik etkilere maruz kalmasına neden olur (Aytaç,2005:345). İşlerini daha iyi yapsınlar diye süreklilik arz eden denetim işgörende içerleme ve kızgınlığa yol açar. Grint ve Sabel (1982)'e göre aşırı doğrudan denetleme, yaptıkları işe katılmaları için fırsatların kendilerine kapatıldığını düşünen işçileri yabancılaştırır (Giddens,2000:313). Yabancılaşmanın hem bireyin içsel dünyasına hem

fiziksel sağlığına olumsuz etkilerinin yanında örgüte ve topluma yayılmasıyla büyüyen bunalımı ortadan kaldıran şeylerden biri de işgörenin örgüt içerisinde 'kendi' olabilmesini sağlayacak aşırı denetimden ve katı hiyerarşik yapıdan kurtulmaktır.

2.1.6. Yabancılaşma ve İş Bölümü

İş bölümünün iktisadi anlamda temel getirileri bilinmekle birlikte işgören üzerinde pek çok olumsuz etkisi de göz ardı edilemez. Sanayi öncesi toplumlarda görülen ferdi üretimle ürün tek parça halinde, yaratıcısının hakimiyetinde iken üretim süreci boyunca kişi yaratıcılığını kullanmakta ve bir doyum sağlamaktaydı, sanayi devrimiyle birlikte ise seri üretim, iş bölümü ve uzmanlaşma sonucu bütün gün yalnızca vida sıkabilen işçiler ortaya çıkmıştır. Ürünün üretim sürecinden ve sonucundan uzaklaştırılmış işgören yaratıcılığını, yeteneklerini kullanamadan tüm gününü monoton faaliyetlerle geçirmektedir (Bayhan,1997:110).

İş bölümü, her işgörenin tüm işin ancak küçük bir bölümü ile meşgul olmasını sağladığından 'yapılan iş' sosyal anlamını yitirmeye başlamış, çalışanlar örgüt içerisinde nerede yer aldıklarını göremeyerek çalışmalarının değerini kavrayamaz hale gelmişlerdir. Nitekim bu da işgörenlerin işlerine karşı anlamasızlık ve güçsüzlük duygusunu ortaya çıkarmıştır (Sabuncuoğlu,1987:32).

İş bölümünün teknik yönden birtakım üstünlükleri olmakla beraber insan üzerinde pek çok olumsuz etkisi olduğu da bir gerçektir. İş bölümünü savunan Adam Simith dahi bir eleştirisinde : " Basit ve rutin işlerde çalışan insanların iş yaparken akıllarını kullanmalarına gerek yoktur. Çünkü teknoloji sayesinde birçok güçlük ortadan kalkmıştır. Böylece insan işinde yaratıcı gücünü kullanmayacak ve yeteneklerinin çoğunu kaybedecek duruma gelmiştir." tespitinde bulunmuştur (Eren,2004:253). Bu tespit de gösteriyor ki bireyin beceri ve yeteneklerini kullanmasına olanak tanımayan nitelikteki işler, birey üzerinde kalıcı fiziksel ya da zihinsel deformasyonlara neden olabilmektedir.

Marx ise toplumların en ilkel aşamadan öteye ilerleyebilmesi için uzmanlaşmanın zorunlu olduğuna inanır fakat uzmanlaşmanın bir kez gerçekleştikten sonra bireyin varlığını korumak için gerekli her şeyi üretemez olduğunu ve dolayısıyla

işbölümünün çalışanı başkalarına bağımlı hale getirdiğini de söyler. Marx en azından kol işçileri ile zihin işçileri arasındaki iş bölümünün ortadan kalkması gerektiğini savunur. Marx aynı zamanda yabancılaşmanın trajik bir zorunluluk olduğuna inanır ki bu zorunluluk ilk dönemlerdeki yoksul toplum biçimlerini aşacak ilerlemeyi başarabilmesi için insanoğlunun iş bölümünü kabul etmek zorunda kalmasıdır (Magee,1979:52-54).

2.1.7.Yabancılaşma Makine ve Teknoloji

Teknoloji, bir yandan ilerlemenin tezahürü olarak sunulurken bu ilerlemenin tahakkümü altında trajik bir biçimde sürekli kendinden pek çok şeyi kaybeden insanı, toplumu doğayı düşünmek zorundayız. Bu çalışmada teknolojinin salt olumsuz etkileri ele alınmakla birlikte bunun teknoloji hasımlığı olmadığını belirtmeliyiz.

Makinelerın belirleyici olduğu çağımızda yaşam mekanik olarak ilerlemekte dünya rasyonelleşerek teknik bir hal almaktadır; insan gücünün yerini az girdi ile çok çıktı gayesinde üretkenlik ve kitlesel üretim için gerekli olan enerji almıştır. Enerji ve makineler işin doğasını dönüştürerek, yaşamın kendisi fabrikalaşmış ve doğaya karşı bir tür oyun halini almıştır(Poloma,1993:328). İktisadi gelişimin daha önceki aşamalarında, işçi aleti kullanırken, artık fabrikada makine işçiyi kullanmaktadır. Daha önce emek araçlarının hareketleri işçiden kaynaklanırken endüstrileşmeyle birlikte ise işçi makinenin hareketlerini izlemek zorunda kalmıştır (Pappenheim,2002:72).

İşgücünün, teknolojinin tasarımlarının bir parçası küçük bir unsuru haline dönüşmesine neden olan makineleşme hala yabancılaşmanın odak noktasıdır (Giddens,2000,228). Makinaların yoğun bir biçimde kullanılmaya başlanmasıyla birlikte işçilerin iş sürecindeki denetim olanakları ortadan kalkmış makineleşme, işçileri makinenin bir uzantısı konumuna getirmiştir (Pars,1982:144). Sanayileşmeyle birlikte teknik akıl varoluşsal akıldan koparılmış eleştirel akıl amaçlara müdahale edemez duruma dönmüştür ki bu durum çözlüme ve yabancılaşmanın göstergeleridir (Weisskopf,1996:38).

Günümüzde yabancılaşmayla ilgili ilk uygulamalı çalışmalar insan ve makine arasındaki ilişkileri konu almıştır. Bir dizi çalışma; Clark, (1959); Pearlin,(1962);

Neal&Retring, (1963); Lipsitz,(1964); Schaff (1964); Shepard(1968); Smith(1968) bireyin kendi çalışmasındaki güçsüzlüğü incelemiş bu incelemeler sonucunda güçsüzlüğün sonuçsal etkisinin hem yapılan işin kendisine hem de iş örgütlenmesinin biçimine karşı olduğu bulunmuştur (Ergil,1980:86).

Çalıştıkları kurumlarda yarı insan, yarı robot olarak yaşayan pek çok kimse uyumsuzluk ve gerilim içerisinde iş yaşamlarına devam etmektedirler. Teknolojik baskı altında ezilen insan, makine çarkına takılıp kalan ruhsal dünyalar, sanayileşmenin getirdiği yalnızlık, insanın yaşadığı yabancılaşma çağcıl bunalımlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.1.8. Yabancılaşma ve Üretim Süreci

İnsan her şeyden önce yaşamak, varlığını devam ettirmek için kendi geçim araçlarını üretmek zorundadır ki tarih boyunca insanın faaliyeti geçim araçlarının üretimi ve dağıtımı üzerinde toplanmıştır. Bu sebeple insanlık tarihi, aslında üretim faaliyetlerinin tarihi olmuştur. Geçim araçları üretimi de Marx'ın deyimi ile "Maddi üretim güçleri" ile olmuştur (Ulutan,1980:55). İktisadi gelişimin daha önceki aşamalarında, işçi aleti kullanırken, bugün artık fabrikada, makine işçiyi kullanmaktadır. Daha önce, emek araçlarının hareketleri işçiden kaynaklanıyordu; bugün ise işçi makinenin hareketlerini izlemek zorundadır (Pappenheim,2002:72).

Yabancılaşma, üretimin salt sonucunda değil üretim sürecinde de kendini gösterir. İş işçiye göre dışsal olduğundan, onun doğasının bir parçası olmadığından, işçi kendini gerçekleştirmeyip inkar ettiğinden mutluluk yerine zavallılık duyar. Özgürce fiziksel ve zihinsel bir enerji gerçekleştirmek yerine tükenir. Çalışması gönüllü değil, zorunlu olduğundan işindeyken evsiz- barksız gibidir ancak iş dışında kendini evinde hisseder. İşçinin yaşadığı bu yabancılaşma işin işçinin değil bir başkasının işi olması ve işçinin de çalışırken kendine değil bir başkasına ait olmasından ileri gelir (Bottomore, Rubel,2006:214).

İnsanın yaşamını sürdürmesi için yaptığı her şey doğayla ve birbirleriyle olan ilişkilerini belirler. Nitekim önünde sonunda her şey bu temel üzerine gelişir. Bu yüzden herhangi bir toplumda herhangi bir anda gerçekten belirleyici olan şey bu temeller

üzerine gelişir. Üretim biçimleri değişiklik gösterince insanların yaşam biçimleri de birbirleriyle iletişim biçimleri de değişmek zorundadır (Magee,1979:48). Örneğin post-Fordist üretim sistemleri ve esnekleşmenin çalışanlar üzerindeki etkileri; işsiz kalma korkusu, yoksullaşma ve yabancılaşma olarak belirtilmektedir (Öztürk,2007:212).

İşgören kendi ile ilgili konularda örgüt içerisinde olup biten ve kendini yakından ve doğrudan ilgilendiren faaliyetlerin kontrolünü yitirince ümitsizliğe, çaresizliğe düşer ve işgörenin motivasyonu azalır, etkili koordinasyon ve kontrol aksar, liderler ve amirlere karşı olumsuz tutumlar gelişir ve yapılan işte duraklamalar olur (Heral,1974:48).

"Blauner (1964) ve Shepard (1971) özellikle seri üretim teknolojisin kullanıldığı örgütlerde, işin içeriğinin dar ve tekdüze oluşunun, beceri çeşitliliğinin düşük oluşunun ve takım çalışmasının yetersiz oluşunun yabancılaşmaya neden olduğunu belirlemişlerdir" (Elma,2003:51).

2.1.9. Yabancılaşma ve Örgütsel Büyüklük

Toplumun doğaya karşı gelemeyeceği, örgüt olmadan ayakta kalamayacağı, günümüz toplumunda örgütlere her zamankinden daha çok ihtiyaç olduğu yadsınamaz bir gerçektir (Adorno,2006:88). Fakat gerek örgütün hiyerarşik yapısı gerek büyüklüğünden kaynaklanan bir takım olumsuz yanlarının olduğu da bir gerçektir. Bu bağlamda Giddens örgütün genişlemesiyle birlikte yabancılaşmanın kapsamındaki momentlerin de büyüyeceğini söyler. Örgüt katıksız bütünleşme durumuna doğru ilerleme gayesindedir ve bunu gerçekleştirmek için kendisine benzemeyen her şeyi yontup onun üzerinde yoğunlaşır. Bu her şeyi kendine yontma hükmündeki toptancı (totaliter) örgütler kendilerine benzemeyen grupları sürekli açığa vururlar. Çağımızda bireyin kurumsal güçler karşısında duyduğu güçsüzlük, bireyin kendi bireysel gücüyle örgütün yönünü değiştiremeyişi örgütlerin büyümelerini "metafiziksel bir bela görüntüsü " haline getirmektedir (Adorno:2006:86-88).

Organizasyon büyüdükçe uzmanlaşamaya eğilim artar. Uzmanlaşmanın rolü attıkça işin karmaşıklığı azalır, basitleşir. İşin karmaşıklığı azaldıkça memnuniyet azalır, işten duyulan memnuniyet azaldıkça örgüte duyulan ilgi de azalır. Örgüt

üyeliğine olan ilginin azalması işe devamsızlığa ya da işten ayrılmalara neden olur. Sonuç olarak örgüt büyüklüğü arttıkça geçici ya da sürekli işten ayrılmalar gerçekleşir (Herbert,1976:109).

Başaran (2008:222)'a göre örgütün büyüklüğü ile işgörenin yaptığı işten memnuniyet duyması arasında negatif bir ilişki vardır. Örgüt büyüdükçe karmaşıklık artmakta ve bu da işgöreni yalnızlığa itmekte, işgörenin yaptığı işten doyum sağlayamamasına ve mutsuz, yabancılamış bir birey olmasına sebebiyet vermektedir.

Akien and Hage(1966: 497-507), onaltı sağlık kuruluşunda yaptıkları çalışmada merkeziyetçi ve biçimselci örgütlerle yabancılaşma arasında önemli bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Bu çalışmaya göre, yüksek formalizasyon / biçimselleşme ve yüksek merkezileştirme yüksek yabancılaşmaya neden olmaktadır.

Aiken ve Hage (1966: 497-507)' in çalışmasında ayrıca, organizasyonel politikalara çalışanın katılımamasının, katı otoritenin, ve esnek olmayan kuralların yabancılaşma ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

2.1.10. Yabancılaşma ve Örgüt İçi İlişkiler

Modern toplumlarda bireyler birbirlerinden o denli tecrit edilmiş vaziyettedirler ki yalnızca birbirlerini belirli amaçlara yönelik araçlar olarak kullanabildiklerinde birbirleriyle temas kurabilmektedirler, öyle ki günümüzde insanlar arasındaki bağlar çıkara dayalı beraberliklere dönüşmüş bir durumdadır (Pappenheim,2002:72).

İşgören, örgüt içerisinde kendi tercihleri, zevkleri temelinde ilişki ağını geliştiremez. İlişkileri belirleyen zorunluluklar vardır ve duygusallık yerine akılcılık hüküm sürer. Sosyal hayattaki kişilerarası ilişkiler örgütte geçerliliğini yitirerek farklı bir niteliğe bürünür; samimiyet duygusunun yerini resmiyet alır, ast-üst ilişkileri temel alınır. Çalışanlar arasında geçici ve zorunluluktan doğan, kimi zaman emredici ve rapor niteliği taşıyan ilişkiler insani nitelikten yoksundurlar. Çalışma koşullarının olumsuzluğu, bürokrasi, makinenin artan etkisi üzerine çalışanlar arasında modüler ilişkiler de eklenince çalışanlar artık örgütte bir nesne haline dönüşmektedir (Sabuncuoğlu,1987:46-49).

Merton'a göre örgütlerin katı bürokratik yapıları, kuralcı ve biçimsel olmaları nedeniyle ilişkilerde ikincil ilişkileri tercih ederler, birincil ilişkilerin örgütsel disiplini bozduğunu düşünürler. Bu örgütler, örgütsel etkinlik gayesine ulaşmak üzere duygusal / birincil ilişkileri ortadan kaldırıp ikincil ilişkiler ağıyla, çalışma yaşamının sürmesini isterler. İşgörenin üzerindeki bu baskı çatışmaya dönüşerek örgüt üyelerinin yalnızlığa, sosyal izolasyona, duygusal kopukluğa düşmelerine neden olmaktadır (Aytaç,2005:328).

Bürokratik işleyişlerde kurallar, konumlar, hiyerarşiler vs. işgörenleri olduklarından faklı davranışlar göstermeye, kendi kişilikleri dışında farklı kişilikler ortaya çıkarmalarına neden olurlar (Aytaç,2005:327).

2.2.Modern Örgütler 'Örgüt Adamı' ve Yabancılaşma

Whyte, 'The Organization Man' (Örgüt Adamı) adlı yapıtıyla modern toplumda bireyin 'örgüt adamı ' haline gelişi/getirilişi ve örgütlerin, çalışan birey üzerindeki etkisine, hakimiyetine odaklanır. Whyte gibi, Argyris de bireyin, örgütsel koza içinde kişiliksel ve tutumsal değişimler geçirdiği, baskılanım duygusu yaşadığı üzerinde durur. "Personality and Organization" adlı eserinde, birey ile örgütler arasındaki ilişkiye değinen Argyris e göre, birey özgün yanlarını örgüt içinde gizler, insani ve sosyal özelliklerini sergileyemediğinden yabancılaşır ve kendisini gerçekleştiremez. İşgörenin gereksinimleri ile örgüt arasında uyum eksikliği olur. Birey daha fazla bağımsızlık isterken örgüt ondan bağımlılık ve itaat ister (Davis, l988:335).

Habermas' a göre modern yaşamın rasyonel ölçüleri, kurumsal yapıları ve bürokrasi, 'yaşam dünyasının kolonileştirilmesi' sorununa neden olur. Bürokratik eylem sistemleri bireyi / çalışanı öylesine tahakkümü altına almıştır ki artık çalışanın gündelik yaşamı rasyonel ve araçsal bir hal almıştır. Birey kendi amaç ve çıkarlarını sistemin amaçları ekseninde biçimlendirme zorunluluğunda bırakılmıştır. Bu doğrultuda, yalnızca buna uygun kültürel değerler ve bireysel kimlikler edinebilirler (Aytaç,2005:335). Modernizmde bireysellik kişinin kişisel özelliklerini odak noktası haline getirecek yerde, tuhaf bir biçimde sıradanlığı ifade etmektedir(Göktürk ve diğerleri,2006:139).

Genel olarak örgütlenme özel olarak da bürokratik örgütlenme arttıkça bireyler arasındaki ilişki çözülmeye başlamakta, insanlar arasındaki bağlar tamamen işlevsel bir biçime dönüşmektedir. W.H.Whyte 'Örgütsel İnsan ' adlı yapıtında insanın standartlaşmakta olduğunu, insancıllığını yitirerek bürokratik aygıtların tutsağına dönüşmekte ve konformizme itilmekte olduğunu göstermiştir (Özkök, 1985:90).

İşgörenlerin bağlı oldukları örgütlerde yönetime katılmamaları, örgüt içi faaliyet planlarından, politikalardan habersiz olmaları bireyi dıştan yönetilen bir kişiliğe dönüştürür. Bireyi örgütsel kararların hiçbir aşamasına dahil etmeyen bu tür örgütler için iyi bir işgören olma kriteri talimatlara birebir uymak ve hiçbir şekilde karşı çıkmamaktır (Pars,1982:110).

2.3.Yabancılaşmanın Sonuçları

Modern örgütlerle birlikte işgörenler sıkıcılık, rutinlik, eş tutum sergileme, konformizm gibi sorunlarla karşı karşıya gelerek yabancılaşmaya maruz kalır ve işgörenlerin yaşadığı bu yabancılaşma duygusu bireysel, toplumsal ve örgütsel bakımdan pek çok sonuç doğurur. Psikolojik çöküntü, yüksek iş gücü devri, performans düşüklüğü, düşük üretim, psikolojik rahatsızlıklar, zihinsel deformasyon, ruhsal temelli fiziksel hastalıklar (psikosomatik) yabancılaşmanın sonuçlarındandır (Aytaç,2005:324-331). Nitekim Walton (1972) bir çalışmasında yabancılaşmanın yüksek işgücü devri gibi pasif çekilme davranışları ile sonuçlandığını vurgulamıştır (Mahmud,1993:5). Phillips (2001:136) ise hemşirelerin yabancılaşması üzerine hazırladığı çalışmasında yabancılaşma ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu; işinden daha çok tatmin olan çalışanlarda yabancılaşmanın yaşanmamasının muhtemel olduğu bulgularına ulaşmıştır. Yine bu çalışmada iş gücü devri ile yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur; yabancılaşma arttıkça örgüt içerisindeki işgücü devir oranının da arttığı bulunmuştur.

Aşırı baskı altında çalışan, sürekli emirlere maruz kalan, merkezcil yönetim anlayışı altında katı yöneticilerin ve kuralların bulunduğu işletmelerde çalışan birey, yaptığı işten bir doyum sağlayamadığı gibi işinden ayrılmak ister (Sabuncuoğlu,1984:91). Çeşitli nedenlerle-kısıtlı iş olanakları, işten ayrılmanın

getireceği maliyetler vb. - işinden ayrılamasa da işinden ayrılma isteği işgörenin işine kendini verememesine, çeşitli olumsuz duygular yaşamasına neden olur.

Yabancılaşmanın yaşandığı yerlerde yalnızca birey değil, örgüt ve toplumun geneli de olumsuz yönde etkilenir. İşinde kendini özgür hissetmeyen, karar verme yetkisi kısıtlanan, örgüt politikalarında etkisiz kalan, monoton çalışma süresi boyunca sürekli aynı şeyi tekrar eden, çalışma arkadaşlarından tecrit edilmiş bireyin bu gibi nedenlerle yabancılaşma yaşaması işgörende kalıcı fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara sebebiyet verir. Daha önceki bölümlerde de değindiğimiz gibi yabancılaşmanın, işgöreni çeşitli rahatsızlıklara sürüklemesi yanında devamsızlık, yüksek iş gücü devri, iş kazaları, işe ilginin azalması, gibi pek çok olumsuz etkisi sözkonusudur.

2.4.Yabancılaşmayı Önleyecek Müdahaleler

Pappenheim (2002:123)'a göre, yabancılaşma sorununa toplumsal durumun bir parçası olarak bakıldığında yabancılaşmanın yol açtığı hem bireysel hem toplumsal sıkıntılar ortadan kaldırılabilir. Nitekim dünya ülkelerine baktığımızda, örneğin Japonyanın ekonomik başarısının altında batıdaki çoğu şirketten özce farklı olan ayırt edici niteliklere sahip olması yatar. Kararların alınmasında ast ve üstün birlikte hareket etmesi, örgüt hiyerarşisinin alt düzeyindekilerle sürekli etkileşim halinde olan üst yönetim, daha az uzmanlaşma, çeşitli işlerde çalışan işgörenin pek çok şeyi öğrenmesinin yanında monoton çalışma hayatından kurtulması, iş garantisi, terfide adil olma gibi nedenlerle Japon şirketleri günümüzde örnek gösterilmektedir (Giddens,2000:315). İşgörene değer veren ve işgörenin sürecin her noktasına dahil edildiği, nesneleşmenin azaltılmaya çalışıldığı bir yaklaşımın benimsenmesi bir ölçüde yabancılaşmayı azaltacak adımlardır. Yabancılaşmanın bu son bölümünde ise yabancılaşmayı önleyecek müdahaleler, başka bir deyişle yabancılaşma yönetimi incelenecektir.

2.4.1.Yabancılaşmanın Yönetimi

Literatür incelendiğinde ve çalışmamızda da her konu kapsamında belirttiğimiz üzere; çalışma koşullarının olumsuzluğu, işin işgörene uygun olmayışı, monoton çalışma ortamında aynı işin sürekli tekrarlanmasının işgörende yarattığı olumsuzluklar, yetersiz ücret, terfinin olmayışı, çalışma yaşamında çeşitli tatminsizliklerin yaşanması,

işgörenin yönetimin kararlarına, uygulamalarına, politikalarına katılma hakkının olmayışı ve bunun sonucundaki işgörenin maruz kaldığı 'nesneleşme' vb.nedenlerin sonucunda yaşanan yabancılaşmanın ortadan kaldırılması için örgütlerin çeşitli önlemler, stratejiler ve politikalar geliştirmeleri yalnız birey için değil örgüt ve toplum için de bir tür gerekliliktir.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi hem çalışan hem de örgüt yaşamı için büyük bir önem taşıyan ve pek çok soruna neden olan yabancılaşmanın ortadan kaldırması için pek çok müdahalede bulunulabilir:

- Yabancılaşmanın ortaya çıkmasına engel olacak erken uyarı sistemleri kurulmalıdır.
- Örgütler tarafından yabancılaşmaya neden olana çevresel ve örgütsel etmenlerin analizi için özel bir ekip oluşturularak bu etmenler belirlenmeli ve buna uygun strateji ve politikalar geliştirilmelidir.
- Örgüt içerisinde üst yönetimin çatışma yönetimi, stres yönetimi uygulanmasının yanında işgörenlerin yönetime katılmaları sağlanarak hem çalışanlar hem de örgüt için uygun sosyal politikalar belirlenerek çalışma yaşamının kalitesi artırılarak yabancılaşmanın önlenmesi ya da azaltılması gerçekleştirilebilmelidir (Şimşek Ve diğerleri,1998:207,208).

2.4.2.Tükenmişlik ve Stres Yönetimi

"Tükenmişlik, sürekli iş baskısından kaynaklanan kronik bir duygusal bıkkınlık halidir. Tükenmişlik yıkıcı stresin özel bir halidir ve çoğu zaman doğrudan strese işaret etmek için kullanılır" (Can ve diğerleri,2006:240).

Eren, Durna,(2006), Maslach (2001) ve Can ve diğerleri,(2006), tükenmişlik sonucunda işe gelmeme, işten ayrılma, verimliliğin düşmesi, iş tatminin ve örgütsel bağlılığın yok olması örgütler için olumsuz sonuçlar doğururken işgörenler üzerinde ise süreklilik kazanan baş ağrısı, ruhsal dalgalanmalar, zihinsel bozukluklar, kendine saygının yitirilmesi, kendi kendini sorgulamanın ve ilaç kullanımın artışı, çeşitli sosyo-psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkmıştır.

Can ve diğerleri (2006:240); Özer(2008:538)'e göre örgütsel stres kaynakları; görev karmaşıklığı, başkalarından sorumlu olmak, aşırı iş yükü, işi sıkıcı olması, ücret yetersizliği, mobbing, statü düşüklüğü, kararlara katılamama, değerlendirmede adaletsizlikler, uygun olmayan çalışma koşulları, rol belirsizliği, rol çatışması, rol alanı, kontrol yokluğu, cinsel taciz, merkeziyetçilik, adaletsiz ücret dağılımı, resmiyet derecesinin fazlalığı, yüksek düzeyde uzmanlaşma, personel- yönetici çatışması gibi faktörlerin yarattığı psikolojik, davranışsal ve bedensel sorunlar ortaya çıkar.

Örgütlerde işgörenler üzerindeki stresi ortadan kaldırmak için çalışma ortamında iyileştirmeler yapılmalı, işgörenlerin işten doyum sağlamaları için çaba gösterilmeli, rol belirsizliğini en aza indirgenmeli, aşırı iş yükü ortadan kaldırılmalı, örgütte değişme ve süreklilik arasında iyi bir denge kurulmalı, çalışanların kararlara katılımları sağlanarak stresi azaltmak için çeşitli hizmetler oluşturulmalıdır (Özer,2008:564).

2.4.3.İş Dizaynı

Sürekli ve benzer nitelik taşıyan, yalnızca dikkat gerektiren ve zeka kullanımı gerektirmeyen işlerde çalışan işgörende yapılan iş hiçbir ilgi uyandırmaz. Bu monoton çalışma süreci işgörenin zihni durgunluk yaşamasına, sersemleşmesine, psikolojik çöküntü içerisine girmesine sebebiyet verir (Milhaud, Bize, 1990:30).

"İşlerin rutin, monoton, basit, tekrarlı, ve sıkıcı hale dönüşmesi çalışanlarda işi tatminsizliği, ruhsal ve fiziksel yorgunluk, stres iş ve çevrelerine yabancılaşma gibi sorunlar yaratmıştır" (Kaynak,1998:687). Bu sorunları en aza indirgemek, hem birey için hem örgüt için olumsuzlukları gidererek kaliteli bir çalışma yaşamına kavuşmak üzere çeşitli iş dizaynı teknikleri ortaya çıkarılmıştır.

2.4.4. İş Zenginleştirme ve Genişletme

İşgörene mevcut işinin yanında işbölümü, kalite kontrol gibi yöneticilerin yaptığı ve daha çok "sorumluluk gerektiren basit yönetimsel işler verme, çalışanın kara verme, kontrol etme " gibi yetkilerin verilmesi çalışanın işinde doyum sağlamasına yardımcı olur (Önen, Tüzün, 2005:106).

İşgörenin örgüt içerisinde özgür çalışması; yaptığı işin planlamasının, kontrolünün işgörene verilmesi ve makinenin tersine kendi iş adımlarının kendisinin planlaması sağlanmalıdır (Mullins,1996:531).

İş genişletme, işgörenin karmaşık bir işin çok küçük, nitelik ve beceri gerektirmeyen bir parçasını yaparken bu monotonluğu ortadan kaldırmak ve çalışanın işten duyduğu bıkkınlığı önlemek amacıyla işletmenin değişik yerlerinde çalışmasının sağlanmasıdır (Önen, Tüzün, 2005:105).

İş genişletmede işgörenin gerçekleştirdiği işler sayı ve çeşitlilik bakımından arttırılırken, iş zenginleştirmede işgörenin planlama, karar alma, ve yürütme basamaklarında söz sahibi olması istendiğinden işgörenin faaliyetlerinin düzeyinde de bir değişiklik olmaktadır. İş genişletme ve iş zenginleştirme çalışmaları işgörenin işlerinden doyum sağlamlarını, işlerine karşı geliştirdikleri olumsuzlukları ortadan kaldırmayı, işgörenlerin işlerine ve çevrelerine yabancılaşmalarını önlemeyi, rutin ve monoton işlerin neden olduğu stresi, işten sıkılmayı, aşırı zihinsel ve fiziksel yorgunluğu ortadan kaldırmayı hedefler. Örgüt açısından bakıldığında ise; örgüt etkinliğini; kaliteyi geliştirmeyi, hatalı üretimi azaltmayı, aşırı işbölümü ve uzmanlaşmanın yaratacağı olumsuz sonuçları ortadan kaldırmayı sağlar (Kaynak ve diğerleri,1998:72).

2.4.5.Katılımcı Yönetim

İşgörenler örgütün her uygulamasında ne denli bulunurlarsa o ölçüde örgüte bağlanırlar (Önen, Tüzün, 2005:105). Nitekim işgören bağlı olduğu örgütün karar verme sürecine katılmaya gereksinim duyar, bir ‘birey’ olarak düşünülmek işgörene güven aşılar. Bilgi edinmek, fikirlerini söyleme özgürlüğü, örgütsel kararların bir bölümüne de olsa katılımının sağlanması işgörenin örgüte bağlılık ve ait olma duygusunu arttırır (Milhaud,Bize, 1990:80).

Yönetime katılma ile katı ve biçimsel hiyerarşik yapının dışına çıkılarak, işgörenin kendisini ilgilendiren konularda düşüncelerini açıklama yetkisi verilerek işgörenin işinden hem psikolojik bir tatmin sağlaması hem de daha kaliteli bir iş yaşamına kavuşması sağlanır (Eren,1989:335)

Yönetime katılma hiyerarşinin yarattığı olumsuzlukları azaltamaya ve ortadan kaldırmaya yardımcı olur (Heral,1974:58).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ (DOYUMU)

3.1.İş Tatmini

İlk kez 1920'lerde ortaya atılan İş Doyumu, 1930-1940' lı yıllarda daha da önemli hale gelmiştir. Bireyin işinden memnuniyet duyması/ doyum sağlaması hem kendi yaşamının her alanına etkide bulunması hem de örgütlerin etkinliğinde rol oynaması günümüzde de bu önemini korumasını sağlamaktadır. Nitekim konu ile ilgili literatür incelendiğinde iş tatmini konusunda pek çok araştırmanın yapıldığı ve pek çok değişkenle ilişkisinin sorgulandığı görülmektedir.

İnsanlar, günlük yaşamlarının büyük bir kısmını işlerinde, çalışarak geçirmektedirler. Ortalama olarak insanın günlük yaşam süresinin 1/3 'ü iş yerinde geçmektedir. Bu nedenle bireyin işinden duyduğu memnuniyet ile çalıştığı ortamda mutlu olması bireyin diğer yaşam alanlarına da etkide bulunmaktadır (Barlı,2008:343). İş yaşamından duyulan doyum/ doyumsuzluk kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkilemektedir. İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki bu yüksek seviyedeki ilişki iş doyumunun öneminin anlaşılmasında en etkili unsurlardan biridir (Üngüren ve diğerleri, 2009:41). Nitekim yaşamının büyük bir bölümünü işyerinde geçiren insan, işinden duyduğu memnuniyet ya da memnuniyetsizliğin etkilerini, doğurduğu sonuçları yaşamının diğer alanlarında da gördüğünden iş tatmini/tatminsizliği insan yaşamı için çok büyük öneme haizdir.

Örgütlerin çalışanlarına, topluma, doğaya karşı birtakım sorumlulukları vardır. Çalışanlarına olan yükümlülüğü iki türlüdür; birincisi, "ruhsal, toplumsal ve yasal sözleşmelere göre çalışanların, ruhsal geçimsel ve toplumsal gereksinimlerini karşılamaktır". İkinci yükümlülükleri ise çalışanın, kişinin kendini yetiştirme olanaklarını, haklarını korumaktır. Bu iki yükümlülük de çalışanın iş tatminine kaynaklık eder. Bu nedenle çalışanlarda görülen iş doyumsuzluğu örgütlerin yükümlülüklerini yerine getirmedikleri sonucuna bağlanabilmektedir (Örücü ve diğerleri,2006:40).

İş tatmini çeşitli kuramcılarca değişik şekillerde tanımlanmıştır;

Locke (1976), iş tatminini; iş veya iş deneyimlerini değerlendirme sonucunda pozitif duyguların ortaya çıkmasıdır, şeklinde tanımlar (Philliphs,2006:40).

Spector (1997), iş tatminini çalışanın işi ve işinin çeşitli yönleri hakkında nasıl hissettiği ile bağlantılı bir durum olarak tanımlar(Goff,2004:21).

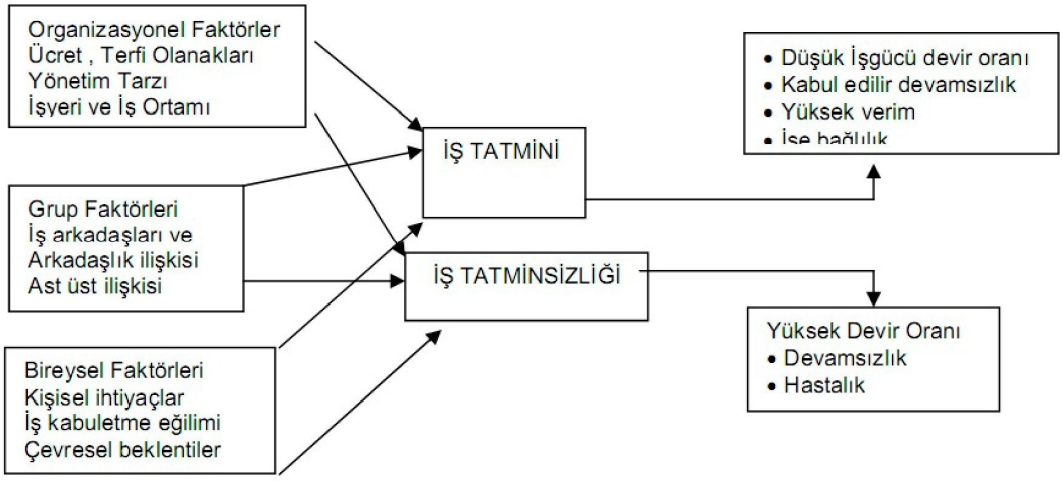
Ugboro & Obeng (2000: 254)' a göre iş tatmini bireyin/çalışanın, bağlı olduğu örgütteki çalışma koşulları ile kendi arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusuyla çalışanın işe karşı olumlu duygular içerisinde olmasıdır.

Lawler (1976)'a göre iş tatmini " bir işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesiyle duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur. " Çalışanın iş memnuniyetinin (doyumunun) derecesi, duyduğu bu hazzın ya da ulaştığı bu olumlu duygusal durumun derecesidir (Başaran,2000:215).

3.2.İş Tatminin Önemi

Örgütler bir yandan ortaya çıkardıkları ürünlerin niceliğini ve niteliğini yükseltme gayesiyle çalışırken diğer yandan da işgörenlerin işten aldıkları doyumlarını yükseltmeye çabalamakla sorumludurlar (Başaran,2000:215). Nitekim iş tatmini hem işgörenler için hem de örgütler için çok önemli bir unsurdur. İş tatmini, yabancılaşma, işten ayrılma, iş kazaları, çatışma kavramlarıyla hassas bir ilişki içerisindedir (Kök,2006:293). İşten doyumsuzluk; işten soğuma, düşük moral, yabancılaşma, düşük verimlilik, bedensel ve fiziksel rahatsızlıklar ve sağlıksız bir topluma gidişin nedenini teşkil etmektedir (Bakan, Büyükbeşe, 2004:6), (Kaynak,1995:117).

3.3.İş Tatmini(Doyumu) Öğeleri



Şekil 1: İş Tamini Öğeleri

Kaynak: İlhan Erdoğan, İşletmelerde Davranış, 2. bs. ,İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, 1997, s. 379

3.3.1. İşin Niteliği

İş tatminini belirleyen unsurlardan biri de işin karakteridir. Hackman ve Oldman (1975)'ın işin nitelikleri konusunda geliştirdikleri İş Karakteri Teorisinde bu unsular; işin gerektirdiği beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme, işin anlamı, işin yapılırken çalışana tanıdığı özerklik ve performans hakkında alınan geribildirim olarak belirtilmiştir (Keser,2006:80). Öte yandan çalışma boyunca işgörenin hiçbir şekilde işe dahil olamaması, işin fazla beceri gerektirmemesi bireyin işinden soğumasına ve işe yabancılaşmasına neden olur. Özerkliğin yüksek olduğu çalışma ortamında, bireyin tatmin düzeyinin özerk çalışma olanağı kısıtlı olanlara göre daha yüksek olması beklenmektedir (Keser,2006:82).

Kaynak (1995:116); ve Erdoğan (1996:237)'a göre işgörenler bulundukları işte kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek isterler çünkü işin ilginç olması, yaratıcılık gerektirmesi, işin çeşitliliği, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi işin zorluk derecesi, başarma arzusu uyandırması çalışanın işinden tatmin olmasını sağlar.

İşgörenin işinin; yeteneklerini kullanmaya uygun olması, yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanak tanıması, çalışanı yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluğa

yönlendirmesi gibi niteliklere haiz olması işgörenin işini beğenmesi için gerekli koşullardır. Çalışanının işini beğenmesi de iş doyumunu sağlayan etmenlerin başındadır (Başaran,2000:218). Nitekim çalışanın yaptığı işten hoşlanması işini anlamlı bulmasıyla ilişkilidir. Çalışanın işini zevkli, anlamlı bulması çalışanla işinin özdeşleşmesini sağlayarak yüksek doyuma ulaşmasına neden olmaktadır (Keser,2006:82). Yüksek iş doyumu görülen işgörenlerde işe karşı olumlu tutumlar gelişirken düşük iş doyumu ya da tamamen doyumsuzluk görülen işçilerde işe karşı olumsuz duygular gelişir (Organ& Hammer,1982:287).

Kormhauser (1965) tarafından Amerikalı sanayi işçileri üzerinde yapılan çalışmada işgörenlerin ruhsal/zihinsel sağlığının temel belirleyici faktörü olarak çalışanların işlerini yaparken beceri ve yeteneklerini kullanma dereceleri olduğu ortaya konmuştur. Benzer çalışmalarda, Argyle (1974), Locke (1976), Warr And Wal(1975), işgörenlerin yetenek ve becerilerini kullanma ve işlerini yaparken öğrenme fırsatlarının olması iş tatminin önemli belirleyicileri olarak sunulmuştur (Wilson,Burreil,1995:142). Konu ile ilgili literatür incelendiği vakit görülmektedir ki işinde becerilerini, yeteneklerini, yaratıcılığını kullanan işgören işinden doyum sağlamaktadır. Bireyin kendini gerçekleştirmesi için işin niteliğinin bu tür olanaklara kapalı olması ise işgörenin ihtiyaç duyduğu doyuma erişememesine neden olmaktadır.

Heral(1974:47); Örnek, ve Aydın (2008:168)'a göre iş, işgören için ne çok güç ne de çok basit olmalıdır. Aşırı iş yükü de, yeterli işin olmaması da işgören üzerinde aynı stresi yaratmaktadır. İdeal iş miktarı örgüt tarafından belirlenmediği müddetçe aşırı iş yükü ortaya çıkmaktadır ki bu da işgörenler üzerinde strese neden olmaktadır.

İş tatminini etkileyen bir diğer etmen ise otomasyon sistemi, işin monotonluğudur. Otomasyon kişisel beceri ve yeteneklerin kullanılmasına engel olup çalışanın bir şey ortaya çıkarma/ yaratma tatminini ortadan kaldırarak sürekli tekrarlanan hareketlerin yapılmasını gerektirirek işgörende bıkkınlığa, strese sebebiyet verir (Eren,2000:253). İşgören bu monoton çalışma yaşamında yalnızca dikkatini kullanır ve zihinsel çabaya ihtiyaç duymaz bu da işin işgören üzerinde hiçbir ilgi uyandıramamasına neden olur (Eren,1989:188). Zekasını kullanmayan ve sürekli aynı işi tekrar eden işgörende sonuç olarak tatminsizlik ortaya çıkması kaçınılmaz olur. Monoton bir şekilde, tek düze çalışma işgörende sinirsel gerilime, bezginliğe yol

açmaktadır. Bir işin aynı hızda ve sürekli tekrarlanarak yapılması işgörende umutsuzluk, sıkıntı, yorgunluk, stres, ilgisizlik gibi etkilere neden olmaktadır (Örnek ve diğerleri, 2008:171). Ayrıca, iş, işgörenin yaşamının odak noktası olduğu için işinden doyum sağlamayan kişi psikolojik olgunluğa da erişemez (Kaynak,1995:116).

İşin sıkıcı ve monoton olmaması çalışanı motive edip işine karşı olumlu bir tutum geliştirmesini sağladığından işin niteliği (monoton/ sıkıcı olmaması) iş doyumunda önemli bir yer teşkil eder (Keser,2006:80). Walker ve Guest tarafından (1952) otomobil sanayinde yapılan bir araştırmada beş ya da daha fazla farklı işlem yapanların %69'nun işleri hakkında olumlu duygular beslediği, buna karşın basit işlem yapanların ise sadece %33'nün işlerinden tatmin olduğu belirlenmiştir. Monoton ve tekrara dayalı işlerde çalışanlar işlerinde sıkıntı duyduklarından depresyon, yalnızlık, umutsuzluk ve dalgınlık gibi psikolojik sorunlarla boğuşmaktadırlar (Keser, 2006:81).

Eren (1989)'a göre monotonluğun önlenmesi için örgütler, işi genişletme (job enlargement) , iş değiştirme (işin yapılma süratini değiştirme, dinlenme sürelerini programlı bir şekilde ayarlama, çalışma saatlerini kısaltma, işi tamamlama duygusu yaratma, kararlara katılma olanağının verilmesi gibi faaliyetlerde bulunmalıdırlar.

Çalışanın iş memnuniyeti, işinden ne istediğine ve neyi elde edeceğini umduğuna göre değişir. (Başaran,2000:216) İşgörenler kişisel gelişme gücünü artırmak amacıyla bağımsız çalışmak, insiyatif kullanımının sağlanmasını (Sabuncuoğlu,1984:91) ve yeteneklerini tam anlamıyla kullanmak isterler aynı zamanda buna gereksinim duyarlar (Kolasa,1978:456). İşgörenler yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve farklı nitelik gerektiren işler yaptıkları müddetçe ve bu sürecin sonunda başarı kazandıklarının bilincine vardıkça işten memnuniyet duymaktadırlar (Robbins,2003;172).

Vroom, iş ile işte kendini ifade fırsatı ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varmıştır (Kolasa,1978:456). Bu araştırmanın sonucundan da anlaşıldığı gibi işinde kendini ifade edebilme özgürlüğüne sahip olan işgörenler işlerinden doyum sağlarlar. Çalışanın işinden tatminsizlik duyması sonucunda ise işe geç gelme, devamsızlık, sık sık iş değiştirme, performans düşüklüğü gibi örgüt ve birey

açısından olumsuz durumlar yaşanmaktadır (Eğinli,2009:36). Nitekim birey açısından yaşanan bu olumsuz etkilerin örgüte de çeşitli şekillerde yansıdığı bilinmektedir.

3.3.2.Ücret ve Yan Ödemeler

İş doyumunun sağlanmasında işin niteliği kadar önemli bir diğer etken işgörenin emeğinin karşılığında sağlanan ödemelerdir (para, ekonomik haklar, yararlar, toplumsal haklar, olanaklar..vb.) .Yapılan ödemelerin işgören tarafından az görülmesi işten doyumu azalttığı gibi denklik duygusunu da azaltmaktadır (Başaran,2000:219).

Ücret tatminsizliği işgörenin işine karşı ilgisinin azalmasına, giderek işine duyduğu ilginin ve isteğin kaybolmasına dolayısıyla işini bırakma eğilimine neden olmaktadır. Ancak bu durumun işsizlik, gibi etmenler dolayısıyla gerçekleşmeme olasılığı vardır (Barlı,2008:357).

Günümüzde yapılan bir çok incelemede çalışanın aldığı ücretle işinden sağladığı doyum arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Spector (1985) faklı meslek grupları üzerinde yaptığı araştırmada, Rice, Phillips & McFarline (1990) özel bir şirket çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada da ücret ve iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır (Keser,2006:79).

Lawler & Porter (1963) da çalışanın elde ettiği gelir düzeyi ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya koyarak, ücret ne denli artarsa, çalışanın işinden duyacağı tatminin de o denili artacağını savunurlar (Kolasa,1978:455). İş doyumu ve ücret arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere Clark ve Oswald (1995) 'in yaptıkları çalışmada ücretteki azalmanın iş doyumu düzeyinde bir düşüşe neden olduğu sonucuna varmışlardır (Groot & Van Den Brink,1999:344).

İşgörenler, bağlı oldukları örgütlerin ücret sisteminin ve terfi politikalarının adil olmasını ve beklentilerine uygun olmasını isterler(Erdoğan,1996:239). Adil olmayan ücret ve terfi politikaları çalışanın işinde doyuma ulaşamamasına neden olur.

3.3.3.Takdir Edilme ve Terfi

Yükselme olanağının varlığı, sıklığı, adil olması ve işgörenin olanaklı yükselme fırsatlarından yararlanmak istemesi işten memnuniyeti belirleyen faktörlerden olan bu değişkenin önemini arttırmaktadır (Başaran,2000:219). Örgütler etkili takdir programlarıyla, çalışanların işlerindeki tatmin düzeyini arttırabilirler. Çalışanların, üstleri, çalışma arkadaşları ve astları tarafından takdir edilmeleri, uygun bir ödüllendirme sistemiyle desteklenmeleri çalışanların işlerindeki doyumu artırmaktadır (Erdil ve diğerleri:2004:21).

Terfi, yükselme olanaklarının iş doyumunu etkilediği birçok çalışmanın bulguları arasındadır. Sigorta (1959) tarafından yapılan araştırmada istenilen terfilere istenilen zamanda ulaşamamanın iş tatminsizliğine neden olduğu sonucuna varılmıştır. Nitekim, örgütte uzun zamandan beri çalışan ve terfi olmayı bekleyen işgörenin terfi olanağına kavuşamaması işgörende hayal kırıklığı, üzüntü, endişe ve stres yaratmaktadır (Örnek ve diğerleri,2008:182). Çalışanlar örgüt içerisinde bulundukları kademeden daha üst bir kademeyi hak ettiklerini düşünüyor ve bu gerçekleşmiyorsa bu durum işgörenlerde örgüte ve yaptıkları işe karşı olumsuz duyguların oluşmasına ve işgörenlerin olumsuz tutumlar sergilemesine ve yeteneklerinin bir kısmını kullanmamalarına neden olmaktadır (Örnek ve diğerleri,2008:182).

Porter'a göre mevkileri yüksek olan çalışanlar daha düşük mevkide çalışanlara göre saygınlık bakımından daha tatmin edilmiş durumdadırlar (Heral,1974:48). Nitekim, işgörenlerin örgütsel konumu yükseldikçe işten aldıkları doyum da artmaktadır (Başaran,2000:220). Bu nedenle işgörenlere belirli aralıklarla terfi olanağının sağlanması işlerinden doyum sağlamalarına yardımcı olacaktır.

3.3.4.Çalışma Koşulları

İşin fiziksel koşulları, iş yükü, sıcaklık kontrolü, havalandırma koşulları, yeterli ekipmanlar çalışma koşullarında aranan niteliklerden bazılarıdır (Brown,2005:26) Örgütteki iş ortamı, çalışma koşulları olumsuz olduğu taktirde iş doyumu düzeyi de olumsuz yönde etkilemektedir. Örneğin aşırı gürültülü, sıcak ya da soğuk ortamlarda çalışan işgörenin hissettiği baskılar nedeniyle iş doyumunda azalma gerçekleşmektedir (Eğinli,2009:42).Erdil ve diğerleri(2004:19)' ne göre; çalışanın işi üzerinde kontrole

sahip olması , ‘güvenlikten emin olma, iş ve iş yoluyla sosyal ilişkiler geliştirmesi, fiziksel çalışma koşullarının iyi olması ve stressiz bir çalışma ortamı işgörende iş tatmini sağlamaktadır

İşgörenin çalışma koşullarının en uygun düzeye ulaşması işgörenin moral yapısını etkileyeceği gibi, örgütle bütünleşmesini de sağlayacaktır. Bu nedenle, ışıklandırma, ısıtma, havalandırma, gibi fiziksel koşulların işgörenlerin isteğini arattıracak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir (Sabuncuoğlu,1984:55).

İşin yapılış koşullarından kaynaklanan tatminsizlikler; işin gerektirdiği tekrarlar, dinlenme zamanın olmaması ya da çok az tutulması gibi nedenlerle monoton işlerde ortaya çıkan bir bıkkınlık hali söz konusu olmaktadır. Bireyin bedensel kapasitesini aşan, sürekli bedensel çabayı gerektiren işler sonucunda da çalışan da bıkkınlık gözlenir (Eren,2000:226).

İşgörenin işiyle uyumsuz olması, çalışılan bölümün ve işletmenin genel atmosferinin kötü olması, maddi ve manevi doyumların olmayışı, yükselme olanaklarının sınırlığı, ezilme korkusu, gibi etkenler ruhsal yorgunluğa neden olmaktadır (Sabuncuoğlu,1984:58).
Acımasız, sert çalışma koşulları, bireyi makine olarak gören örgütsel yaklaşımlar, işin işgörenin kapasitesini aşması, modüler ilişkiler bireyin iş tatminsizliğine, yabancılaşmasına, fiziksel ve ruhsal bir takım rahatsızlıkların ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir.

3.3.5.Çalışma Arkadaşları

Örgüte dahil olan birey, kendisine verilen görevi yerine getirmeye başlar başlamaz, o işletmedeki ilişkiler sitemine de dahil olur. Nitekim günlük yaşantısının büyük bir kısmını bağlı olduğu örgütte geçiren insan için çalışma arkadaşlarıyla kurduğu iletişim önemlidir ve sosyalleşme için arkadaşlarla uyum gereklidir (Erdoğan,1996:242). Çalışma arkadaşları birbirlerine destek, rahatlık, tavsiye ve yardım sunduğundan iyi çalışma arkadaşları işi daha kolay yapılabilir kılar (Luthans,1995:127). Bu nedenle çalışma arkadaşları iş tatmini üzerinde etkili bir belirleyicidir. Tek başına çalışan, çalışma arkadaşlarıyla iletişime geçemeyen işgörenler, kendilerini sosyal

yalnızlığa ittikleri için işlerinden hoşnut olamamakta ve işlerindeki tatminsizliği artmaktadır (Keleş,2006:38). Bu nedenle çalışma arkadaşlarından destek ve dostane ilişkiler gören çalışanın iş doyumu da artmaktadır (Erdoğan,1996:242).

3.3.6.Örgütsel Yapı, Yönetim ve İşten Doyum

Örgütün yönetim biçiminin ve örgütte oluşturulan ortamın iş doyumu ile yüksek bir ilişkisi vardır. Güven veren; dürüst, adil davranılan, ilişkilerin iyi olduğu, çatışmaların olmadığı bir ortamda iş görenlerin işten alacakları doyum yüksektir (Başaran,2000:222).

Çalışanların bağlı oldukları örgütlere karşı güven duyguları arttıkça işlerinden sağladıkları doyum da artmaktadır. Örgütün çalışanlarına destek vermesi, çalışanlar üzerinde güven duygusu uyandırması çalışanların hem toplam iş tatminleri üzerinde hem de dış tatminleri üzerinde olumlu etki yapar (Yaman,2009:78). Yazıcıoğlu (2009:246)'nun konaklama işletmelerinde örgütsel güven duygusu, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında ilişkiyi incelemek üzere yaptığı çalışma sonucunda örgütsel güvenle iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Yaptıkları araştırmalarla, Vroom (1964) ve Badin (1974) göstermiştir ki anlayışlı/ duyarlı bir yönetim tarzı/ liderlik daha yüksek iş tatmin düzeyi sağlamaktadır (Korman,1977:224).
Merkezcil olmayan örgütlerde işgörenlere kendi yetki alanları içersinde bağımsız karar alma özgürlüğü tanınır. Sorumlulukla birlikte yetki verilen işgörenlerde karar çevresinin genişlemesi ve bağımsızlaşması oranında kişiliğine kavuşur ve moral düzeyi, işten duyduğu memnuniyet yükselir. Böyle bir yönetim tarzıyla yönetilen örgütlerde işgörenlerin işten duydukları memnuniyet ve iş yaşamındaki moral düzeyi yükselerek daha verimli ve daha istekli bir çalışma ortamı sağlanır (Sabuncuoğlu,1984:99).

Örgüt içerisindeki formalizasyon, kurallar ve prosedürler işgörenin motivasyonunu olumsuz etkiler (Sarros and others, 2002:289). İşgörenin, aşırı baskı altında çalışması ve yapmakta olduğu işin her aşamasına müdahele edilmesi, sürekli emir altında bulunan işgörenin işinden memnuniyetsizliğine yol açar. Merkezcil

yönetim anlayışını benimseyen katı ve sert yöneticilerin bulunduğu örgütlerde işgörenlerin pek verimli çalışmadıkları ve işlerinden tatminsizlik duydukları ve bulundukları örgütü terk etmek istedikleri de bir gerçektir (Sabuncuoğlu,1984:91).

Örgütün rutin ve katı kuralcı oluşu iş tatminsizliğine yol açan bir başka etmendir. Rutin uygulamalar bir süre sonra hantal bir örgütsel yapının oluşmasına yol açmaktadır. Örgütlerin hem içerden hem de dışarıdan gelen değişimlere uyum gösterme hızı, etkin ya da hantal yapısı doğrudan işgörenler üzerinde etkili olur bu nedenle hantal yapı içerisindeki çalışan işini yaparken doyuma ulaşmaz (Demirel,2008:6).

Gelişmiş büyük örgütlerde aşırı uzmanlaşma ve iş bölümü olduğundan çalışanlar, daha küçük ölçekli örgütlere göre daha standart davranışlar göstermekte ve ilişkiler daha sınırlı olmaktadır. Küçük örgütlerde çalışan işgören çok değişik işlerde çalışabilmekte ast ve üstleriyle daha kolay iletişim kurabilmekte bu nedenle büyük ölçekli örgütlere göre bu tip örgütlerde çalışanların iş tatmini daha yüksek olmaktadır (Erdoğan,1996:243).

3.4.İşten Doyumsuzluğun İşgörene Etkisi

İş, insan yaşamının önemli bir parçasıdır. İşgörenin işinden sağladığı doyum, bireyin iş dışı yaşamını da etkiler. İnsan, kendine göre önemli bulduğu bir alandaki duygularını başka alanlarada yansıtarak genişletir. İşgörenin işindeki duyguları aile yaşamına, aile yaşamındaki duygularını da işine yansıtarak genişletmesi olağandır. İşini haz duyarak yapan bir işgörenin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığına olumlu etki yapması da olağandır. Buna karşılık işten doyumsuzluk işgörene sıkıntı verirken kişiyi olumsuz duygulara yöneltir. İnsan ömrünün önemli bir parçası olan iş yaşamının insana sıkıntı, bıkkınlık vermesi insanın yaşamını zorlaştırır. İşten doyumsuzluk yalnızca işgörene değil örgüte de zarar verir. İşten doyumsuzluğun işgörenlerde psikosomatik rahatsızlıklara yol açtığı bilinmektedir. Yarışma, ivedilik, yetkincilik, yetersizlikle birleşen doyumsuzluk, bazı kalp hastalıklarına da yol açabilmektedir. Mide rahatsızlıkları kas katılaşmaları, birçok ağrılar uyumsuzlukta olduğu gibi doyumsuzluklar da da görülmektedir (Başaran,2008:268).

Çeşitli nedenlerle işinden doyum sağlayamayan çeşitli memnuniyetsizlikleri olan işgörenler bu durumu gidermek için çeşitli yollara başvururlar. Nitekim, Vroom(1964)'e göre işgörenin iş doyumsuzluğu ile sık sık işe gelmemesi arasında bir ilişki vardır ve işlerinden doyum sağlamayan işgörenlerin işten ayrılmayı düşünerek ilk fırsatta örgütten ayrıldıkları görülmüştür (Başaran,2008:221-268).

İşten doyumsuzluk işgöreni olumsuz duygulara yönelterek çalışanda psikosomatik rahatsızlıklara yol açmaktadır. İnsan yaşamında büyük bir yer tutan çalışma hayatında görülen bu olumsuzluklar insan yaşamını zorlaştırır. Nitekim konu ile ilgili literatür incelendiğinde iş doyumsuzluğuyla ruh sağlığının bozulması arasında yüksek derecede pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Uyumsuzlukta olduğu gibi işten doyumsuzlukta da işgörende çeşitli düzeylerde kaygı ve işten bıkkınlık gözlenir(Başran,2000:221).

İstediği işi yapamayan, gereksinimleri bağlı olduğu örgüt tarafından karşılanmayan, isteklerinin, düşüncelerinin göz ardı edildiği bir ortamda çalışan birey, birtakım olumsuz duygularla karşı karşıya gelecektir. İstek ve gereksinimleri karşılanmayan işgören işten tatminsizlik duyacaktır. Bireyin işinde yaşadığı bu sıkıntı yalnız iş yaşamına değil iş dışı yaşamına da etkide bulunacaktır (Örücü ve diğerleri,2006:40).

İşinden doyum sağlayamayan birey, iş yaşamında sıkıntıya, bıkkınlığa, mutsuzluğa, yabancılaşmaya sürüklenir. Bu mutsuzluk ve bıkkınlık bireyin diğer tüm yaşam alanlarına da yayılan bir etki göstererek bireyi çevreler. İşgörenin yaşadığı bu durumun örgüt açısından da olumsuz etkileri (işe geç gelme, yabancılaşma, devamsızlık, işten ayrılma gibi) ortaya çıktığından iş doyumunun hem birey hem örgüt için muazzam önemi gözetilerek örgüt yöneticilerinin çalışanların işlerinden doyum sağlamaları için gerekli hassasiyeti göstermeleri ve doyumsuzluğu önleyecek tedbirler almaları kaçınılmazdır.

3.5.İş Doyumu ve Bireysel Etkenler (Eğitim, Yaş, Cinsiyet)

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki işgörenin yaşı ve iş doyumu arasında olumlu bir ilişki vardır. Daha yaşlı işgörenlerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucuna varılmıştır (Davis,1988:100).

Yapılan pek çok araştırmada Brush vd.(1987), Greenhaus, Parasuraman &Wormley(1990), Witt & Nye (1992), Ünsal(1999), Sarı (2004) iş tatmini ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunamamıştır(Keser,2006:108).

İşgörenlerin Meslekleri ile iş doyumu arasındaki ilişki yılardan beri inceleme konusu olmuştur. Hoppock (1935) la başlayan ve diğer araştırmalarla da desteklenen sonuçlara göre bireylerin iş tatmini ile meslek türleri arasında olumlu bir ilişki vardır (Kolasa, 1978:455)

Korman (1977:226)'a göre çalışanın eğitim düzeyi ile iş doyumu arasında ise negatif bir ilişki vardır.

3.6.İş Doyumu, Motivasyon, Performans ve Verimlilik

İlgili literatüre bakıldığında, motivasyonla iş doyumu arasında pozitif bir ilişkinin varlığının genel kanı olduğu görülmektedir. Fakat motivasyon ve iş doyumu arasındaki bu pozitif ilişkinin herkes için eşit derecede gerçekleşme olasılığı zayıftır. Bu nedenle iş doyumu ve motivasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır fakat bu ilişki şartlara, duruma ve bireysel özelliklere bağlı olarak değişiklikler göstermektedir denilebilir (Barlı,2008:346).

Yapılan kimi araştırmalar iş doyumu ile verimlilik arasında doğrudan bir ilişki olduğunu saptarken bazı araştırmacılar da verimlilik ile iş doyumu arasında dolaylı bir bağlantı kurmuştur. Lawler & Porter (1967) verimliliğin iş doyumunu sağladığını ileri sürdükleri bir model geliştirmişler; başarının ödül getireceğini ve bunun eğer adaletli bir biçimde gerçekleştiğine inanıldığı takdirde çalışanları doyuma ulaştıracağını göstermişlerdir (Davis,1988:98).

Performans ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların çoğunda ise istatistiksel anlamda güçlü bir ilişkinin olmadığı görülmektedir (Özgen, Efeoğlu, 2007:240). Bunun yanında bazı çalışmalar da iş tatmini ile performans arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak Brayfield and Crockett (1955), ve Vroom (1964) tarafından gerçekleştirilen bazı araştırmalara bakıldığında iki kavram arasında doğrudan bir ilişkinin olduğunu varsayan sağlam kanıtların olmadığı görülmektedir (Gilmer & Deci,1977:229).

Özdevecioğlu ve diğerleri (2008:227)' ne göre ise işgörenlerin performansını örgütlerin fiziksel koşulları (gürültü, aydınlanma, yerleşim planı, makine vb.) yönetici işgören ilişkileri, liderlik tutumları, ücret ve özendirici araçlar, çevresel ve örgütsel değişkenler, güdüleme, moral, iş tatmini vb. gibi psiko-sosyal değişkenler doğrudan etkilemektedir. Literatürü incelediğimiz vakit bu konuda bir fikir birliğine varılmadığı görülmektedir.

3.7.İş Doyumu ve Yaşam Tatmini (Life Satisfaction)

İnsanların günlük yaşantılarının büyük bir kısmı işte, çalışarak geçmektedir. Ortalama olarak insanın günlük yaşama süresinin 1/3 'ü iş yerinde geçmektedir. Bu yüzden bireyin işinden duyduğu memnuniyet ile çalıştığı ortamda mutlu olması bireyin diğer yaşam alanlarına da etkide bulunmaktadır(Barlı,2008:343). Bu bağlamda yalnızca ekonomik durumunu değil psikolojik durumunu da etkileyen çalışma hayatında işinden beklenti ve isteklerini tatmin eden birey daha mutlu olabilmektedir. Bu nedenle iş tatmini insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir rol teşkil eder (Bakan, Büyükbeşe, 2004:6).

İş doyumuyla yaşam tatmini arasında yakından bir ilişki vardır. Buna saçılma etkisi denir ki; birinin diğeri üzerine dökülüp saçılması anlamına gelir (Davis,1988:96). Yapılan araştırmalar iş tatminin hayat tatminini, hayat tatmininin de iş tatminini etkilediğini ortaya koymuştur. Heller vd.(2002)' nin 153 üniversite personeli üzerinde yaptığı çalışmada da iş tatmini ile hayat tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Oksay,2005:37).

3.8.İş Tatminsizliği

Çalışma yaşamı, insana işle ilgili pek çok deneyim kazandırması yanında bu süreç içerisinde yaşanan çeşitli duyguların birikimine de neden olmaktadır. Bu deneyimler sonucunda işe yönelik olumlu ya da olumsuz birikimlere göre çalışanın zihinsel ve duygusal bir tutumu oluşur ki bu da iş tatmini ya da iş tatminsizliği olarak nitelendirilir (Eğinli,2009:36).

İş tatmini, çalışan bireyin, hak ettiği ile aldığı arasındaki farkla ortaya çıkmaktadır. Yani çalışan hak ettiğini düşündüğü şeylere sahip olamazsa iş tatminsizliği ortaya çıkacaktır (Keleş,2006:4)

Keser (2006:132), ve Kök (2006:296)' e göre ise çalışan iş yaşamında doyum sağlayamadığı taktirde örgütler ve birey bir dizi olumsuz davranışsal sonuçlarla karşılaşırlar: işgücü devir oranı, devamsızlık artışı, düşük işletme sadakati, yabancılaşma, stres, zihinsel ve bedensel sağlığın zarar görmesi, verimsizlik, iş görenin fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulması, organizasyonun çalışma başarısının düşmesi, toplumun gelişmesine olumsuz etkide bulunması gibi etkilere yol açtığından denilebilir ki iş tatmini sonuçları yalnız bireysel değil aynı zamanda da örgütsel ve toplumsaldır (Kök,2006:296).

Kök (2006:296); ve Şimşek (1998:201)' e göre iş tatminsizliği konusunda yapılan araştırmalar iş tatminsizliğiyle birlikte ortaya çıkan işten soğuma, boşluk duygusu yabancılaşma gibi sonuçları yalnızca örgütsel açıdan dikkate alarak iş tatminsizliğinin sonucunun sağlıksız bir topluma evrildiğini göz ardı etmektedirler. Bağlı olduğu örgütte işten duyulan tatminsizliklerin, şikayet unsurlarının varlığı, örgüt içerisinde keyfi uygulamaların olması, vb. durumunda yabancılaşma ortaya çıkacaktır. İşgörende ortaya çıkan bu yabancılaşma sorunsalı yalnızca örgüt ve bireyi etkilemekle kalmaz kişinin tüm yaşam alanını, dolayısıyla toplumsal alanı da etkiler.

3.9.İş Tatminsizliğinin Sonuçları

3.9.1.Çalışan Üzerinde Psikolojik ve Fiziksel Etkileri

İş tatminsizliği kişinin ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkilerde bulunur. Birey, çalıştığı ortamda huzurlu değilse, yaptığı işten bir doyum elde edemiyorsa, işi ve işi

oluşturan öğelere karşı geliştirdiği tutumlar da olumsuz olacaktır (Barlı,2008:350). Araştırmalar, işinden bir zevk duymayan, çalışma yaşamında tatminsizlik yaşayan bireylerde çeşitli fiziksel sorunların ortaya çıktığını saptamıştır. Bunlar; yorgunluk, nefes darlığı, baş ağrısı, iştah kaybı, sindirim güçlüğü, mide ve kalp rahatsızlıkları vb sorunlardır. Bir araştırmada, iş tatminsizliği ile sinirsel ve duygusal bozukluklar, iştahsızlık, uykusuzluk, duygusal çöküntü gibi faktörler arasında yüksek derecede ilişki tespit edilmiştir (Erdoğan,1996:255)

İşgörenin iş tatmini ile ruhsal ve fiziksel sağlığı arasındaki ilişkiyi incelenen araştırmalara göre iş tatmin düzeyi yüksek olan işgörenlerin diğer çalışanlara göre daha sağlıklı ve daha az stres yaşadıkları bulunmuştur (Özgen, Efeoğlu, 20007:240).Yüksek iş tatminine sahip çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarının daha iyi olduğu, işle ilgili yeni şeyleri öğrenmede daha hızlı oldukları, daha az iş kazaları yaptıkları ve daha az şikayetleri olduğu saptanmıştır (Luthans,1995:130).

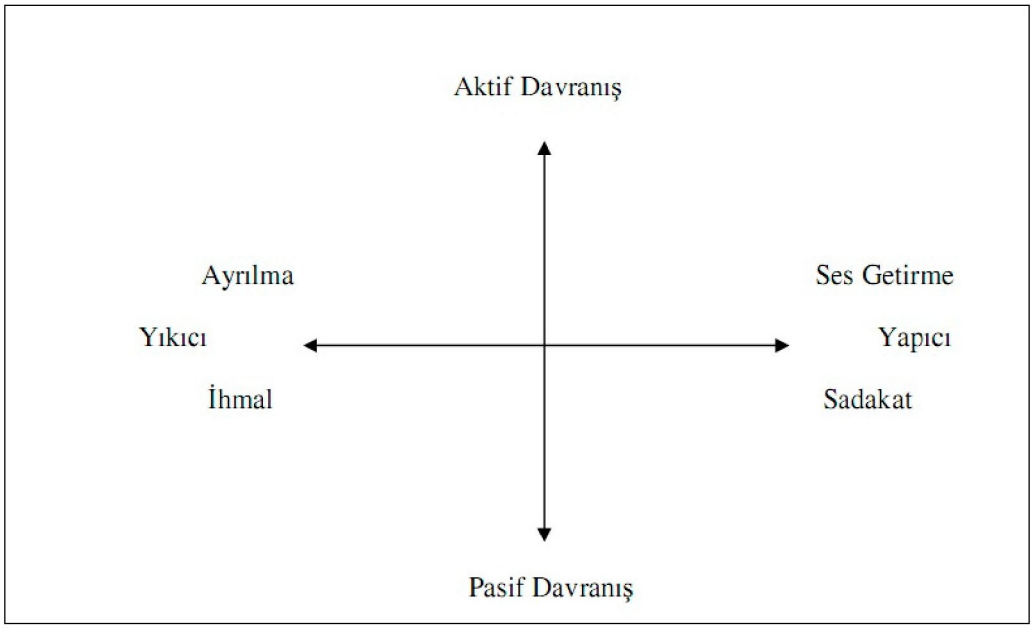
3.9.2.İşgücü Devri

İş tatmini ile iş gücü devri ve devamsızlık arasında ters yönlü bir ilişki söz konusudur (Organ, Hammer,1982:3003) . İş tatmini ile işten ayrılma arasındaki olumsuz ilişki iş tatmini ile devamsızlık arasındaki ilişkiden daha güçlü bir niteliktedir (Erdoğan,1996:252) ve iş doyumu sürekli olarak işgücü devriyle karşılıklı bağlantı halindedir. İşinden tatminsizlik duyan işgörenin işini bırakması da muhtemel bir durumdur (Davis,1988:99).

Price & Muller(1986), Williams& Hazer (1986),Crompton & Wagner (1994) yaptıkları araştırmalarda iş tatminsizliği ile işten ayrılmanın yüksek derecede ilişkili olduğunu göstermişlerdir (Keser,2006:113).

Phillips (2001) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmini ve yabancılaşma arasında negatif bir ilişki bulunmuştur; iş tatmini düşük olan işgörenlerin yabancılaşmaya maruz kalacağı ortaya konulmuştur. Yine bu çalışmada iş tatmini ile işgücü devir oranı arasında negatif bir ilişki bulunmuştur; yüksek iş tatmin düzeyine sahip çalışanlarda daha az işgücü devri gerçekleşmektedir (Phillips,2001:136).

Porter &Steers (1973)'e göre işinden doyum sağlayan işgörenlerin işinden doyum sağlamayan işgörenlere göre işten ayrılmalarının, işi bırakmalarının olasılıkları daha yüksektir (Gilmer & Deci,1977:229)



Şekil 2: İş Tatminsizliğini Yansıtma Biçimleri

Kaynak:(Erdoğan,1996:253)

Öte yandan işgücü devir oranı, örgütün insan kaynakları yönetiminin başarı derecesinin göstergesi kabul edilebilir. Etkin çalışma, çalıştırma, personel hizmetlerinin tatmin edici bir düzeyde olup olmadığı personel devri ile anlaşılabilir. Çalışma koşullarının iyi olmayışı, ast üst ilişkilerinin kötü oluşu, amirlerin astlarına karşı tutum ve davranışlarının kötü oluşu, tatminkar olmayan bir ücretlendirme, ve adil olmayan terfi iş gücü devrini etkileyen faktörlerdendir (Eren,2000:260). Bütüncül açıdan söylersek çalışanın örgüt içerisinde tatminsizlik duyması iş gücü devrini doğrudan etkileyen faktördür. Nitekim. işinden tatminsizlik duyan işçiler iş doyumu sağlamış bireylere göre çok daha kolay işlerinden vazgeçerler (Schermerhorn, Hunt,Osborn,1997:99).

Literatür incelendiğinde devamsızlık ve iş gücü devrine neden olan etmenlerin; ücret ve teşvikler konusunda tatmin edilememiş beklentiler, terfi için çok az fırsatın olması, çalışma arkadaşlarıyla kötü ilişkiler, sorumluluğun ve özerkliğin olmayışı,

sürekli tekrarlanan işler gibi çalışma ortamına ilişkin çeşitli faktörleri içerdiği görülür (Kalimo & others,1987:32).

3.9.3.Devamsızlık

Bireyin işinden duyduğu tatminsizlik hem kendisine hem de örgüte karşı bir takım olumsuz etkilerin ve tepkilerin gerçekleşmesine neden olmaktadır. Bunlardan biri de devamsızlıktır (Keser,2006:138).

İşinden tatmin olan çalışanın düzenli olarak işine devam ederken beklenmeyen nedenlerle devamsızlık yapması işinden tatmin olmayan çalışana göre çok daha az olasıdır (Schermerhorn, Hunt, Osborn,1997:99). Diğer bir deyişle iş doyumu ile devamsızlık arasında yüksek bir ilişki söz konusudur. Örgüt içerisinde fazla devamsızlık yapan işgörenlerin işten elde ettikleri doyum düşüktür (Davis,1988:99).

Talacchi (1960) işgörenin yaptığı iş sonucunda gereksinimlerini karşılayamayıp, tatminsizlik duyduğunda işten ayrıldığını, Morse (1953) ise iş tatmini ile devamsızlık ve iş gücü devri arasında negatif bir ilişki bulunduğunu ifade etmiştir (Kolasa,1978:457). Nitekim yapılan pek çok araştırma ispat etmiştir ki iş tatmini ile devamsızlık arasında ters bir ilişki söz konusudur. İş tatmini yüksek olduğu zamanlarda devamsızlık düşmekte iş tatmini azaldığında ise devamsızlık artma eğilimine girmektedir (Luthans,1995:129).

"İş kazaları, meslek hastalıkları, çalışana değer verilmediği düşüncesi, çalışma saatlerinin uzunluğu, ulaşım sorunları, kötü hava koşulları, aşırı ya da az iş yükünün monotonluğu, düşük ücret, işletme politikaları iş yerinin fiziksel koşulları gibi faktörler devamsızlık nedeni olabilmektedir" (Örnek ve diğerleri,2008:208-209).

Personel devri bir örgütün başarı derecesi, etkin çalışma ve çalıştırma, personel hizmetlerinin kalitesi ile ilişkilendirilebilir. Personel devir oranının yüksek olduğu örgütlerde tatminkar bir ücretlendirmenin ve adil terfi sisteminin bulunmadığı, çalışma koşullarının, ast- üst ilişkilerinin kötü olması beklenir (Eren,1989:225).

3.9.4.Yabancılaşma

Çetinkanat (2000:5-6)'a göre, yeteneklerini kullanma imkanı olmayan ve anlamlı bir iş yapmadıklarını düşünen iş görenlerin işten doyum elde etmeleri olanaksızdır. İşten doyumsuzluk ise bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Bireyin maruz kaldığı bu durum işten soğuma, yabancılaşma, devamsızlık, işten ayrılma gibi çeşitli sonuçlara evrilmektedir. Nitekim yapılan araştırmalarda işten tatminsizlik ile devamsızlık ve işten ayrılma; iş tatminsizliği ile yabancılaşma arasında; iş tatminsizliği ile psikosomatik rahatsızlıklar arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Jennkins (1971) iş doyumsuzluğunu, stres, çatışma, sıkıntı ve koroner hastalıklarla ilişkili bulmuştur.

Phillips (2001:136) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmini ve yabancılaşma arasında negatif bir ilişki bulmuştur; iş tatmini düşük olan işçilerin yabancılaşmaya maruz kaldığı saptanmıştır.

"Yabancılaşma ve işten doyum ile ilgili yapılan diğer bazı araştırmalarda, işten doyumsuzlukla yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Örneğin, Aldemir (1983), Minibaş (1993), ve Duygulu:(1991) araştırmalarında, işgörenin işten doyumsuzluk düzeyi arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinde de artış olduğunu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte Zielinski Ve Hoy (1983) farklı araştırmalardan elde ettikleri bulguları da dikkate alarak, bir kişinin işinden doyum sağlaması halinde bile, eğer yaptığı işte içsel bir anlam bulamıyorsa işine yabancılaşabileceğini ifade etmişlerdir (Çalışlar,2006:38).

İşgören, çalıştığı örgütün fiziksel ve sosyo- psikolojik koşullarına uyum sağlamadığı taktirde çeşitli bunalımlarla karşı karşıya gelir (Sabuncuoğlu,1984:99). Bu bunalımlar çalışanın yalnızca iş yaşamına değil iş dışındaki tüm yaşamına da etkide bulunarak işgörenin sağlıksız bir yaşam sürmesine sebebiyet verir.

3.10.Örgütlerde İş Tatminsizliğini Önleme

İşgörenlerin iş doyumlarını sağlamak örgütlerin sosyal görevidir. Örgütte yalnız çalışanların değil aynı zamanda yöneticilerin de iş doyumunun anlamını, nedenleri ve sonuçlarıyla birlikte kavramaları ve çalışanların iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyen

faktörlere yönelip bunlar hakkında bilinçli ve duyarlı olmaları örgüt içerisinde hem çalışana hem de örgüte zarar veren olumsuzlukları ortadan kaldıracaktır (Barlı,2008:345).

Örgütte üst kademelerde yer alan kişiler/yöneticiler işgörenleri salt bir üretim faktörü olarak görmekten vazgeçtikleri taktirde iş tatmini konusunda ilk ve en önemli adımı atmış olacaklardır. Yöneticilerin, işgörenlerin yalnızca bir ekonomik varlık olmadıklarını, sosyal yönlerinin de bulunduğunu, ekonomik beklentilerinin yanı sıra çeşitli sosyal ve psikolojik beklentilerini ve ihtiyaçlarını da karşılamak üzere bir örgüte dahil olduklarının farkına varmaları bunu göz önünde tutarak karar almaları gerekmektedir. Çağdaş yönetim anlayışında çalışanlara ve çalışanların beklentilerine verilen önemle örgütün başarısı arasında ilişki olduğu önemle belirtilmektedir (Üngüren ve Diğerleri,2009:42).

İş doyumunun örgütler tarafından incelenip, sonuçları üzerinde bir değerlendirme yapılmasının örgüt yönetimi açısından pek çok yararı söz konusudur. Her şeyden evvel yönetim, örgüt içerisindeki genel doyum düzeyi hakkında bilgi sahibi olarak örgüt faaliyetleri ve çalışanların durumu konusunda daha sağlıklı karar verebilir (Davis,1988:103). Nitekim, iş doyumu dinamik bir yapıya sahip olduğundan örgütler de çalışanlara bir kez yüksek iş doyumunu yakaladıktan sonra bu konuyu bir süre rafa kaldıramazlar. Çalışanın işten sağladığı doyum hızlı bir değişim içerisine girebilir bu bağlamda iş doyumunun yıllık, hatta aylık olarak dikkatlice izlenmesi gerekir (Davis,1988:97).

İş tatminsizliğinin belirleyicilerinden olan monoton çalışmayı önleyecek bir takım önlemler vardır; bunlardan birincisi iş genişletmedir. Çalışanın yalnızca tek bir iş üzerinde ihtisaslaşması yerine birkaç işi öğrenerek farklı işlerde çalışması olarak tanımlanan iş genişletme monotonluğu önleyerek işgörenin işinden duyduğu tatminsizliği önemli ölçüde giderecek bir belirleyicidir. İş genişletme uzmanlaşmanın sakıncalarını ve monotonluğunu kaldırarak işgörenin tatmininde önemli katkılarda bulunur (Eren,1982:204).

İş tatminsizliğine neden olan monoton çalışmanın ortadan kaldırılmasında başvurulan bir diğer yöntem iş değiştirmedir. İşte yapılan değişikliğin dinlenme kadar

etkili olduğu bir gerçektir. İşgören değişik işler yaparak pek çok işi öğrenebilmekte, çeşitli işlerde çalıştığından ürünün ortaya çıkarılmasında kendisinin de bir payı olduğunu hissetmekte, değişik beceriler kazanmakta ve çalışanın böylece işinden duyduğu monotonluk azalmaktadır (Eren,1982:204).

Groot & Brink (1999:358)'e göre işgörenin yaptığı işin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması, yenilikleri öğrenmeye olanak sağlaması, yaratıcılık gerektirmesi işgöreni sorumluluk almaya yönlendirmesi gibi işin niteliğini oluşturan faktörler iş tatminin sağlanmasında temel ögelerdir.

İş doyumu işletmeler ve çalışanlar için önemli bir unsurken, iş doyumunu doğrudan ve objektif olarak ölçmedeki güçlükler bazı sıkıntılara neden olmaktadır. Bu konudaki yönetsel operasyonların karşılaştıkları zorluklar ve çalışanların beklentilerindeki farklılıklar bu sıkıntılardan yalnızca bazılarıdır (Barlı,2008:344).

İşgörenin kararlara katılımını sağlamak, işin kendisi ile ilgili yönetsel kararlarda söz sahibi yapmak, işgörenin işinden tatmin olmasını ve işine bağlılık duymasını sağlayacaktır (Tuğray,1995:144).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ VE YABANCILAŞMA

4.1.İş Tatmini ve Yabancılaşma

Çalışmamızda yabancılaşma ve iş tatminini irdelerken iş tatminsizliğinin belirleyiceleri ile yabancılaşmanın belirleyicileri arasında pek çok benzerliğin olduğunu görmüştük. Örgüt içi ilişkler, yönetim, hiyerarşi, bürokrasi, çalışma koşulları, liderlik anlayışı, denetim, işgörenin yönetime katılma durumu, terfi imkanı vb. pek çok etkenden dolayı işgörenin iş tatminsizliğine ve yabancılaşmaya sürüklendiğini diğer bölümlerde irdelemiştik. Nitekim iş tatminsizliği ve yabancılaşma sonucunda ortaya çıkan durumlar da benzerdir; işgücü devri, devamsılık, iş geciktirme, işgörende görülen çeşitli fiziksel ve psikosomatik rahatsızlıklar vb. Yapılan pek çok çalışma da yabancılaşma ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi destekler niteliktedir. Bu çalışmamızda yabancılaşma ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi kamu üniversitelerinde çalışan işgörenler üzerinde irdelemeye çalıştık. Nitekim çalışmamızın önemi, ülkemizde iş tatmini ve yabancılaşma konusunda yok denecek kadar az çalışmanın bulunması sebebiyle daha da artmaktadır. Yaptığımız çalışmanın literatürdeki yabancılaşma ve iş tatmini konusunda eksikliği bir nebze de olsa gidereceği kanısındayız.

4.2.Daha Önceki Çalışmalar

Seybolt ve Gruenfeld (1976) , iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere belediye çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada iş tatmini ve yabancılaşma arasında yüksek ve önemli bir korelasyon bulunmuştur(Seybolt & Gruenfeld, 1976:195).

Huang(2006), Tayvan'daki Voleybol Antrenörleri üzerindeki İş Tatmini, Bağlılık ve Yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasının sonuçlarına göre yabancılaşma ve iş tatmini arasında negatif yönde ve güçlü bir ilişki vardır. Voleybol antrenörlerinde anlamsızlık, güçsüzlük, kendine yabancılaşma, normsuzluk, topluma yabancılaşma bulunmuştur. Kadınlarda kendine yabancılaşma erkeklere göre çok daha yüksek bulunmuştur (Huang,2006:131-136).

Banai & Reisel (2007), yaptıkları çalışmada yabancılaşma ile organizasyonel koşulların ilişkili olduğunu göstermişlerdir. Bu çalışmada, organizasyonel koşullardan biri olan liderlik ve yabancılaşma arasında negatif ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur (Banai & Reisel, 2007:471).

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

Blauner (1964) ve Shepard (1971), seri üretim teknolojisin kullanıldığı örgütlerde, işin niteliğinin kısıtlı, tekdüze olmasının ve işgörenlerin işlerini yaparken beceri ve yeteneklerini kullanamayışlarının yabancılaşmaya neden olduğunu belirlemişlerdir.

Mottaz(1981), yedi farklı iş kolu üzerinde yaptığı çalışmada; polis, fabrika çalışanı, ustabaşı,akademisyenler, öğretmenler ve büro işçileri üzerinde yaptıkları çalışmada formalizasyon /biçimcilik ile yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir(Sarros and others,2002:289).

Sarros&Tanewski & Winter & Santora& Densten (2002)' in yaptıkları çalışmada dönüştürücü liderlik düşük yabancılaşmayla, işe yönelik liderlik ise yüksek yabancılaşmayla ilişkilendirilmiştir. Dönüştürücü liderlik ve yabancılaşma arasında negatif bir ilişki ve dönüşümlü liderlik tarzının yabancılaştırma üzerinde iyileştirici bir etkisinin olduğu vurgulanmıştır (Sarros and others,2002:296).

Aiken and Hage (1966) otoriter hiyerarşi ile yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki bulmuştur (Sarros and others,2002:289).

Hoy (1983), Gaziel and Weiss (1990) çeşitli okullarda yaptıkları çalışmalarda yabancılaşma ve otoriter hiyerarşi arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır ve hiyerarşik kontrolün yabancılaşmaya neden olduğu da desteklenmiştir (Sarros and others,2002:289).

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

Çetinkanat (2000) üniversite öğretim elemanları ile yaptığı çalışmada öğretim elemanlarının iş tatminini; yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları ile fiziksel ortam gibi etmenlerin belirlediğini saptamıştır(Yaman,2009:78).

Gençer (2002)'in öğretmenler üzerinde iş tatmini ile mesleki tükenmişlikle ilgili yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş tatmini beklenti düzeyleri ile iş tatmini gerçekleştirme düzeyleri arasında önemli bir fark bulunmuş ve iş tatminsizliği artıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin arttığı görülmüştür(Yaman,2009:79).

Akar ve Yıldırım(2008) beyaz et sektöründe yaptıkları örgütsel bağlılık, rol stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında iş tatminin yüksek olması durumunda örgütsel bağlılığın(normatif ve devam bağlılığı) da yüksek olacağını ve aralarında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Akar ve Yıldırım,2008:109).

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

5.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın temel amacı; iş tatmini ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Bir başka deyişle, çalışmada iş tatmini ile yabancılaşma arasındaki ilişki incelenerek, bireyin yabancılaşma düzeyinin ne kadarının iş tatmini -tatminsizliği ile açıklandığı saptanmaya çalışılacaktır.

Katılımcıların demografik özellikleri ile yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığı da ayrıca incelenecektir.

Daha spesifik olarak belirtmek gerekirse, yapılacak olan bu tez çalışması ile üniversite çalışanlarının yabancılaşma durumlarında iş tatminin/tatminsizliğinin etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

5.2.Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırma Çukurova Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, İdari Ve Mali İşler Daire Başkanlığı, Kütüphane Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı, Personel Daire Başkanlığı, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı olmak üzere 8 birimi kapsamaktadır. Bu birimlerde çalışan tüm personel; idari hizmetler sınıfı, teknik hizmetler sınıfı, uzman grubu ve diğer şeklinde kategorilere ayrılmıştır. Bu birimlerin tamamına anket gönderilmekle beraber geri dönen anket sayısı 168'dir.

Bu çalışmanın birinci kısıtı, yabancılaşmanın oluşmasında sosyal, ekonomik, ve politik olmak üzere pek çok faktör etkili olmasına rağmen bu çalışmada yabancılaşmanın sadece iş tatmini ile ilişkilendirilmiş olmasıdır.

Çalışmanın ikinci kısıtı, ankete katılan çalışanların konunun hassas olması ve bazı çekinceler duymaları itibariyle sorulara dürüstçe cevap verememe ihtimallerinin doğmuş olmasıdır.

5.3.Araştırmanın Hipotezleri

Çalışanlarda yabancılaşma ve iş tatminsizliğinin oluşmasında pek çok faktör etkilidir. Günümüze kadar yapılan çalışmalara baktığımızda yabancılaşma ve iş tatminsizliğinin oluşmasındaki çoğu faktörün ortak olduğunu görmekteyiz. Nitekim yabancılaşma ve iş tatminsizliği sonuçları da iş gücü devri, devamsızlık, iş geciktirme, işgörende çeşitli psikosomatik rahatsızlıkların görülmesi gibi pek çok benzer noktada kesişmektedirler.

Seybolt ve Gruenfeld (1976), iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere belediye çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada iş tatmini ve yabancılaşma arasında güçlü ve önemli bir ilişki bulmuşlardır. Huang(2006:131-136), Tayvan'daki Voleybol Antrenörleri üzerindeki İş Tatmini, Bağlılık ve Yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasının sonucunda yabancılaşama ve iş tatmini arasında negatif yönde ve güçlü bir bağ olduğunu ortaya çıkarmıştır . Nitekim Akel & Siegel (1998), Brown (1996), Pearson (1987), çalışmaları göstermiştir ki işgörenlere işleri hakkında kararlara katılım hakkı verildiğinde işe yüksek bağlılık ve işten yüksek doyum sağlanırken yabancılaşmanın azaldığı görülmektedir(Sarros and others,2002:289). Edith Fusillo (1994:60), Georgia Üniverisitesinde yabancılaşma ve iş tatminini incelediği çalışmasında yabancılaşma ve iş tatmini arasında negetif yönlü yüksek bir ilişki (-.4764) bulmuştur.

Bu bulgulara ışığında aşağıdaki hipotez geliştrilmiştir:

H1: Çalışanların iş tatmin düzeyleri ile yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Banai ve Weisberg (2003)'in özel ve kamu işletmelerinde yabancılaşma düzeylerini araştırdıkları çalışmalarında eğitim ve cinsiyetin yabancılaşmayla anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür (Banai &Weisberg,2003:372). Huang(2006)'ın

Tayvan'daki Voleybol Antrenörleri üzerindeki İş Tatmini, Bağlılık ve Yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasının sonuçlarına göre kadınlarda kendine yabancılaşma erkeklere göre çok daha yüksek bulunmuştur(Huang,2006:131-136).

Seeman,(1967),Mottaz(1981) ise yabancılaşma üzerinde yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, rütbe gibi bireysel karakteristiklerin farklı etkileri olduğunu vurgularlar. Bu bulgular ışığında demografik faktörlere ilişkin aşağıdaki hipotezler geliştirlmiştir:

H2:Çalışanların yabancılaşma düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H3:Çalışanların yabancılaşma düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H4:Çalışanların yabancılaşma düzeyleri ile gelir düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H5:Çalışanların yabancılaşma düzeyi ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H6:Çalışanların yabancılaşma düzeyi ile meslekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

5.4.Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini Çukurova Üniversitesi Rektörlük çalışanları oluşturmaktadır. Kurumda çalışanların toplam sayısı 200'dür ve çalışma kapsamında Çukurova Üniversitesi Rektörlüğünden gerekli izin alınarak rektörlükteki tüm birimlere yeterli sayıda anket gönderilmiştir. İlgili birimlerde çalışmamıza katılarak anket formlarını dolduran personel sayısı 168'dir.

5.5.Çalışmanın Yöntemi ve Kullanılan Teknikler

Araştırmada kullanılan veri toplama yöntemi 'Anket Yöntemi'dir. Araştırma kapsamında Çukurova Üniversitesi Rektörlük Bünyesinde çalışan tüm personele ulaşılarak anket soruları uygulanmıştır.Verilerin istatistiksel analizinde Regresyon ve Anova yöntemleri kullanılmıştır. Regresyon Analizi, "bağımlı bir değişken ile bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu varsayılan bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkinin matematiksel bir model ile açıklanmasıdır" (Kılıç,Ural,2006:253). Çalışmamızda yabancılaşma bağımlı değişken, iş tatmini ise bağımsız değişken olduğundan basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Demografik özelliklerin yabancılaşma düzeyi

ile ilişkilendirilmesinde ise t-testi ve Anova testi kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS 15.0 for Windows paket programından yararlanılmıştır.

5.6.Anket Sorularının Hazırlanması ve Uygulanması

Araştırmada kullanılan anket sorularında yabancılaşma ölçeği Seeman (1967),Banai & Weisberg (2003), Seeman (1972), Kohn (1976) 'dan derlenerek geliştirilirken, İş Tatmini ölçeği ise Minneseto Tatmin ölçeğinin kısaltılmış versiyonu kullanılmıştır. Çalışmamızın bağımlı değişkenini yabancılaşma oluştururken bağımsız değişkenini ise iş tatmini ve demografik faktörler oluşturmaktadır.

Yabancılaşma anket soruları beşli Likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır;

* (1) "Kesinlikle Katılmıyorum", (2) "Katılmıyorum" , (3) "Kararsızım", (4) "Katılıyorum", (5) "Kesinlikle Katılıyorum"

* (1) "Hiçbir zaman", (2) "Bazen", (3) "Kararsızım", (4) "Genellikle" , (5) "Her Zaman" düzeylerini temsil etmektedir.

İş Tatmini anket sorularında da Likert ölçeği kullanılmıştır;

* (1),"Hiç Tatmin Etmiyor ", (2) " Pek Tatmin Etmiyor ", (3) "Ne ediyor Ne Etmiyor ", (4) "Oldukça Tatmin Ediyor", (5) "Çok Tatmin Ediyor" düzeylerini temsil etmektedir.

Ek1' de de görüleceği gibi anketin birinci bölümünde İş tatmini Ölçeği yer almaktadır. Bu bölüm, ücret, terfi, çalışma koşulları, takdir gibi iş tatminini düzeylerini belirleyen 15 sorudan oluşmaktadır.

İkinci ve üçüncü bölümde yer alan Yabancılaşma ölçeği ise yabancılaşma düzeylerini temsil eden birinci grupta 7, ikinci grupta 8 soru olmak üzere toplam 15 soruyu kapsamaktadır. Dördüncü bölümde ise 8 sorudan oluşana Kişisel Bilgiler yer almaktadır, burada kişisel ve mesleki bilgiler sorgulanarak demografik faktörlerin tespiti amaçlanmıştır.

5.7.Güvenilirlik Analizi

"Güvenilirlik analizi, her hangi bir konuda örneklemi oluşturan birimler üzerinden veri toplamak amacı ile geliştirilen ölçme aracını oluşturan ifadelerin (yargı, önerme, soru vb.), kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kullanılır"(Ural,Kılıç,2006:286). Bu çalışmada iki ölçek kullanılmıştır; birincisi İş Tatmini Ölçeği ikincisi Yabancılaşma Ölçeği. Bu ölçeklerin güvenirliliğini test etmek için Güvenilirlik Analizine başvurulmuştur. İş Tatmini ve Yabancılaşmaya ait güvenilirlik analzileri Tablo 5.7.1' de ve Tablo 5.7.2'de görülmektedir.

5.7.1.İş Tatminine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	İfade Sayısı
,922	,927	15

Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeğinin güvenilirlik analizi yapılmış ve hesapalanan alfa sayısı Tablo 5.7.1'de sunulmuştur; 0,92 olarak hesapalnan alfa katsayısı, 0.60'ın üzerinde olup, araştırmda kullanılan ölçeğin çok güvenilir olduğunu göstermektedir.

5.7.2.Yabancılaşmaya İlişkin Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	İfade Sayısı
,870	,875	15

Araştırmada kullanılan yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik analizi ise Tablo 5.7.2'de sunulmuştur; 0.87 olarak hesapalanan alfa sayısı 0.60'ın üzerinde olup, araştırmada kullanılan yabancılaşma ölçeğinin güvenilir olduğunu göstermektedir.

ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu çalışmanın amacı; yaşamının büyük bir kısmını örgütlerde geçiren işgörenlerde görülen yabancılaşma durumuna iş tatminin etkisini araştırmaktır. Üçüncü bölümde sunulan hipotezler, anket çalışması ile elde edilen veriler yardımıyla test edilmiştir. Araştırma kapsamında, Çukurova Üniversitesi Rektörlük'üne bağlı birimlerde çalışanlar üzerinden elde edilen veriler, Satatiscal Package for the Social Science (SPSS) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

6.1.Demografik Bilgiler

Çalışmanın bu bölümünde anket çalışmasına katılan işgörenlerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyleri, mesleki durumları, çalışma süreleri, gelir durumları ayrıntılı olarak incelenmektedir.

6.1.1.Cinsiyete Göre Dağılım

Ankete katılan işgörenlerin cinsiyetlere göre dağılımı tablo 6.1'de verilmiştir.

Tablo 6.1: Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılım

Cinsiyet	Frekans	%
Kadın	63	39,0
Erkek	99	61,0
Toplam	162	100

Tablo 6.1'e göre, örneklemin %39'unu kadınlar oluştururken %61 'ini erkekler oluşturmaktadır. Çalışmamızda denek sayımız, kimi yerlerde artış ve azalışlar göstermektedir. Bunun nedeni tez konumuzun hassasiyeti nedeniyle çalışanların ad ve soyad yazmadıkları halde bazı anketlerde cinsiyet kısımlarının bazı anketlerde de yaş gibi kimliklerini ortaya çıkaracağını düşündükleri bilgileri vermekten kaçınmalarındandır. Her ne kadar, katılımcılara kimliklerinin gizli kalacağı güvencesi

verilmiş olsa da konunun hasasiyeti nedeniyle birkaç ankette bu tür bir sorunla karşılaşmış bulunulmaktadır.

6.1.2. Yaşa Göre Dağılım

Ankete katılan işgörenlerin yaşlara göre dağılımı tablo 6.2'de verilmiştir.

Tablo 6.2 : Örneklemin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde
Genç Yaş 18-33	53	31,8
Orta Yaş 34-49	96	57,5
Orta Yaş Üzeri 50 ve üzeri	18	10,7
Toplam	167	100

Tablo 6.2'ye göre, örneklemi oluşturan personelin %31,8'ini 18-33 yaş aralığını temsil eden genç yaş gubu oluştururken,%57,5'ini 34-49 yaş aralığını temsil eden orta yaş grubu, % 10,7'sini ise 50 yaş ve üzerini temsil eden orta yaş üzeri gubu oluşturmaktadır.

6.1.3.Eğitim Düzeyine Göre Dağılım

Ankete katılan işgörenlerin eğitim düzeylerine göre dağılımı tablo 6.3'de verilmiştir.

Tablo 6.3 : Örneklemin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
İlköğretim	18	10,7
Lise	41	24,4
Üniversite	91	54,2
Yüksek Lisans	18	10,7
Toplam	168	100

Tablo 6.3'e göre, örneklemi oluşturan personelin %10,7'sini ilköğretim, %24,4' ini lise düzeyindeki personel oluştururken, %54.2'sini üniversite mezunu, %10.7 'sini Yüksek Lisans düzeyindeki personel oluşturmaktadır.

6.1.4.Çalışma Süresine Göre Dağılım

Ankete katılan işgörenlerin çalışma süresine göre dağılımı tablo 6.4'de verilmiştir.

Tablo 6.4 : Örneklemin Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Çalışma Süresi	Frekans	%
5 yıldan az	51	30,4
6-10 yıl	36	21,4
11-15 yıl	20	11,9
16-20 yıl	25	14,9
20yıl üzeri	36	21,4
Toplam	168	100

Tablo 6.4'e göre, örneklemin % 30.4 'ünü çalışma süreleri bakımından 5 yıldan daha az çalışmış personel oluştururken, %21.4' ünü 6-10 yıl arası çalışanlar, %11.9'unu 11-15 yıl arası çalışanlar, %14.9'unu 16-20 yıl arası çalışanlar, ,%21.4 'ünü ise 20 yıl ve üzeri çalışanlar oluşturmaktadır.

6.1.5.Gelir Düzeyine Göre Dağılım

Ankete katılan işgörenlerin gelir düzeyine göre dağılımı tablo 6.5'de verilmiştir.

Tablo 6.5: Örneklemin Gelir Düzeyine Göre Dağılımı

Gelir Düzeyi	Frekans	Yüzde
1000 den az	33	19,6
1000-1499	69	41,1
1500-1999	46	27,4
2000-2499	15	8,9
2500 uzeri	5	3,0
Toplam	168	100

Tablo 6.5'e göre örneklemin oluşturan personelin %19.6 'sı 1000 Liradan az maaş alırken, %41.1'i 1000-1499 Lira, %27.4 'ü 1500-1999 Lira arasında ,%8.9'u 2000-2499 arası, %3'ü ise 2500 üzeri maaş almaktadır.

6.1.6.Mesleki Duruma Göre Dağılım

Ankete katılan işgörenlerin mesleki durumlarına göre dağılımı tablo 6.6'da verilmiştir.

Tablo 6.6:Örneklemin Mesleki Düzeyine Göre Dağılımı

Mesleki Durum	Frekans	Yüzde
İdari	86	51,5
Teknik	24	14,4
Uzman	15	8,9
Diğer	42	25,2
Toplam	167	100

Tablo 6.6'ya göre örneklemi oluşturan personelin %51.5'ini idari hizmette görev alanlar oluştururken,%14.4'ünü teknik hizmette çalışanlar oluştururken, %8.9'unu uzman kadrosu,%25.2'sini ise diğer kategorisini oluşturan meslek grubu oluşturmaktadır.

6.2.Yabancılaşmaya İlişkin Bulgular

6.2.1.Regresyon Analizi

Ankete katılan işgörenlerden elde edilen verilere göre yabancılaşma ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını test etmek üzere yapılan Regresyon Analizi tablo 6.7'de verilmiştir.

Tablo 6.7 : Yabancılaşma ve İş Tatmini Regresyon Analizi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636(a)	,405	,401	,60203

a.Bağımsız Değişken: İş Tatmini

ANOVA(b)

Model		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
1	Regresyon	37,961	1	37,961	104,739	,000(a)
	Residual	55,815	154	,362		
	Total	93,776	155			

a Bağımsız Değişken: İş Tatmini

b Bağımlı Değişken: Yabancılaşma

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constan)	4,347	,158		27,449	,000
	iş tatmini	-,540	,053	-,636	-10,234	,000

a . Bağımlı Değişeken:Yabancılaşma

Tablo 6.7 ‘den de görüldüğü gibi yapılan regresyon analizi sonucu yabancılaşma ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.($p<0.05$). Yine aynı tabloda değişkenler arasındaki ilişkinin negatif yönlü ve kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca belirlilik (determinasyon) katsayısı (r2) 0,405 olarak hesaplanmış olup, yabancılaşma düzeyindeki değişimlerin % 40,5 iş tatminsizliğine bağlı olduğu ortaya çıkmıştır. Nitekim elde edilen sonuc, Seybolt ve Gruenfeld (1976), Huang (2006) ve Edith Fusillo (1994)’nun araştırmalarında elde edilen sonuçlarla da tutarlılık göstermektedir.

6.2.2.Anova Testi

T Testi; Birbirinden bağımsız iki grubun karşılaştırılması amacıyla kullanılan teste denir. Bağımsız örneklemeler için tek faktörlü varyans analizi ise tek bir bağımsız değişkene ilişkin iki ve daha fazla grubun bağımlı bir değişkene göre ortalamalarının karşılaştırılarak ortalamalar arasındaki farkın belirli bir güven düzeyinde anlamlı olup olmaadığını test etmek için kullanılan analiz ise Anova Testi’dir (Ural,Kılıç,2006:286).

6.2.2.1.Yabancılaşma ve Cinsiyete İlişkin T Testi

Çalışanların yabancılaşmalarının cinsiyetlerine göre bir farklılık gösterip gösterrnediğini belirlemek için ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Bu çözülmemler sonucunda elde edilen sayısal veriler Tablo 6.8’de gösterilmiştir.

Tablo 6.8. Yabancılaşma ve Cinsiyet Arasındaki Farklılıklara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma ve Frekans Dağılımı

	N	Ortalama	S.Sapma
Kadın	**61**	**2,8601**	**,83273**
Erkek	**97**	**2,7780**	**,73388**
Total	**158**	**2,8097**	**,77197**

Tablo 6.8‘de görüldüğü gibi araştırmaya katılan çalışanlar arasında cinsiyetlerine göre yabancılaşma düzeylerinde bir farklılık görülmemektedir. Çalışanların cinsiyetlerine göre yabancılaşma düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığını göstermek içinse Tablo 6.9‘de sonuçları görülen anova testi uygulanmıştır.

Tablo 6.9 : Anova Testi-Cinsiyet ve Yabancılaşma

	Kareler Toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Gruplar arasında	,252	1	,252	,422	,517
Gruplar içerisinde	93,310	156	,598		
Toplam	93,563	157			

Tablo 6.9'dan görüldüğü gibi cinsiyet ve yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki yoktur($p>0.05$). Farklı cinsiyette olan çalışanlar arasında yabancılaşma düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=,422$; $P>0.05$). Tablo 6.9'da incelendiğinde kadınların ($X=2.8601$), erkeklerin ($X=2.7780$) yabancılaşma sorularına verdikleri cevapların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

6.2.2.2.Yabancılaşma ve Eğitim Düzeyine İlişkin Anova Testi

Çalışanların yabancılaşma düzeylerinin eğitim düzeylerine göre bir farklılık göstreip göstermediğini belirlemek için ortalama ve standart sapma hesaplanmıştır. Bu çözümlemeler sonucunda elde edilen sayısal veriler Tablo 6.10'da verilmiştir.

Tablo 6.10 : Yabancılaşma ve Eğitim Düzeyi Arasındaki Farklılıklara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma ve Frekans Dağılımı

	N	Ortalama	S.Sapma
İlköğretim	18	2,5370	,74919
Lise	39	2,8889	,76645
Üniversite	89	2,8367	,79709
Yüksek Lisans	17	2,6667	,58023
Toplam	163	2,7984	,76633

Tablo 6.10'da görüldüğü gibi çalışanların eğitim düzeyine göre yabancılaşma durumları çok az da olsa farklılık göstermektedir. Çalışanlardan ilköğretim düzeyindekilerin($X=2.5370$), Lise($x=2.8889$), Üniversite ($X=2.8367$), Yüksek Lisans

(x=2.6667),ortalmalara sahip olduğu görülmektedir. Yabancılaşma ve eğitim düzeyleri arasındaki bu az da olsa farklılığın istatiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınamak için tablo 6.11'da sonucu gösterilen anova tesitine başvurulmuştur.

Tablo 6.11: Anova Testi –Eğitim Düzeyi ve Yabancılaşma

	Kareler Toplamı	**df**	**Kareler ortalaması**	**F**	**Sig.**
Gruplar arasında	**1,975**	**3**	**,658**	**1,123**	**,341**
Gruplar içerisinde	**93,163**	**159**	**,586**		
Toplam	**95,137**	**162**			

Tablo 6.11'den görüldüğü gibi yapılan anova testi sonucunda eğitim düzeyi ve yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (F=1.123; p>0.05).Bu durum eğitim düzeyi değişkenin yabancılaşma üzerinde etkili olmadığını göstermektedir. Banai ve Weisberg (2003), özel ve kamu işletmelerinde yabancılaşma düzeylerini inceledikleri araştırmalarında eğitim düzeyi ile yabancılaşma arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır(Banai &Weisberg,2003:372). Bizim çalışmamızda ise eğitim düzeyi ve yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunu üniversite personelinin tamamına yakının benzer nitelikte işler yapmasına bağlayabiliriz.

6.2.2.3.Yabancılaşma ve Mesleki Durumlarına İlişkin Anaova Testi

Çalışanların yabancılaşma düzeylerinin mesleki durumlarına göre bir farklılık gösterip gösternediğini belirlemek için ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Bu çözümlemeler sonucunda elde edilen sayısal veriler Tablo 6.12'de gösterilmiştir.

Tablo 6.12: Yabancılaşma ve Mesleki Durum Arasındaki Farklılıklara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma ve Frekans Dağılımı

Meslek	N	Ortalama	S.Sapma
İdari	82	2,7618	,63979
Teknik	24	2,6917	,79194
Uzman	15	2,5956	,76240
Diger	41	2,9951	,95585
Toplam	162	2,7951	,76755

Tablo 6.12'de görüldüğü gibi çalışanların mesleklerine göre yabancılaşma durumlarına ilşkin puanların ortalamaları arasında küçük de olsa farklılıklar vardır. En düşük ortalama uzman kadrosunda(X=2,5956) iken en yüksek ortalama diğer kategorisindedir (X=2,9951).

Tablo 6.13:Anova Testi-Meslek ve Yabancılaşma

	Kareler Toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Gruplar arasında	2,587	4	,647	1,100	,358
Gruplar içerisinde	92,263	157	,588		
Toplam	94,849	161			

Tablo 6.13 'den görüldüğü gibi Anova testinin sonucunda mesleki durum ve yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür(F=1,100,p>0.05).

6.2.2.4. Yabancılaşma ve Çalışma Sürelerine İlişkin Anaova Testi

Çalışanların yabancılaşma düzeylerinin çalışma sürelerine göre bir farklılık gösterip gösternediğini belirlemek için ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Bu çözümlemeler sonucunda elde edilen sayısal veriler Tablo 6.14'de gösterilmiştir.

Tablo 6.14: Yabancılaşma ve Çalışma Süresi Arasındaki Farklılıklara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma ve Frekans Dağılımı

	N	Ortalama	S.Sapma
5 yıldan az	49	2,7973	,77435
6-10 yıl	36	2,8074	,82820
11-15 yıl	19	3,1509	,76331
16-20 yıl	25	2,8347	,78366
20yıl üzeri	34	2,5667	,62523
Toplam	163	2,7984	,76633

Tablo 6.14'de görüldüğü gibi çalışanların kıdemlerine göre yabancılaşma ortalamalarında farklılıklar gözlenmektedir. En düşük ortalama (X=2,5667) ile 20 yıl ve üzerinde çalışanlarında görülürken, en yüksek ortalama (X=3,1509) ile 11-15 yıl arası çalışanlarda görülmüştür. Bu farlılıkların anlamlı olup olmadığını sınamak üzere sonucu Tablo 6.15 de görüldüğü gibi Anova Testine başvurulmuştur.

Tablo 6.15 : Anova Testi-Çalışma Süresi ve Yabancılaşma

	Kareler Toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Gruplar arasında	4,222	4	1,056	1,834	,125
Gruplar içerisinde	90,915	158	,575		
Toplam	95,137	162			

Tablo 6.15 'den görüldüğü gibi Anova testi sonucunda çalışanların çalışma süreleri bakımından yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. (F=1,834;p>0.05).Bu da çalışma süresinin yabancılaşma üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Fusillo (1994:60), Georgia Üniversitesinde iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaptığı araştırmasında

görev süresi ve yabancılaşma arasında çok düşük, bir ilişki bulmuştur. Nitekim bizim çalışmamız da yabancılaşma ve görev süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

6.2.2.5. Yabancılaşma ve Gelir Durumuna İlişkin Anaova Testi

Çalışanların yabancılaşma düzeylerinin gelir durumuna göre bir farklılık gösterip gösternediğini belirlemek için ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Bu çözümlemeler sonucunda elde edilen sayısal veriler Tablo 6.16'de gösterilmiştir.

Tablo 6.16: Yabancılaşma ve Gelir Durumu Arasındaki Farklılıklara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma ve Frekans Dağılımı

	N	Ortalama	S.Sapma
1000 den az	**31**	**2,5978**	**,68453**
1000-1499	**69**	**2,8097**	**,73122**
1500-1999	**44**	**2,8818**	**,78919**
2000-2499	**14**	**3,2476**	**,78552**
2500 uzeri	**5**	**1,8933**	**,59926**
Toplam	**163**	**2,7984**	**,76633**

Tablo 6.16'dan görüldüğü gibi çalışanların gelir düzeylerine göre yabancılaşma durumlarına ilişkin ortalamalarında farklılıklar gözlenmektedir. En düşük ortalama (X=1,8933) ile 2500 lira maaş alanlarda saptanırken en büyük ortalama (X=3,2476) ile 2000-2499 lira arası maaş alan çalışanlarda görülmüştür. Bu farlılıkların analmlı olup olamdığını sınamak üzere sonucu Tablo 6.17 'de görüldüğü gibi Anova Testine başvurulmuştur.

Tablo 6.17. Anova Testi-Gelir Durumu ve Yabancılaşma

	Kareler Toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Gruplar arasında	8,483	4	2,121	3,867	,005
Gruplar içerisinde	86,655	158	,548		
Toplam	95,137	162			

Tablo 6.17'den görüldüğü gibi Anova testi sonucunda Çalışanların gelir düzeyi ile yabancılaşma durumları arasında anlamlı bir fark bulunamıştır (F=3,867; P<0.05). Bu da göstermektedir ki çalışanların gelir düzeyi yabancılaşmayı etkilemektedir. Demografik faktörlerden olan gelir durumu ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu savunuduğumuz hipotezimiz Tablo 6.17'den de görüldüğü üzere doğrulanmıştır. Edith Fusillo (1994), Georgia Üniverisitesinde yabancılaşma ve iş tatminini incelediği çalışmasında yabancılaşma ve gelir düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Tablo 6.17'den görüldüğü gibi gelir durumu ve yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir(p<0.05).

6.2.2.6. Yabancılaşma ve Yaşa İlişkin Anaova Testi

Çalışanların yabancılaşmalarının yaşlarına göre bir farklılık gösterip gösternediğini belirlemek için ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Bu çözümlemeler sonucunda elde edilen sayısal veriler Tablo 6.18'de verilmiştir.

Tablo 6.18. Yabancılaşma ve Yaş Arasındaki Farklılıklara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma ve Frekans Dağılımı

	N	Ortalama	Standart Sapma
Genç Yaş grubu	16	2,7292	,52913
Orta Yaş Grubu	77	2,8753	,83466
Orta Yaş Üzeri	69	2,7256	,73818
Toplam	162	2,7971	,76854

Tablo 6.18'de görüldüğü gibi çalışanların yaşlarına göre ortalama yabancılaşma düzeyleri arasında belirgin farklılıklar gözlenmemektedir. En düşük ortalama (X=2.7256) ile 50 yaş ve üzerini temsil eden orta yaş üstü grubunda görülürken, en yüksek ortalama (X=2.8753) ile 34-49 yaş aralığını temsil eden orta yaş grubu çalışanlarda görülmüştür.

Tablo 6.19:Anova Testi –Yaş ve Yabancılaşma

	Kareler Toplamı	**df**	**Kareler ortalaması**	**F**	**Sig.**
Gruplar arasında	**,898**	**2**	**,449**	**,758**	**,470**
Gruplar içerisinde	**94,199**	**159**	**,592**		
Toplam	**95,096**	**161**			

Tablo 6.19'da görüldüğü gibi Anova Testi sonucunda yaş ve yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (F=0.758; p>0.05). Bu da gösteriyor ki yaşın yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi sözkonusu değilir. Fusillo(1994:60), Georgia Ünivcersitesinde İş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaptığı araştırmasında yaş ve yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Nitekim bizim çalışmamız da bunu destekler yöndedir.

6.3.Yabancılaşma ve İş Tatminine İlişkin Ortalama Ve Standart Sapmalar

Tablo 6.20. İş Taminine İlişkin Ortalama, Standart Sapma Bulguları

İş Tatmini	N	Ortalama	Standart Sapma
Birşeylerle mesgul olma bakımından.	166	3,0663	1,32636
Kendi kendine çalişma bakımından.	168	2,9702	1,39471
Farklı şeylerle meşgul olma bakımından.	168	3,0000	1,31322
Toplumda yer edinme bakımından.	168	3,1310	1,98364
Amirin davranisi bakımından.	168	3,2798	1,25219
Vicdan ters düşmeme bakımından.	166	3,5120	1,19969
Baskalari icin birşeyler yapabilme bakımından	168	3,3333	1,23165
Yetenekleri kullanabilme bakımından.	168	2,6071	1,36700
Ucret bakımından.	167	2,1317	1,12770
Ilerleme olanagi bakımından.	165	2,0424	1,20138
Karar verme özgürlüğü bakımından.	168	2,4167	1,25930
Kendi yöntemlerimi deneme bakımından.	168	2,7143	1,33647
Çalisma koşulları bakımından.	168	3,1667	1,25095
Yaptığım işin takdiri bakımından.	168	2,8095	1,27130
Başarma duygusu bakımından.	168	3,0774	1,23326
Valid N (listwise)	161		

Tablo 6.21.Yabancılaşmaya İlişkin Ortalama, Standart Sapma Bulguları

Yabancılaşma	N	Ortalama	Standart Sapma
İsim gerçek ilgi ve degerlerimi yansıtmıyor.	168	3,1786	1,19039
Kendimi yapayalniz hissediyourum.	168	2,6607	1,28478
Çevremdeki insanlardan farklı düşünüyorum.	167	3,3533	1,07590
İşler yolunda olduğu sürece yapılan işin doğru ya da yanlış olmasi önemli değildir.	167	2,30539	1,225790
Kurumumda uygulamadaki şeyler için mücadale etmem.	167	2,3593	1,08229
İmkanim olsa farkli bir işte çalışmak isterdim.	168	3,4762	1,31756
Hangi sıklıkta işiniz üzerinde kontrol sizde değildir.	166	3,0542	1,38063
Hangi sıklıkta istedeğinizi elde etme konusunda güçsüz hissediyorsunuz?	168	2,7024	1,26945
Hangi sıklıkta kendinizi sosyal hayattan soyutlanmiş hissediyorsunuz?	168	2,2619	1,23927
Hangi sıklıkta her şeyden sıkılmış hissediyorsunuz?	168	2,4702	1,11024
Hangi sıklıkta toplum degerleri ile uyuşmuyorsunuz?	168	2,8631	1,90155
İşinizle ilgili günlük görevler hangi sıklıkta sıkıcı ve eziyet verici?	168	2,4226	1,27855
Hangi sıklıkta yaşadiginiz hayattan farki bir hayat diliyorsunuz?	168	2,9345	1,31386
Hangi sıklıkte arkadaşlarınızla fikirlerinizin çatıştığını düşünüyorsunuz?	168	2,6488	1,10057
Valid N (listwise)	163		

YEDİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi ile demografik faktörlerin yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmamızın sonucunda iş tatmini ve yabancılaşma arasında regresyon analizi vasıtasıyla anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu da göstermektedir ki iş tatmini arttıkça yabancılaşma azalmakta, iş tatmini azaldıkça yabancılaşma artmaktadır. Nitekim lietratürü incelediğimizde hem kuramsal hem ampirik çalışmalar araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir. İş tatmini ve yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı hem iş tatminsizliği hem de yabancılaşma kayanaklarının hemen hemen aynı şeylerden oluşması; iş taminsizliği sonucunda gerçekleşen durumlar ile yabancılaşma sonucunda gerçekleşen durumların benzer olması aralarındaki ilişkiyi kanıtlar niteliktedir.

Örgüt içerisindeki kötü çalışma koşulları, terfinin olmayışı, yetersiz ücret, bürokrasi, katı hiyerarşik düzen, kötü yönetim, yönetime katılma hakkının olmayışı gibi pek çok etmenden doyumsuzluk duyan ve yabancılaşma duygusu yaşayan bireyin çeşitli rahatsızlıklarla -mide, kalp rahatsızlıkları kas ve sinir hastalıkları, pek çok kalıcı ruhsal ve bedensel rahatsızlıklar, dikkat bozuklukları, nefes darlığı vb.- karşılaştığı bilinmektedir. İş tatminsizliği ve yabancılaşma, bireylerde çeşitli psikosomatik rahatsızlıklar ortaya çıkarırken örgüt açısından devamsızlık, iş gücü devri, iş geciktirme gibi sonuçlar doğurmaktadır. İşinden memnun olmayan birey yaptığı işe yabancılaşarak mutsuzluğa sürüklenmektedir, bu mutsuzluk bireyin yalnızca çalışma hayatına değil yaşamının her alanına etkide bulunarak bireyi kuşatma altına almaktadır. Nitekim birey, örgüt ve toplumun zincirleme zarar gördüğü bu yabancılaşma durumunun ortadan kaldırılması, önlenmesi için örgüt yönetiminin bu konuda ciddi önlemler alması gerekmektedir. Aksi taktirde örgüt yalnızca işgöreni çeşitli biçimlerde kaybetmiş olmayacak aynı zamanda kendi hedeflerine ve etkinliğine ulaşamayacaktır.

Çalışanların yönetime katılması, iş zenginleştirme, iş dizaynı, iş genişletme, yabancılaşmayı önleyecek erken uyarı sistemleri, yabancılaşmanın ortadan kaldrılması için örgüt içerisinde yabancılaşma yönetimi biriminin kurulması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işgörenin örgüt hedef ve stratejilerinden haberdar edilerek görüş ve

düşüncelerinin alınması, işgörenin yönetime katılması gibi yabancılaşmayı önleyici pek çok tedbir sözkonusudur. Yabancılaşmayı önleyici ya da ortadan kaldırıcı tedbirleri almayan örgütlerde hem bireyin hem de örgütün bunalımı sözkonusudur. Nitekim sağlıklı, işinden memnun örgüt hedefleri ve stratejileriyle uyumlu işgörenler ancak örgüt hedefleri doğrultusunda hareket ederler.

İşgöreni bir robot, makinenin bir parçası olarak görmeyen, işgörenin işinden memnuniyet duymasını sağlayan örgütler yabancılaşmanın zararlarından kendini koruruken; bireyi makinenin bir dişlisinden öte göremeyen ve işgörenin işinden duyduğu memnuniyetsizliği, yabancılaşmayı fark edemeyen ya da görmezden gelen örgütlerin yaşamlarını uzun süre devam ettirmeleri mümkün değildir.

Bu çalışma, örgütlerdeki iş tatmini ile yabancılaşma arasındaki sıkı bağı açığa çıkardığı ve işgörenlerin yaptığı işten bir doyum sağlayamadığı taktirde işlerine yabancılaşarak işi geciktirme, iş gücü devri, devamsızlık, örgüt hedeflerine ve stratejilerine katkı sağlayamama gibi örgüt açısından çok çeşitli olumsuzluklarla sonuçlandığını gösterdiği için örgüt yöneticilerinin yabancılaşmanın önemini ve etkilerini kavramalarına yardımcı olacaktır. İşgörenin işinden duyduğu tatminsizliği ve yabancılaşmayı fark edemeyerek ya da bu durumu önemsemeyerek çalışma yaşamlarını sürdüren örgütler hem işgörenin sağlıksız ve mutsuz olmasına hem örgüt satrateji ve hedeflerinin etkin bir biçimde gerçekleştirilmemesine neden olacaktır. Bu nedenle örgüt yöneticilerinin ‘iş tatminsizliği ve yabancılaşma’ nın sonuçlarının yarattığı olumsuzlukları dikkate alarak bu konuya gereken hassasiyeti göstermeleri gerekmektedir.

İş tatmini ve yabancılaşma konusunda yapılan bu çalışmanın, iş tatmini ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koyarken ileriki çalışmalara kaynaklık edeceği kanısındayız.“İş tatmini, yabancılaşma ve örgüt dışı diğer etmenler”, “iş tatmini yabancılaşma ve liderlik tipi“ ya da “yaşam tatmini, iş tatmini ve yabancılaşma” arasındaki ilişkinin incelenmesi gibi çok çeşitli, ülkemizde yeterince işlenmemiş ve literatürde eksikliği hissedilen yabancılaşma ve iş tatmini arasındaki anlamlı ilişki temel alınarak pek çok çalışmanın ortaya çıkacağı inancındayız. ”Liderlik tipi, iş tatmini ve yabancılaşma” arasındaki ilişkiyi irdeleyecek çalışmalar hem literatüre hem de çalışma yaşamının pratiğine büyük yararlar sağlayacaktır. Çalışma yaşamındaki

liderler ve işgörenler arasındaki ilişkinin yabancılaşma olgusu ve iş tatmini çerçevesinde incelenmesi işgören ve amirler için pek çok şeyin yeniden düşünülmesini sağlayacaktır.

Yaşam tatmini ile iş tatmini arasındaki ilişkinin varlığı bilinmekle birlikte bunun yabancılaşma olgusuyla birlikte ele alınması çok çeşitli araştırma bulgularının elde edilmesini sağlayabilecektir. İş yaşamı dışında mutsuz olan ya da yabancılaşma duygusunu barındıran bireyin bunu çalışma yaşamına nasıl aktardığı, yaptığı işten doyum sağlayamayarak yabancılaşma yaşayan bireyin iş dışındaki yaşamına bunu ne şekilde aktardığı ve sonuçları ayrıntılı olarak incelenebilir. Bizim çalışmamızda yaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki bağ açıklanmaya çalışılmakla birlikte ileriki çalışmalar doğrudan iş tatmini yaşam tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişki üzerine gerçekleşebilir. Böyle bir sorunsalın işlenmesi hem literatürde yabancılaşma konusundaki boşluğun giderilmesini hem de birey/ örgüt ve toplum açısından çok yararlı bilgilere ulaşılmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Adorno, W. Theodor (2006), *Eleştiri Toplum Üstüne Yazılar*, Çev:M.Yılmaz Öner, Belge Yayınları, İstanbul.

Aiken M.; Hage, J., (1966), "Organizational Alienation, Comparative Analysis", *American Sociological Reiew*, Vol. 31, pp. 487-507.

Akar, Cüneyt; Yıldırım, Tansoy (2008), "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasında İlşkiler:Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Sayı:10/2 , Sayfa:97-113.

Akarsu, Bedia (1994), *Çağdaş Felsefe, Kant'tan Günümüze Felsefe Akımları* (4.Baskı), İnkılap Kitabevi, İstanbul.

Aron,Rymond (1989), *Sosyolojik Düşüncenin Evreleri*, Çev:Korkmaz Alemdar, Bilgi Yayınevi, Ankara.

Atlaş, Sabiha;Çekmecelioğlu, Sabiha (2007), "İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerinde Etkileri:Bir Araştırma",*Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,C.7.S.28.s.47-57

Aydın, Suavi; Emiroğlu, Kudret (2003), *Antropoloji Sözlüğü,* Bilim ve Sanat, Ankara.

Aytaç, Ömer (2005), "Modern Bürokratik Kurumlar ve Baskı Düzenleri", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:15,Sayı:1, s.244-278.

Aytaç Ömer (2005), "Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt:15,Sayı:2,S.319-348.

Bakan, İsmail; Büyükbeşe Tuba (2004), "Örgütsel İletişim ile İş tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı:7, s:1-30.

Banai, Moshe; Reisel, William D. (2007), "The Influence Of Supportive Leadership And Job Characteristics On Work Alienation: A six – Country Investigation", *Journal of World Business, Vol*..42,pp:463-476.

Banai, Moshe; Weisberg, Tocob (2003), "Alienation in state-owend and private companies in Russia", *Scandinavion Tournal of Management,* Vol.19pp. 359-383.

Barlı, Önder (2008), *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*, Aktif Yayınevi, Erzurum.

Başaran, İ.Ethem (1982), *Örgütsel Davranış Yönetimi*, Sevinç Matbaası, Ankara.

Başaran, İ.Ethem(2000*),Yönetim*, Feryal Matbaası, Ankara.

Başaran, İ.Ethem (2008), *Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü*, Siyasal Basın Yayın Dağıtım, Ankara.

Bayhan, Vehbi (1997), *Üniversite Gençliğinde Yabancılaşma ve Anomi*, T.C.Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.

Bilgiseven, Amiram Kutan (1986*), Genel Sosyoloji,* Filiz Kitabevi, İstanbul.

Brown, Dona (2005), "Job Satisfaction and Its Releationship to Organizational And Religious Commitment Among Workers at Northern Carıbbean University", *Doctor of Philosophy*, Andrews University.

Budak, Selçuk (2000), *Psikoloji Sözlüğü*, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.

Bottomore,T.B.;Rubel M. (2006*), Marx'ın Sosyolojisi*, Çev: Zuhal Bilgin, Chivi yazıları Yayınevi, İstanbul.

Can, Halil; Aşan, Öznur; Aydın, M.Eren (2006), *Örgütsel Davranış*, Arıkan Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.

Cevizci, Ahmet (1999*), Felsefe Sözlüğü*; Paradigma, İstanbul.

Çalışlar, Aziz (1983*), Ansiklopedik Kültür Sözlüğü*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.

Çalışlar, İrfan (2006), "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması", *Yüksek Lisans Tezi,* Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Çetinkanat, Canan (2000), *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.

Davidov, Yuri (1990), *Özgürlük Ve Yabancılaşma*, Bilim ve Sosyalizm Yayınları, Ankara

Davis, Keith (1988), *Human Behavıpur at Work Organizational Behavıour* (Çev. Kemal Tosun), Copyright Mc Graww Hill, Inc.

Dean, G. Dwight (1961), "Meaning And Measurement Alienation", *American Sociological Rewiew*, Vol.26,Bo:5, pp:753-758.

Demirel, Yavuz (2008), "Örgütsel Öğrenme Kültürü ve İş Tatminin Öğrenme Motivasyonu Üzerinde Etkisi: Otomotiv Sektöründe Amprik Bir Çalışma", *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Sayı:14,s:6.

Demirer, Temel; Özbudun, Sibel (1998*), Yabancılaşma*, Öteki Yayınevi, Ankara.

Doğan, İsmail (1997*), İletişim ve Yabancılşama*, İmaj Yayınevi, Ankara.

Doğan, İsmail (1998*), Sosyoloji Kavram ve Sorunlar*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Dönmezler, Sulhi (1990*), Sosyoloji,* Beta Basım, İstanbul.

Eğinli, T.Ayşen (2009), Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Özel Sektör ÇAlışnalrının İş doyumuna Yönelik Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* Cilt:23,Sayı:3

Elma, Cevat (2003), "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İl Örneği)", *Doktora Tezi,* Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Erdil, Oya; Erat, Serhat;İmamoğlu,Salih;Keskin,Halit (2004), "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler:Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* Sayı:5,S.17-26

Erdoğan, İlhan (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avıcıol Basım yayın, İstanbul.

Eren, Erol (1989*), Yönetim Psikolojisi*, İşletme İktisadi Enstitüsü, Genişletilmiş üçüncü baskı, İstanbul

Eren, Erol (2000), *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım, Genişletilmiş 6.Baskı, İstanbul

Eren, Erol (2004), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım, İstanbul.

Eren, Veysel; Durna, Ufuk (2006), "Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme", *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,* Sayı:10, s:40-51.

Ergil, Doğu (1980*), Yabancılaşma ve Siyasal Katılma*, Olgaç Matbaası, Ankara.

Erkal, Mustafa E. (1999) ,*Sosyoloji (Toplumbilim*), Der Yayınları, İstanbul.

Ertoy, Muhammet (2007), *Yabancılaşma Kader mi Tercih mi?,* Lotus, Ankara.

Etzioni, Amitai (1964), *Modern Organizations*, Prentice- Hall., Englowood Cliffs, New Jersey.

Faragher,E.B.; Cass M.; Cooper,C. L. (2005), "The Relationship Between Job SAtisfaction And Health; A Meta–Analysis", *Occupational and Environmental Medicine,* Vol 62, Bo:2, pp.105-112

Fusillo,Edith (1994), *An examination Public University Staff in Georgia*, Georgia state University, Ph.D.,Georgia

Giddens, Anthony (2000*), Sosyoloji,* (Çev: Hüseyin Özel, Cemal Güzel), Ayraç Yayınevi, Ankara.

Giddens, Anthony (2000), *Politics,Sociology and Social Theory Encounters With Classical and Contemporary Social Thought* (Çev:Tuncay Birkan), Politicy Press.

Gilmer, Haller B.Von,;Deci L. Edward (1977), *Industrial And Organizational Psychology*, Fourth Edition, McGraw- Hill Book Company, New York

Goff, G.Donald (2004), "Job Satisfaction of Comminutiy Collage Academic Deans", *Degree of Doctor of Education Depertmant of Adult* , Career and Higher Education College of Education University of South Florida.

Groot,W., Brink, Van Den H.M. (1999) "Job Satisfaction Of Older Workers", *International Journal of Manpower*, VOl.20,No:6,p.334

Göktürk, İsmail; Günalan, Mustafa (2006), " Modern Ve Geleneksel Değerler Arasında Yabancılaşan İnsan", *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B:F. Dergisi*, sayı:11,s:127-143.

Heral, İsmail (1974), *İşletmede Yönetim İle Çalışanların İlişkileri*, Mars Matbaası, Ankara.

Herbert, T.Theodore (1976), *Dimensions Of Organizational Behavior*, Macmillan Publishing Co. ,Inc., New York.

Hilav, Selahattin (2008), *Felsefe Yazıları*,Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

Huang, Ya-Chen (2006), "The Relationship Among Job SAtisfaction, Professional Commitment, Organizational Alienation And Coaching Efficacy of School Voleybol Coaches In Taiwan", *Doctora Dissertation*, United States Sports Academy, Taiwan.

Jefferson, Dana (1990), "Commitment to Work and The Organization: The role of social Exchange Theory", *Doctor of Philosophy*, University Of Delaware.

Kalimo, Raija; El-Batawi, Mostafa; Cooper, Cary (1987), *Psychosocial Factors At Work and Their Relation to Health,* World Health Organization, Geneva.

Kaynak, Tuğray; Adal Zeki; Atay, İsmail, Uyargil, Cavide; Sadullah,, Ömer; Acar,Ahmet; Özçelik,Oya; Dündar,Gönen; Uluhan Reha (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi,* İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yayın No:406, Dönence Basım, İstanbul.

Kaynak, Tuğray (1995*), Organizasyonel Davranış Ve Yönlendirilmesi*, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.

Keser, Aşkın (2006), *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, Alfa Aktüel Yayınevi, İstanbul.

Kolasa, J. Blair (1978*), İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*, Fatih Yayınevi Matbaası, İstanbul.

Korman, Abraham K.(1977*), Organizational Behaviou*r, Prentice-Hall,Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.

Kök, B.Sabahat (2006), "İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Pamukkale Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,*Cilt:20, Sayı:1,s.292-310

Luthans, Fred (1995), *Organizational Behavior*,Seventh Edition,McGraw- Hill ,Inc, New york.

Mahmud, Zahratul Kamar (1993), "Work Alienation and Training: A Study of Florida Correctional Officers and Correctional Officer Sergantes", *Doctor Of Philosophy,* The Florida State University,Florida

Magee, Bryan (1979), *Yeni Düşün Adamları*, Çev:Mete Tuncay, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.

Marx, Karl (2005),*1844 El Yazmaları Ekonomi Politik Felsefe*, Çev:Kenan Somer, Sol Yayınları, Ankara.

Milhaud, Jean; Bize, R. (1990*), Sanayi Psikolojisi* (Çev:Mehmet Yazgan), Sevinç Matbaası, Ankara.

Mottaz,C.J.,(1981), "Some determinants of work alienation", The Sociological Quarterly, Vol.22,pp.512-529.

Mouzelis, Nicos P. (2003), *Örgüt ve Bürokrasi*, Çev. H.Bahadır Akın, Çizgi Kitabevi, Konya.

Mullins, Laurie (1996), *Management and Organizational Behaviour*, Fourth Edition, Pitman Publishing, London.

Oksay, Aygen (2005), "Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerinde Bir Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi,* Süleymen Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Oldenquest A. , Rosner M. ,(1990*), Alienation, Community and Work*, Greenwood Press, London.

Önen, Levent; Tüzün Burak (2005), *Motivasyon*, Epsilon Yayınevi, İstanbul.

Organ,Dennis W.; Hamner, Clay W. (1982*), Organizational Behaviour An Aapplied Psychological Approach,* Resived Edition, Business Publications, INC, Plano Texas.

Örnek, Ali Şahin; Aydın, Şule (2008*), Kriz ve Stres Yönetimi*, Detay Yayıncılık, Ankara.

Örücü, Edip; Bozkır, Yasin; Yumuşak, Sedat (2006), "Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalrda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Arşatırma", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Sayı:1, Cilt:13, s:40.

Özbek, Meral (2004), *Kamusal Alan*, Hil Yayın, İstanbul Derl:Kadir Cangızbay (Globalleşme Ve Kamusal Alan),ss.288.

Özdevecioğlu, Mahmut; Kardalankara, Hikmet (2008), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*, İlke Yayınevi, Ankara.

Özel, İsmet (1998),*Üç Mesele; Teknik-Medeniyet–Yabancılaşma*, Şule Yayınları, İstanbul.

Özgen, Hüseyin; Efeoğlu, E. İbrahim (2007), "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Ç*ukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:16, Sayı:2, s.237-254.

Özer, Akif (2008), *21. Yüzyılda Yönetim ve Yöneticiler*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Özkalp, Enver, (?), *Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış,* Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Eskişehir.

Özkök, Ertuğrul (1985*),İletişim Kuramları Açısından Kitlelerin Çözülüşü*, Tan Kitap Yayın, Ankara.

Öztürk, Mustafa (2007), "Sosyo-Psikolojik sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma Biçimleri", *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı:12,Yıl:9.

Patrick,Adele (1984), "An Experimental Study of The Effects Of Implementation Of A ManaGement Control System On Rehabilitatation Counselor Job Satisfaction And Alienation From Work", *P.H:D.*, Florida.

Pars, Esin (1982*), İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika Kuramsal Bir Yaklaşım*, Ankara Üniversitesi Siyasal Biligiler Fakültesi Yayınları No: 502, Ankara.

Poloma, M.Margaret (1993), *Çağdaş Sosyoloji Kuramları*, Çev: Hayriye Erbaş, Gündoğdu Yayınları, Ankara.

Pappenheim, Fritz (2002), *Modern İnsanın Yabancılaşması, Marx'a ve Tönnies' ye Dayalı Bir Yorum (*Çev: Salih Ak), Phoenix Yayınevi, Ankara.

Phillips, L. Veronica Arikian (2001), " A Model Of Alienation From Nursing Work", *Doctor Of Philosophy,* Virginia Commonwealth University, Virginia.

Roberts, Bruce (1987), *A Confirmatory Factor- Analytic Model Of Alienation*, Social Psychologoy Quertely, Vol.50, bo:4, pp.346-351.

Robbins, Stephanp. (2003), *Organizational Behaviour,* Pearson Education International Inc.:New Jersey.

Sabuncuoğlu, Zeyyat (1984*), Çalışma Psikolojisi*, Uludağ Basımevi, 2. Baskı, Bursa.

Sabuncuoğlu, Zeyyat (1987), "Örgütlerde Yabancılaşma Sorunları ve Yabancılaaşmanın Önlenmesinde Yönetime Katılmanın Rolü", *Yüksek Lisans Tezi,* Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Sarros, J.C. ; Tanewski, G. A. ; Winter R. P. ; Santora, J. C. ; Destent, I.L. (2002), "Work Alienation and Organizational Leadershiph", *British Journal Of Manegement,* Vol.13,pp285-304.

Schermerhorn,John R.;Hunt,James g.; Osborn,Richard N. (1997), *Organizational Behaviour*, Sıxth Edition, John Wiley & Sons.Inc, New York.

Seyyar,A.;Öz,C.S.(2007), *İnsan Kaynakları Terimleri*, Değişim Yayınları, İstanbul.

Seeman, Melvin, (1959)," On The Meaning Of Alienation", *American Sociological Rewiew,* December, Vol.24, pp783-791.

Seeman, Melvin (1967), "OnThe Consequences of Alienation in Work", *American Sociological Rewiew*, Vol:32, pp:273-285.

Seybolt, W. John; Gruenfeld, Leopold (1976), "The Discriminant Validity of Work Alienation and Work Satisfaction Measures", *J. Occup. Psychol*., 49,193-202.

Shepard,John M.,(1971), *Automation and Alienation: A Study of Office and Factory Workers*, The M.I.T., Cambridge.

Şimşek, M.Şerif; Ekgemci, Tahir; Çelik Adnan (1998*), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış,* Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Tanilli, Server (1992), *Uygarlık Tarihi,* Say yayınları, İstanbul

Tevrüz Suna (1997), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, *Türk Psikologlar Derneği*, Ankara.

Tezcan, Mahmut (2003),*Gençlik Sosyolojisi*, Naturel Yayınları, Ankara.

Thilly, Frank (2000), *Bir Felsefe Tarihi,* (Çev:Nur Küçük, Yasemin Çevik), İdea Yayınevi, İstanbul.

Toffler, Alvin (1996*), Şok (Gelecek Korkusu),* Çev: Selami Sargut, Altın Kitaplar.

Tolan, Barlas (1981), *Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma*, Ankara. İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Toplumbilimleri Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara.

Tuğcu, Tuncer (2002), *Yabancılaşma Problemi, Hıristiyanlığın ve Marksizmin Kökleri*, AlestaYayınevi, Ankara.

Ugboro, Isaiah & Obeng, Kofi. (2000), "Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction and customer satisfaction in totalquality management organizations: an empirical study", *Journal of Quality Management*, Vol.5, pp. 247-272.

Ulusoy, Hayriye (1988) "Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe Yabancılaşma", *Ankara Üniversitesi Dil Ve Tarih –Coğrafya Fakültesi Dergisi*, Cilt:32, Sayı:1,2 S:77-84.

Ulutan, Burhan (1980), *Marxizm ve Leninizm*, Ötüken Neşriyat, İstanbul.

Ural A.;Kılıç,İ.(2006), *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss İle Veri Analizi*, Detay Yatıncılık, Genişletilmiş İkinci Baskı, Ankara.

Üngüren, Engin; Algür, Seden; Cengiz, Funda (2009), "İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlşkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma", *Elektronik Sosyal Bilimler Dersgisi*, C.8 S.27, s:36-56.

Weisskopf, Walter A. (1996), *Alienation and Economics* (Çev.Ç. Koç ve diğerleri), New York:E.P. Dutton Co.Inc.

Wîlson,Fıona M.; Burreil,Gıbson (1995), *Organizational Behaviour Gender*, Mc Graw –Hill Book Company, London.

Yaman, Erken, (2009), *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet- Mobbing*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Yazıcıoğlu, İrfan (2009), "Konaklama İşletmlerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları İle İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerinde Bir Alan Arştırması", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.8,S.30,s:235-239.

EK 1 : YABANCILAŞMA VE İŞ TATMİNİ ANKET FORMU

ÖRGÜTLERDE YABANCILŞMA VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ;ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Araştırma Koordinatörü: Yar.Doç.Dr. Mehmet TURAN

Bu anket, örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmak, ulaşılan bulgular vasıtasıyla örgüt ve çalışanlar açısından istenmeyen yabancılaşmanın ortadan kaldırılmasına yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş tatmin düzeyinin ölçülmesi hedeflenirken ikinci ve üçüncü bölümde yabancılaşma düzeylerinin tespiti amaçlanmıştır. Son bölümde ise kişisel bilgiler yer almakla birlikte soruların objektif olarak cevaplanmasını sağlamak üzere isim soyad istenmemektedir. Yanıtlardaki samimiyetiniz, araştırma bulgularının sağlıklı olması açısından büyük önem taşımaktadır. Formu doldurarak araştırmaya yapacağınız katkılar için teşekkürlerimi sunar, meslek hayatınızda başarılar dilerim.

GÜLŞAH PARSAK

KASIM 2009

ADANA

I.BÖLÜM

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize " İşinizin bu yönünden ne kadar tatmin oluyorum?" sorusunu sorunuz ve cevabınızı verilen ölçeği kullanarak belirtiniz. İşinizin söz konusu yönünden ne kadar memnun olduğunuzu rakamlardan uygun bulduğunuzu daire içine alarak belirtiniz. Örneğin verilen durum sizi hiç tatmin etmiyorsa 1'i, çok tatmin ediyorsa 5 'i işaretleyiniz.

	Şimdiki işim;	Hiç tatmin etmiyor	Pek tatmin etmiyor	Ne ediyor ne etmiyor	Oldukça tatmin ediyor	Çok tatmin ediyor
1.	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkanı bakımından	1	2	3	4	5
2..	Kendi kendime çalışma imkanı vermesi bakımından	1	2	3	4	5
3..	Zaman zaman farklı şeylerle meşgul olabilme imkanı bakımından	1	2	3	4	5
4..	Toplumda bir yer edinme imkanı bakımından	1	2	3	4	5
5..	Amirin çalışanlara davranış tarzı bakımından	1	2	3	4	5
6.	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkanı bakımından	1	2	3	4	5
7.	Sürekli bir işe sahip olma imkanı(iş güvenliği) bakımından	1	2	3	4	5
8.	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkanı bakımından	1	2	3	4	5
9.	Başkalarına talimat verme imkanı bakımından	1	2	3	4	5

10.	Yeteneklerimi kullanabilme imkanı bakımından	1	2	3	4	5
11.	Aldığım ücret bakımından	1	2	3	4	5
12.	Bu işte ilerleme olanağı bulma bakımından	1	2	3	4	5
13.	Karar verme özgürlüğüm bakımından	1	2	3	4	5
14.	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkanı bakımından	1	2	3	4	5
15.	Çalışma koşulları bakımından	1	2	3	4	5
16.	Çalışma arkadaşlarımın birbirleriyle uyumu bakımından	1	2	3	4	5
17.	Yaptığım işlerin takdir edilmesi bakımından	1	2	3	4	5
18.	İşimden elde ettiğim başarma duygusu bakımından	1	2	3	4	5

II.BÖLÜM
Bu bölümde, yabancılaşma düzeyini ölçmek üzere kullanılan ifadelerin verilen ölçek düzeylerini kullanarak sizin için doğru olan ifadeye karşılık gelen rakamı işaretleyiniz

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Sıradan bir iş gününde işimle ilgili bağımsız karar alma şansımın olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2	İşimle ilgili günlük faaliyetlerimin, gerçek ilgilerimi ve değerlerimi yansıtmadığını düşünüyorum	1	2	3	4	5
3	Bazen bu dünyada kendimi yapayalnız hissediyorum.	1	2	3	4	5
4	Birçok önemli konuda çevremdeki insanlardan farklı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	İşler yolunda gittiği müddetçe yapılan işin doğru ya da yanlış olması önemli değildir.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurumda uygulamaya girmiş olan bir şeyin doğru ya da yanlışlığı için mücadele etmem.	1	2	3	4	5
7	Eğer bir imkanım olsaydı farklı bir işte çalışmak isterdim.	1	2	3	4	5

III.BÖLÜM

Bu bölümde sorularda verilen durumu "ne sıklıkla hissettiğinizi, düşündüğünüzü" belirtiniz.

		Hiçbir zaman	Bazen	Kararsızım	Genellikle	Her zaman
1.	Hangi sıkılıkta yaptığınız iş üzerinde kontrolün sizde olmadığını düşünüyorsunuz?	1	2	3	4	5
2.	Hangi sıklıkta hayattan istediğinizi elde etme konusunda kendinizi güçsüz hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
3.	Hangi sıklıkta yaşamak için güçlü amaçlarınızın olduğunu düşünüyorsunuz?	1	2	3	4	5
4.	Hangi sıkılıkta kendinizi her şeyden sıkılmış hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
5.	Hangi sıklıkta toplumun değerleri ile kendi değerlerinizin uyuşmadığını düşünüyorsunuz?	1	2	3	4	5
6.	İşinizle ilgili günlük görevlerinizi hangi sıklıkla sıkıcı ve eziyet verici buluyorsunuz?	1	2	3	4	5
7.	Hangi sıklıkta yaşadığınız hayattan farklı bir hayat tarzı diliyorsunuz?	1	2	3	4	5
8.	Hangi sıklıkta arkadaşlarınızla fikirlerinizin çatıştığını düşünüyorsunuz?	1	2	3	4	5

IV.BÖLÜM
Kişisel Bilgiler

1.Cinsiyet: □Kadın □Erkek

2.Yaş: □18-25 □26-33 □34-41 □42-49 □50 veya üzeri

□

3.Egitim Durumu:

□ Lise □ Üniversite □ Yüksek Lisans □ Diger (lütfen belirtiniz):……..

4.Mesleğiniz (şu anda yapmakta oldugunuz iş) aşağıdaki gruplardan hangisinde yer almaktadır ?

□ İdari Hizmetler sınıfı (memur ve üstü)
□ Teknik Hizmetler sınıfı
□ Sağlık Hizmetler sınıfı
□ Uzman grubu
□ Diğer _____

5.Çalışma Süresi (Mevcut isinizde):

□ 5 yıl ve ya daha az □ 6-10 yıl arası □ 11-15 yıl arası □ 16-20 yıl arası □ 20 yıl üzeri

6.Medeni Durum:

□ Bekar □ Evli □ Boşanmış

7.Çocuk Sayısı:

□ 1 □ 2 □ 3ve üzeri

8.Aylık Ortalma Gelir Düzeyiniz?

□ 1.000 dan az □ 1.000-1.499 □ 1.500-1.999 □ 2.000-2.499 □ 2.500 üzeri

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Gülşah PARSAK
Dogum Yeri ve Tarihi: Adana-1980
E- Posta : gul.parsak@mynet.com

EĞİTİM DURUMU

2007-2010 : Yüksek Lisans, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.
2004-2007 : Çukurova Üniversitesi Tamamlanmamış Yüksek Lisans Programı
1998-2002 : Lisans, Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Adana
1994-1997 : Lise, Beşocak Lisesi, Adana.

YABANCI DİL: İngilizce