

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**KAMUDA İŞGÖREN YABANCILAŞMASI VE DUYGUSAL ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK İLİŞKİSİ (ADANA SOSYAL GÜVENLİK KURUMU ÖRNEĞİ)**

TEZİ YAZAN
Yasemin KAYIKLIK

Danışman: Doç. Dr. Murat KOÇ (Çağ Üniversitesi)

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi İbrahim İNAN (Çağ Üniversitesi)

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Soner ÇAKMAK (Çukurova Üniversitesi)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN/2019

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

20171057 numaralı öğrencimiz olan **Yasemin KAYIKLIK** tarafından hazırlanan “**Kamuda İşgören Yabancılaşması ve Duygusal Örgütsel Bağlılık İlişkisi (Adana Sosyal Güvenlik Kurumu Örneği)**” başlıklı bu tez çalışması jüri üyelerimiz tarafından **oy birliği** ile **İşletme Yönetimi** Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

Üniv. İçi - Tez Danışmanı - Jüri Başkanı: Doç. Dr. Murat KOÇ

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

Üniv. İçi – Jüri asıl Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi İbrahim İNAN

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

Üniv. Dışı - Jüri asıl Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi ~~Soner ÇAKMAK~~
 (Çukurova Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)



Doç. Dr. Murat KOÇ

Sosyal Bilimler Enstitüsü 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.

İTHAF

Sevgili annem ve babama ...



ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarımı kabullendiğimi beyan ederim.

23.09.2019

Yasemin KAYIKLIK

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın uzun ve meşakkatli bir araştırma sürecine yönlendirilmesi, araştırmanın her aşamasında bilgi birikimi öneri ve yorumlarıyla araştırmanın şekillenmesini sağlayan, içeriğine olan zenginleştirici katkılarından dolayı ve bana güçlü bir destek veren değerli tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Murat KOÇ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmanın inşa sürecinde katkılarından dolayı değerli hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Soner ÇAKMAK' a, pozitif enerjisi ve hayat felsefesiyle yaşamımı etkileyen değerli hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi İbrahim İNAN'a, yoğunluğuna rağmen kıymetli zamanını esirgemeyen değerli hocam Sayın Öğr. Gör. Ayşe Şenay KOÇ'a ve araştırmanın her aşamasında akademik bilgi ve deneyimlerini paylaşan, destek ve yardımını esirgemeyen Sayın Öğr. Gör. Yonca BİR'e tez çalışmamda gözden kaçırdığım noktalara dikkatimi yönlendirdikleri için ayrıca ölçeklerle ilgili tüm sorularımı sabırla cevaplayıp bana değerli zamanlarını ayırdıkları için Sayın hocalarım Prof. Dr. Syeda Arzu WASTI'ye ve Dr. Öğr. Üyesi Utku GÜĞERÇİN'e çok teşekkür ederim.

Bu süreçte en sıkıntılı anlarıma şahitlik eden hayatım boyunca beni destekleyen, her daim güçlü kadın formunu genlerimize işleyen sevgili annem Senem KAYIKLIK'a, yaşamıma 'sen başarısın' duygusunu aşıl原因an sevgili babam Mehmet KAYIKLIK'a, tez sürecinde manevi desteklerini esirgemeyen sevgili ablam ve kardeşlerime ve yanımda olan dostlarıma sonsuz şükranlarımı sunarım.

23.09.2019

Yasemin KAYIKLIK

ÖZET

KAMUDA İŞGÖREN YABANCILAŞMASI VE DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ (ADANA SOSYAL GÜVENLİK KURUMU ÖRNEĞİ)

Yasemin Kayıklık

Yüksek Lisans, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Murat KOÇ

Eylül 2019, 131 Sayfa

İşgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık bilişsel psikolojik bir durum olduğundan sonuçları bireyin iş ve sosyal yaşamını etkileyebilmektedir. Bireye iş yaşamında yüklenen görevler bireyde anlamsızlık duygusu oluşturabilmektedir. Diğer bir ifadeyle işgören yaptığı işin örgüt için anlamını ve önemini kavrayamamaktadır. Bu noktada, anlamsızlık duygusu yaşayan işgörenin kendisine, örgütüne uzaklaşması ve yabancılaşması eğilimini doğurmaktadır. Bu durum işgörenin fizyolojik ve psikolojik refahı ile örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyebilmekte ve bunun sonucunda işgörenin işten ayrılma niyeti de artabilmektedir. Örgüte duygusal olarak bağlı olan işgörenler, örgütte kalmaya eğilimlidirler. Dolayısıyla bu çalışmada bireysel ve örgütsel anlamda oldukça önemli sonuçları bulunan işgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca işgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık sosyodemografik özellikler açısından incelenmiştir.

Araştırmanın çalışma grubu Adana ilindeki Sosyal Güvenlik Kurumu beyaz yakalı 332 işgörenden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Yabancılaşma Ölçeği (Dean, 1961; Güğərçin ve Aksay, 2017) Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Meyer ve Allen, 1991; Wasti, 2000) ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. 332 beyaz yakalıdan elde edilen veriler SPSS 21.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistikler; iki değişkenli gruplar için bağımsız örneklem t testi; üç ve daha fazla değişken gruplar için ise tek yönlü varyans analizi (Anova)

kullanılmıştır. İşgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan SGK işgörenlerinin yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte SGK işgörenlerinin yabancılaşması aylık gelir değişkenine göre; duygusal örgütsel bağlılıkları ise yaş, eğitim, aylık gelir, toplam çalışma hayatı süresi, şimdiki iş yerinde çalışma hayatı süresi ve kurumdaki pozisyon değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Anahtar kelimeler: İşgören yabancılaşması, duygusal örgütsel bağlılık, sosyodemografik değişkenler, endüstri 4.0.



ABSTRACT**RELATIONSHIP BETWEEN PUBLIC EMPLOYMENT AND AFFECTIVE
ORGANIZATIONAL COMMITMENT
(ADANA SOCIAL SECURITY INSTITUTION EXAMPLE)****Yasemin KAYIKLIK****Master Thesis, Department of Business Management****Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Murat KOÇ****September 2019, 131 Pages**

As employee alienation and affective organizational commitment is a cognitive psychological condition, the results can affect an individual's work and social life. The duties imposed on the person in the business life can create a sense of meaninglessness in the individual. In other words, the employee cannot comprehend the meaning and importance of work for the organization. At this point, the individual who has a sense of meaninglessness leads to the alienation problem of the employee. This situation may negatively affect the physiological and psychological well-being and organizational commitment of the employee and as a result, the employee's intention to quit may increase. Employees who are emotionally attached to the organization tend to remain in the organization. Therefore, in this study, it is aimed to investigate the relationship between employee alienation and affective organizational commitment, which have very important results in individual and organizational sense. In addition, employee alienation and affective organizational commitment were examined in terms of sociodemographic characteristics.

The study group consisted of 332 white-collar workers of the Social Security Institution of Adana. As data collection tool, Alienation Scale (Dean, 1961; Güğerçin and Aksay, 2017) Affective Organizational Commitment Scale (Meyer and Allen, 1991; Wasti, 2000) and Personal Information Form prepared by the researcher were used. Data obtained from 332 white collar were analyzed using SPSS 21.0 statistical package program. In the analysis of the data; descriptive statistics; independent

samples t-test for two-variable groups; one-way analysis of variance (Anova) was used for three and more variable groups. Correlation analysis was used to determine the relationship between employee alienation and affective organizational commitment.

According to the results of the study, no statistically significant relationship was found between the alienation and affective organizational commitment of SGK employees. However, the alienation of SGK employees according to the variables of monthly income; affective organizational commitment showed significant differences according to age, education, monthly income, total working life time, working life time at the current workplace and position in the institution.

Keywords: Employee alienation, affective organizational commitment, sociodemographic variables, industry 4.0.

ÖNSÖZ

Yabancılaşma kavramı yaşamımızın kalitesini belirleyen somut bir yansımadır. Bu yansımayı sadece komplike işler yapan insanlarda değil hayatını idame ettiren tüm bireylerde görmekteyiz. Özellikle teknolojinin gelişmesi, kapital yaşamın benimsenmesi ile toplumsal hayata ilişkin kuşaklar arası düşünce farklılıklarının ve sosyal problemlerin boyut değiştirdiğini gözlemlemekteyiz. Bu durum yabancılaşma kavramı ile ilgili derin bir analiz yapmayı önemli bir hale getirmektedir.

Yabancılaşmanın yoğun yaşandığı modern çağda insan başkalaşmış, nesnelleşmiştir. Sistemin bize dayattığı kısıtlamalar bizleri; sisteme uyum sağlamaya çalışan, kendi sessizliğimizde boğduğumuz sindirilmiş farklı insanlar haline getirmiştir. İnsanın kendi değerlerini sistemde kalabilmek için yok ettiği bir düzende yaşamaktayız. Bu noktada insan nefes aldığı dünyada işlevsiz hale gelmiştir ve artık iki farklı insan formundadır: Sisteme uyan fiziki bir beden ve kendini bulamayan hastalanmış bir ruh. Bu durumda insan artık ruhunu, varlığını ve yaşama amacını sorgulamaktadır.

Örgütsel yaşamda yabancılaşma kavramı olumsuz bir olgu olarak kabul edilirken duygusal örgütsel bağlılık kavramı olumlu bir durum olarak kabul edilmektedir. Duygusal örgütsel bağlılık, işgörenin örgütün üyesi olmaktan memnun olmalarını sağlayan, maddi ve manevi hiçbir zorunluluk hissetmeden, örgütsel ve bireysel hedefler, değerler ve amaçlar arasında yapıcı bir bağlanma şeklidir. İşgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık konularının her ikisi hem örgütsel davranışta hem de sosyal psikolojide önemli yeri olan kavramlardır. Bu çalışmada işgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sosyodemografik faktörler bağlamında ele alınıp incelenmiştir. İş yaşamının daha iyi anlaşılması, insan kıymetinden daha verimli yararlanabilmek, insan faktörünün örgüt yönetiminde bir çok konuda yardımcı olmasını sağlayabilmek için bu alanda yapılan çalışmaların alanyazına fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

23.09.2019

Yasemin KAYIKLIK

İÇİNDEKİLER

| | |
|-------------------------------|--------------|
| KAPAK | i |
| ONAY | ii |
| İTHAF | iii |
| ETİK BEYANI | iv |
| TEŞEKKÜR | v |
| ÖZET | vi |
| ABSTRACT | viii |
| ÖNSÖZ | x |
| İÇİNDEKİLER | xi |
| TABLolar LİSTESİ | xvi |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | xviii |
| EKLER LİSTESİ | xix |

BÖLÜM I

| | |
|---|----------|
| 1. GİRİŞ | 1 |
| 1.1. Araştırmanın Arka Planı | 1 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı | 4 |
| 1.3. Araştırmanın Problemi | 4 |
| 1.4. Araştırmanın Önemi | 5 |
| 1.5. Araştırmanın Hipotezleri | 6 |
| 1.6. Araştırmanın Sayıltıları | 7 |
| 1.7. Araştırmanın Kapsam Ve Sınırlılıkları..... | 7 |
| 1.8. Tanımlar | 8 |

BÖLÜM II

| | |
|---|----------|
| 2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR | 9 |
| 2.1. Yabancılaşma | 9 |
| 2.2. Tarihsel Gelişimi | 12 |
| 2.2.1. Hegel ve Yabancılaşma | 14 |
| 2.2.2. Karl Feuerbach ve Yabancılaşma..... | 15 |
| 2.2.3. Emile Durkheim ve Yabancılaşma..... | 15 |

| | |
|--|----|
| 2.2.4. Karl Marx ve Yabancılaşma..... | 16 |
| 2.2.5. Charles Wright Mills ve Yabancılaşma..... | 18 |
| 2.2.6. Melvin Seeman ve Yabancılaşma | 18 |
| 2.3. Yabancılaşmanın Boyutları | 19 |
| 2.3.1. Güçsüzleşme..... | 20 |
| 2.3.2. Anlamsızlaşma | 21 |
| 2.3.3. Normsuzluk (Anomi) | 21 |
| 2.3.4. Yalıtılmışlık..... | 23 |
| 2.3.5. Kendine Yabancılaşma..... | 24 |
| 2.4. Örgütlerde Yabancılaşma Kavramı | 24 |
| 2.5. İşgören Yabancılaşma Özellikleri | 26 |
| 2.5.1. Psikolojik Nedenler | 26 |
| 2.5.1.1. İşbölümü..... | 26 |
| 2.5.1.2. Kitle İletişim Araçları | 27 |
| 2.5.1.3. İnançlar, Tutumlar ve Değerler | 27 |
| 2.5.2. Sosyal Nedenler..... | 28 |
| 2.5.2.1. Toplumsal ve Kültürel Yapı..... | 28 |
| 2.5.2.2. Ekonomik Yapı | 28 |
| 2.5.2.3. Sanayileşme ve Teknolojik Nedenler..... | 29 |
| 2.5.2.3.1. Endüstri 4.0 | 29 |
| 2.5.2.3.2. Toplum 5.0 | 33 |
| 2.5.2.3.3. Dijital Toplumda Kuşaklar..... | 34 |
| 2.6. Örgütsel Bağlılık | 36 |
| 2.6.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı Ve Tanımı | 36 |
| 2.6.2. Örgütsel Bağlılık Teorileri | 37 |
| 2.6.2.1. Mowday'ın Yaklaşımı..... | 37 |
| 2.6.2.1.1. Duygusal Bağlılık..... | 37 |
| 2.6.2.1.2. Davranışsal Bağlılık | 38 |
| 2.6.2.2. Etzioni'nin Yaklaşımı | 38 |
| 2.6.2.3. O'reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı | 39 |
| 2.6.2.4. Katz ve Kahn'ın Yaklaşımı | 39 |
| 2.6.2.5. Wiener'ın Yaklaşımı | 40 |
| 2.6.2.6. Allen ve Meyer'ın Yaklaşımı..... | 40 |
| 2.6.2.6.1. Duygusal Bağlılık..... | 40 |

| | |
|---|----|
| 2.6.2.6.2. Devam Bağlılığı | 41 |
| 2.6.2.6.3. Normatif Bağlılık | 42 |
| 2.6.2.7. Argyris'in Yaklaşımı | 42 |
| 2.6.3. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler | 42 |
| 2.6.3.1. Bireysel Faktörler | 43 |
| 2.6.3.2. İş ve İşle İlgili Faktörler | 43 |

BÖLÜM III

| | |
|--|-----------|
| 3. YÖNTEM..... | 44 |
| 3.1. Araştırmanın Amacı | 44 |
| 3.2. Araştırmanın Modeli | 44 |
| 3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi | 45 |
| 3.4. Araştırmanın Yapılışı (Prosedür) | 45 |
| 3.5. Veri Toplama Araçları | 45 |
| 3.5.1. Kişisel Bilgi Formu | 46 |
| 3.5.2. Yabancılaşma Ölçeği | 46 |
| 3.5.3. Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği | 46 |
| 3.6. Verilerin Analizi | 47 |

BÖLÜM IV

| | |
|--|-----------|
| 4. BULGULAR..... | 48 |
| 4.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı | 48 |
| 4.2. İşgören Yabancılaşması İle İlgili Bulgular | 51 |
| 4.2.1. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Ortalamaları | 51 |
| 4.2.2. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Ortalamaları | 51 |
| 4.2.3. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları | 52 |
| 4.2.4. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Ortalamaları | 53 |
| 4.2.5. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Günlük Çalışma Saati Değişkenine Göre Ortalamaları | 53 |

| | |
|---|----|
| 4.2.6. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları | 54 |
| 4.2.7. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Ortalamaları | 55 |
| 4.2.8. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Şimdiki İş Yerinde Çalışma Yılı Değişkenine Göre Ortalamaları..... | 55 |
| 4.2.9. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Kurumdaki Pozisyonu Değişkenine Göre Ortalamaları | 56 |
| 4.2.10. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Çalışma Arkadaşlarıyla İş Dışında Aylık Görüşme Sıklığı Değişkenine Göre Ortalamaları..... | 57 |
| 4.2.11. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Günlük Sosyal Medya Kullanma Değişkenine Göre Ortalamaları | 57 |
| 4.2.12. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Günlük Hizmet Verilen Kişi Sayısı Değişkenine Göre Ortalamaları..... | 58 |
| 4.3. Duygusal Örgütsel Bağlılık İle İlgili Bulgular | 59 |
| 4.3.1. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Ortalamaları..... | 59 |
| 4.3.2. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Ortalamaları..... | 60 |
| 4.3.3. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları | 60 |
| 4.3.4. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Ortalamaları..... | 61 |
| 4.3.5. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Günlük Çalışma Saati Değişkenine Göre Ortalamaları..... | 62 |
| 4.3.6. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları | 62 |
| 4.3.7. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Ortalamaları | 63 |
| 4.3.8. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Şimdiki İş Yerinde Çalışma Değişkenine Göre Ortalamaları..... | 64 |
| 4.3.9. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Kurumdaki Pozisyonu Değişkenine Göre Ortalamaları | 65 |

| | |
|---|----|
| 4.3.10. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Çalışma Arkadaşlarıyla İş Dışında Aylık Görüşme Sıklığı Değişkenine Göre Ortalamaları..... | 66 |
| 4.3.11. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Günlük Sosyal Medya Kullanma Saati Değişkenine Göre Ortalamaları | 67 |
| 4.3.12. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Günlük Hizmet Verilen Kişi Sayısı Değişkenine Göre Ortalamaları..... | 67 |
| 4.4. İşgören Yabancılaşması Ölçeği ve Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyon Katsayıları | 68 |
| 4.5. Hipotezlerin Sınanması | 69 |

BÖLÜM V

| | |
|---|-----------|
| 5. TARTIŞMA VE YORUM..... | 72 |
| 5.1. İşgören Yabancılaşması İle İlgili Bulgular | 73 |
| 5.2. Duygusal Örgütsel Bağlılık İle İlgili Bulgular | 77 |
| 5.3. İşgören Yabancılaşması ve Duygusal Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgular | 82 |

BÖLÜM VI

| | |
|----------------------------------|------------|
| 6. SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 83 |
| 6.1. Sonuç | 83 |
| 6.2. Öneriler..... | 87 |
| 7. KAYNAKÇA | 89 |
| 8. EKLER..... | 107 |
| 9. ÖZGEÇMİŞ..... | 112 |

TABLOLAR LİSTESİ

| | | |
|------------------|--|----|
| Tablo 1. | Yabancılaşma Grupları | 11 |
| Tablo 2. | Yabancılaşma Boyutları..... | 19 |
| Tablo 3. | İşgören Yabancılaşma Tanımları | 24 |
| Tablo 4. | Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı | 49 |
| Tablo 5. | Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Ortalamaları | 51 |
| Tablo 6. | Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Ortalamaları | 52 |
| Tablo 7. | Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları | 52 |
| Tablo 8. | Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Ortalamaları | 53 |
| Tablo 9. | Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Günlük Çalışma Saati Değişkenine Göre Ortalamaları | 53 |
| Tablo 10. | Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları | 54 |
| Tablo 11. | Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Ortalamaları | 55 |
| Tablo 12. | Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Şimdiki İş Yerinde Çalışma Yılı Değişkenine Göre Ortalamaları | 56 |
| Tablo 13. | Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Kurumdaki Pozisyonu Değişkenine Göre Ortalamaları | 56 |
| Tablo 14. | Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Çalışma Arkadaşlarıyla İş Dışında Aylık Görüşme Sıklığı Değişkenine Göre Ortalamaları | 57 |
| Tablo 15. | Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Günlük Sosyal Medya Kullanma Saati Değişkenine Göre Ortalamaları | 58 |
| Tablo 16. | Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Günlük Hizmet Verilen Kişi Sayısı Değişkenine Göre Ortalamaları | 58 |
| Tablo 17. | Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Ortalamaları | 59 |

| | | |
|------------------|--|----|
| Tablo 18. | Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Ortalamaları | 60 |
| Tablo 19. | Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları..... | 61 |
| Tablo 20. | Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Ortalamaları..... | 61 |
| Tablo 21. | Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Günlük Çalışma Saati Değişkenine Göre Ortalamaları | 62 |
| Tablo 22. | Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları..... | 63 |
| Tablo 23. | Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Ortalamaları..... | 64 |
| Tablo 24. | Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Şimdiki İş Yerinde Çalışma Değişkenine Göre Ortalamaları..... | 65 |
| Tablo 25. | Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Kurumdaki Pozisyonu Değişkenine Göre Ortalamaları | 66 |
| Tablo 26. | Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Çalışma Arkadaşlarıyla İş Dışında Aylık Görüşme Sıklığı Değişkenine Göre Ortalamaları | 66 |
| Tablo 27. | Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Günlük Sosyal Medya Kullanma Saati Değişkenine Göre Ortalamaları..... | 67 |
| Tablo 28. | Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Günlük Hizmet Verilen Kişi Sayısı Değişkenine Göre Ortalamaları | 68 |
| Tablo 29. | Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği ve Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyon Katsayıları..... | 68 |
| Tablo 30. | Araştırma Hipotezleri ve Sonuçları | 69 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Şekil 1. Endüstri Dönemleri..... | 31 |
| Şekil 2. Araştırmanın Modeli..... | 44 |
| Şekil 3. Hipotezlerin Araştırma Modelinde Sınanması | 71 |



EKLER LİSTESİ

| | |
|---|-----|
| Ek.1. Etik Kurulu Onay Belgesi | 107 |
| Ek 2. Anket Formu | 108 |
| Ek 3. Tez Anket İzni..... | 110 |
| Ek 4. İzin Belgesi..... | 111 |



BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Arka Planı

Modern yönetim anlayışına göre işgörenlerin verimliliğine odaklanılarak insanın duygu ve beklentilere sahip olduğu, bir makine olmadığı vurgulanmaktadır. Klasik yönetim anlayışında ise insanın duygu ve beklentileri arka planda olup işin yürütülmesi daha ön planda kalmaktadır (Koçel, 2014). Bu iş yürütülürken işe uygun insanı bulmak, eğitmek ve denetlemek yönetimin problemleri içerisindedir.

21. yy iş yaşamında örgütler, işgören tutum ve davranışlarının örgütlere olan etkilerini (olumlu/olumsuz) araştırmaktadırlar. Örgütlerin buradaki amacı işgörenin işten aldığı doyumunu, örgüte olan bağlılığını arttırmaktır (Kök, 2006). Örgüte bağlılığı olan ve yaptığı işten doyum sağlayan bireyin, işe yabancılaşması azalabilmektedir. Örgütler işin verimliliğini arttırmak için insan kaynakları politikalarını (eğitim, güçlendirme, iş zenginleştirme) uygulayarak işgören yabancılaşmasının azaltılması yönünde çalışmalar yürütülebilmektedir. Nitekim Marx'ın 1844 El Yazmaları'nda belirttiği üzere yabancılaşma problem olarak günümüzde devam etmektedir.

Yabancılaşma kavramı, Marx'tan önce sosyolojideki dini-felsefi arka plandan gelmektedir (Tolan, 1980). Yabancılaşma; felsefi, psikolojik ve sosyolojik perspektifte ve ekonomi, politika ve benzeri birçok alanda yer edinmiştir. Bu alanların her biri yabancılaşmayı kendi kapsamı içerisinde tartışmış ve tanımlamıştır. Zaman içinde yabancılaşma kavramı dini anlamını yitirmiş ve Hegel felsefesi ile gerçekçi olmuştur. Marx'la ise daha somut hale gelmiştir (Hilav, 1995).

Bu çalışmada yabancılaşma kavramını araştırmaya yönelten görüş, Marx'ın 1844 yılında ifade ettiği işgörenin emeğe yabancılaşması olgusudur. Marx (1844) kapitalizmin işçiler üzerindeki etkilerini; kişinin emeğine, ürettiği ürüne, kendine, çevresine ve topluma uzaklaşması olarak tanımlanmıştır. Bu durum işgöreni yaptığı işte anlamsızlaşma boyutuna kadar götürebilmektedir.

Yabancılaşmayı Fromm (1955), Ryan ve Deci (2000) insanın doğasından gelen ihtiyaçlarından ikisi olan özerklik ve yetkinliğin, iş süreci ve türünde tam anlamıyla giderilememesi durumu olduğunu ifade etmektedirler. Kişi sistemin küçük bir parçasıdır ve işin başından sonuna kadar özerklik ve yetkinlik ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır. Doğal olarak yürüttüğü işte kendi rolünü belirleyemeyip

anlamsızlık duygusu geliştirmekte sonrasında varoluş amacını sorgulamaktadır (Seeman, 1959).

Bütün bunlardan hareketle kişinin geliştirdiği anlamsızlık duygusu bireyi ümitsizlik, değersizlik, güvensizlik ve kuruntu gibi olumsuz ruh hallerine sürükleyebilmektedir. Böyle bir ruh hali kişiyi tutum ve davranışlarında karar verme sürecinde olumsuz etkilemektedir (Robbins ve Judge, 2015). Örneğin, işine yabancılaşmış birey, çalışma arkadaşları ve yöneticisi ile olan ilişkilerinde şüpheli, güvensiz bir tutum takınabilir. Bu durumun sonucunda kişinin yönetim uygulamalarını adaletsiz olarak algılayıp içinde bulunduğu kuruma ait olma duygusu azalabilmektedir.

Marx'a (1844) göre kişi, yaptığı faaliyetleri kendi iradesi dışında bir etkinlik olarak algılıyorsa, faaliyetlerini etkinliklerine karar verenin baskısı altında yapar. Bu durumda güç, etkinliğe karar verenin yani sermaye sahiplerininindir. Sermaye sahipleri işin şeklinden süresine hatta etkinliğin gerçekleşip gerçekleşmemesi dahil olmak üzere iş üzerinde bütün kontrolü elinde bulunduranlardır. Bu bağlamda Fromm (1955) modern toplumlarda işe yabancılaşmayı kaçınılmaz bir durum olarak ifade etmiştir.

Yabancılaşma kavramını sosyo-psikolojik açıdan değerlendiren ve bu durumu yaşayanın kişisel bakış açısı olarak ele alan Seeman (1959) yabancılaşmayı; güçsüzlük, anlamsızlık, izolasyon, normsuzluk ve kendine yabancılaşma boyutlarıyla daha anlaşılır hale getirmiştir. Bu beş boyut arasında yer alan güçsüzlük duygusunun temelini Seeman, Marksist bakışa dayandırmıştır. Marksist bakışta (kapitalist toplumda) işgören, sermayedarın iş üzerinde karar ve güç unsurlarını barındırdığı için yabancılaşma yaşadığını belirtmiştir.

Birçok araştırmacı yabancılaşma kavramını güçsüzlüğün bir durumu veya güçsüzlükle ilgili deneyim olarak ifade etmişlerdir (Barakat, 1969). Mottaz (1981) güçsüzlük boyutunu çalışma koşullarına bağlamaktadır. Diğer bir ifadeyle güçsüzlüğü işgörenin işini yaparken görev üzerinde özerklikten, denetimden (Mottaz, 1981; Blauner, 1964; Wilson, 2004) katılımdan uzaklaşması ve işinde kendi kendini yönetememenin eksikliği olarak ifade etmektedir (Mottaz, 1981).

Manderscheid vd. (1975) güçsüzlüğü, istenilen davranışları sergileyememede yaşanan çaresizlik olarak ifade etmektedir. Nelson ve O'Donohue (2006) güçsüzlüğü kişinin benlik saygı ihtiyacını yerine getirememesi ve kendini gerçekleştirememesi gibi duygularla yorumlamışlardır. Barakat (1969) güçsüzlüğü

aşırı kontrole ilişkilendirmiş ve aşırı bürokratikleşmeden kaynaklı olarak kişiliksizleştirilen ilişkilerle ifade etmiştir.

Di Pietro ve Pizam (2008) işe yabancılaşmanın işgörenin çalışma ortamındaki şartlarıyla doğrudan alakalı olduğunu belirtmektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ise örgüte hissedilen bağlılığın, örgütsel bağlılığın diğer alt boyutlarından en güçlü olanıdır (Turgut, 2014). Duygusal örgütsel bağlılık, örgütün daha iyi olabilmesi için bireyin fedakarlık yapmaya istekli olması durumudur (Gürbüz, 2006). Duygusal örgütsel bağlılığı arttırmak yöneticilerin farkında olduğu ve bunu zorunluluk olarak gördüğü bir durumdur.

İşgörenin psikolojik ve fiziksel bağlamda çalıştığı işe yabancılaşmasını etkileyen faktörler bulunmaktadır. Bu çalışmada yabancılaşmayı etkileyen faktörleri psikolojik, sosyal, sanayileşme ve teknolojik nedenler olarak incelenmiştir. Aynı zamanda işgörenin duygusal bağlılığını etkileyen faktörler; bireysel, iş ve işle ilgili faktörler olarak ele alınmıştır. Bütün bunlarla birlikte işgörenin sahip olduğu bazı bireysel özellikler işe yabancılaşmasında farklılıklara neden olabilmektedir. Bu bağlamda işgörenin yabancılaşma ve duygusal örgütsel bağlılık düzeyinde sosyodemografik değişkenler açısından değerlendirilip bu değişkenlere göre bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi konunun derin olarak anlaşılması açısından önemlidir.

Bu araştırmada işgörenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir düzeyi, günlük çalışma saati, şimdiki iş yerinde çalışma yılı, kurumdaki pozisyonu, günlük sosyal medyayı kullanma süresi, günlük hizmet verdikleri kişi sayısı, toplam çalışma yılları ve çalışma arkadaşlarıyla iş dışında aylık görüşme sıklıklarına göre yaşadıkları yabancılaşma ve duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenler bağlamında farklılık olup olmadığının belirlenmesi yabancılaşmayı etkileyen faktörlerin neler olduğuna ilişkin sonuçlara ulaşılabileceği umulmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, işgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte işgören yabancılaşma ve duygusal örgütsel bağlılığın sosyodemografik özellikler açısından da incelenmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Problemi

İşgörenlerin yabancılaşmasına (içsel ve dışsal olarak) etki eden faktörler nedeniyle örgüte bağlılıkları değişmektedir. Brinker (1982) işgörenin yabancılaşmasının örgütsel bağlılığa etki ettiğini, örgütsel bağlılığının ise işten ayrılma eğilimine neden olduğunu ifade etmektedir. Bu durum araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

Yabancılaşma sosyolojiden psikolojiye birçok bilimde ele alınan bir konudur. Bu çalışmada iş görenin yaptığı işe yabancılaşması, kendi ürettiği ürünle ilişkisinin kesilmesi, içinde bulunduğu topluma ve toplumun kurallarına ait olamama durumu incelenmiştir. Karl Marx, yabancılaşmanın diğer toplumsal hareketlerden ayrımının yapılmasına ve bu konunun tanımlanmasına büyük oranda katkı sağlayan düşünürdür. Marx yabancılaşmayı, kitle üretimin yapıldığı ortamda hızla sanayileşen topluluklarda kişide yaşanan hastalık olarak tanımlamıştır (Marx, 1844).

İşgörenin performansını etkileyen, örgütsel bağlılık, motivasyon, örgütsel vatandaşlık, stres, iş tatmini, yabancılaşma gibi faktörler sadece iş ortamıyla ilgili olmayıp işgörenin ailesi, sosyal ortamı hatta ülkenin ekonomik durumundan dahi etkilenebilecek sürekli değişiklik gösterebilen karmaşık yapıdadır (Arikian, 2001). İşgörenin performansını olumsuz olarak etkileyen doğal olarak işletmeye maddi manevi masraf yaratan Arikian'ın belirttiği bu konular birinci sanayi devriminden (18.yy) bu yana üretilip kullanılmaktadır.

Bu çalışmada, kişinin temel gereksinimi olan ve Marx'ın (1844) El Yazmaları'nda aidiyet hissi eksikliği şeklinde tanımladığı yabancılaşmanın tespiti ve bu durumun duygusal örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelenmiştir. Bu noktada Karl Marx, yabancılaşmanın iki farklı oluşumundan bahsetmektedir (Marx, 1844). Birincisi doğadan kopuş olarak nitelendirdiği; kişinin kültürel-toplumsal olarak yaşadığı alana uzaklaşması ve yeni bir alan kurarak doğaya yabancılaşması şeklinde tanımlamaktadır. İkincisi kapitalist sistemin, pazarın oluşturduğu yabancılaşmadır.

Kapitalist sistemin oluşturduğu yabancılaşmanın sanayileşme ve teknolojik gelişmelerde yaşanan yeniliklerle birlikte farklı bir toplum yapısına evrildiği söylenebilir. Bu toplumsal yapı, bireylerin toplum içerisinde tamamen kabul edilebilir bir hayat sürmelerini hedefleyen süper akıllı toplum ya da toplum 5.0 olarak tanımlanmaktadır (Kabine Ofisi, 2018). Bu açıdan dijital toplum kuşaklarında işgören yabancılaşma ve duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri sanayi ve teknolojik gelişmelerle beraber değişebilmektedir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Yabancılaşma bireyin hem iş hayatını hem de sosyal yaşamını etkileyebilmektedir. İşgören yabancılaşmasının ölçümü ve sonuçları işletme politikaları açısından önem teşkil etmektedir. İşletme performansında ve işletmenin nihai başarısında, duygusal örgütsel bağlılık ve işgören yabancılaşma konularının birey bazında değerlendirilmesi ile alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, işgören yabancılaşmasının duygusal örgütsel bağlılık ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Duygusal örgütsel bağlılık; işgörenin örgüt ile duygusal olarak özdeşleşmesi şeklinde ifade edilebilir. Duygusal örgütsel bağlılığı Meyer ve Allen (1991) işgörenin herhangi bir örgütte kalmasını ve örgüte karşı güçlü duygusal bir bağlılık beslemesinin nedenini, buna ihtiyaç duymasından çok kendi içsel istekleri için yapma durumu olarak tanımlamaktadır. İşgören yabancılaşması ise bireyin örgüte sadık olma, beklentilere, normlara, değerlere ve ilişkilere uzaklaşma durumu şeklinde tanımlanmaktadır (Fettahlıoğlu, 2006).

Yabancılaşma psikoloji tabanlı bir kavramdır. Birey sosyal duygusunu yeterince geliştiremediği durumda ruhsal bir problem yaşamaktadır. Bu problem yabancılaşmanın temel kaynağını oluşturmaktadır (Adler, 1992). Bu nedenle araştırmada yabancılaşma olgusu sosyal psikoloji temelli incelenmiştir. Bu araştırma sonucunda yöneticiler, işgörenlerinin yabancılaşmalarını azaltarak, örgüte olan duygusal bağlılıklarını arttırmayı hedef alacaklardır. Bununla beraber verim, nitelik ve performans gibi bu çalışmanın alt faydaları işletmeye aktarılabilir. Tüm bunların daha anlamlı olması için problemin kökeni hedef alınıp duygusal örgütsel davranış bağlamında ortaya çıkan bulgular yorumlanmıştır. Dolayısıyla araştırmanın psikoloji temelli (bireyin ele alınması) olmasının işletme alanyazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amaçları doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

H₁:İşgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık arasında ilişki vardır.

H_{2a}:İşgören yabancılaşması cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{2b}:İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{3a}:İşgören yabancılaşması yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{3b}:İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{4a}:İşgören yabancılaşması medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{4b}:İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{5a}:İşgören yabancılaşması eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{5b}:İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{6a}:İşgören yabancılaşması aylık gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H_{6b}:İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı aylık gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H_{7a}:İşgören yabancılaşması günlük çalışma saatine göre farklılık göstermektedir.

H_{7b}:İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı günlük çalışma saatine göre farklılık göstermektedir.

H_{8a}:İşgören yabancılaşması şimdiki iş yerinde çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

H_{8b}:İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı şimdiki iş yerinde çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

H_{9a}:İşgören yabancılaşması işgörenin kurumdaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

H_{9b}:İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı kurumdaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

H_{10a}:İşgören yabancılaşması işgörenin günlük sosyal medya kullanım sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{10b}:İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı günlük sosyal medyayı kullanım sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{11a}:İşgören yabancılaşması günlük hizmet verdikleri kişi sayısına göre farklılık göstermektedir.

H_{11b}:İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı günlük hizmet verdikleri kişi sayısına göre farklılık göstermektedir.

H_{12a}:İşgören yabancılaşması toplam çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

H_{12b}:İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı toplam çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

H_{13a}:İşgören yabancılaşması işgörenin çalışma arkadaşlarıyla iş dışında aylık görüşme sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{13b}:İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı çalışma arkadaşlarıyla iş dışında aylık görüşme sürelerine göre farklılık göstermektedir.

1.6. Araştırmanın Sayıtları

- Çalışmada uygulanacak olan anketler, araştırmaya dahil olan işgörenlerin ölçekte yer alan ifadeleri içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.
- Anket formundaki tüm ifadelerin katılımcılar tarafından benzer şekilde anlaşıldığı varsayılmıştır.
- Örneklemin evreni temsil edeceği varsayılmıştır.
- Veri toplama araçlarının çalışmanın amacına uygun yetkileri barındırdığı varsayılmıştır.
- Bu çalışmada kullanılan Yabancılaşma ölçeği ve Duygusal örgütsel bağlılık ölçeğinin çalışmada belirlenen amaçları ölçeceği varsayılmıştır.

1.7. Araştırmanın Kapsam Ve Sınırlılıkları

- Bu çalışma, 2019 yılı Adana Sosyal Güvenlik Kurumu'nda Mart ve Nisan aylarında ankete katılan işgörenlerle sınırlıdır.
- Bu çalışmada ele alınan işgören yabancılaşması, duygusal örgütsel bağlılık ve sosyodemografik özellikleri dışındaki değişkenlerin araştırma modelinde yer almaması bir diğer sınırlılık olarak ifade edilebilir.
- Kullanılan ölçeklerin özbildirim ölçekleri olması, gözleme dayanmaması araştırmanın sınırlılığıdır.

1.8. Tanımlar

Anomi: Sosyoloji bilimine ait bir kavram olup Durkheim (1972) tarafından normların olmadığı, kuralsızlığın yaşandığı durum olarak ifade edilmektedir. Modern toplumlarda sosyal ilişkilerin zayıflamasını toplumun ani geçişlerle sarsıldığı zamanlarda ortaya çıkan olaylardan geldiğini savunmaktadır.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireysel davranış sınırlı olduğunda ortaya çıkmaktadır. Organizasyona karşı olumsuz yönelimi ifade eden bir durumdur. Bu durumda, birey kuruluşa psikolojik bağlılık göstermez, ancak üyeliğini sürdürmek zorundadır (Etzioni, 1966).

Meta Fetişizmi: Kapitalist düzende metanın fiyatı ve değeri emekten bağımsızdır ve metanın değerini piyasa koşulları belirlemektedir (Marx, 2010). Bireylerin davranışlarında metaları tüketmek yani her şeyin alınıp satılabilir olması ve emeğinde alınıp satılabiliyor olması durumu dolayısıyla insanoğlunun yaşamı alınıp satılabilir metaya dönüşmesi meta fetişizmi olarak adlandırılmaktadır (Miller, 2003).

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramına birçok bilim dalında (felsefe, sosyoloji, psikoloji, yönetim ve organizasyon gibi) yer verilmektedir. Bu bilim dalları içerisinde yapılan tanımlardan işletme bilimine paralel olanları ele alınmıştır. Yabancılaşmanın tanımlarında benzer olan nokta, kişi yaşadığı olayları ve karşılaştığı durumları kendisine yüklemesidir. Kişinin içinde yaşadığı yer, ait olduğu ortam, yaptığı iş, sosyal hayatı ve en önemlisi kendi sorumluluğunda olan işlerde etkisinin bulunmadığı zaman yabancılaşma ortaya çıkmaktadır (Marx, 1844).

Birey uzun bir süre bu durumu yaşarsa olayların sonuçlarını değiştirememesi onun umudunu bitirecek ve bu anlamda içinde bulunduğu sistemi sorgulayıp kendi yerini bulma eylemine gidecektir. Kendi değer yargıları zamanla olgunlaşan birey önceki değer yargılarına göre çevresindeki tabuları en genel anlamda hiçe sayarak umursamamaya başlaması, yabancılaşmanın etkin çalıştığı basamak olarak nitelendirilmektedir (Seeman,1959; Dean,1961).

Yabancılaşma Türkçeye batı dillerinden geçmiştir. Kavram Latince alienatio-onis olarak ifade edilmiş ve kopma (ayrılma), bilinç bozukluğu, şaşkınlık, anlaşmazlık, anlamlarını içermektedir. Etimolojik anlamı ise; sevmemek, tiksirmek, iğrenme ve nefret gibi duyguların ruhsal olarak başkasına yönelmesidir (Baltacıoğlu, 1945). Latince kökenli olan yabancılaşma kelimesi anlam olarak ‘alienatio’, ‘alloiosis’ olarak Yunancaya geçmiş, sonrasında Germen dilleri içerisinde anlamı ve sesi değişmeden yerini almıştır. Yabancılaşma kelime olarak ‘benliğinden uzaklaşma, kendini terk etme’ anlamına gelmektedir (Bottomore, 1991).

Latince yabancılaşma kavramının bilim alanlarına göre farklı tanımları kullanılmıştır. Sosyolojide ayrılmak, kopmak; hukukta devretme, mülkiyet hakkını başkasına verme; tıp-psikolojide çılgınlık, bunama, tinsel şaşkınlık, psişik dengesizlikler ve ruh hastalığı olarak ifade edilmiştir (Elma, 2003).

Yabancılaşmada benliğinden uzaklaşan bireyin tanrıyla bir olduğu felsefesi Helenistik döneme ait olan bir tanımlamadır. Putlara tapılan dönemlerde yine Helenistik dönemde kullanılan anlamıyla ifade edilmektedir. O dönemde kişi, kendi elleriyle yaptığı putun doğasına inerek kendi potansiyel varlığına

yabancılaşmaktadır. Fromm (1955)'un da ifade ettiği gibi birey kendi yaşamı ile ilgili söz sahibi olma durumunu başka bir olguya devretmektedir. Yabancılaşma fiili olarak bir şeyin yerini değiştirme, bir şeyi uzaklaştırma anlamını taşımaktadır (Fromm, 1955). Tutar (2010) yabancılaşmayı, bireyin başkasına dönüşmesi, kendinden başka biri olması şeklinde tanımlamaktadır.

Yabancılaşma kavramı özünde psikolojik bir anlamı barındırmaktadır. Fromm (1982)'a göre yabancılaşma, nevroz kavramıyla aynı anlamı taşımaktadır. Nevroz kavramını bir tutkunun bireyin kişiliğinden ayrılarak başka bir konuma gelmesi olarak tanımlamıştır. Bu durumda hasta belirli bir istekle yönlendirilir ve zamanla sadece bir noktaya odaklanarak bütünlük duygusu yok olabilir. Bunun sonucunda kişi, yabancılaşan bir ruh durumunu yaşamaktadır.

Fromm (1982) yabancılaşma olgusunun sonucunu bireyi geniş anlamda her türlü nevroz durumuna sürüklemesi olarak ifade etmektedir. Bu açıklamayla beraber yabancılaşma psikanalitik bir boyut kazanmaktadır. Yabancılaşmayı bireyin kendisine, çevresine ve başkasına kopukluk yaşamaması şeklinde tanımlamıştır. Fromm'a göre yabancılaşmış birey kendisi ve çevresiyle üretici bağlar kuramaz.

Yabancılaşma, bireyin özünün tersine (benliğinin dışı) bir hayat yaşamaması durumudur (Fromm, 1982). Yabancılaşmayı Demirel ve Ünal (2012) birey, yaşamının öznesi olması gerekirken nesnesi olduğu durum olarak ifade etmektedirler. Şimşek ve arkadaşları (2006) yabancılaşmayı insanın ikiye ayrılması durumu olarak ifade etmişlerdir. Onlara göre kişi özünde yatan yaratım gücüne sahip insan ile yaşamın karmaşasında boğulan insan olarak bölünmüştür.

Yabancılaşma bireylerin kendilerini başkalarından ya da süreçten veya belirli bir ortamdan soyutlamaları durumudur (Durkheim, 2006). Yabancılaşmanın bu yönünü Marshall (1999) bilincin kendisine zıt düşmesi olarak ifade etmektedir. Kır (2002) yabancılaşmayı Tablo 1.'de dört grupta toplamıştır.

Tablo 1.
Yabancılaşma Grupları

| Yabancılaşma Grupları | Yabancılaşma Nedeni / Kaynağı |
|------------------------------|---|
| 1. Grup | Parasal etkenlerden dolayı yabancılaşmadır. Kökenini mülkiyet ilişkileri ve üretim araçları paylaşımı oluşturmaktadır. |
| 2. Grup | Endüstrideki yenilikler sonucu ortaya çıkan yabancılaşmadır. Birey makinelerle yaşayarak artık yaşam biçimini makinelere adapte etmiştir. Zamanla makineleştiği için de yabancılaşmıştır. |
| 3. Grup | Sosyal yapıda oluşan değişiklik bireyi yabancılaştırmaktadır. |
| 4. Grup | Uygarlık birikiminden soyutlanma olarak ortaya çıkan yabancılaşmadır. Bireyin felsefeye, topluma, edebiyata, resme, müziğe uzaklaşma durumudur. |

Kaynak: Kır, 2012.

Tablo 1., iki kümenin veya iki kişinin birbirlerine yabancı kalması ya da tek kişinin diğerlerine karşı yabancı kalabilmesi şeklinde yorumlanabilmektedir. Bu durumda yabancılaşma platonik şekilde olabileceği gibi karşısındakine doğrudan olumsuz duygular geliştirerek de oluşabileceği söylenebilir. Bu noktada yabancılaşmanın köküne inilebilmesi önemlidir.

Yabancılaşma günümüze kadar birçok yazar tarafından araştırılmış ve tanımlaması yapılmıştır. Bu kavramı ilk defa kullanan Hegel (2004)'dir. Yabancılaşma, Hegel için kişinin fiziki ve tinsel bütünlüğü arasındaki farklılığın sonucunda doğmaktadır. Hegel (2004) yabancılaşmayı kişinin yaşam alanında kendisini hissedememesi ve düşünen bir varlık olarak görememesi şeklinde ifade etmektedir.

Karl Marx yabancılaşma kavramını ayrıntılı olarak inceleyen ilk düşünürdür. Ayrıca Marx, yabancılaşmayı insanın bireyselliğinin kaybı olarak görmektedir ve bu kaybın hem toplum açısından hem de birey açısından olumsuz bir durum olarak nitelendiren ilk kişidir (Kanungo, 1992). Hegel, Marx ve farklı yazarların yabancılaşmaya tarihsel süreçte yaptıkları katkılar tarihsel gelişim bölümünde anlatılmıştır.

Fromm (1992) yabancılaşmayı kişinin kendini ve çevresini pasif bir biçimde kabul etmesi ve bu yönde davranış sergilemesi şeklinde tanımlamıştır. Weisskopf (1996) yabancılaşma olgusunu kişinin belirlenmiş bazı potansiyellerini yerine getirebilmesi için özünde (kişinin kendisini oluşturan) olan diğer potansiyellerden feragat etmesi olarak tanımlarken; Levin (2001) bireyin toplumsal rollerinin anlamını yitirmesi sonucunda belirsizlik durumu yaşanması olarak tanımlamaktadır. Demirer ve Özbudun (1998) ise yabancılaşma kavramının yazılı tarih kadar eskiye dayandığını ve kendinden geçme, benlik dışında kalma anlamlarını içerdiğini ifade etmektedirler.

2.2. Tarihsel Gelişimi

Karl Marx yabancılaşmayı daha gerçek değişkenlere bağlı tutarak açıklamıştır. Hegel ve Feuerbach'ın kuramsal olarak belirttiği yabancılaşma kavramını Marx, kişinin bu durumun üstesinden gelebilmesi için somut önerilerde bulunmuştur. Seri üretim tekniğine geçilmesi, özel mülkiyet sistemi, işçilerin işte uzmanlaşması kapitalizmle birlikte Marx'ın ifade ettiği gibi bu yabancılaşma etkenlerinin işgörende kendinden uzaklaşma eğilimi göstermesine neden olmaktadır (West, 1975).

Marx (1844) yabancılaşmayı işçinin emeğine, üretim sürecine, çevresine, doğaya ve kendine yabancılaşması şeklinde beş boyutta ifade etmiştir. İşçinin emeği üzerindeki yetkisi azaldığı zaman oluşturduğu ürüne karşı denetimi kalmamaktadır. İşçi kendi emeği ile ürettiği ürüne uzaklaşma yaşamaktadır ve zamanla bu ürün onun ürettiği üründen çıkarak farklı bir ekonomik varlığı oluşturmaktadır. Çoğu zaman işçi kendi ürettiği nesnelere hayatı boyunca temin edecek maddi gücü bulamamaktadır (Ferguson ve Lavalette, 2004).

Kapitalist sistemde, işçinin zekası, yaratıcılığı ve varlığı işçinin elinden alındığı için verilen kararlarda işçi hiçbir şekilde düşünülmemektedir. Bu durum işçiyi yaptığı işe bağlılığının olmadığı bir varlık haline getirmektedir. İnsanın temel özellikleri içerisinde, doğayla yaşama ona hükmedebilme ve yeri geldiğinde doğaya istediği şekli verebilme içgüdüleri vardır. Kapitalist sistemle bu içgüdü törpülenip işgörenin temel özelliği elinden alınmaktadır. Bunun olağan sonucu olarak, doğayı kontrol altına alma, ona hükmedebilme yetisini kaybeden işgören kendi doğasına yabancılaşmaktadır (Marx, 1844). Kendine yabancılaşan işgören, kendi

yeteneklerini, zekasını en önemli ihtiyaçlarından olan çalışma ve çalışarak kendi olma özgürlüğünün elinden alınmış olduğunu hissetmektedir. İş hayatında yabancılaşan birey sosyal ilişkilerinde olduğu gibi topluma da yabancılaşmaktadır (Marx, 2010).

Kapitalizm düşüncesini ortaya atan düşünür Adam Smith 'Ulusların Zenginliği' (1776) kitabında yabancılaşmayı, işte uzmanlaşmanın ve seri üretimin olumsuz sonucu olarak değerlendirmiştir. Adam Smith'in sermayedarlar ile işgörenler arasında kurduğu bağlantı, Marx'ın yabancılaşma kuramına dayanak oluşturduğu söylenebilir. Smith (1776)'e göre emek, işçinin bir şeyler alabilmek için harcaması gereken bir emtiadır. İşçinin elinde olan tek varlığı emektir. Bireyin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için emeğinden vazgeçmesi durumu, kişinin benliğinden uzaklaşması olarak ifade etmiştir. Bununla birlikte Smith (1776) yabancılaşmanın boyutlarını kişinin kendine yabancılaşması, güçsüzleşme ve yalnızlaşma şeklinde sıralamıştır.

'Beyaz Yakalılar' çalışmasında Charles Wright Mills (1946) işgörenlerin yabancılaşma seviyeleriyle ilgili araştırmalara yer vermiştir. Mills, yabancılaşmış topluluklarda bazı özellikleri görebileceğimizden bahsetmiştir. Bu özellikler:

- Topluluklarda sürekli başkalarının fikirleri konuşulur ve bu fikirlere kitle iletişim araçlarıyla yön verilir. Kendi fikrini dile getiren ya da fikirler üreten kişiler yoktur.
- Kitle iletişim araçlarında en çok konuşulan ifade doğru olarak algılanır ve kitle iletişim araçları kişilerin cevap vermelerine izin vermez.
- Kitle iletişim araçlarında fikirlerin oluşturulması ve yönlendirilmesi bakımından paralellik söz konusudur.
- Siyasi iktidara karşı topluluk hareketleri, sözleri, fikir üretme hatta serbest düşünme noktasında gerileme yaşarlar. Zamanla, insanın sosyal hayatı içinde olması gereken bu özellikleri üretemez duruma gelmektedir.

Yabancılaşmayı tarihsel süreç içerisinde birinci sanayi dönemi öncesi ve sonrası olarak değerlendiren Uysaler (2010) birinci sanayi dönemi öncesinde yabancılaşma felsefe ve din alanlarında tanımlanırken birinci sanayi dönemiyle beraber psikoloji ve sosyolojide yer bulduğunu vurgulamaktadır. Birinci sanayi dönemi öncesinde Helenistik dönemde yabancılaşmanın varlığını görmek mümkündür. O dönemde tek olan Tanrı ile birleşme anlamı yerine kullanılan yabancılaşma tinin bir alt varlık şeklinden (kendi varoluşu) bağımsızlaşarak bütünle

(her şeyin kaynağı ile) bir olma, bütünleşme durumu olarak tanımlanmaktadır (Demirer ve Özbudun, 1998).

Yabancılaşma kavramının pratikte, putlara tapma inancıyla gerçekleştiği söylenebilir. Birey emeği ile oluşturduğu putları ilahi (kutsal) görür bu şekilde kendi emeğine, gücüne ve giziline (potansiyel) yabancı kalır. Kişinin kendi potansiyelini yine kendisinin bastırıldığı görülmektedir. Bunun yanında birey, putlara taparak kendi varlığının özelliklerine dolaylı yoldan ulaşabilmektedir (Tolan, 1980).

2.2.1. Hegel ve Yabancılaşma

Hegel, yabancılaşmayı terim olarak kullanan ilk kişidir. Hegel (2004) yabancılaşma ile insan-doğa ya da özne-nesne arasındaki ilişkiyi sorgulayıp nedenselleştirmektedir. Hegel yabancılaşmayı, mutlak ruhun sürekli hareket içindeki sürecini ve kendini gerçekleştirme aşamasını tanımlayan bir felsefe olan mutlak ruhun (kişinin özünün) yabancılaşması temeline dayandırmıştır. Diyalektik süreçte mutlak ruhun hareketi, yabancılaşma hareketidir. Aynı zamanda yabancılaşmadan uzak kalma durumudur (Tolan, 1980).

Mutlak ruhun karşılığı Hegel'e göre doğadır. Mutlak ruhun kendinden yabancılaşması, kendisinin dışsallaştırılmasının sonucudur. Ruh, ne olduğunu anlayabilmek için özünü dışsallaştırması gerekmektedir. Bu arada, özü dışsallaştıran ruh, kendisini iki bölüme ayırmaktadır. İlki doğanın kendisidir. İkincisi kişinin kendisidir. Mutlak ruh sınırsız, evrensel ve sonsuzdur. Buna karşılık insanlar sınırlı ve mekansaldır. Zaman ve mekanı aşan mutlak ruh, insanlığın evrensel doğasını oluşturmaktadır (Hegel, 2004; Tolan, 1980). Gerçeğin insanla bağlantılı olması gerektiğini ifade eden Hegel (2004) doğanın nesnelliğini özde bir yabancılaşma olarak görmektedir.

Hegel (2004) yabancılaşmayı bireyin fiziksel ve ruhsal varlığının ayrımı sonucu oluştuğunu ifade etmektedir. Yabancılaşma Hegel'in (2004) ruhun yabancılaşması olarak, Salerno'nun da (2003) kişinin kendisine, çevresine yabancılaşması, kendisini hissedebilen ve düşünebilen bir varlık olarak görememesi durumudur. Fischer (1976) yabancılaşmanın ortaya çıkışını ruhun somut dünyadan kendisini duygusal olarak soyutlamasına bağlamaktadır.

Bütün bunlardan hareketle yabancılaşma, insanın potansiyel gücünü koruması veya bu gücü doğaya vermesi kişinin kendisinden uzaklaşmasına neden olmaktadır

(İlhan, 2012). Kişinin kendini bilmesi ve tanımlamasıyla yabancılaşmadan uzaklaşabilmesi mümkün olabilmektedir. Bu durumda kişi, özünü bulabilmesi için ilk başta yabancılaşmalı ve yabancılaşmayı yaşadıkdan sonra kendine (özüne) dönmesi gerekmektedir (Kızıltan, 1986).

2.2.2. Karl Feuerbach ve Yabancılaşma

Feuerbach, ilk materyalist Alman düşünürlerdendir (Hyatt, 1977). Hegel'in doğa felsefesinden ziyade yabancılaşmayı dinsel açıdan incelemiştir (Feuerbach, 1991). Din kişiyi yabancılaştırmaktadır. Tanrı yabancılaşmanın kaynağıdır. Buradan hareketle yabancılaşma sorunu insan bilincinin Tanrı ve dünya ile soyutlanması durumunda ortaya çıkmıştır (Develioğlu ve Tekin, 2012).

Feuerbach (1991) Tanrı olarak nitelendirilen şeyin insanın kendi düşüncesi ve özü olduğunu ifade etmektedir. Buna karşın insan, özünü ve kendisini ikiye bölüp kendisinden ayırmış ve buna tanrı adını koymuştur. Sonrasında kendisine yabancılaşmıştır. Feuerbach, insanın böyle bir tanrı düşüncesinden vazgeçmediği sürece kişinin kendine yabancılaşmasından kurtulamayacağını ifade etmiştir.

Feuerbach (1991) dinsel yabancılaşma olgusunu iki dünya (din dünyası ve bedensel dünya) şekliyle açıklamıştır. Bir anlamda, dini dünyanın fiziksel temellere dayandığını bununla birlikte, fiziksel temelin bağımsız olduğunu ifade etmektedir. Bedensel dünyanın çatışmasını içsel dünya ile açıklayabilmektedir. Bütün bunlardan hareketle Feuerbach, tanrıya inanç ile birlikte tüm dini değerleri sadece bireyin özününün ve umudunun bir yansıması olarak görmektedir. Buna ek olarak yabancılaşmayı insanın yaratılışına dayandırmaktadır.

2.2.3. Emile Durkheim ve Yabancılaşma

Durkheim (2006) yabancılaşma yerine anomi kavramını kullanmıştır. Anomi kavramını, toplumun değer yargılarının kişiler tarafından yitilmesi olarak tanımlamıştır. Bu açıdan anomi ile yabancılaşma benzer anlam ifade etmektedir. Durkheim'a göre toplumsal inanç ve değerler bireyler üzerinde etkinliğini kaybederek anomi durumu oluşturduğunu ifade etmektedir. Bunun nedenini iş bölümünde yaşanan uzmanlaşmaya bağlamaktadır. Bu şartlar altında, işine odaklanan kişi kendi faaliyetinden başka her şeye izole olabilmektedir. Anomi

durumunun ilerlemesinde işgören aynı işi yaptığı arkadaşlarını kendi işinin içerisinde görememektedir.

Anomi durumu ilk kez sınıai veya ticari yaşamdaki krizler, iflasların bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Toplumda dayanışmalar bozulmaya ve insan ilişkilerinde olumsuzluklar yaşanmaya başlanmıştır. Emek ve sermaye arasındaki karşıtlık ikinci anomi durumunu ortaya çıkarmıştır. Ofluoğlu ve Büyükyılmaz (2008) iş bölümü ve uzmanlaşma arttıkça işveren ve işgören arasındaki mücadelenin şiddetlendiğini ifade etmektedirler.

Durkheim (2006) anomi durumunu iş bölümünün (bant sistemi) çok gelişmediği alanlarda daha az yaşandığını ifade ederken gelişmiş sanayilerde anomi durumunun daha fazla yaşandığını belirtmiştir. Üçüncü anomi durumu ise bilimdeki uzmanlaşmayla yaşanmıştır. Durkheim bilimde yaşanan bu uzmanlaşmayı (bilimler içerisinde çok sayıda ayrıntılı incelemeler yapılmasından) bütünlükten uzak gördüğü için anomi durumu oluşturduğunu ifade etmiştir. Bütün bunlar dikkate alınarak Durkheim'ın yabancılaşmayı sosyolojik açıdan ele aldığı söylenebilir.

2.2.4. Karl Marx ve Yabancılaşma

Marx, yabancılaşmayı ayrıntılı bir şekilde araştıran ve tanımlayan ilk kişi olmuştur. Kapitalizmin incelenmesinde Marx (2010) insanı insan olmaktan çıkarma olarak ifade ettiği yabancılaşma durumunu, insanın kendi özünden uzaklaşıp kendi gibi davranma durumunu kaybettiği bir süreç olarak vurgulamaktadır. Bununla beraber Marx, yabancılaşma kavramını kişinin bireyselliğini yitirmesi olarak değerlendirmiştir. Kanungo (1992)'ya göre bu durum yani kişinin bireyselliğini kaybetmesi, özünde toplum ve kişi bakımından olumsuz bir durum oluşturmaktadır.

Karl Marx (2010) yabancılaşma kavramının temellini emek ve emeğin değerleri (işgören) olarak açıklamıştır. Bu noktada Marx'ın meta ve meta fetişizmini tanımları önemlidir. İlk anlamda meta, insanın ürün üzerindeki emeği ile ürünün fiyatının eşdeğer olması durumudur. Marx, meta tahlilinde metanın değerini belirlemede metafizik unsurları barındırdığını belirtmektedir. Buradan yola çıkarak meta fetişizmi kavramını önermiştir. Meta fetişizmi metada olduğu gibi emek-fiyat eşdeğerliliği durumunun olması değil, malların değerini emekten çok piyasa sisteminin belirlemesi durumudur. Diğer ifadeyle kapitalist düzende metalar market değeri kazanarak kendi kendine değeri olabilen varlıklara dönüşebilmektedir. Bu

durumda meta, insan emeğinden ayrı bir değere sahip olmaktadır. Marx buna meta fetişizmi demektedir.

Meta fetişizmde Marx, yabancılaşmayı emeğin işgörenden ve özünden ayrı olması ve işgörenin kendi emeğini ve üretimini reddetmesinin bir sonucu olarak; işgörenin işine, emeğine, çevresine ve kendi doğasına uzak kalmasına neden olan eylemler olarak tanımlamaktadır. İnsanın iş ve sosyal yaşamı özel mülkiyet tarafından belirlenmesi insanın doğası gereği kapitalist sistemin varlığına aykırı olduğunu vurgulamaktadır (Marx, 2010). Yabancılaşma bireyin özünü bölerek onu işgören ve birey olarak ayırmaktadır (Tutar, 2010).

Yabancılaşmanın nedenini Marx (2010) kapitalist çalışma düzeninde bireyin kendisini cisimleştirmesi şeklinde tanımlamaktadır. Kapitalist çalışma düzeninde birey, varlığını ürettiği ürünle gösterip kendi özünü sergileyememektedir. İnsan doğayı kontrol edip değiştirirken kendi doğal işleyişi de değişme göstermektedir. Sonucunda kendi denetimini kaybedip yabancılaşmaktadır.

Marx (2010) yabancılaşmayı sadece kişinin psikolojisinden kaynaklı olarak düşünülmemesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu noktada; kapitalist toplum düzeni, özel mülkiyet, kapitalist iş görme süreci, üretim ilişkileri ve bütün bunlar bireyin yabancılaşmasına neden olmaktadır. Marx'ın yabancılaşma ile ilgili görüşünü değerlendiren Williams (1995) yabancılaşmanın iş ve sanayi ilişkileri ile bağlantılı bir kavram olduğunu belirtmektedir. Kapitalist düzen içerisinde söz sahibi olanlar (yönetenler) sermaye birikimini korurken üretimi ve pazarı yönlendirenlerdir. Öte yandan, işgören hayatını devam ettirebilmek için emeğini satıp başkası için üretim yapma durumunda kalmaktadır. Marx (2010) bu durumda (işgörenin gereklilik yaşaması) işgörenin üretim evresinde yabancılaşma yaşadığını ifade etmektedir.

Marx (2010) üretim evresinde ki yabancılaşmayı beş boyutta ele almıştır:

1. İnsan faaliyetinin ürünü üzerindeki kontrol kaybı,
2. Öz kimlik kaybı, öz dağılma ve yabancılaşma,
3. İnsanın hem doğasına yabancı olması hem de kişinin bireysel varlığına yabancı kalması,
4. Kapitalist iş görme süreci içerisinde rekabet ve güvensizlik ortamında sosyal çevreye yabancılaşma,
5. İnsanın işgördüğü çevreye yabancılaşması.

2.2.5. Charles Wright Mills ve Yabancılaşma

Mills'e (1979) göre yabancılaşan insan ve bu bağlamda ortaya çıkan sorunlar günümüzün düşünsel problemlerinin ve kötülüklerinin temelini oluşturmaktadır. Mills, yabancılaşma olgusunu Marksist felsefeye sadık kalarak ancak ona sosyal psikolojik bir boyut da katarak beyaz yakalılarda incelemiştir ve beyaz yakalıları günümüzün 'mutlu robotları'na dönüştüren koşulları ve bu iradenin kaynağını araştırmıştır. Günümüzün rasyonalizasyonu artan örgütlerin ve bu rasyonalizasyonun kendisinin akıldan yoksun, özgürlük ve akıl arasındaki uyumu kuramayan huzursuz ve mutsuz bir insan tipi yarattığını ileri sürmüştür.

Yabancılaşma sadece emek sürecinde değil, aynı zamanda bireylerin iş dışı yaşamlarına kadar sızmış durumdadır, çünkü bireyin üretimi gibi tüketimi ve boş zamanını kullanma biçimi de başkaları tarafından şekillendirilmiş ve bireyin yaptıkları üzerine düşünme yetisi elinden alınmıştır.

Mills (1979) endüstri işçilerinin karşılaştığı zorlukların benzerini günümüzde psikolojik olarak beyaz yakalıların yaşadığını ileri sürmektedir. İşgören, çalışma yaşamında sık sık amir ya da müşteriyle çarpışmaktadır ve çoğunlukla standart kaybeden konumundadır. İşgören gülümsemek ve nazik olmak zorundadır. Beyaz yakalı istihdamının pek çok tabakasında nezaket, yardımseverlik, incelik gibi özellikler geçimin kişiliksiz araçları haline gelmiştir. Böylece emeğe yabancılaşmaya kendine yabancılaşma da eklenmektedir (Mills, 1969).

2.2.6. Melvin Seeman ve Yabancılaşma

Bireyin işe yabancılaşması konusunun temellerini alanyazın içerisinde Seeman atmıştır (Shin, 2000). Seeman'ın yabancılaşma üzerine çalışmaları, yabancılaşmanın modern araştırmalarda önemli özelliklere sahiptir (Miller, 1975). Seeman (1967) yabancılaşmanın modernizasyonunu endüstri toplum koşullarında olağan bir durum olduğunu vurgulamaktadır. Yabancılaşma olgusu siyasi düşmanlık, zaman kaybı, ırk ayrımcılığı gibi sosyal hareketliliklerle karşımıza çıkmaktadır (Seeman, 1967). Seeman'a göre, yabancılaşma kavramının ortaya çıkışıyla o zamana kadar araştırmalardaki tek ve eksiksiz bir tanımın olmaması en büyük sorundur. Bu noktadan itibaren Seeman, kendi yarattığı yöntemi test edip öngörülebilir varsayımlarda bulunmaya yardımcı olabileceğini savunmuştur (Seeman, 1983).

2.3. Yabancılaşmanın Boyutları

Seeman (1959) yabancılaşmanın anlamı üzerine yaptığı makalede, yabancılaşmayı ilgili şartlarla incelemiştir. Ayrıca, etkinliğin kurumsal boyutuyla, ruhsal yaşamdaki çöküntü durumunu ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Seeman çalışmada, bireyin psikolojisinin beş önemli alanında yabancılaşma-anomi sorununa odaklanmıştır. Bunlar arasında güçsüzlük, normsuzluk, anlamsızlık, izole olma (yalıtılmışlık) ve kendine yabancılaşma bulunmaktadır (Seeman, 1983). Zelinsky ve Hoy (1983) Seeman'ın bu sınıflandırma çalışmasının konunun anlaşılması için hedef ve taraf belirlediğini vurgulamışlardır.

Dean yabancılaşmayı Seeman gibi beş boyutta değil de üç boyutta ele almıştır. Bunları normsuzluk, zayıflık ve çevreden uzaklaşmak şeklinde bölümlendirmiştir. Middleton (1963) anlamsızlık, güçsüzlük, sosyal yabancılaşma, iş yabancılaşması ve kültürel yabancılaşma adı altında altı maddede değinmiştir.

Tarihsel süreçte yabancılaşma kavramının farklı boyutlarda incelenmiştir. Bu boyutların çeşitlendirilmesinde sıkça karşılaşmamıza rağmen düşünürler ve araştırmacılar tarafından ampirik çalışmaların genel sonuçları baz alınarak Seeman'ın belirlediği beş boyut çerçevesi genel kabul görmüştür (Uysaler, 2010).

Tablo 2.
Yabancılaşma Boyutları

| Yazar Adı | Yabancılaşma Boyutları |
|-------------------------------|---|
| Burbach (1972) | Güçsüzlük Anlamsızlık Toplumsal Yabancılaşma |
| Dean (1961) | Güçsüzlük Normsuzluk Sosyal Yalıtılma (İzolasyon) |
| Kohn (1976) | Güçsüzlük Kendine Yabancılaşma Kuralsızlık Kültürel Yabancılaşma |
| Korman, Berman ve Lang (1981) | Kişisel Yabancılaşma Toplumsal Yabancılaşma |

Tablo 2. devamı

| | |
|------------------|--|
| Middleton (1963) | Güçsüzlük Anlamsızlık Normsuzluk Kültürel Yabancılaşma Sosyal Yabancılaşma İşe Yabancılaşma |
| Mottaz (1981) | Güçsüzlük Anlamsızlık Kendine Yabancılaşma |
| Seeman (1959) | Güçsüzlük Anlamsızlık Normsuzluk Sosyal Yalıtılma (İzolasyon) Kendine Yabancılaşma |

2.3.1. Güçsüzleşme

Bireyin beklentileri ve gelecek yaşantısını kendi belirlememesi ve olası sonuçlar için aksiyon alamayacağını bilmesi olarak açıklanmaktadır (Develioğlu ve Tekin, 2012). Bir diğer anlamı ise yaşadığın toplumu etkileyememek ya da etkileyemeyeceği duygusunu taşımaktır (Tezcan, 1985).

Seeman (1983)'in güçsüzleşme açıklamasında kişinin ürettikleri ve bunu yaparken süreçteki faaliyetlerde söz hakkının olmaması durumudur. Marx ise bu kavrama daha farklı bir açıklama getirmiştir. Marx (1844) bireydeki yabancılaşmaya neden olan şeyin bireyin emeği olduğunu ifade etmektedir. Birey emek oluşturduğunda bu bireyi özgürleştirmez aksine onu yöneten büyük bir olumsuzluk olarak bireyin karşısına çıkar. Marx'a göre birey ürettiği her şeyde kendisinden daha fazla şey götürdüğünü ve bireyin aktifken pasif konuma geçtiğini sonucunda da güçsüzleştiğini ifade etmektedir (Marx, 2010).

Seeman (1983)'a göre ise, güçsüzleşme Marx'ın ifade ettiği gibi bireyin iş yaşamından ayrılması yerine psikolojik olarak (düşünsel) bireyin iş ile ilgili karar vermemesi ve kişinin büyük bir organizasyonda ast üst ilişkisi içerisinde kendisini pasif bir pozisyonda görmesi şeklinde açıklamaktadır.

2.3.2. Anlamsızlaşma

Seeman (1983) anlamsızlık duygusunu kişinin inanması gereken şeyde yeteri kadar bilgi sahibi olamaması ve bireysel karar verme aşamasında bireylerin kararları ve içinde yaşadığı toplumun normlarıyla örtüşmemesi şeklinde değerlendirmiştir. Diğer bir ifadeyle, bireyin tasarladığı geleceğine ulaşabilmesi için yeteri kadar umudunun olmaması, düşündüklerini hayata geçiremeyeceğine inanmasıdır.

Anlamsızlık bireyin bağlı olduğu toplumdaki gelişmeleri kavrayamaması ve hangi doğruları seçmesi konusunda toplumsal kurallara uymaması veya uysa da bunu benimsememesidir. Toplumsal görüşlerde bir farklılaşma yaşandığında birey, neyi savunacağını kestirememekte dolayısıyla kendini geri çekmektedir. Bu unsur kişinin toplumdan beklentilerinin tükenmesine neden olmaktadır (Büyükyılmaz, 2007).

Shepard (1973) ise, organizasyonel açıdan anlamsızlık duygusunu, bireyin kendi faaliyetleri ile organizasyonun tamamını, ilgili pozisyonunu ve konumunun durumunu anlayamaması hali olduğunu belirtmektedir. Shepard'a göre örgütsel roller çalışma zamanı arttıkça bireysel rollerinde çatışma yaşadığını ifade etmektedir. Endüstriyel gelişimlerle beraber iş bölümü yapılarak çalışılan örgütlerde bireyler, işin yalnızca bir bölümünde uzmanlaştıklarından önce üretilen nesneye zaman içinde işin tamamına karşı kopukluk yaşayacaklardır. Zamanla bu kopukluk, iş arkadaşlarının yaptıkları iş ile ilişkisini anlayamama dahası örgütün amaçlarını anlamama durumuna neden olmaktadır.

2.3.3. Normsuzluk (Anomi)

Alanyazında anomali, normsuzluk, düzensizlik hali şeklinde ifade edilmektedir. Konsepti ilk 19. yy sosyoloğu Durkheim ifade etmiştir. Durkheim anomiyi tanımını gerçek (organik) ve yapay (mekanik) dayanışma topluluğu şeklinde bölümlendirmiştir. Mekanik dayanışma ile ilişkili toplumlar fiziksel benzerliktedirler. Gerçek dayanışma içerisinde olan toplumlarda ise toplumun bütün üyeleri birbirinden farklı ve ayrıdır. Beraber yaşadıkça kendilerini tamamlamaktadırlar. Yapay toplumlar kendini gerçekleştirdiğinde gerçek topluma evirilmektedirler. Bu gelişmenin sonucunda toplum üç noktada bireyleri anomalilere zorunlu tutmaktadır. Durkheim bu maruz kalınan üç durumu şu şekilde ifade etmiştir (Durkheim, 2006):

1. İş yaşamında olası olumsuzluklar (krizler ve iflaslar),
2. Emek, çıkarları çatışması ve sermaye,
3. Bilimsel alanların son derece uzmanlaşmış ayrılması.

Anomi teorisi Durkheim'in analizlerine dayanmaktadır. Bu teoriyi geliştiren Robert K. Merton'dur. Temelde, sosyal yapıdan doğan suçluluk vardır. Anomi teorisinin iki aşamada gelişmiştir (Durkheim, 1972). Birincisi anomi kavramı sapıtıcı davranışı açıklamak için kullanılır. İkincisi, farklı sosyal koşullarla beslenen kıskançlık ve sonunda normları imha etmenin etkisidir. Merton (1968) bu teoriyi sistematize edip geliştirmiştir. Anomi, ona göre gördüğü ve tepki verdiği sosyal ve kültürel yapısal bozukluk halidir.

Norm kelime anlamı olarak alındığında toplumda ve bilimde tanımlama, değerlendirme, karar verme, algılama süreci, bilgilerin karşılaştırılması, karşılaştırılan değerlerin ölçüm olarak kullanılmasıdır. Psikolojide ise norm kavramı, bireyin hareketleri, davranış ölçüsü olarak kabul ettiği, kullandığı sosyal değeri ve verilen önem olarak tanımlanmaktadır (Teber, 1990). Bu açıdan Merton, normsuzluğu, kültürel hedefler ve bu hedeflere ulaşmak için teorik araçlar arasındaki kopuklukların bir sonucu olarak değerlendirir (Akt. Poloma, 1983).

Merton (1968) normsuzluk durumlarını şöyle ifade etmektedir:

- Topluluğu yönetenlerin bireylerin ihtiyaçlarına olan ilgisizlik algısı,
- Çekirdeğinde düzensizlik ve düzensizliğe sahip bir toplumda çok az elde edilebileceği algısı,
- Yaşam hedeflerinin gerçekleşmekten ziyade kötüleştiği algısı,
- Bir hiç olma ve boşlukta yaşama hissiyatı,
- İnsanların sosyal ve psikolojik yardım için başkalarıyla olan ilişkilerine güvenemeyeceği durumlarıdır.

Tolan'a (1980) göre; sosyal normlar tarafından belirlenen başarı amaçlarına ulaşmak için toplum tarafından onaylanmayan davranışları benimsemek ele alınır. Seeman, Durkheim'in anomi konseptinden örgütsel kuralsızlaştırma kavramını açıklar.

Seeman'a göre, kuralsızlaştırma sosyo-psikolojik bir durum olduğundan, bu bağlamda, Merton'un anomi tanımlamasına benzeyen bir bölümlendirme yapmaktadır. Seeman (1983) bireyin hedeflediği başarıya ulaşmak amacıyla toplumun kabul ettiği davranışları bireyin kabul etmemesi olarak değerlendirir.

Affinnih (1997) bireyin öz merkezi hareketinin ortaya çıkışını; kuralsızlık, geleneksel ve ahlaki etik normlarından doğduğunu ifade etmektedir. Kuralsızlık açısından yabancılaşmayı Durkheim (1972) bireyin isteklerini yerine getirirken kullandığı araçların uyumsuz olmasına bağlamaktadır.

2.3.4. Yalıtılmışlık

Seeman (1983) yalıtılmışlık duygusunu toplumun önem verdiği değerlerin bireyde bir önem taşınamaması durumu olarak ifade etmektedir. Yalıtılmışlık yaşayan bireyin zamanla topluma ve geneline ara ara kopukluk yaşaması ve sonuç olarak tamamen kopması durumudur. Organizasyonel anlamıyla yalıtılmışlık, çalışanın örgütle ilişkisini kendisi tarafından isteyerek soyutlaması sonrasında sosyal ilişkilerini yitirmesiyle ortaya çıkmaktadır. İşgören iş arkadaşlarını görmeyerek karşılaşabileceği kurumsal etkilerden kendini soyutlama durumu yaşamaktadır (Yavaş ve Polat, 2012). Bir diğer sebep ise iş arkadaşlarının kendisini kabullenemediği düşüncesine inanmasıdır. Bu iki durumdan hangisi olursa olsun organizasyon içerisinde yalıtılmışlık duygusu artırıcı etki yaratmaktadır.

Bayat, bu duyguyu dört madde halinde ifade etmektedir (Akt. Fettahlıoğlu, 2006):

- Üretim aşamasındaki nitelikler dikkate alınarak işgörenin çalışma arkadaşlarıyla veya otomasyon nedeniyle, ürettikleri ürünle bir bağının olmaması,
- İşgörenin işteki görevinden veya ait olduğu işten utanç duyuyor olması,
- İşgörenin, örgüt içerisinde anlaşılabilmesi, kabullenilmemesi veya görmezlikten gelinilmesi,
- İşgören, çalışma ortamında ilişkilerini sağlıklı kuramaması.

Diğer bir tarafta organizasyonel açıdan yalıtılmışlık ve bunun sonucunda oluşan yabancılaşma durumdan bahsedebilmek için işgörenlerin;

- Resmi yetkiye sahip olanlardan,
- Organizasyonda söz sahibi olan lider özelliklere sahip işgörenlerden,
- Kendi iş arkadaşlarından, kendini soyutlaması gerekmektedir (Zielinski ve Hoy, 1983).

2.3.5. Kendine Yabancılaşma

İşgörenin bireysel hareketlerin bir memnuniyet tabanı olmasından çok kendisi dışında gerçekleşen etkenlere bağlı hale geldiği gerçeği olarak tanımlanmaktadır (Şimşek ve ark., 2012). Diğer bir açıklama ile işgören işine bütünsel enerjisini koyamadığı için yalnızca yalın bir görevi tamamladığında kendine yabancılaşmaktadır (Ulusoy, 1988). Kendinden yabancılaşmış işgören de işini zevk olarak yerine getiremeyecek duruma gelebilmektedir. Buradan hareketle kendine yabancılaşma, işgörenin bir yandan örgüt içindeki süreci kavrayamadığı, maddi etkileri (para, güvenlik, vb.) dikkate aldığı, bir yandan da işteki potansiyelini gösteremediği bir durumdur (Seeman, 1983; Büyükyılmaz, 2006).

Fromm (1982)'a göre, bireyin etrafıyla sağlıklı ilişkisinin oluşabilmesi için doğayla uyumlu olma düşüncesini kabul etmesiyle gerçekleşmektedir. Birey, değiştirme kapasitesinin eksik kaldığı bedensel sınırlamalara uyum göstermelidir. Birey bunu istemeyerekte olsa zorunluluk hali ile değil toplumda yaşamının oluşturduğu güvenli ve mutlu olma hissi için yapmaktadır. Birlikte yaşadığı ortam, bireyin dahil olduğu doğal uyumdan farklı düşmesinin önüne geçmektir. Böylece kişi vatansızlık ve soysuzluk hissinden arınmaktadır (Tutar, 2010).

2.4. Örgütlerde Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma ve kültür kavramlarına benzer şekilde örgütsel yabancılaşma kavramıyla ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımların bazıları Tablo 3.'te gösterilmiştir.

Tablo 3.

İşgören Yabancılaşma Tanımları

| Yazar Adı | İşgören Yabancılaşma Tanımları |
|----------------------------|---|
| Fettahlıoğlu (2006) | İşgören yabancılaşması, bireyin kurum ve kuruluşlara sadık kalarak beklentilerden, değerlerden, kurallardan ve ilişkilerden uzaklaştığı durumdur. |
| Geyer ve Schweitzer (1976) | İşgören yabancılaşması örgütlenme içinde sınıflanmaya dahası toplumda sınıf bürokrasisinin ortaya çıkmasına ve bu gibi olayların sonucuna bağlanmaktadır. |
| Agarwal (1993) | İşgören yabancılaşması işgörenin işine vermesi gereken önemi verememesi, işi için yeteri kadar enerji harcamaması yalnızca maddi ödüller için işini görmesi anlamındadır. |

İşgörenler işlerinde beklemedikleri ortamı bulamazlar, kendilerini yalnızca robot gibi hissetmeye başlarlar ya da yönetenlerin sert ve anlaşılması zor davranış biçimiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durumda işgören ya yabancılaşma yaşayabilir ya da saldırgan davranış geliştirebilir. Bu sonuç organizasyonda keyfi davranışlara neden olmakta ve dolayısıyla organizasyon içinde huzursuzluklar oluşmaktadır (Bingöl, 2003).

Tablo 3.'te farklı tanım ve açıklamaların temelinde, işgören yabancılaşması, bir örgütün içindeki bireylerin, bazı sorunların bir sonucu olarak örgütün geleneklerine ve göreneklerine aykırı davranışlara önem vermemesidir. Bundan dolayı, bireyin kurum içinde mutsuz olmasının bir sonucu olarak bu davranışları gösterdiği sonucu söylenebilir.

İş, yaşamda benliğin gerçekleşmesinde önemli bir faktördür. İş, bireyin yaşamının ve en uzun süre kalacağı çevrenin büyük bir bölümünde çalıştığı girişimdir. Bu durumda, birey, çalıştığı ortamda istediği performansı yerine getirebilmesi için bir miktar memnuniyet hissetmelidir.

Alanyazında, bireyin iş sürecindeki kendi gerçek duygularından duygusal olarak kopma, duygusal davranış gösterme bununla beraber emeğin, duygusal uyumsuzluğun, duygusal yorgunluğun, duygusal davranış kurallarına uygun hareket etmek için bireyin gerçek duygularını bastırarak memnuniyetsizlik yaşaması ve buna bağlı yabancılaşma yaşayabileceği belirtilmektedir (Serçeoğlu ve Kaya, 2013). İşgörenin, yaptığı işle kendini ifade edememesi ve işin kendi gerçekliğine uymaması, işgöreni işten daha fazla izole olmasına, uzaklaşmasına ve dışlanmasına neden olabilmektedir.

Tüm bu açıklamalar ışığında Agarwal (1993) işgören yabancılaşmasını işgörenin görevini benimsemesi, işteki sorumluluklarına gerektiğinden daha az enerji sarfetmesi ve yalnızca maddi kazançları önemseyerek işini yürütmesi olarak belirtmiştir. İşgören yabancılaşmasının tanımı yapılırken yabancılaşmanın temelini inilmesi gerekmektedir (Hirschfeld ve Feild, 2000).

İşgören yabancılaşmasını ayrıntıları ile değerlendirirsek, işgörenin işine karşı isteksizlik duyması ile kariyerinde ve iş yaşamında değişikliklerden üzüntü duyarak işinin gereklerini yapamamasıdır. Bu durumda işgörenin örgütteki bağlılığında azalma yaşadığı söylenebilir.

2.5. İşgören Yabancılaşma Özellikleri

İşgörenlerin yabancılaşmasına neden olan unsurlar iki başlık altında toplanmıştır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Yaygın görülen sınıflandırma biçimi aşağıdaki gibidir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008):

- Psikolojik sebepler; işte uzmanlaşma sonucu işbölümü, medya (kitle iletişim araçları), çalışma şartları, inançlar, tutumlar ve değerlerdir.
- Sosyal sebepler; sosyo-kültürel yapı, ekonomik yapı ve sanayileşme ve teknolojik nedenler.

2.5.1. Psikolojik Nedenler

Organizasyonda işgörenlerin yabancılaşmasına etki eden psikolojik nedenler işbölümü ve sosyal nedenler olarak sıralanmaktadır.

2.5.1.1. İşbölümü

Bir örgütte işgörenlerin her birinin işlevi farklıdır. İşgücü tarafından yapılacak çalışmalar en küçük detaya göre belirlenmektedir. İleri teknolojilerin kullanıldığı işletmelerde işbölümü en üst seviyede olmaktadır ve bu durum işgörenin üretim süreci işlevine daha az katılmasına neden olmaktadır (Shepard, 1973).

İşbölümü el sanatları ve ticaretin gelişmesinde önemli bir faktör olmakla birlikte zenginliğin de kaynağı olarak görülmektedir. Bu olumlu sonucun aksine, görevde uzmanlaşma faydasız hale gelen bireyin yetenekleri, göz ardı edilerek zamanla zayıflamasına neden olmaktadır (Esin, 1982).

Shepard (1973)'a göre, fazla iş bölümünün sonucunda, işgörenler yaptıkları işi neden yaptıklarını bilmemektedirler. Bununla beraber işgören örgüt için yaptıklarının ne ifade ettiğini belirleyememekte ve yaptığı işe bir anlam verememektedir. Amaçsız ve monoton bir iş yapan kişi için çalışma hayatı tüm anlamını kaybedebilir.

İş bölümünün yabancılaşan etkilerini ortadan kaldırmak için, bireyin kendi becerilerini ve bilgilerini kullanarak sosyal gelişime aktif olarak katılması gerekmektedir (Tolan, 1980). Alanyazında tek tip bir iş yaşamının yabancılaşmaya neden olmayacağı öne sürülürken Tolan ise iş yaşamında önemli olan işgörenin organizasyonda söz sahibi olması ve sosyal yapıyı değiştirmeyi amaçlayan tüm faaliyetlere katılmasının önemli olduğunu ifade etmektedir.

2.5.1.2. Kitle İletişim Araçları

Teknolojiyle birlikte kitle iletişim araçları da gelişme göstermektedir. Kitle iletişim araçlarının birey ve toplum açısından olumlu etkilerinin yanında olumsuz etkilerde barındırdığı düşünülmektedir. Bireyler endüstriyel gelişmelerle beraber iş ve sosyal yaşamında internet kullanarak çevresiyle olan iletişim ve etkileşimlerini kitle iletişim araçlarıyla gerçekleştirmektedirler. Kişiler arası sosyal ilişkiler ve iş ilişkileri gerçek olmayan bir ortamda olmaktadır.

Kitle iletişiminde kullanılan araçlarında çok zaman geçirilmesi ve kötüye kullanılması bireyin toplumla olan bağlarını zayıflatmasına, bireyi zamanla yalnızlaştırmaya ve sonucunda bireyin yabancılaşmasına yol açacaktır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Bu alanda yapılan çalışmalar, bireysel iletişim eksikliğini gidermek için yalnız hisseden bireyin kitle iletişim araçlarını kullandığı görülmüştür. Böylece birey, televizyonda ya da bilgisayarda daha fazla zaman harcayarak yaşamındaki eksiklikten duyduğu memnuniyeti gidermektedir. Bu araçlar, bireyin memnuniyet duygusunu kısmen tatmin ediyor gibi algılanmaktadır. Bu durumun sonucunda, bireyin iş ve sosyal yaşamında çevresiyle olan bağların kopmasına ve birebir iletişimde eksiklik yaşamalarına neden olabilmektedir.

2.5.1.3. İnançlar, Tutumlar ve Değerler

Deneysel çalışmaların çoğu, değerlerin kurumsal ve bireysel başarıya etki ettiğini göstermektedir. Örneğin, işletme gereksinimlerinin ve kurumsal değerlerin doğru anlaşılması, bireylerin işlerine uyumu, işlerinden memnuniyet düzeylerini, örgütsel katılımları ve birliğini artırmaktadır. İstenilen çalışma davranışlarını ortak değerler üzerinden sağlamak için zihinsel ilişkiler kurulur ve geliştirilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Örgüt kültüründe yaratılan değerlerin çoğu zaman bireysel değerlerle uyumadığı durumlar olabilmektedir. İşgörenlerle yönetim arasında bazı konularda inanç ve tutumlardaki çeşitlilikten dolayı örgüt içerisinde değer çatışmalarına neden olabilmektedir. Bu durumun sonuçları örgüt içi çatışma ortamına sebep olmaktadır (Silah, 2005).

2.5.2. Sosyal Nedenler

Yabancılaşmaya sebep olan sosyal nedenler (sosyo- kültürel yapı, ekonomik yapı, sanayileşme ve teknolojik nedenler) hakkında bilgi verilmiştir. Sanayileşme ve teknolojik neden içerisinde endüstri 4.0, toplum 5.0 ve dijital toplumlarda kuşaklar konuları da anlatılmıştır.

2.5.2.1. Toplumsal ve Kültürel Yapı

İşgören yabancılaşması yalnızca işgörenin çalıştığı kurumdaki bürokratik yapıdan kaynaklanmaz (Aybar, 1995). Bürokratik yapının yanında bireyi ezici bir organizasyonel yapılanma söz konusudur. Yabancı şirketler, devlet, ordu ve bazı güç merkezleri de bireylerde olumsuz etkiler yaratabilir. Bireyin kendini düşünerek attığı adımlar da dahil olmak üzere çoğu dışsal olabilmektedir. Birey bu şekilde etkin güçlere karşı çaresiz hissedebilmektedir.

Bireyin içinde olduğu toplumun kültürel değer yapısı bireyi etkilemektedir. Bireyin yabancılaştırıldığı toplumdaki bireylerle etkileşimi kaçınılmaz olduğundan birey daha fazla yabancılaştırılabilir. Bu şekilde yabancılaştırıcı sosyo-kültürel yapı bireyin özüne uygun olan davranış biçimini geliştirmesini önleyecektir. Birey, böyle bir yapıda toplum tarafından izole edilecek ve toplumdan ayrılacaktır. Bunun aksine birey, toplumun yapısına uyum sağlamak için davranışlarını topluma uyarladığı zaman toplum tarafından kabul edilmesine rağmen kendi doğasından uzaklaşması kaçınılmaz olacaktır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

2.5.2.2. Ekonomik Yapı

Yabancılaşma ve teknoloji arasındaki ilişki iki farklı açıdan ele alınmıştır (Pappenheim, 2002). Bunlar ;

- Teknoloji; yenilik, değişim ve gelişim demektir ve bireyin hayatını kolaylaştırıcı etkide bulunur.
- Teknoloji insani değerleri öldürmektedir. Bu görüşün savunucuları, insan akli ile teknoloji arasında bir çelişki olduğuna ve doldurulamayacak bir boşluk olduğuna inanmaktadır. Sonuç olarak, insanlar teknolojinin kazandığı bir gelişmenin kurbanıdır.

İşletmede iç ve dış çeşitli nedenlerden dolayı ekonomik değişiklikler, işletmelerin yapılarını ve yöneticilerin işgörenlere karşı tutumlarını etkilemektedir. Özellikle, ülkedeki baskın iktisadi yapının organizasyonlarda etkileri dikkat çekmektedir. Bu durumda önemli olan iktisadi yapının doğru kullanılması, işgörenin becerilerini biçimlendirmesi gerekmektedir (Esin, 1982).

2.5.2.3. Sanayileşme ve Teknolojik Nedenler

Sanayi devrimlerinin (1.0, 2.0, 3.0 ve 4.0) geçiş süreçleri toplum ve birey bağlamında olumlu ve olumsuz sonuçları doğurmaktadır. Bu bölümde sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin bireyi yabancılaştıran nedenlere değinilmiştir. Tutar (2010) bu nedenleri üçe ayırmıştır. Bunlar:

- İş bölümü ve işgörenin hayatını devam ettirebilmesi için zorunlu olarak çalışması,
- İşgören sayısının artması sonucu yönetsel ve örgütsel sorunların doğması,
- Emek ile yapılan üretimin artık makinelerle yapılmasıdır.

Makineleşmeyle birlikte seri üretime geçilmesi işgörenin iş görme hızını belirlemektedir (Soysal, 1997). Bunun sonucunda işgören teknoloji tarafından yönlendirilen bir konuma girmekte dolayısıyla yaptığı işte özerkliği ve yetkinliği olmadığından yabancılaşmaktadır. Bu durumda yabancılaşma sanayileşmeyle oluşturulan yeni sanayi yaşamının sonuçlarından oluşmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz 2005).

Bütün bunlardan hareketle değişen düzen ve gelişen teknoloji içerisinde birey, iş ve sosyal yaşamında özünü koruması gerekmektedir. Bu bağlamda endüstri 4.0 ve toplum 5.0 kavramları değerlendirilip bireyin teknolojiyi kullanma durumuna göre dijital toplumlarda kuşaklar konuları incelenmiştir.

2.5.2.3.1. Endüstri 4.0

Yeni bilgi teknolojilerinde ki atılım 4. Endüstri devrimi eşiğinde duracak dünya 'Endüstri 4.0' olarak adlandırılmaktadır (Skobelev ve Borovik, 2017). Endüstri 4.0 kavramlarının uygulanması sırasında teknik ürünlerin tasarım ve üretim teknolojileri kardinal olarak değişme yaşamıştır. Bilgisayarların kontrolü işletmeler ve her şeyden önce yöntem ve araçlarla ilgili fabrika ve fabrikaların endüstriyel otomasyona geçişi, sensör kullanımı ve teknolojik işlemlerin otomasyonu, verilerin

entegrasyonu ve görselleştirilmesi, kullanıcılar tarafından verilen kararları da değiştirmektedir.

Endüstri 4.0 terimi ilk kez 2011 yılında iş dünyası, politik ve bilimsel bir topluluk olan bir grup Almanya temsilcisi tarafından halka açık olarak tanıtılıp sektörün rekabet edilebilirliği, siber fiziksel sistemlerin güçlendirilmiş entegrasyonu olarak tanımlanmıştır (Kagermann ve ark. 2011). Bununla beraber Davies (2015) ve Kagermann (2015) endüstri 4.0'ı bir grup teknolojik gelişmeyi sağlayan iş ortamının sayısallaştırılması için bir dizi teknolojik ilerleme olarak tanımlanmaktadır.

McKinsey (2019) endüstri 4.0 için dijitalleşme; veri hacimlerinde, hesaplama gücünde ve bağlantılarda artış yaşanması bununla beraber analitik ve iş zekası yetenekleri, yeni formlar, dokunmatik arayüzler, arttırılmış gerçeklik sistemleri, dijital aktarımdaki gelişmeler, gelişmiş robotik ve 3-D baskı sistemlerinin fiziksel dünyaya talimatlarda bulunarak insan-makine etkileşimini arttırılacağı ön görülmüştür.

Endüstri 4.0'ın gelişimi genellikle dört ana bileşenle tanımlanmaktadır.

Bunlar:

- CPS (Siber fiziksel sistemler)
- IoT (Şeylerin interneti)
- İnternet hizmetleri,
- Akıllı fabrikalardır.

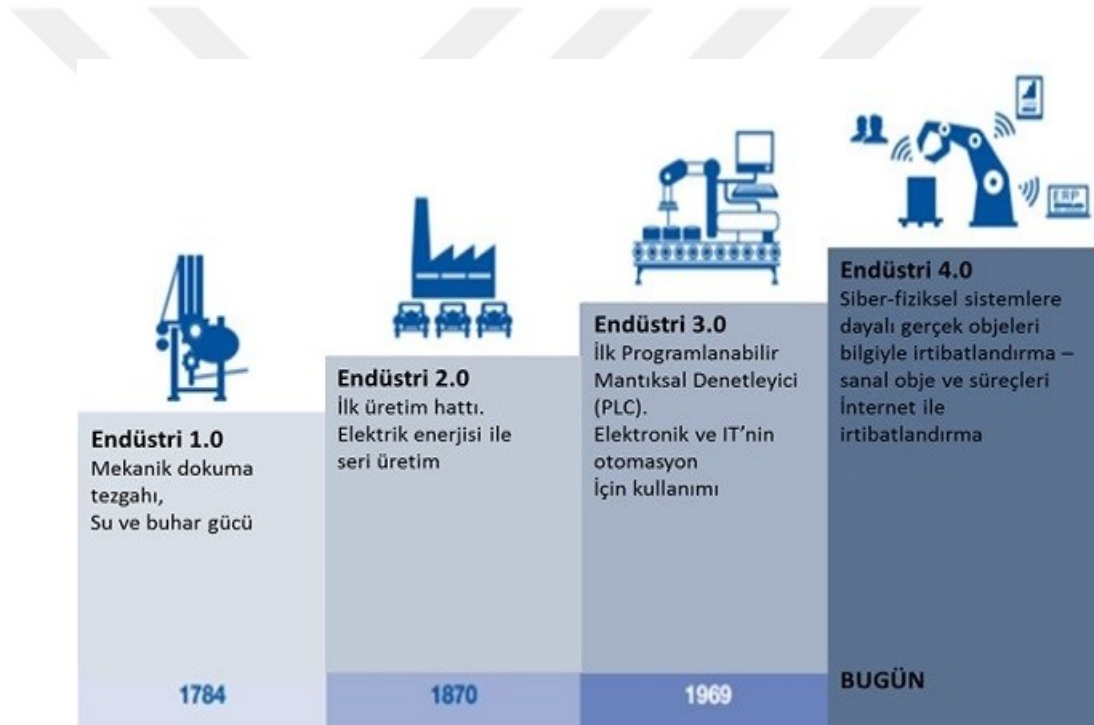
Bu dört bileşene ek olarak altı büyük teknoloji (Endüstriyel Nesnelerin İnterneti (IIoT) CPS, 3D-baskı üretimi, BigData, yapay zeka (AI) işbirlikçi robotlar (CoBot) ve sanal gerçeklik) Endüstri 4.0'ın gelişimini etkilemektedir (Hermann ve ark., 2015).

Tüm bunlar endüstri 4.0'ın teknik yönleri etrafında yoğunlaşmaktadır. Bu ideolojinin ötesinde yatan insan (zihinsel, yaratıcı, irade ve yetenekleriyle) önem taşımaktadır. Endüstri 4.0'la beraber iş gücü piyasası, insan kaynakları, yeni iş alanları değişme yaşamıştır (Gehrke ve ark., 2015). İnsanı monotonlaştıran ve insan için ergonomik olmayan iş yükünü modern makineler ve robotlar insanın üzerinden alarak insanı daha nitelikli ve değer yaratan işleri yapmak için özgür bırakacaktır. Bu noktada insan 5.0 kavramı önerilmektedir.

İnsan 5.0 kavramından önce geçmiş ve günümüz üretim yeniliğine değinilmiştir. Birinci sanayi devrimiyle teknolojide dönüşüm yaşanmıştır. Bu

dönüşümün etkisi insanlar üzerinde olumlu sonuçlar doğurmuştur. Bu etki insanın artık daha uzun, daha sağlıklı, daha üretken ve daha değerli hayat yaşamasını sağlamıştır. Bu süre zarfında üretim anahtarlarından ilerleyen teknoloji itici güç boyutuyla toplumu ve çevremizi değiştirip dünyayı şekillendirmiştir. Bugün dördüncü sanayi devrimi eşliğinde, endüstrinin toplumu ve toplum içindeki insanı önemli ölçüde değiştirmesi beklenmektedir.

Tüm endüstri devrimleri Şekil 1.'de kronolojik sıraya göre tanımlanmıştır. Birinci sanayi devrimi 18. yy başlarında imalat mekanizasyonu ile başlamıştır. Teşvik ettiği temel değişim sanayileşmede güç kaynaklarında yaşanan kaymadır. Buna örnek olarak, kömürle çalışan buhar makinesi daha hızlı ve daha verimli olmak için mekanik enerji depolama fabrikaları üretebilir.



Şekil 1. Endüstri Dönemleri

Kaynak : www.bilgeteknoloji.net

Endüstride 1.0'da yaşanan temel kayma, iş için gereken bilgi ve becerinin yeni işgören sınıfı tarafından artan kişi sayısı ile beraber yapılan işte uzmanlaşma ortaya çıkmıştır (Stearns, 2012). Daha yüksek verimlilik, artan buhar gücü ve makine kullanımından sürdürülebilir ekonomik büyüme ve fırsatlara yol açmıştır. İstihdam artmış bununla birlikte sosyal ve kültürel yaşam yönleri değişmiştir. İkinci sanayi devrimi sırasında teknoloji çelik ve demir üretiminde kalitenin yanı sıra ampulün icadı ve emeğin bölünmesi üretimi bir kez daha değiştirmiştir. Buna ek olarak

ulaştırma teknolojilerinin gelişmesi, ürünlerin daha iyi taşınması, kitle tüketiminin başlaması, elektrik enerjisi ile birleştirildiğinde seri üretime başlanılmıştır (Chandler, 1990). İkinci sanayi devrimi ile bilimsel yönetimin gelişimi sırasıyla Taylorizm ve Fordizm olarak bilinen üretim süreçleridir (Taylor, 1911). Buna ek olarak Lisciandra (2008) üretim hattının toplumu etkileyip çevreyi değiştirdiğini ifade etmiştir.

İmalatın gelişmesinden bir sonraki büyük adım öncü mikrokontrolörlerin gelişimi ve fabrikaların dijitalleşmesi olmuştur. Üçüncü endüstri devrimi yirminci yüzyılın ortasında başlayan otomasyon ve mikro elektronik teknolojisi üretime dahil edilmesiyle başlamıştır. Endüstriyel robotlar (Nof, 1999) dijitalleşme ve bilgisayar teknolojisi üretim otomasyonuna öncülük etmiştir.

Endüstri 4.0, bilgisayarlar insan müdahalesi olmadan kararlar almak için birbirleriyle iletişim kurdukları dahası nesnelere interneti ve sistemlerin internetinin birleştiği, yapay zekanın ilerlediği, daha fazla veriye erişildikçe daha akıllı makinelerin üretileceği bir dönemdir (Marr, 2018). Buradan hareketle dördüncü endüstri devrimi üretimin ve yaşamın içerisinde, ekonomik faaliyetleri kapsayan geniş çaplı endüstriyel bir dönüşüm olarak ifade edilebilir. Tüm sektörlerin iş yapma biçimini yeni sisteme ve yeni yaşam biçimine dönüştürmesidir. Endüstri 4.0 ile günümüz teknolojileri (fiziksel, dijital ve biyolojik dünyanın yansıması nedeniyle) yıkıcı teknolojiler olarak değerlendirilebilir.

Günümüz internet of things (IoT) teknolojisi, çeşitli uygulamaları kullanarak gerçek zamanlı farklı etkinlikleri (siber fiziksel sistemlerde veri miktarı) izlemek ve tanımlamak için araçlar sunmaktadır. Ocak 2016'da Japon hükümeti Beşinci Bilim ve Teknoloji Temel Planında yeni Toplum 5.0 (süper akıllı toplum) kavramını sunmuştur. Bu akıllı topluma, av toplumu (1.0), tarım toplumu (2.0), sanayi toplumu (3.0) ve bilgi toplumu (4.0) sonucunda ulaşılmıştır. Toplum 5.0, her şeyi IoT teknolojisine bağlayarak ve birbirlerine entegre olarak yaşam kalitesini arttırmayı hedeflemiştir (Kabine Ofisi, 2016).

Endüstri devrimlerinin geçiş aşamaları değerlendirildiğinde birey, iş bölümü, rekabet ve emeğin yerini makinelerin alması durumlarından kaynaklı yabancılaşma yaşamıştır. Bu durumun tersine Endüstri 4.0 mantığında teknoloji insan içindir değeri yatmaktadır. Diğer bir söylemle, teknolojinin gelişmesi insanların hayatını kolaylaştırmaktadır. Bireyin günlük monotonlaşan işlerini akıllı robotlara bırakması bireye iş ve sosyal yaşamında değer üretebilecek zamanı sunmaktadır. Bunun sonucunda yabancılaşan birey kendi özünü ve kişiliğini ortaya koyabilecektir. Bu

durumda Marx (2010)'ın işgörenin emeğe yabancılaşması olgusu tamamen yok olmasa da birey kendi kişiliği ile toplumda var olabileceği düşünülmektedir.

Yabancılaşma olumsuz etkileri barındıran bir durum olarak kabul edilse de gelişen teknolojiyle beraber değişen teknolojik toplum yabancılaşmayı zorunlu kılıp bunu yönetebilen ve değer üretebilen süper akıllı toplumu (Toplum 5.0) oluşturup olumlu etkileri barındıran bir kavram haline gelmektedir.

2.5.2.3.2. Toplum 5.0

Toplum 5.0, Japonya'ya özgü bir kavram olmakla beraber Birleşmiş Milletler Kalkınma Program'ının sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle aynı olmasından dolayı Japonya ile sınırlı tutulmamalıdır. Siber fiziksel sistemler temelinde, insan merkezli sosyal sistemleri yaşama entegre ederek ulusal problemleri (yaşlanan nüfus, çevre kirliliği, doğal afet gibi) çözeceği ifade edilmektedir (Sachsenmeier, 2016). Buradan hareketle toplum 5.0, ekonomik gelişmeleri sanal alan ve fiziksel alanda birleştirip sosyal sorunları çözüme kavuşturan insan merkezlidir (Kabine Ofisi, 2016).

Toplum 5.0, bireylerin toplum içerisinde tamamen kabul edilebilir bir hayat sürmelerini amaçlayan hedefler içermektedir. Bu hedefler, bireylere sorumluluklar yükleyen ve bireylerin farklı ihtiyaçlarını memleket, yaş, cinsiyet, lehçeye saygı göstererek endüstri 4.0'in etkilerini yönetebilmeyi barındırmaktadır. İnternet ve fiziksel alanın birleşimiyle kaliteli bilgi üretmek ve bu noktadan sonra zorlukları tespit edip sorunlara yeni cevaplar arayabilmektir (Önday, 2019). Bütün bunlardan hareketle toplum 5.0, insan ve insanın yaşam kalitesini arttırmak ve toplumun genel gelişimini yükseltmek hedeflenmektedir.

Toplum 5.0 makineden çok insanı temel unsur olarak almaktadır ve endüstri 4.0'dan daha üstün ve sürdürülebilir bir yapıyı barındırmaktadır. Bununla beraber toplum 5.0 akıllı robotların gelişmesi, akıllı nesnelerin birbirleriyle insansız iletişim halinde bulunması özünde insanın değerlerine, isteklerine hizmet etme amacı var olduğunu ifade etmektedir (Kabine ofisi, 2016). Buna karşın endüstri 4.0 iktisadi faydayı önemserken Toplum 5.0 endüstri 4.0'in insanlarda yarattığı olumsuz etkileri olumluya çevirmeyi hedeflemektedir. Endüstri 4.0'in toplum 5.0 ile birlikte ilerlemesi teknolojinin insanlığa hizmet için var olduğunun önemini ortaya koymaktadır.

Kabine ofisi, Kasım 2018 oturumunda toplum 5.0'ı ekonomik gelişimi ve sosyal problemleri çözmeyi dengeleyen süper akıllı bir toplum olarak tanımlamıştır. Buna ek olarak günümüzde ülkelerin büyük bir değişim dönemine girdiğini de ifade etmektedir. Bu değişim sürecinde toplum değişime (IoT, AI, big data ve CoBot) uyum göstermelidir. Değişime uyum gösteren toplum, değer üreten ve gelişime açık yapıda olacaktır. Bununla birlikte toplum 5.0 yeni değer yapısı oluşturmaktadır. Bu yeni değerler, bireylerin demografik farklılıklarını ortadan kaldırıp potansiyel ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla ihtiyaç olan ürün ve hizmeti sunabilen, olası problemleri çözüme kavuşturan, sosyal sistemleri optimize etmektedir (Kabine Ofisi, 2018).

Toplum 5.0 yeni değerlerle birlikte sosyal konuları ön plana çıkarmaktadır. Buna karşın endüstri devrimlerinin sonuçları değerlendirildiğinde öncelik verilen konular ekonomik ve örgütsel sistemler alanlarında olmuştur. Bireyin emek verdiği nesne ile aldığı mal ve hizmet arasında bir kopukluk oluşmuştur. Süper akıllı toplum bu kopukluğu dengelemektedir. Endüstri 4.0'ın bileşenleri (IoT, AI, Big data) toplum 5.0'da bireylerin yaşamına olumlu olarak yansımaktadır. Buna örnek olarak insanların günlük karmaşık görevlerini robotların üstlenmesi gösterilebilir.

2.5.2.3.3. Dijital Toplumda Kuşaklar

İnsan 5.0'da işgören kuşaklarını BB (baby boomer), X, Y ve Z şeklinde bölümlendirmekten ziyade teknolojiyi kullanma durumlarına göre bölümlendirmek gerekmektedir. Bu anlamda Prensky (2001)'nin dijital göçmen, dijital yerli ve Kakırman Yıldız (2012)'in dijital melez sınıflandırılması ele alınarak incelenmiştir.

Marc Prensky (2001) insanları teknolojik etkileşimlerine göre iki grupta sınıflamıştır. 1980 sonrası doğanları dijital yerli (çevrimiçi grup) 1980 öncesi doğanları dijital göçmen olarak ifade etmiştir. Prensky, bu sınıflandırmayı yaşa bağlı olarak bölümlendirmiştir. İki kavram arasında aşamalı bir geçişin olması gerekmektedir (Kakırman Yıldız, 2012). Bu düşünceden hareketle Kakırman Yıldız, 1970 öncesi doğanları 'dijital göçmen', 1970 ve 1999 arası doğanları 'dijital melez', 2000 ve sonrası doğanları 'dijital yerli' olarak sınıflandırmıştır. Teknolojinin olumlu/olumsuz durumlarını yönetebilmeyi süper akıllı toplumda insan 5.0 içerisinde dijital göçmen, melez, yerli kavramları bağlamında incelenmesi faydalı olacağı düşünülmektedir.

Dijital dünyaya doğmamış olarak adlandırılan, bilişim sistemlerini yetişkin yaşlarında kullanmaya başlayan ve kullanıcıların teknolojiye direnme ya da en azından onu kabul etmekte zorlanan Prensky (2001)'ye göre 1980, Kakırman Yıldız (2012)'a göre 1970 öncesi doğanlara dijital göçmen denilmektedir. Milenyum öncesi doğan ve teknolojiyle çok sonra tanışan kişiler dijital göçmen olarak tanımlanmaktadır. Teknoloji temelli öğrenme güçlüğü ve çeşitli adaptasyon problemleriyle karşılaşabilirler. Bununla birlikte teknoloji okuryazarlığı alt seviyelerde olan bireylerden oluşmaktadır (Prensky, 2001).

Kakırman Yıldız (2012)'a göre dijital göçmenler değişime çok sıcak bakmayan teknolojiyi kullanmaya direnen insanlardır. Dijital göçmenler araştırmalarında ilk olarak kütüphane sonrasında internet kaynaklarına bakmaktadır. Dijital yerliler 2000 yılı ve sonrası doğanlardan oluşmaktadır. Dijital dünyanın içinde ortama hazır olarak doğan, büyürken yaşadıkları teknolojiyi oldukça doğal kabul edip kullanan, teknolojisiz yaşayamayan kesimdir. İnternet nesli, oyun nesli, yeni nesil, siber çocuklar, çevrimiçi olarak da adlandırılırlar (Şahin, 2009). Dijital yerliler bilgiye hızlıca ulaşip düz yazı okumak yerine grafik, şekil üzerinden değerlendirmeyi, bir kitabı baştan sona okumak yerine bir yerden bir yere atlayarak okumayı, birçok işi aynı anda yapmayı, çalışmalarını oyunsal bir yöntemle yürütmeyi tercih etmektedirler (Tonta, 2009).

Dijital melezler, 1970 ve 1999 arası doğanlar grubudur. Biraz dijital göçmenlere biraz dijital yerlilere benzeyen, teknolojinin tüm getirilerini kullanmak isteyen yine de dijital yerliler kadar yararlanamayan, dijital göçmenler kadar teknolojiye soğuk olmayan, değişime hazır olan değişirken geleneksel alışkanlıklarını terk etmeyen kişilerdir (Kakırman Yıldız, 2012).

Dijital göçmenler, dijital melezler ve dijital yerliler teknolojiyle tanışma ve kullanım durumlarına göre yaşa bağlı olarak sınıflandırılmıştır (Kakırman Yıldız, 2012). Dijital göçmenler teknolojiyle sonradan tanıştıkları için teknolojiyi kabul edip kullanmaları dijital mezlere göre daha düşüktür. Bu iki kuşakta teknolojiyle birlikte hayatlarında somut bir değişim yaşanmıştır. Bu değişikliklere uyum sağlayamayanlar ile teknolojinin içinde doğan dijital yerliler yabancılaşması farklılık oluşturabileceği düşünülmektedir. Bu anlamda dijital göçmen, melez ve yerlilerin de yabancılaşması başka bir araştırma problemi oluşturmaktadır.

2.6. Örgütsel Bağlılık

Örgüt kavramının alanyazında farklı tanımları bulunmaktadır. Örgüt kavramı tanımı; işgörenin çabalarını, bilgilerini ve yeteneklerini diğer işgörenlerle birleştirerek, bireylerin kendi başlarına başaramayacakları hedeflere birlikte ulaşmalarını sağlayan işbölümü ve koordinasyon düzeni şeklinde yapılmıştır (Koçel, 2014). Bireyin kendi hayat felsefesine uygun olmasa bile örgüt içindeki fikirleri benimsemesi organizasyon yapılarında ve organizasyon ilişkilerinde ortaya çıkan durumlardır (Erdoğan, 2002). Tüm bunlardan hareketle, örgüt farklı düşünceye sahip bireyler tarafından oluşturulan ve ortak bir hedefi olan yapı olarak tanımlanabilir.

Organizasyon kavramı birçok tanımda farklı unsurlara dayandırılmaktadır. Buna örnek olarak organizasyon; insanlar, sistemler ve teknoloji gibi farklı unsurlarla açıklanmaktadır (Aydın ve Başkan, 2005). Toffler (1974)'e göre örgüt, bireyin amaçları, sorumlulukları, işteki rolleri ve gelecekteki beklentilerinin bütünüdür. Diğer bir tanım ise Weber (2006)'in ortak hedefler doğrultusunda belirlenmiş amaç ve hedefleri sistemli bir şekilde yerine getirmeleridir.

2.6.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı Ve Tanımı

Bağlılık, bir kişiye bir otoriteye veya düşünceye duyulan sevgi, sıcaklık ve sadakat anlamlarını taşımaktadır (Freedman ve ark., 2003). Örgütsel bağlılık ise örgüt ile bireyin uyumlu birlikteliğidir (Northcraft ve Neale, 1990).

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin işe karşı tutum ve davranışlarıyla ilgilidir. Örgütsel bağlılık, işgörenin sadakat, işle özdeşleşme ve işe uygunluğunu ölçmektedir. Bununla birlikte iş tatmini, isteklendirme ve performans seviyelerinin beklentileri aştığı zamanlarda örgütsel bağlılık yaşanmaktadır (Chen ve Chen, 2008). İşgörenin işi onaylaması ve o örgütü psikolojik olarak kabul etmesi ile örgütsel bağlılık başlamaktadır. Sonrasında organizasyonun amaç ve gereksinimleri hakkında bilgi edinilerek örgütsel bağlılık sürdürülmektedir.

Örgütsel bağlılık, işgörenin iş yaşamındaki ilişkilerine gönüllü olarak sadık olmasıdır. Bir başka deyişle, işgörenin örgütün amacını özümsemesi ve örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından önde tutarak örgüte bağlılığını gönüllü olarak devam ettirmesidir (Demirel ve ark., 2012). Örgütsel bağlılık yaşayan bireyler, dışsal faktörlerden etkilenmeden örgüte sadık kalmaktadırlar (Singh, 2006).

Örgütsel bağlılık durumları;

- Organizasyona ve organizasyonel hedeflere bağlı olmak,
- Gönüllü olarak organizasyonel amaç ve hedeflere bağlı kalmak,
- İşgören davranışlarında organizasyonun amaç ve hedeflerinden etkilenmekte,
- Uzun süre örgüte bağlı kalmak maddelerini içermektedir (Liou, 2008).

İşgören bağlamında örgütsel bağlılık işe katılma gücü olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık üç yönüyle tanımlanır. Bunlar (Eisenberg, Monge ve Miller, 1987):

- Organizasyonun değerlerine inanma ve kabul etme,
- Organizasyon için anlamlı emek gösterme,
- Organizasyondaki üyeliğini devam ettirmeye aşırı istekli olmadır.

2.6.2. Örgütsel Bağlılık Teorileri

Örgütsel bağlılığın birçok tanımında, taahhüdün bir tutum ya da davranış olduğuna inanmak yaygındır. Örgütsel bağlılığın davranışsal olarak analiz edilmesinin sebebi sosyal psikologlar ile örgütsel davranışçıların konuya farklı yönlerden yaklaşmalarıdır. Örgütsel davranışçılar tutumlara odaklanırken sosyal psikologlar davranışsal angajmana odaklanmışlardır (Meyer ve ark., 2001).

2.6.2.1. Mowday'in Yaklaşımı

Mowday örgütsel bağlılığı duygusal ve davranışsal bağlılık olarak bölümlendirmiştir.

2.6.2.1.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, işgöreni organizasyonla birleştiren ve iş ortamında meydana gelen duygusal bir durumdur. Başka bir deyişle, duygusal bağlılık, işgörenin organizasyona entegrasyonu ve katılımı olarak ifade edilebilir.

Genel olarak, duygusal bağlılık bireyin organizasyona entegrasyon ve katılımının gücü olarak tanımlanmaktadır. Bu durum üç unsuru barındırmaktadır (Dolu, 2011):

- Organizasyonun amaç ve değerlerine duyulan inanç ve kabullenme,

- Organizasyon için daha fazla emek vermek ve bunu gönüllü yapmak,
- Organizasyonda sürekli kalma isteği.

Bir çalışanın organizasyonla olan ilişkisine bakışı, davranışına veya belirli davranışlara maruz kalmasına neden olacaktır. Tutum, genellikle kuruluşu tanımlama ve katılma gücü olarak algılanır. Örgütle özdeşleştirme, örgütün hedeflerini ve değerlerini zamanla uyumlaştırma ve bütünleştirme sürecidir. Birey, kuruluşun amaçları ve değerleriyle kendi amaç ve değerlerine karşılık geldiğini kabul etmektedir. Kısacası, adapte olurlar ve organizasyonla özdeşleşmeye başlarlar (Dolu, 2011).

2.6.2.1.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık sosyo-psikolojik bir bağlamda ele alınmaktadır. İşgörenlerin tecrübeleri ve organizasyondaki uyumlarına bağlı olarak örgütlerine bağlanma süreci bu taahhüt ile tanımlanmaktadır (Mottaz, 1981). Belirli bir kuruluştaki uzun vadeli çalışanların sorunu ve bununla nasıl başa çıktıkları davranışsal bağlılıkla ilgilidir. l (2006) kurumun kendisinden çok belirli bir faaliyetle bağlantılı olma durumu davranışsal bağlılıkla bağlantılıdır.

İşgörenin davranışları belirli koşullar sebebiyle devam etmekte ve çalışanı psikolojik olarak organizasyona bağımlı kılmaktadır. İşgörenin dahil olduğu bu psikolojik durum, kuruluşuna olan bağlılığını bir geribildirim etkisi yaratarak güçlendirir.

Davranışsal bağlılık, işgörenlerin davranışlarına yönelik olarak organizasyonun davranışından daha fazla geliştiği söylenebilmektedir. Örneğin, bir işgören hareket ettikten sonra, çeşitli faktörler sebebiyle davranmayı sürdürür ve bir süre sonra davranışına bağlı hale gelmektedir. Zamanla, davranışını tekrarlamak riskini artıran uygun davranışlar geliştirir veya bu davranışı haklı çıkarır (Meyer ve ark., 2001).

2.6.2.2. Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni (1966) rgtsel bağlılık ile ilgili bölümlendirme araştırmalarını yapan ilk kişidir. Bağlılık kavramını Etzioni üç ana başlıkta değerlendirmiştir.

- Ahlaki Bağlılık: Organizasyonun amaçları, değerlerin ve normların içselleştirilmesine ve yetki ile tanımlanmasına dayanır. Bireyler toplum

için faydalı hedefler koyduğunda örgütlerine daha fazla bağlanma yaşarlar.

- **Çıkarıcı Bağlılık:** Kurum ve üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisine dayanır. Üyeler, katkıları karşılığında elde edecekleri ödüller için kuruluşa sadık kalırlar.
- **Yabancılaştırıcı Bağlılık:** Bireysel davranış sınırlı olduğunda ortaya çıkmaktadır. Organizasyona karşı olumsuz yönelimi ifade eden bir durumdur. Bu durumda, birey kuruluşa psikolojik bağlılık göstermez ancak üyeliğini sürdürmek zorundadır.

2.6.2.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı birey ile örgüt arasındaki psikolojik bağlantı şeklinde tanımlamaktadır. Bu yaklaşımda kimlik, kişi ile kurum arasındaki psikolojik bağı geliştiren önemli bir unsurdur. Kuruluşun hedef ve değerlerini benimseyerek kuruluşla özdeşleşmektedir. Bununla birlikte örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütlerine duydukları psikolojik bağlantı şeklinde ifade ederek O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı üç grupta sınıflamıştır. Bunlar;

- **Uyum Bağlılığı:** Taahhüt, paylaşılan değerlerden çok işgörenin maddi ödülleri elde etmek için doğmaktadır. Bu taahhütte, ödül cazibesi ve ceza yaptırımı mevcuttur.
- **Özdeşleşme Bağlılığı:** Taahhüt, başkalarıyla tatmin edici bir ilişki kurarak veya sürdürerek gerçekleşir. Bu şekilde işgören bir yere bağlı olma, üye olma durumundan mutlu olmaktadır.
- **İçselleştirme Bağlılığı:** Birey ve örgüt değerlerinin uyumuna dayanmaktadır. Birey ve örgüt değerlerinin uyumu tutum ve davranışlarla gerçekleştirilirse organizasyondaki diğer işgörenlerin de uyum sağlamasıdır.

2.6.2.4. Katz ve Kahn'ın Yaklaşımı

Katz ve Kahn (1977) çalışanların rollerinin taleplerini yerine getirmelerine yol açan, kuruluşa olan bağlılıklarına dayanan farklı ödüllerin örgütsel bağlılığa dayandığına inanmaktadır. Sistemdeki çalışan eylemleri, iç ödüller ve dış ödüller kombinasyonundan kaynaklanmaktadır. İç ödüller anlatı devresini ve dış ödüller

araçsal devreyi tanımlamaktadır. Anlatı devreleri ile araçsal devreler arasındaki ayırım, çalışanların sisteme olan resmi bağlılıklarının kalitesini göstermektedir. Anlatı devreleri, dahili olarak ödüllendirildikleri sisteme dahil edilmektedir.

2.6.2.5. Wiener'in Yaklaşımı

Bu yaklaşımda, Wiener (1982) enstrümantal bağlılık ile örgütsel bağlılık, yani normatif-ahlaki bağlılık arasında ayırım yapmaktadır. Wiener, enstrümantal bağlılığı; çıkarıcı, faydacı ve hesapçı olarak açıklamıştır. Örgütsel bağlılık, değere ya da ahlaka dayalı motivasyondan kaynaklanmaktadır (Bayram, 2005). Örgütsel bağlılık oluşturan inançlar, bireyin içsel baskılar yaratarak örgütsel amaç ve çıkarlarına ulaşmak için hareket etmesini sağlar. Bu durumda, kişiye yönelik motive edici eylemler kişiye yönelikken, örgütsel bağlılık faaliyetlerinin örgütsel eğilimleri mevcuttur (Balay, 2000).

2.6.2.6. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılık kavramını çalışanlar ile kuruluş arasında olan bağı psikolojik bir etkileşim olarak ifade etmektedir. Bu durumu işgörenin davranışları ile açıklamaktadır. Bir bireyi organizasyonda tutmak, bağlılığın işaretidir (Meyer ve ark., 2004).

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığa duygusal ve devam bağlılığı kavramlarını 1984 yılında yaptıkları çalışma ile getirilmesini önermişlerdir. 1990 yılındaki çalışmalarında normatif bağlılığı üçüncü boyut olarak eklemişlerdir.

2.6.2.6.1. Duygusal Bağlılık

Balay (2000) duygusal bağlılığı çalışma ortamına olan duygusal tepkiyle ilgili olduğunu, işe ve mesleğe olan bağlılığın bireyin kendi isteği olarak tanımlamaktadır. İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı, kimliği ve kuruma entegrasyonu anlamına gelmektedir. Örgütte işgörenler içerisinde güçlü duygusal bağlılığa sahip olanlar kuruluşa sürekliliğini devam ettirmek isterler buna ihtiyaç duymalarından ziyade istedikleri için yaparlar (Meyer ve Allen, 1991).

İşgörenlerin duygusal bağlılığı sağlayabilmesi için organizasyonda bazı faktörlerin bulunmasıyla ilişkilidir. Bu alandaki araştırmaların çoğunda duygusal örgütsel bağlılığa etki eden faktörler mevcuttur. Bunlar;

- İşin Cazibesi: Organizasyonun işgörene genel olarak heyecan uyandırıcı işlerin verilmesi,
- Rol Açıklığı: Organizasyonun işgörene açık ve net olması,
- Amaç Açıklığı: İşgörenin, işteki sorumluluklarını hangi amaçla yaptığını bilmesi,
- Amaç Güçlüğü: İşgörenden işteki sorumluluklarını yapmasını ayrıca belirtilmesi,
- Önerilere Açıklık: İşgörenlerin fikirleri üst yönetimce değerlendirmeye alınması,
- İşgörenler Arasında Uyum: İşgörenlerin birbirleriyle samimi ilişkiler kurması,
- Örgütsel Güvenirlik: İşgörenin organizasyonun verdiği sözlere kalben inanması,
- Eşitlik: İşgörenlerin hepsi eşit hak ettiğini benimsemeleri,
- Bireye Önem: İşgörenin yaptığı işte organizasyonun amaçlarına katkıda bulunup değer yarattığını bilmesi,
- Geri Besleme: Organizasyonun işgörenlere performans ve verimlilikleri ile ilgili düzenli geri bildirim verilmesi,
- Katılım: İşgörenin yaptığı işte performans standartları ile ilgili alınan kararlar katılmasını sağlamaktır (Allen ve Meyer, 1991).

2.6.2.6.2. Devam Bağlılığı

Meyer ve Allen (1997) işgörenlerin organizasyondan ayrılmasının maliyetini ve olumsuzluğunu göz önünde bulundurarak devam bağlılığını işgörenlerin katılımını bir zorunluluk olarak görmektedirler. Devam bağlılığını, işgörenlerin organizasyonundaki yatırımları sonucunda gelişen bir bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Devam bağlılığı işgörenin statü ve para gibi kazançlarını organizasyondan ayrılmalarıyla kaybedecekleri düşüncesiyle oluşturulan bağlılıktır (Obeng ve Ugboro, 2003).

2.6.2.6.3. Normatif Bağlılık

Kuralcı veya normatif olarak da adlandırılan bu bağlılık boyutu, işgörenin organizasyonda kalma zorunluluğu duygusunu ifade etmektedir. Meyer ve Allen (1997) normatif bağlılığı olan işgörenin organizasyonda kalmaya içsel olarak ihtiyacı olduğunu belirtmektedirler. İşgörenin organizasyona bağlılıkları bireysel çıkarları için bu şekilde hareket etmelerinin istenmesinden kaynaklanmamaktadır. Bununla birlikte bu duygu, işgörenin davranışlarının doğru ve ahlaki olduğuna inandıkları için belirli davranışsal eylemlerde bulunmalarına yardımcı olmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007).

Normatif bağlılık, işgörenin organizasyonuna olan sorumluluklarından doğan inancını belirtmektedir (Çırpan, 1999). Bu inanca sahip işgörenler sosyalleşme çabaları ya da bireysel durumlarından dolayı organizasyonun kendi bağlılıklarını hak ettiği düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

2.6.2.7. Argyris'in Yaklaşımı

Argyris (1998) bağlılığı ve örgütsel bağlılığı diğer araştırmacılara göre başka bir bakış açısıyla değerlendirdiği görülmektedir. Argyris bağlılık kavramını bireylerin; ekonomi, finansal yönetim, enformasyon teknolojisi ve strateji gibi alanlardaki düşüncelerinin özünü oluşturan bir durum olarak ifade etmektedir.

Argyris, kişideki bireysel enerjinin ortaya çıkması ve kişinin bunu düşünsel olarak gerçekleştirdiği bir olgu olarak tanımlamaktadır. Birey, bağlılık yaşamazsa girişimde bulunamayacak ve yeni düşünceler üretemeyecektir.

2.6.3. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bireysel ve örgütsel değişkenlerle örgütsel bağlılık belirlenmektedir. İşgörenin organizasyona bağlılığına etki eden faktörleri yöneticiler tarafından bilinmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, uzun vadeli iş güvenliği, kararlara katılım imkanları, iş sorumluluğu ve olumlu organizasyonel iklim işgörenin kuruma olan bağlılığına etki etmektedir (Özsoy, 2004). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler bireysel ve iş ve işle ilgili faktörler olarak iki başlıkta incelenmiştir.

2.6.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel özellik, işgörenin işe başladığı andan itibaren getirdiği potansiyel katkıdır (Gürkan, 2006). İşe ilk başladığında bağlılık sergileyen işgören çoğunlukla organizasyonda devamlılığını sürdüreceklerdir. İlk günden yüksek bağlılığa sahip olanlar çoğunlukla organizasyona daha çok fayda sağlama eğilimde olacaklardır. Bu durumda birey kariyerinin başında yüksek bağlılık gösterirse işine daha fazla emek verecektir (Northcraft ve Neale, 1990). Bireysel etkenler;

- Sosyodemografik,
- İşgörenin sosyal ve iş hayatıyla etkili faktörler olarak değerlendirilir.

Alanyazında örgüte bağlılığın sosyodemografik değişkenlere göre farklılaştığı görülmektedir. Demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunmaktadır (Balay, 2000).

2.6.3.2. İş ve İşle İlgili Faktörler

İş ve işle ilgili faktörler, işgörenin; iş yükü, çalıştığı departman, hizmet verdiği kişi sayısı, kaç yönetici değiştirdiği, çalışma arkadaşlarıyla rekabet ortamında bulunması, işin kapsamı, çalıştığı kurumdaki pozisyonu ve işin içeriği gibi faktörlerden oluşmaktadır. Bu faktörlerle ek olarak işgörenin yönetime katılımı, maddi ödül sistemi, işgörenin kaldıramayacağı iş yükü, yetki ve özerklik sistemi de yer almaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

İş ve işle ilgili faktörler içerisinde işin içeriği örgütsel bağlılık seviyesini etkilediği için önem arz etmektedir. İşin zorluğu artarsa işgörenin karşılaştığı zorluk artar ve bu işgörenin işe olan bağlılık düzeyini etkilemektedir (Gürkan, 2006).

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

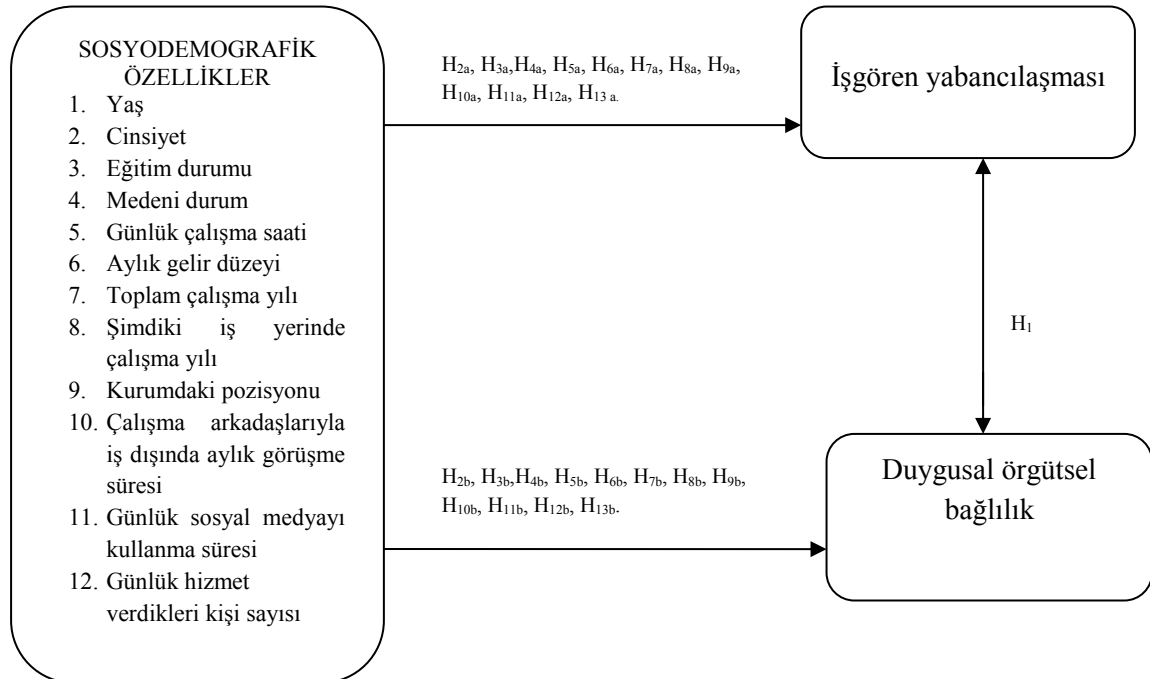
Araştırmanın bu bölümü araştırmanın amacı, modeli, evren ve örneklem seçimi, verilerin çözümlenmesi aşamasında kullanılan istatistiksel yöntemler ve araştırmanın yapılışı hakkında bilgilerden oluşmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, işgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte işgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılığın sosyodemografik özellikler açısından incelenmesi de amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada işgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelenmesi bakımından ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Karasar (2005) iki ve daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığının ya da derecesinin belirlenmesini ilişkisel tarama modeli olarak tanımlamıştır.



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Adana ilindeki sosyal güvenlik kurumu çalışanlarından oluşmaktadır. SGK Personel Müdürlüğünden alınan veriye göre Adana ilinde 2019 yılı itibariyle 636 beyaz yakalı çalışan bulunmaktadır. Sekeran, belirli evrenler için kabul edilebilir örnek büyüklükleri tablosunda evren büyüklüğü (N) 700 ise gerekli örnek büyüklüğü (S) 260 olarak kabul edilmiştir (Akt. Altunışık vd., 2010).

$N=700, S=260$ (Yaklaşık olarak % 33'ü alınmış).

Bu bilgi ışığında örneklem büyüklüğü;

$N=636$ (anket cevaplarında oluşabilecek hata payını göz önünde bulundurarak % 54'ü alınmıştır) $S=345$ olarak alınmıştır.

3.4. Araştırmanın Yapılışı (Prosedür)

Araştırmanın yapılacağı kurumlarla görüşülüp gerekli izinler alındıktan sonra araştırmanın modeli ve örnekleme belirlenmiştir. Toplamda üç bölümden oluşan anket içerisinde 12 ifade sosyodemografik olmak üzere toplamda 38 ifadeden oluşan bir anket formu oluşturulmuştur. Araştırmada kullanılan işgören yabancılaşması ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapan Güğərçin ve Aksay (2017)'den sözlü olarak; duygusal örgütsel bağlılık ölçeği için de Wasti (2000)'den e-mail yoluyla izin alınmıştır. Araştırmanın analizi aşamasında çalışmanın örneklemini oluşturan kurumlarda beyaz yakalı olarak çalışan 345 işgören verileri kullanılmıştır. Bu verilerden 13 tanesi boş bırakılan maddeler olduğundan analize dahil edilmemiş 332 anket formu analize dahil edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 21.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak 12 tane sosyodemografik ifadelerden oluşan kişisel bilgi formu, işgören yabancılaşma düzeyini belirlemek için Dean (1961) tarafından geliştirilen 20 ifadeli Yabancılaşma Ölçeği ve duygusal örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen 6 ifadeli Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

3.5.1. Kişisel Bilgi Formu

Anket formunda sosyodemografik özellikleri belirlemek üzere yaş, cinsiyet, medeni durum, aylık gelir düzeyi, günlük çalışma saati, eğitim durumu, toplam çalışılan yılı, şimdiki iş yerinde çalışılan yılı, çalıştığı pozisyon, çalışma arkadaşlarıyla iş dışında geçirilen zaman, günlük sosyal medyayı kullanma süresi ve günlük hizmet verdiğiniz kişi sayısı olmak üzere toplamda 12 adet ifade yer almaktadır.

3.5.2. Yabancılaşma Ölçeği

Dean (1961) tarafından geliştirilen Yabancılaşma Ölçeği Güğərçin ve Aksay (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekte, 1,2,3,4 ve 6. maddeler ters kodlu ifadelerdir. Ölçekteki ifadelerin alt boyutları 1,2,3,4,5,6,7,8,9. maddelerde sosyal yalıtılmışlık, 10,11,12,13,14,15. maddelerde güçsüzlük boyutu, 16,17,18,19,20. maddeler ise kuralsızlık boyutunu ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Güğərçin ve Aksay (2017)'in geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda yabancılaşma ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,78, güçsüzlük alt boyutu için Cronbach Alpha katsayısı 0,86, kuralsızlık alt boyutu için Cronbach Alpha katsayısı ise 0,84 olarak bulmuştur. Bu çalışmada ise işgören yabancılaşma ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0,70 bulunduğundan ölçek oldukça güvenilirdir. Kalaycı (2008)'ya göre $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ arası ölçek oldukça güvenilir kabul edilmektedir.

Beş dereceli likert tipi olan ölçek “1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum, ne katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum” şeklinde cevaplama kategorisine sahiptir.

3.5.3. Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Wasti, örgütsel bağlılığın iş yerinde verimliliği ve işten ayrılma eğilimlerini etkilediği için Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık ölçeğinin doğruluk çalışmasını yapmıştır. Çalışmayı 351 kamu ve 916 özel sektör işgöreni üzerinde uygulamıştır. Duygusal, devam ve normatif bağlılık şeklinde örgütsel bağlılık ölçeğinin üç boyutu bulunmaktadır. Ölçekteki 1,2,3,4,5,6. ifadeler duygusal bağlılığı, 7,8,9,10,11,12. ifadeler devam bağlılığını ve 13,14,15,16,17,18.

ifadeler ise ölçeğin diğer boyutu olan normatif bağlılığı ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır.

Bu araştırmada örgütsel bağlılık ölçeğinin yalnızca duygusal bağlılık alt boyutu araştırmaya dahil edilmiştir. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık araştırma kapsamı dışındadır. Bu çalışmada duygusal örgütsel bağlılık ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0,75 bulunduğundan ölçek oldukça güvenilirdir. Kalaycı (2008)'ya göre $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ arası ölçek oldukça güvenilir kabul edilmektedir.

Yedi dereceli likert tipi olan ölçek "1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılmıyorum, 4: Kararsızım, 5: Kısmen katılıyorum, 6: Katılıyorum, 7: Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplama kategorisine sahiptir.

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde; Tanımlayıcı istatistikler frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri ile sunulmuştur. İki değişkenli gruplar için bağımsız örneklem t testi üç ve daha fazla değişken gruplar için ise tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Yabancılaşma ölçeği ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır.

Anket yöntemi ile toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra SPSS 21.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan işgörenler, ölçekler aracılığı ile toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara dayanılarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

4.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

Bu bölümde araştırmaya katılan 332 Sosyal Güvenlik Kurumu işgörenlerinin tanımlayıcı özelliklerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Çalışmaya 18-24 yaş aralığında 9 kişi (% 2,7) 25-34 yaş aralığında 78 kişi (% 23,5) 35-44 yaş aralığında 112 kişi (% 33,7) 45-54 yaş aralığında 105 kişi (% 31,6) 55 yaş ve üzeri 28 kişi (% 8,4) kişi katılmıştır. Çalışmaya katılan bireylerin 142'si (% 42,8) kadın, 190'ı (% 57,2) erkektir. Eğitim durumu; ilkokul-ortaokul mezunu olan 2 (% 0,6) lise mezunu olan 59 (% 17,8) üniversite mezunu olan 226 (% 68,1) yüksek lisans mezunu olan 43 (% 13) doktora mezunu olan 2 (% 0,6) kişi şeklindedir. Katılımcıların 68'i (% 20,5) bekar, 264'ü (% 79,5) evlidir. Günlük çalışma saatlerine göre, 5-8 saat çalışan 306 kişi (% 92,2) 9-12 saat çalışan 26 kişi (% 7,8) vardır. Katılımcıların 9'u (% 2,7) gelir durumunu 2020 TL-2500 TL olarak, 6'sı (% 1,8) 2501 TL-3000 TL olarak, 96'sı (% 28,9) 3001 TL-3500 TL olarak, 120'si (% 36,1) 3501-4000 TL olarak, 50'si (% 15,1) 4001 TL-5000 TL olarak, 51'i (% 15,4) 5001 TL ve üzeri olarak cevaplamıştır.

Katılımcıların çalışma hayatı süreleri incelendiğinde; 1-5 yıl arası çalışan 29 kişi (% 8,7) 6-10 yıl arasında çalışan 97 kişi (% 29,2) 11-20 yıl arasında çalışan 57 kişi (% 17,2) 21-30 yıl arasında çalışan 117 kişi (% 35,2) 31-40 yıl arasında çalışan 32 kişi (% 9,6) vardır. Şimdiki iş yerinde çalışma hayatı süreleri incelendiğinde; 1-5 yıl arası çalışan 72 kişi (% 21,7) 6-10 yıl arasında çalışan 91 kişi (% 27,4) 11-20 yıl arasında çalışan 69 kişi (% 20,8) 21-30 yıl arasında çalışan 83 kişi (% 25) 31-40 yıl arasında çalışan 17 kişi (% 5,1) vardır. Kurumdaki pozisyon olarak bakıldığında; 269 kişi (% 81) memur olarak, 43 kişi (% 13) şef olarak, 12 kişi (% 3,6) orta düzey yönetici olarak, 8 kişi (% 2,4) üst düzey yönetici olarak çalışmaktadır. Katılımcıların çalışma arkadaşları ile iş dışında aylık görüşme sıklığı değişkeni açısından

incelendiğinde; 122 kişi (% 36,7) hiç görüşmemiş, 159 kişi (% 47,9) 1-3 kere görüşmüş, 35 kişi (% 10,5) 4-6 kere görüşmüş, 16 kişi (% 4,8) 7 ve üzeri kere görüşmüştür. Günlük sosyal medya kullanım saati olarak ise, 45 kişi (% 13,6) 0 saat, 235 kişi (% 70,8) 1-2 saat, 52 kişi (% 15,7) 3-5 saat kullanmaktadır. Günlük hizmet verilen kişi sayısı değişkeni ile bakıldığında, 117 kişi (% 35,2) 1-20 kişiye, 78 kişi (% 23,5) 21-40 kişiye, 115 kişi (% 34,6) 41-60 kişiye hizmet vermektedir.

Tablo 4.

Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

| Değişken | Gruplar | Kişi Sayısı (n) | Yüzde (%) |
|-----------------------------|-------------------|------------------------|------------------|
| Yaş | 18-24 yaş | 9 | 2,7 |
| | 25-34 yaş | 78 | 23,5 |
| | 35-44 yaş | 112 | 33,7 |
| | 45-54 yaş | 105 | 31,6 |
| | 55 yaş ve üzeri | 28 | 8,4 |
| Cinsiyet | Kadın | 142 | 42,8 |
| | Erkek | 190 | 57,2 |
| Eğitim Durumu | İlkokul- Ortaokul | 2 | 0,6 |
| | Lise | 59 | 17,8 |
| | Üniversite | 226 | 68,1 |
| | Yüksek Lisans | 43 | 13,0 |
| | Doktora | 2 | 0,6 |
| Medeni Durum | Bekar | 68 | 20,5 |
| | Evli | 264 | 79,5 |
| Günlük Çalışma Saati | 5-8 Saat | 306 | 92,2 |
| | 9-12 Saat | 26 | 7,8 |
| Aylık Gelir | 2020- 2500 TL | 9 | 2,7 |
| | 2501-3000 TL | 6 | 1,8 |
| | 3001-3500 TL | 96 | 28,9 |
| | 3501-4000 TL | 120 | 36,1 |
| | 4001 TL-5000 TL | 50 | 15,1 |
| | 5001 TL ve üzeri | 51 | 15,4 |

Tablo 4. devamı

| | | | |
|---|---------------------|-----|------|
| Toplam Çalışma Hayatı | 1-5 yıl arası | 29 | 8,7 |
| | 6-10 yıl arası | 97 | 29,2 |
| | 11-20 yıl arası | 57 | 17,2 |
| | 21-30 yıl arası | 117 | 35,2 |
| | 31-40 yıl arası | 32 | 9,6 |
| Şimdiki İş Yerinde Çalışma Hayatı | 1-5 yıl arası | 72 | 21,7 |
| | 6-10 yıl arası | 91 | 27,4 |
| | 11-20 yıl arası | 69 | 20,8 |
| | 21-30 yıl arası | 83 | 25,0 |
| | 31-40 yıl arası | 17 | 5,1 |
| Kurumdaki Pozisyon | Memur | 269 | 81,0 |
| | Şef | 43 | 13,0 |
| | Orta düzey yönetici | 12 | 3,6 |
| | Üst düzey yönetici | 8 | 2,4 |
| Çalışma Arkadaşları İle İş Dışında Aylık Görüşme Sıklığı | 0 kere | 122 | 36,7 |
| | 1-3 kere | 159 | 47,9 |
| | 4-6 kere | 35 | 10,5 |
| | 7 ve üzeri | 16 | 4,8 |
| Günlük Sosyal Medyayı Kullanma Saati | 0 | 45 | 13,6 |
| | 1-2 saat | 235 | 70,8 |
| | 3-5 saat | 52 | 15,7 |
| Günlük Hizmet Verilen Kişi Sayısı | 0 | 22 | 6,6 |
| | 1-20 kişi | 117 | 35,2 |
| | 21-40 kişi | 78 | 23,5 |
| | 41-60 kişi | 115 | 34,6 |

4.2. İşgören Yabancılaşması İle İlgili Bulgular

4.2.1. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin işgören yabancılaşması ölçeği puan ortalamalarının yaş grubu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,233$; $p>0,05$).

Tablo 5.

Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Yaş Grubu | N | Ort | Ss | F | p |
|-------------------------------|-----------------|-----|-------|--------|-------|-------|
| İşgören Yabancılaşması | 18-24 yaş arası | 9 | 67,78 | 9,972 | 0,233 | 0,920 |
| | 25-34 yaş arası | 78 | 68,06 | 7,440 | | |
| | 35-44 yaş arası | 112 | 67,12 | 8,792 | | |
| | 45-54 yaş arası | 105 | 67,21 | 9,663 | | |
| | 55 yaş ve üzeri | 28 | 68,43 | 10,461 | | |

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

4.2.2. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin işgören yabancılaşması puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=1,449$; $p > 0,05$).

Tablo 6.
Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Ortalamaları

| | Cinsiyet | n | Ortalama | Standart Sapma | t | p |
|-------------------------------|----------|-----|----------|----------------|-------|-------|
| İşgören Yabancılaşması | Kadın | 142 | 68,32 | 8,182 | 1,449 | 0,148 |
| | Erkek | 190 | 66,88 | 9,421 | | |

*p< 0,05, **p< 0,001

4.2.3. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin işgören yabancılaşması ölçeği puan ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (F=1,150; p>0,05).

Tablo 7.
Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Eğitim Durumu | N | Ort | Ss | F | p |
|-------------------------------|------------------|-----|-------|--------|-------|-------|
| İşgören Yabancılaşması | İlkokul-Ortaokul | 2 | 58,00 | 9,899 | 1,150 | 0,333 |
| | Lise | 59 | 68,46 | 10,590 | | |
| | Üniversite | 226 | 67,14 | 8,492 | | |
| | Yüksek Lisans | 43 | 68,70 | 8,697 | | |
| | Doktora | 2 | 63,00 | 2,828 | | |

*p< 0,05, **p< 0,001

4.2.4. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin işgören yabancılaşması puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t = 0,438$; $p > 0,05$).

Tablo 8.

Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Ortalamaları

| | Medeni Durum | n | Ortalama | Standart Sapma | t | p |
|------------------------|--------------|-----|----------|----------------|-------|-------|
| İşgören Yabancılaşması | Bekâr | 264 | 67,61 | 9,176 | 0,438 | 0,662 |
| | Evli | 68 | 67,07 | 7,937 | | |

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

4.2.5. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Günlük Çalışma Saati Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin işgören yabancılaşması puan ortalamalarının günlük çalışma saati değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t = -1,051$; $p > 0,05$).

Tablo 9.

Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Günlük Çalışma Saati Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Günlük çalışma saati | n | Ortalama | Standart Sapma | t | p |
|------------------------|----------------------|-----|----------|----------------|--------|-------|
| İşgören Yabancılaşması | 5-8 saat | 306 | 67,28 | 8,496 | -1,051 | 0,303 |
| | 9-12 saat | 26 | 70,00 | 12,943 | | |

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

4.2.6. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin işgören yabancılaşması puan ortalamalarının aylık gelir durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,757$; $p<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla Post Hoc çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır.

Aylık gelir durumu 2020-2500 TL arasında olanların işgören yabancılaşması puanları ($72,89 \pm 10,216$) gelir durumu 5001 TL ve üzeri olanların işgören yabancılaşması puanlarından ($63,37 \pm 7,919$) yüksek bulunmuştur. Aylık gelir durumu 3501-4000 TL arasında olanların işgören yabancılaşması puanları ($68,61 \pm 8,734$) aylık gelir durumu 5001 TL ve üzeri olanların işgören yabancılaşması puanlarından ($63,37 \pm 7,919$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 10.

Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Aylık Gelir Durumu | N | Ort | Ss | F | p | Fark |
|-------------------------------|----------------------|-----|-------|--------|--------|-------|------|
| İşgören Yabancılaşması | 2020-2500 TL (1) | 9 | 72,89 | 10,216 | 3,757* | 0,003 | 1>6 |
| | 2501-3000 TL (2) | 6 | 71,83 | 7,705 | | | 4>6 |
| | 3001-3500 TL (3) | 96 | 67,10 | 8,799 | | | |
| | 3501-4000 TL (4) | 120 | 68,61 | 8,734 | | | |
| | 4001-5000 TL (5) | 50 | 68,30 | 9,303 | | | |
| | 5001 TL ve üzeri (6) | 51 | 63,37 | 7,919 | | | |

* $p<0,05$, ** $p<0,001$

4.2.7. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin işgören yabancılaşması puan ortalamalarının toplam çalışma yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,558$; $p>0,05$).

Tablo 11.

Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Toplam Çalışma yılı | N | Ort | Ss | F | p |
|-------------------------------|---------------------|-----|-------|--------|-------|-------|
| İşgören Yabancılaşması | 1-5 yıl arası (1) | 29 | 67,31 | 9,099 | 0,558 | 0,693 |
| | 6-10 yıl arası (2) | 97 | 68,63 | 7,313 | | |
| | 11-20 yıl arası (3) | 57 | 67,07 | 10,513 | | |
| | 21-30 yıl arası (4) | 117 | 66,97 | 9,115 | | |
| | 31-40 yıl arası (5) | 32 | 66,91 | 9,707 | | |

* $p<0,05$, ** $p<0,001$

4.2.8. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Şimdiki İş Yerinde Çalışma Yılı Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin işgören yabancılaşması puan ortalamalarının şimdiki iş yerinde çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,826$; $p>0,05$).

Tablo 12.

Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Şimdiki İş Yerinde Çalışma Yılı Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Şimdiki İş Yerinde Çalışma Yılı | N | Ort | Ss | F | p |
|-------------------------------|--|----------|------------|-----------|----------|----------|
| İşgören Yabancılaşması | 1-5 yıl arası (1) | 72 | 69,14 | 7,885 | 1,826 | 0,123 |
| | 6-10 yıl arası (2) | 91 | 67,64 | 8,231 | | |
| | 11-20 yıl arası (3) | 69 | 65,19 | 8,889 | | |
| | 21-30 yıl arası (4) | 83 | 67,88 | 9,687 | | |
| | 31-40 yıl arası (5) | 17 | 67,29 | 11,789 | | |

*p< 0,05, **p< 0,001

4.2.9. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Kurumdaki Pozisyonu Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin işgören yabancılaşması puan ortalamalarının kurumdaki pozisyonu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (F=0,514; p>0,05).

Tablo 13.

Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Kurumdaki Pozisyonu Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Kurumdaki pozisyonu | N | Ort | Ss | F | p |
|-------------------------------|----------------------------|----------|------------|-----------|----------|----------|
| İşgören Yabancılaşması | Memur (1) | 269 | 67,59 | 8,869 | 0,514 | 0,673 |
| | Şef (2) | 43 | 67,02 | 9,318 | | |
| | Orta düzey yönetici (3) | 12 | 69,17 | 10,599 | | |
| | Üst düzey yönetici (4) | 8 | 64,38 | 6,457 | | |

*p< 0,05, **p< 0,001

4.2.10. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Çalışma Arkadaşlarıyla İş Dışında Aylık Görüşme Sıklığı Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin işgören yabancılaşması puan ortalamalarının çalışma arkadaşlarıyla iş dışında aylık görüşme sıklığı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,019$; $p>0,05$).

Tablo 14.

Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Çalışma Arkadaşlarıyla İş Dışında Aylık Görüşme Sıklığı Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Çalışma arkadaşlarıyla iş dışında aylık görüşme sıklığı | N | Ort | Ss | F | p |
|-------------------------------|---|-----|-------|-------|-------|-------|
| İşgören Yabancılaşması | 0 kere | 122 | 67,45 | 9,103 | 0,019 | 0,997 |
| | 1-3 kere | 159 | 67,54 | 8,737 | | |
| | 4-6 kere | 35 | 67,66 | 9,270 | | |
| | 7 ve üzeri | 16 | 67,06 | 9,539 | | |

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

4.2.11. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Günlük Sosyal Medya Kullanma Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin işgören yabancılaşması puan ortalamalarının sosyal medya kullanma saati değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,710$; $p>0,05$).

Tablo 15.

Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Günlük Sosyal Medya Kullanma Saati Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Günlük sosyal medyayı kullanma saati | N | Ort | Ss | F | p |
|-------------------------------|--------------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| İşgören Yabancılaşması | 0 | 45 | 68,11 | 7,572 | 0,710 | 0,492 |
| | 1-2 saat | 235 | 67,13 | 9,165 | | |
| | 3-5 saat | 52 | 68,62 | 8,953 | | |

*p< 0,05, **p< 0,001

4.2.12. Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Günlük Hizmet Verilen Kişi Sayısı Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin işgören yabancılaşması puan ortalamalarının günlük hizmet verilen kişi sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (F=0,971; p>0,05).

Tablo 16.

Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği Puanlarının Günlük Hizmet Verilen Kişi Sayısı Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Günlük hizmet verilen kişi Sayısı | N | Ort | Ss | F | p |
|-------------------------------|-----------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| İşgören Yabancılaşması | 0 | 22 | 64,36 | 8,753 | 0,971 | 0,407 |
| | 1-20 kişi | 117 | 67,76 | 8,038 | | |
| | 21-40 kişi | 78 | 67,76 | 9,342 | | |
| | 41-60 kişi | 115 | 67,65 | 9,515 | | |

*p< 0,05, **p< 0,001

4.3. Duygusal Örgütsel Bağlılık İle İlgili Bulgular

4.3.1. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan işgörenlerin duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamalarının yaş grubu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=8,674$; $p<0,001$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla Post Hoc çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır.

Yaş grubu 18-24 olanların duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puanları ($23,78 \pm 7,085$) yaş grubu 25-34 olanların duygusal bağlılık ölçeği puanlarından ($16,18 \pm 6,464$) yüksek bulunmuştur. Yaş grubu 35-44 olanların duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puanları ($19,12 \pm 6,945$) yaş grubu 25-34 olanların duygusal bağlılık ölçeği puanlarından ($16,18 \pm 6,464$) yüksek bulunmuştur. Yaş grubu 45-54 olanların duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puanları ($21,27 \pm 6,733$) yaş grubu 25-34 olanların duygusal bağlılık ölçeği puanlarından ($16,18 \pm 6,464$) yüksek bulunmuştur. Yaş grubu 55 yaş ve üzeri olanların duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puanları ($22,46 \pm 7,535$) yaş grubu 25-34 olanların duygusal bağlılık ölçeği puanlarından ($16,18 \pm 6,464$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 17.

Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Yaş Grubu | N | Ort | Ss | F | p | Fark |
|--|---------------------|-----|-------|-------|---------|-------|------|
| Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği | 18-24 yaş arası (1) | 9 | 23,78 | 7,085 | 8,674** | 0,000 | 1>2 |
| | 25-34 yaş arası (2) | 78 | 16,18 | 6,464 | | | 3>2 |
| | 35-44 yaş arası (3) | 112 | 19,12 | 6,945 | | | 4>2 |
| | 45-54 yaş arası (4) | 105 | 21,27 | 6,733 | | | 5>2 |
| | 55 yaş ve üzeri (5) | 28 | 22,46 | 7,535 | | | |

* $p<0,05$, ** $p<0,001$

4.3.2. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin duygusal örgütsel bağlılık puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,235$; $p > 0,05$).

Tablo 18.

Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Ortalamaları

| | Cinsiyet | n | Ortalama | Standart Sapma | t | p |
|-----------------------------------|----------|-----|----------|----------------|--------|-------|
| Duygusal Örgütsel Bağlılık | Kadın | 142 | 19,41 | 6,775 | -0,235 | 0,814 |
| | Erkek | 190 | 19,59 | 7,404 | | |

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

4.3.3. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin duygusal örgütsel bağlılık puan ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,401$; $p < 0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla Post Hoc çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır.

Eğitim durumu lise olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları ($21,71 \pm 6,607$) eğitim durumu yüksek lisans olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından ($17,67 \pm 7,137$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 19.

Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları.

| | Eğitim Durumu | N | Ort | Ss | F | p | Fark |
|---|-------------------------|----------|------------|-----------|----------|----------|-------------|
| Duygusal Örgütsel Bağlılık | İlkokul-Ortaokul (1) | 2 | 13,00 | 9,899 | 3,401* | 0,001 | 2>4 |
| | Lise (2) | 59 | 21,71 | 6,607 | | | |
| | Üniversite (3) | 226 | 19,27 | 7,115 | | | |
| | Yüksek Lisans (4) | 43 | 17,67 | 7,137 | | | |
| | Doktora(5) | 2 | 28,00 | 1,414 | | | |

*p< 0,05, **p< 0,001

4.3.4. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin duygusal örgütsel bağlılık puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (t = 0,248; p > 0,05).

Tablo 20.

Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Ortalamaları.

| | Medeni Durum | n | Ortalama | Standart Sapma | t | p |
|---|---------------------|----------|-----------------|-----------------------|----------|----------|
| Duygusal Örgütsel Bağlılık | Bekâr | 264 | 19,56 | 7,136 | 0,248 | 0,804 |
| | Evli | 68 | 19,32 | 7,166 | | |

*p< 0,05, **p< 0,001

4.3.5. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Günlük Çalışma Saati Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin duygusal örgütsel bağlılık puan ortalamalarının günlük çalışma saati değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t = 0,354$; $p > 0,05$).

Tablo 21.

Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Günlük Çalışma Saati Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Günlük çalışma saati | n | Ortalama | Standart Sapma | t | p |
|-----------------------------------|-----------------------------|----------|-----------------|-----------------------|----------|----------|
| Duygusal Örgütsel Bağlılık | 5-8 saat | 306 | 19,56 | 7,026 | 0,354 | 0,723 |
| | 9-12 saat | 26 | 19,04 | 8,421 | | |

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

4.3.6. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin duygusal örgütsel bağlılık puan ortalamalarının aylık gelir durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,022$; $p < 0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla Post Hoc çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır.

Aylık gelir durumu 5001 TL ve üzeri olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları ($22,94 \pm 6,641$) aylık gelir durumu 3001-3500 TL arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından ($19,35 \pm 7,479$) yüksek bulunmuştur. Aylık gelir durumu 5001 TL ve üzeri olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları ($22,94 \pm 6,641$) aylık gelir durumu 3501-4000 TL arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından ($17,88 \pm 6,718$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 22.

Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Aylık Gelir Durumu | N | Ort | Ss | F | p | Fark |
|-----------------------------------|---------------------------|----------|------------|-----------|----------|----------|-------------|
| Duygusal Örgütsel Bağlılık | 2020-2500 TL (1) | 9 | 21,78 | 8,772 | 4,022* | 0,001 | 6>3 |
| | 2501-3000 TL (2) | 6 | 19,17 | 2,787 | | | |
| | 3001-3500 TL (3) | 96 | 19,35 | 7,479 | | | |
| | 3501-4000 TL (4) | 120 | 17,88 | 6,718 | | | 6>4 |
| | 4001-5000 TL (5) | 50 | 19,90 | 6,870 | | | |
| | 5001 TL ve üzeri (6) | 51 | 22,94 | 6,641 | | | |

*p< 0,05, **p< 0,001

4.3.7. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin duygusal örgütsel bağlılık puan ortalamalarının toplam çalışma yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=8,953; p<0,001). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla Post Hoc çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır.

Toplam çalışma yılı süresi 21-30 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları (21,15 ± 6,133) toplam çalışma yılı süresi 6-10 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından (16,35 ± 6,644) yüksek bulunmuştur. Toplam çalışma yılı süresi 31-40 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları (22,88 ± 6,133) toplam çalışma yılı süresi 6-10 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından (16,35 ± 6,644) yüksek bulunmuştur.

Tablo 23.

Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Toplam Çalışma Yılı | N | Ort | Ss | F | p | Fark |
|-----------------------------------|----------------------------|----------|------------|-----------|----------|----------|-------------|
| Duygusal Örgütsel Bağlılık | 1-5 yıl arası (1) | 29 | 20,17 | 6,481 | 8,953** | 0,000 | 4>2 |
| | 6-10 yıl arası (2) | 97 | 16,35 | 6,644 | | | 5>2 |
| | 11-20 yıl arası (3) | 57 | 19,32 | 7,824 | | | |
| | 21-30 yıl arası (4) | 117 | 21,15 | 6,133 | | | |
| | 31-40 yıl arası (5) | 32 | 22,88 | 7,967 | | | |

*p< 0,05, **p< 0,001

4.3.8. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Şimdiki İş Yerinde Çalışma Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin duygusal örgütsel bağlılık puan ortalamalarının şimdiki iş yerinde çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=7,317; p<0,001). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla Post Hoc çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır.

Şimdiki iş yerinde çalışma süresi 11-20 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları (21,38 ± 7,628) şimdiki iş yerinde çalışma süresi 6-10 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından (16,67 ± 6,782) yüksek bulunmuştur. Şimdiki iş yerinde çalışma süresi 21-30 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları (20,66 ± 6,251) şimdiki iş yerinde çalışma süresi 6-10 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından (16,67 ± 6,782) yüksek bulunmuştur. Şimdiki iş yerinde çalışma süresi 31-40 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları (23,59 ± 8,456) şimdiki iş yerinde çalışma süresi 6-10 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından (16,67 ± 6,782) yüksek bulunmuştur.

Tablo 24.

Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Şimdiki İş Yerinde Çalışma Değişkenine Göre Ortalamaları.

| | Şimdiki İş Yerinde Çalışma | N | Ort | Ss | F | p | Fark |
|-----------------------------------|-----------------------------------|----------|------------|-----------|----------|----------|-------------|
| Duygusal Örgütsel Bağlılık | 1-5 yıl arası (1) | 72 | 19,04 | 6,508 | 7,317** | 0,000 | 3>2 |
| | 6-10 yıl arası (2) | 91 | 16,67 | 6,782 | | | |
| | 11-20 yıl arası (3) | 69 | 21,38 | 7,628 | | | 4>2 |
| | 21-30 yıl arası (4) | 83 | 20,66 | 6,251 | | | 5>2 |
| | 31-40 yıl arası (5) | 17 | 23,59 | 8,456 | | | |

*p< 0,05, **p< 0,001

4.3.9. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Kurumdaki Pozisyonu Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin duygusal örgütsel bağlılık puan ortalamalarının kurumdaki pozisyonu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=4,619; p<0,05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla Post Hoc çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır.

Kurumdaki pozisyonu orta düzey yönetici olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları (26,92 ± 5,648) kurumdaki pozisyonu memur olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından (19,25 ± 6,963) yüksek bulunmuştur. Kurumdaki pozisyonu orta düzey yönetici olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları (26,92 ± 5,648) kurumdaki pozisyonu şef olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından (19,16 ± 7,358) yüksek bulunmuştur.

Tablo 25.

Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Kurumdaki Pozisyonu Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Kurumdaki Pozisyonu | N | Ort | Ss | F | p | Fark |
|-----------------------------------|----------------------------|----------|------------|-----------|----------|----------|-------------|
| Duygusal Örgütsel Bağlılık | Memur (1) | 269 | 19,25 | 6,963 | 4,619* | 0,004 | 3>1 3>2 |
| | Şef (2) | 43 | 19,16 | 7,358 | | | |
| | Orta düzey yönetici (3) | 12 | 26,92 | 5,648 | | | |
| | Üst düzey yönetici (4) | 8 | 19,25 | 8,746 | | | |

*p<0,05, **p<0,001

4.3.10. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Çalışma Arkadaşlarıyla İş Dışında Aylık Görüşme Sıklığı Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin duygusal örgütsel bağlılık puan ortalamalarının çalışma arkadaşlarıyla iş dışında aylık görüşme sıklığı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (F=0,872; p>0,05).

Tablo 26.

Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Çalışma Arkadaşlarıyla İş Dışında Aylık Görüşme Sıklığı Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Çalışma arkadaşlarıyla iş dışında aylık görüşme sıklığı | N | Ort | Ss | F | p |
|-----------------------------------|--|----------|------------|-----------|----------|----------|
| Duygusal Örgütsel Bağlılık | 0 kere | 122 | 19,20 | 7,590 | 0,872 | 0,456 |
| | 1-3 kere | 159 | 19,94 | 6,566 | | |
| | 4-6 kere | 35 | 18,11 | 8,369 | | |
| | 7 ve üzeri | 16 | 20,75 | 5,994 | | |

*p<0,05, **p<0,001

4.3.11. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Günlük Sosyal Medya Kullanma Saati Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin duygusal örgütsel bağlılık puan ortalamalarının günlük sosyal medya kullanma saati değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,259$; $p>0,05$).

Tablo 27.

Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Günlük Sosyal Medya Kullanma Saati Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Günlük sosyal medya kullanma Saati | N | Ort | Ss | F | p |
|----------------------------|------------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| Duygusal Örgütsel Bağlılık | 0 | 45 | 19,87 | 7,060 | 1,259 | 0,285 |
| | 1-2 saat | 235 | 19,77 | 6,984 | | |
| | 3-5 saat | 52 | 18,08 | 7,799 | | |

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

4.3.12. Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Günlük Hizmet Verilen Kişi Sayısı Değişkenine Göre Ortalamaları

Araştırmaya katılan bireylerin duygusal örgütsel bağlılık puan ortalamalarının günlük hizmet verilen kişi sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,523$; $p>0,05$).

Tablo 28.

Katılımcıların Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Günlük Hizmet Verilen Kişi Sayısı Değişkenine Göre Ortalamaları

| | Günlük hizmet verilen kişi Sayısı | N | Ort | Ss | F | p |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| Duygusal Örgütsel Bağlılık | 0 | 22 | 22,82 | 5,142 | 2,523 | 0,058 |
| | 1-20 kişi | 117 | 19,25 | 7,689 | | |
| | 21-40 kişi | 78 | 18,33 | 6,476 | | |
| | 41-60 kişi | 115 | 19,96 | 7,141 | | |

*p< 0,05, **p< 0,001

4.4. İşgören Yabancılaşması Ölçeği ve Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Araştırmada kullanılan SGK işgörenlerinin yabancılaşması ölçeği ve duygusal örgütsel bağlılık ölçeği arasındaki korelasyon katsayıları bakılmıştır. Sonuçlara göre;

İşgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur; $r = -0,086$; $p > 0,05$.

Tablo 29.

Katılımcıların İşgören Yabancılaşması Ölçeği ve Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyon Katsayıları

| | | İşgören yabancılaşması | Duygusal örgütsel bağlılık |
|-----------------------------------|----------|------------------------|----------------------------|
| İşgören yabancılaşması | r | 1 | 1 |
| | p | 332 | |
| | n | | |
| Duygusal örgütsel bağlılık | r | -0,086 | 332 |
| | p | 0,12 | |
| | n | 332 | |

*p< 0,05, **p< 0,001

4.5. Hipotezlerin Sınanması

Analizler sonucu işgören yabancılaştırması sosyodemografik özelliklerden sadece aylık gelir düzeyine göre farklılık göstermiştir. Tablo 30’da görüldüğü üzere aylık gelir düzeyi dışında kalan unsurlara göre farklılaşmaması nedeniyle H_{2a}, H_{3a}, H_{4a}, H_{5a}, H_{7a}, H_{8a}, H_{9a}, H_{10a}, H_{11a}, H_{12a} ve H_{13a} hipotezleri desteklenmemiştir. Bu durumda H_{6a} hipotezi desteklenmiştir.

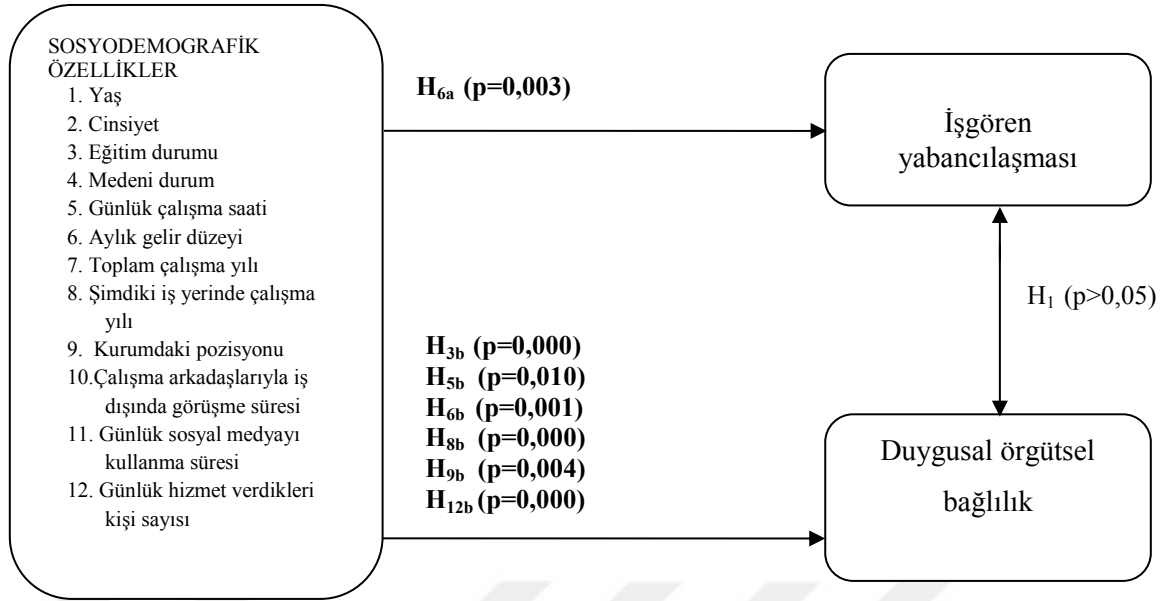
Duygusal örgütsel bağlılık sosyo demografik özelliklerden yaş, eğitim, gelir düzeyi, şimdiki iş yerinde çalışma yılı, kurumdaki pozisyonu ve toplam çalışma yılına göre farklılık göstermiştir. Bunların dışında kalan unsurlara göre farklılaşmaması nedeniyle H_{2b}, H_{4b}, H_{7b}, H_{10b}, H_{11b} ve H_{13b} hipotezleri desteklenmemiştir. Bu durumda H_{3b}, H_{5b}, H_{6b}, H_{8b}, H_{9b} ve H_{12b} hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 30.
Araştırma Hipotezleri ve Sonuçları

| Hipotezler | Anlamlılık Düzeyleri | Sonuç |
|---|----------------------|--------------------|
| H ₁ :İşgören yabancılaştırması ve duygusal örgütsel bağlılık arasında ilişki vardır. | 0,120 | Desteklenmemiştir. |
| H _{2a} : İşgören yabancılaştırması cinsiyete göre farklılık göstermektedir. | 0,148 | Desteklenmemiştir. |
| H _{2b} :İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı cinsiyete göre farklılık göstermektedir. | 0,814 | Desteklenmemiştir. |
| H _{3a} :İşgören yabancılaştırması yaşa göre farklılık göstermektedir. | 0,920 | Desteklenmemiştir. |
| H _{3b} :İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı yaşa göre farklılık göstermektedir. | 0,000 | Desteklenmiştir. |
| H _{4a} :İşgören yabancılaştırması medeni duruma göre farklılık göstermektedir. | 0,662 | Desteklenmemiştir. |
| H _{4b} :İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı medeni duruma göre farklılık göstermektedir. | 0,804 | Desteklenmemiştir. |
| H _{5a} :İşgören yabancılaştırması eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. | 0,333 | Desteklenmemiştir. |
| H _{5b} :İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. | 0,010 | Desteklenmiştir. |
| H _{6a} :İşgören yabancılaştırması aylık gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir. | 0,003 | Desteklenmiştir. |

Tablo 30. devamı

| | | |
|---|-------|--------------------|
| H _{6b} :İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı aylık gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir. | 0,001 | Desteklenmiştir. |
| H _{7a} :İşgören yabancılaşması günlük çalışma saatine göre farklılık göstermektedir. | 0,303 | Desteklenmemiştir. |
| H _{7b} :İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı günlük çalışma saatine göre farklılık göstermektedir. | 0,723 | Desteklenmemiştir. |
| H _{8a} :İşgören yabancılaşması şimdiki iş yerinde çalışma yılına göre farklılık göstermektedir. | 0,123 | Desteklenmemiştir. |
| H _{8b} :İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı şimdiki iş yerinde çalışma yılına göre farklılık göstermektedir. | 0,000 | Desteklenmiştir. |
| H _{9a} :İşgören yabancılaşması işgörenin kurumdaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir. | 0,673 | Desteklenmemiştir. |
| H _{9b} :İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı kurumdaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir. | 0,004 | Desteklenmiştir. |
| H _{10a} :İşgören yabancılaşması işgörenin günlük sosyal medya kullanım sürelerine göre farklılık göstermektedir. | 0,492 | Desteklenmemiştir. |
| H _{10b} :İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı günlük sosyal medyayı kullanım sürelerine göre farklılık göstermektedir. | 0,285 | Desteklenmemiştir. |
| H _{11a} :İşgören yabancılaşması günlük hizmet verdikleri kişi sayısına göre farklılık göstermektedir. | 0,407 | Desteklenmemiştir. |
| H _{11b} :İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı günlük hizmet verdikleri kişi sayısına göre farklılık göstermektedir. | 0,058 | Desteklenmemiştir. |
| H _{12a} :İşgören yabancılaşması toplam çalışma yılına göre farklılık göstermektedir. | 0,693 | Desteklenmemiştir. |
| H _{12b} :İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı toplam çalışma yılına göre farklılık göstermektedir. | 0,000 | Desteklenmiştir. |
| H _{13a} :İşgören yabancılaşması işgörenin çalışma arkadaşlarıyla iş dışında aylık görüşme sürelerine göre farklılık göstermektedir. | 0,997 | Desteklenmemiştir. |
| H _{13b} :İşgörenin duygusal örgütsel bağlılığı çalışma arkadaşlarıyla iş dışında aylık görüşme sürelerine göre farklılık göstermektedir. | 0,456 | Desteklenmemiştir. |



Şekil 3. Hipotezlerin Araştırma Modelinde Sınanması

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

İşgören yabancılaşması, işgörenin işine karşı bir süre sonra kayıtsız kaldığı, işteki sorumluluklarını yapamadığı ve içinde bulunduğu organizasyonu yaşamının bir parçası olarak göremediği bir durum olarak ifade edilebilir. Organizasyonda yabancılaşma yaşayan işgörenlerin sadece kendilerini değil organizasyondaki diğer bireyleri de etkileyeceği düşünülmektedir. Balay (2000) duygusal örgütsel bağlılığı çalışma ortamına olan duygusal tepkiler ile işe ve örgüte duyulan tatmin duygusu ile bağlantılı olduğunu ifade etmektedir.

Bu iki kavramdan hareketle işgören yabancılaşması örgüt için olumsuz bir durumken duygusal örgütsel bağlılık olumlu bir durumdur. Bu iki kavramın hem arasındaki ilişki hem de sosyodemografik değişkenlere göre farklılıklarının belirlenmesi işgören ve örgüt için önemli olacağı düşünülmektedir. Oruç (2004), Çetin (2008) ve Usta (2009) iş yaşamının ve iş ortamının işgöreni etkilediğini ifade etmektedirler.

Bu çalışmada, işgören yabancılaşmasının duygusal örgütsel bağlılık ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte işgören yabancılaşma ve duygusal örgütsel bağlılığın sosyodemografik özellikler açısından da incelenmesi amaçlanmıştır. Sosyal güvenlik kurumu (SGK) işgörenleri normlar dahilinde işlerini sürdürdükleri için yabancılaşabilecekleri düşünülmektedir. Bu nedenle yapılan bu çalışmanın odağını SGK işgörenleri oluşturmaktadır. Bu amaçla Adana ili SGK işgörenleri üzerinde bir alan çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarının ülkemizde SGK işgörenleri ile ilgili yapılan çalışmalara ek olarak hem işgören yabancılaşması hem de duygusal örgütsel bağlılık anlamında katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın bu kısmında çalışmada elde edilen bulgular istatistiksel analizler ışığında ulaşılan sonuçlar ve bulgular tartışılıp yorumlanmıştır. Yapılan yorumlarda bireyin yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılığı sosyo-psikolojik bağlamda değerlendirilmiştir. Bununla birlikte bu araştırma bulguları alanyazın eşliğinde tartışılmıştır.

5.1. İşgören Yabancılaşması İle İlgili Bulgular

Araştırmanın sonuçlarına göre işgörenlerin tanımlayıcı özelliklerine bakıldığında araştırmaya katılan SGK çalışanlarının işgören yabancılaşma puan ortalamaları işgörenlerin aylık gelir unsuru bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Sosyodemografik değişkenlerden yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, günlük çalışma saati, toplam çalışma yılı, şimdiki iş yerinde çalışma yılı, kurumdaki pozisyonu, çalışma arkadaşlarıyla iş dışında aylık görüşme sıklığı, günlük sosyal medyayı kullanma süreleri ve günlük hizmet verilen kişi sayısı unsurlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, işgören yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin yaş değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Bu bulgu aynı zamanda Mürteza, Çolokoğlu ve Atay'ın 2017 yılında yaptığı çalışmasında elde edilen bulgularla paralelik göstermektedir. Bununla beraber Sert (2017), Abaslı (2018) ve Yumuk (2018)'un çalışmalarında elde edilen bulgularda bu çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Alanyazında işgören yabancılaşmasının yaşa göre farklılık bulunan çalışmalar da mevcuttur. Çelik (2019), Köse (2019) ve Yeşil (2018) işgören yabancılaşmasında yaşa göre farklılık tespit etmişlerdir. Bu çalışmada işgören yabancılaşmasının yaşa göre anlamlı farklılık görülmemesinin nedeni örnekleme oluşturan SGK işgörenlerinin % 73,7'si 35 yaş ve üzerinde olmasıdır. Alanyazında yaş ortalaması ile işten ayrılma niyeti arasında ters orantı vardır (Abualrub, 2008). Diğer bir ifadeyle yaş ortalaması arttıkça işten ayrılma niyeti de azalmaktadır. Örneklemin bu özelliği araştırmanın sonucunu etkilemiş olabileceği söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre işgören yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Atay ve Gerçek (2017)'in beyaz yakalıların işe yabancılaşması üzerine yaptığı çalışmasında yabancılaşmanın cinsiyete göre farklılık göstermediğini bulmuştur. Bu çalışma sonucu Atay ve Gerçek (2017)'in çalışma sonucu ile uyumludur. Bu bulgu benzer çalışmalarla uyumluluk göstermektedir (Eryılmaz, 2010; Akın-Kösterelioğlu, 2011; Turan ve Parsak 2011; Yetiş, 2013; Aygün ve ark., 2014; Kahraman, 2015; Yıldız, 2016; Mürteza ve ark., 2017; Kartal, 2017; Köse 2019). Ancak bu çalışmanın sonucu ile uyumlu olmayan çalışmaların olduğu da görülmektedir (Ergin, 1995; Lu, 2000; Çalışır, 2006; Aslan, 2008;

Salihođu, 2014; Yorulmaz ve ark., 2015; Sert, 2017; Yavuz ve Kűcűk, 2017; elik, 2019).

Arařtırma bulgularına gűre iřgűren yabancılařma ۆleđi puan ortalamaları SGK iřgűrenlerinin eđitim deđiřkenine gűre incelendiđinde istatistiksel olarak anlamlı farklılařma gűrűlmemiřtir. Bu bulgu, benzer çalıřmalarla uyumluluk gűstermektedir (Gűneri, 2010; Eryılmaz, 2010; Turan ve Parsak, 2011; Salihođlu, 2014; Kahraman, 2015; Sert, 2017; Kartal, 2017; Kűse, 2019; elik, 2019). Bunun nedeni ۆrnekleme oluřturan SGK iřgűrenlerinin % 81,7'sinin űniversite, yűksek lisans ve doktora mezunu olmasından kaynaklandıđı dűřűnűlmektedir. Yapılan bazı çalıřmaların bulgularında eđitim dűzeyi arttıķa iře yabancılařmanın azaldıđı gűrűlmektedir (űzbek, 2011; Kılçık, 2011; Ayaydın, 2012; Kesik ve Cűmert, 2014; Kasapođlu, 2015; alıřır, 2006; Műrteza ve ark., 2017; Yumuk, 2018). ۆrneklemin bu ۆzelliđi çalıřmanın sonucunu etkilemiř olabileceđi dűřűnűlmektedir.

Arařtırma bulgularına gűre iřgűren yabancılařma ۆleđi puan ortalamaları SGK iřgűrenlerinin medeni durum deđiřkenine gűre incelendiđinde istatistiksel olarak anlamlı farklılařma gűrűlmemiřtir. Elde edilen bu sonuçlar bazı çalıřmaların sonuçları ile benzerlik gűstermektedir (Eryılmaz, 2010; Eryılmaz ve Burgaz, 2011; Yetiř, 2013; Kahraman, 2015; Arslan, 2016; Kaya, 2016; Kartal, 2017; Műrteza, olakođlu ve Atay, 2017; Atay ve Gerçek, 2017; Abaslı, 2018; Yumuk, 2018). Bu çalıřmanın sonuçları bazı çalıřmaların sonuçlarıyla ۆrtűřmemektedir (Salihođlu, 2014; Celep, 2008; Kűse, 2019, elik, 2019).

Arařtırma bulgularına gűre iřgűren yabancılařma ۆleđi puan ortalamaları SGK iřgűrenlerinin gűnlűk çalıřma saati deđiřkenine gűre incelendiđinde istatistiksel olarak anlamlı farklılařma gűrűlmemiřtir. Yabancılařma bir ۆzellik veya kiřilikten ziyade durumsal ortaya çıkıř olarak gűrűlmektedir (Seeman, 1983). Bu nedenle çalıřma kořulları ve gűnlűk çalıřma saati gűzlemlenen yabancılařma seviyesini ۆlmede katkıda bulunmaktadır (Kanungo, 1979). Bu bilgiden dolayı bu çalıřmada gűnlűk çalıřma saati deđiřkeni de incelenmiřtir. Bu çalıřmada iřgűren yabancılařmasının gűnlűk çalıřma saati deđiřkenine gűre anlamlı farklılařma gűrűlmemesinin nedeni ۆrneklemin kamu kurumu iřgűrenlerinden oluřması ve % 92,2'sinin gűnlűk 5-8 saat arası çalıřıyor olmasından kaynaklandıđı dűřűnűlmektedir. Bu çalıřmanın sonuçları ile Salihođlu (2014)'nun çalıřmasının sonuçları benzerlik gűstermektedir.

Araştırma bulgularına göre işgören yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin aylık gelir değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla Post Hoc çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır. Buna göre aylık geliri 2020 - 2500 TL arasında olanların işgören yabancılaşması puanları ($72,89 \pm 10,216$) aylık gelir durumu 5001 TL ve üzeri olanların işgören yabancılaşması puanlarından ($63,37 \pm 7,919$) yüksek bulunmuştur. Aylık geliri 3501-4000 TL arasında olanların işgören yabancılaşması puanları ($68,61 \pm 8,734$) aylık gelir durumu 5001 TL ve üzeri olanların işgören yabancılaşması puanlarından ($63,37 \pm 7,919$) yüksek bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle SGK işgörenlerinin aylık geliri arttıkça yabancılaşma azalmaktadır. Elde edilen bu bulgu yapılan benzer çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir (Turan ve Parsak, 2011; Ayaydın, 2012; Sayü, 2014; Mürteza ve arkadaşları, 2017; Köse, 2019). Kartal (2017), Sert (2017), Atay ve Gerçek (2017) tarafından yapılan çalışmalarda ise işe yabancılaşmanın aylık gelir durumuyla istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Tüm bunlardan hareketle araştırmada elde edilen bulgu Clayton Alderfer'in (1972) Erg teorisi ile örtüşmektedir. Erg teorisi Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini iş yaşamına uyarlanmış halidir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre bireyin en alt gruptaki ihtiyaçlarını karşılamasından sonra üstteki ihtiyaçlar kategorisine doğru yönelebilmesi durumudur. Piramit somut ihtiyaçlardan soyut ihtiyaçlara doğru tamamlanmaktadır. Erg teorisine göre farklı kategorilerdeki ihtiyaçlar aynı anda ortaya çıkabilmektedir. İşgören aylık gelirinden memnunsu yaptığı işte tatminsizlik yaşasa dahi o işte kalma isteğini sürdürmektedir. Diğer bir ifadeyle birey soyut gereksinimlerini somut gereksinimiyle tamamlamaktadır. Bu noktada işgörenin geliri tatmin edici bir seviyede olması işe yabancılaşmasını azalttığı düşünülmektedir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan SGK işgörenlerinin % 66,6'sı 3501-4000 TL ve üzeri gelire sahiptir. Katılımcıların aylık geliri Türkiye şartlarına göre yüksektir. İşgücünün çoğunluğu asgari ücretle işgördüğü baz alındığında aylık geliri daha az olan örneklem grubu ile araştırma yapmak farklı sonuçlar verebilir.

Araştırma bulgularına göre işgören yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin toplam çalışma hayatı süresi değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu bulgu, benzer çalışmalarla örtüşmektedir (Eryılmaz, 2010; Akın-Kösteröglü, 2011; Eryılmaz ve Burgaz, 2011; Turan ve Parsak, 2011; Kahraman, 2015; Kartal, 2017; Mürteza ve ark., 2017;

Abaslı, 2018; Yumuk, 2018). Dolayısıyla bu sonuç diğer birçok çalışmanın sonucuyla paralellik göstermektedir. Bu sonuçla örtüşmeyen çalışmalar da mevcuttur (Celep, 2008; Kaya ve Serçeoğlu, 2013; Kasapoğlu, 2015).

Araştırma bulgularına göre işgören yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin şimdiki iş yerinde çalışma yılı değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu araştırma sonucu işgören yabancılaşması üzerine yürütülen bazı araştırmaların (Kartal, 2017; Mürteza ve ark., 2017; Yumuk, 2018; Köse, 2019) sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Atay ve Gerçek (2017) beyaz yakalılar üzerine yaptığı çalışmasında işe yabancılaşmanın kurum kıdeminde anlamlı farklılık gösterdiğini bulmuştur.

Atay ve Gerçek çalışmasının sonucunda 1-3 yıl arası tecrübeye sahip olanların 4-6 yıl arası tecrübeye sahip olanlara göre işe yabancılaşmalarını yüksek bulmuştur. Buna ek olarak 4-6 yıl arası tecrübeye sahip olan işgörenlerin 7 yıl ve daha fazla süre tecrübeye sahip olanlara kıyasla işe yabancılaşma düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Bu araştırmanın sonucu Atay ve Gerçek (2017)'in çalışması ve bazı çalışmaların sonuçları ile (Kahraman, 2015; Kaya, 2016; Sert, 2017) örtüşmemektedir. Bunun nedeni örneklemin kamu kurumu işgörenlerinden oluşmasıdır. Dolayısıyla işgörenlerin yetki hiyerarşisi, denetim ve işin standartlarının farkındalığına sahip olarak işi yürütmelerinden kaynakladığı düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına göre işgören yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin kurumdaki pozisyon değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına paralel bazı çalışmalar (Salihoğlu, 2014; Kahraman, 2015; Kartal, 2017) mevcuttur. Ancak bu çalışmanın sonucu ile uyumlu olmayan çalışmaların olduğu da görülmektedir (Yumuk, 2018; Sert, 2017).

Araştırma bulgularına göre işgören yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin çalışma arkadaşlarıyla iş dışında aylık görüşme sıklığı değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir.

Araştırma bulgularına göre işgören yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin günlük sosyal medyayı kullanma saati değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir. Türk ve Kazan (2019) öğrencilerin yabancılaşma eğilimlerinin sosyal medyada harcadıkları ortalama süreye göre aradaki farkın anlamlı olduğunu bulmuşlardır. Özellikle ergenlerin sosyal medyayı gelişimsel ihtiyaçlarını karşılamak için kullanmaları

yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Türk ve Kazan, 2019). Bu araştırmanın sonucunun Türk ve Kazan (2019)'nın çalışmasının sonucundan farklı çıkmasının sebebi örnekleme oluşturan SGK işgörenlerinin % 2,7'sinin 18-24 yaş aralığında olması gösterilebilir.

Yabancılaşmanın kökeninde birey, topluma kültürel ve sosyal olarak gerçek bir katılımdan uzaklaşması yer almaktadır (Hegel, 2004). Gelişen teknolojiyle beraber sanal dünya yaşamın bir parçası haline gelmiştir. Bireyler iletişimin neredeyse tamamını sanal dünyada yapmaktadırlar. Bu noktada dijital toplumlarda kuşaklara (dijital göçmen, dijital melez ve dijital yerli) dikkat çekmek gerekmektedir. Dijital yerliler bilgiye zaman kaybetmeden ulaşıp birçok işi aynı anda yaparak işlerini oyunsal bir yöntemle yürütmektedirler (Tonta, 2009). Bu araştırmanın örneklemini oluşturan SGK işgörenlerinin % 40'ı dijital göçmen % 60'ı dijital melezdır. Bu çalışmanın örnekleme dijital yerlileri kapsamaması çalışmanın sonucunu etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına göre işgören yabancılaşma ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin günlük hizmet verilen kişi sayısı değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir.

5.2. Duygusal Örgütsel Bağlılık İle İlgili Bulgular

Araştırmanın sonuçlarına göre işgörenlerin tanımlayıcı özelliklerine bakıldığında araştırmaya katılan SGK çalışanlarının duygusal örgütsel bağlılık puan ortalamaları işgörenin yaş, eğitim, aylık gelir, toplam çalışma hayatı süresi, şimdiki iş yerinde çalışma hayatı ve kurumdaki pozisyonuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Sosyodemografik değişkenlerden cinsiyet, medeni durum, günlük çalışma saati, çalışma arkadaşlarıyla iş dışında aylık görüşme sıklığı, günlük sosyal medyayı kullanma süreleri ve günlük hizmet verilen kişi sayısı unsurlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin yaş değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmüştür. Yaş grubu 18-24 olanların duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puanları ($23,78 \pm 7,085$) yaş grubu 25-34 olanların duygusal bağlılık ölçeği puanlarından ($16,18 \pm 6,464$) yüksek bulunmuştur. Yaş grubu 35-44 olanların

duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puanları ($19,12 \pm 6,945$) yaş grubu 25-34 olanların duygusal bağlılık ölçeği puanlarından ($16,18 \pm 6,464$) yüksek bulunmuştur.

Bununla beraber yaş grubu 45-54 olanların duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puanları ($21,27 \pm 6,733$) yaş grubu 25-34 olanların duygusal bağlılık ölçeği puanlarından ($16,18 \pm 6,464$) yüksek bulunmuştur. Yaş grubu 55 yaş ve üzeri olanların duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puanları ($22,46 \pm 7,535$) yaş grubu 25-34 olanların duygusal bağlılık ölçeği puanlarından ($16,18 \pm 6,464$) yüksek bulunmuştur.

Bu sonuçlara göre SGK işgörenin yaşı ilerledikçe duygusal örgütsel bağlılığında yüksek olduğunu değerlendirebiliriz. Buna göre işgörenin yaşı arttıkça farklı bir eğitim alma kendini geliştirebilme durumu da azalmaktadır. Bu durumun farkında olan işgören bulunduğu konumda örgütüne daha fazla bağlılık göstereceği düşünülmektedir. Alanyazında farklı sonuçların bulunduğu araştırmalar da mevcuttur (Özkaya ve ark., 2006; Özutku, 2008; Çolakoğlu ve ark., 2009; Düzgün, 2014; Çilesiz, 2014; Barut, 2016; Demirdelen, 2019; Karakaplan-Özer, 2019; Kipkebut ve Lekaram, 2019). Angle ve Perry (1981)'ye göre bu durum işgörenin örgütene olan bağlılığını arttırmaktadır. Elde edilen bu bulgu önceki çalışmalar (Sürgevil, 2007, Ağca ve Ertan, 2008; Köroğlu, 2018) tarafından desteklenmektedir. Bu çalışmada elde edilen bulguya göre ileriki yaşlarda duygusal örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın Koç (2012) çalışmasında duygusal örgütsel bağlılığın genç yaşta daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bunun nedeninin örneklem farklılığı olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Cinsiyet değişkeni açısından, kadınlarla erkeklerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için yapılan çalışmalarda benzer olmayan görüşler çıkmıştır. Kadınların erkeklere kıyasla örgüte duygusal anlamda daha bağlı olduklarını destekleyen çalışmalar (Durna ve Eren, 2005; Albayrak, 2007; Küçüközkan, 2015; Boğan, 2018) mevcuttur. Duygusal örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşma görülmeyen çalışmalar (Özkaya ve ark., 2006; Ağca ve Ertan, 2008; Düzgün, 2014; Çilesiz, 2014; Barut, 2016; Boz ve Özkan, 2017; Koç, 2017; Köroğlu, 2018; Eriş, 2019) bu araştırmanın sonucunu desteklemektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin eğitim değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel

olarak anlamlı farklılaşma görülmüştür. Buna göre eğitim durumu lise olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları ($21,71 \pm 6,607$) eğitim durumu yüksek lisans olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından ($17,67 \pm 7,137$) yüksek bulunmuştur. Bunun nedeni eğitim durumu lise olan işgörenin bir kamu kurumunda çalışıyor olması ve günümüz şartlarında tercih kısıtlılığı sebebiyle örgütün işgörenin beklentilerini karşılıyor olması olarak yorumlanabilir. Bu bulgu Çarıkçı ve Küçükeşmen (2017)'in çalışmasını desteklemektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin medeni durum değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Alanyazında duygusal örgütsel bağlılığın medeni duruma göre farklılık gösterdiği çalışmalar (Özkaya ve ark., 2006; Ertekin ve Özmen, 2017) bulunmaktadır. Bu çalışmada elde edilen bulgu birçok araştırma (Çilesiz, 2014; Düzgün, 2014; Köroğlu, 2018; Karakaplan Özer, 2019; Eriş, 2019) sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin günlük çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Mimaroğlu (2008) araştırmasında örgütsel bağlılığın günlük ortalama çalışma sürelerine göre farklılık gösterdiğini ifade etmiştir. Bu çalışmada elde edilen bulgu ile Mimaroğlu'nun araştırma sonucunun benzerlik göstermemesinin nedeni bu araştırmanın örneklemini oluşturan SGK işgörenlerinin % 92,2'si 5-8 saat arası çalışıyor olması şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin aylık gelir değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmüştür. Aylık gelir durumu 5001 TL ve üzeri olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları ($22,94 \pm 6,641$) aylık gelir durumu 3001-3500 TL arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından ($19,35 \pm 7,479$) yüksek bulunmuştur. Aylık gelir durumu 5001 TL ve üzeri olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları ($22,94 \pm 6,641$) aylık gelir durumu 3501-4000 TL arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından ($17,88 \pm 6,718$) yüksek bulunmuştur.

Elde edilen bu bulguya göre SGK işgöreninin gelir seviyesi arttıkça duygusal örgütsel bağlılığı da arttığı ifade edilebilir. Bunun sebebi işgörenin örgüt tarafından maddi olarak tatmin edilmesi duygusal örgütsel bağlılıklarının nişanesi olarak

algılandığı düşünülmektedir. Buna ek olarak gelir seviyesi yüksek olan işgörenin önemli pozisyonda yer alması işgörene örgüt içerisinde önemli olduğunu hissettirmektedir. Böylece işgörenin örgüte besledikleri bağlılık hissi artacaktır (Doğan ve Kılıç, 2007).

Bu araştırmanın sonuçları birçok araştırma (Çolokoğlu ve ark., 2009; Çilesiz, 2014; Boz ve Özkan, 2017; Köroğlu, 2018) sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmeyen araştırma (Koç, 2017; Karakaplan-Özer, 2019) sonuçları da mevcuttur.

Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin toplam çalışma hayatı süresine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmüştür. Buna göre toplam çalışma yılı süresi 21-30 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları ($21,15 \pm 6,133$) toplam çalışma yılı süresi 6-10 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından ($16,35 \pm 6,644$) yüksek bulunmuştur. Toplam çalışma yılı süresi 31-40 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları ($22,88 \pm 7,967$) toplam çalışma yılı süresi 6-10 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından ($16,35 \pm 6,644$) yüksek bulunmuştur.

Elde edilen bu bulgulara göre SGK işgöreninin toplam çalışma yılı arttıkça duygusal bağlılık düzeyi de artış göstermektedir. Bu araştırma sonucu ile uyumlu olan çalışma (Özkaya ve ark., 2006; Ağca ve Ertan, 2008; Küçüközkan, 2015; Koç, 2017; Eriş, 2019) sonuçları mevcutken bu çalışmanın sonucuyla uyumlu olmayan çalışmalarda (Özutku, 2008; Düzgün, 2014; Barut, 2016; Ertekin ve Özmen, 2017; Karakaplan-Özer, 2019) mevcuttur.

Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin şimdiki iş yerinde çalışma yılına göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmüştür. Şimdiki iş yerinde çalışma süresi 11-20 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları ($21,38 \pm 7,628$) şimdiki iş yerinde çalışma süresi 6-10 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından ($16,67 \pm 6,782$) yüksek bulunmuştur. Şimdiki iş yerinde çalışma süresi 21-30 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları ($20,66 \pm 6,251$) şimdiki iş yerinde çalışma süresi 6-10 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından ($16,67 \pm 6,782$) yüksek bulunmuştur. Şimdiki iş yerinde çalışma süresi 31-40 yıl arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları ($23,59 \pm 8,456$) şimdiki iş yerinde çalışma süresi 6-10 yıl

arasında olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından ($16,67 \pm 6,782$) yüksek bulunmuştur.

Bu bulgular ışığında olası bir açıklama, SGK işgörenlerinin şimdiki iş yerinde çalışma yılı arttıkça duygusal örgütsel bağlılıklarının da arttığı söylenebilir. Bu bulgu toplam çalışma hayatı değişkeninde elde edilen bulgu ile benzerlik göstermektedir. Bu sonuç benzer araştırma sonuçlarıyla (Ağca ve Ertan, 2008; Örucü ve Sezen-Kışlalıoğlu, 2014; Çarıkçı ve Küçükeşmen, 2017; Demirdelen, 2019; Eriş, 2019) paralellik göstermektedir. Bunun dışında alanyazında duygusal örgütsel bağlılığın şimdiki iş yerinde çalışma yılı değişkenine göre farklılık göstermeyen çalışmalarda (Karakaplan-Özer, 2019; Düzgün, 2019) bulunmaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin kurumdaki pozisyonuna göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmüştür. Kurumdaki pozisyonu orta düzey yönetici olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları ($26,92 \pm 5,648$) kurumdaki pozisyonu memur olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından ($19,25 \pm 6,963$) yüksek bulunmuştur. Kurumdaki pozisyonu orta düzey yönetici olanların duygusal örgütsel bağlılık puanları ($26,92 \pm 5,648$) kurumdaki pozisyonu şef olanların duygusal örgütsel bağlılık puanlarından ($19,16 \pm 7,358$) yüksek bulunmuştur.

Buradan hareketle SGK'da orta düzey yöneticilik yapan işgörenlerin duygusal örgütsel bağlılıkları memur ve şefe göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Duygusal örgütsel bağlılık ortalamalarına bakıldığında (Tablo 25) orta düzey yöneticilik yapan grubun en yüksek ortalmaya sahip olduğu görülmektedir. Buna göre bu pozisyon grubunun bağlılığı diğerlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Örucü ve Sezen-Kışlalıoğlu (2014) Ertekin ve Özmen (2017) ve Eriş (2019) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları SGK işgörenlerinin çalışma arkadaşlarıyla iş dışında aylık görüşme sıklığı, günlük hizmet verilen kişi sayısı ve günlük sosyal medyayı kullanma süresine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmemiştir.

5.3. İşgören Yabancılaşması ve Duygusal Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan SGK işgörenlerinin yabancılaşmasının duygusal örgütsel bağlılık ile ilişkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda işgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çilesiz (2014) otel çalışanları üzerinde işgören yabancılaşması ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu bulmuştur. Korkmaz (2014)'ın öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasının sonuçları Çilesiz (2014)'in çalışmasının sonuçlarıyla örtüşmektedir. Tummers ve Dulck (2013)'un hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada işgören yabancılaşmasının güçsüzlük ve anlamsızlık alt boyutları ile duygusal örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki tespit etmişlerdir.

Bu araştırmada işgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Alanyazında işgören yabancılaşması bilişsel psikolojik durum olarak tanımlanmaktadır (Agarwal, 1993). Bireyin belirgin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak için potansiyel işi algılamaları ve işle özdeşleşmeleri gerekmektedir (Kanungo, 1979). İşgören işine önem verip işin gerekliliklerini yerine getirdiğinde ya da duygusal bağlılık yaşadığında daha az yabancılaşmaktadır (Michaels ve ark., 1988). Bu araştırmanın sonucunda alanyazından farklı bir sonuç bulunmuştur. Bunun nedeni kamu sektörünün, işyerinin öznel durumunun yanında, devlet görevi olması yabancılaşma durumunda bile örgütsel bağlılığın devam ettiği ve yabancılaşmanın kuruma olduğu devlete olmadığı düşünülebilir. Koç (2017) işgörenlerin duygusal bağlılığını işgörenlerin yaptığı işin doğasından kaynaklı farklılıklardan etkilenebileceğini ifade etmiştir. İşletmenin yönetim biçimi, büyüklüğü, iş bölümü, bürokratik yapısı ve işgörenin çalışma koşulları bireyleri etkilemekte ve onların kendilerine veya işlerine yabancılaşma yaşamlarına neden olmaktadır (Hoşgörür, 1997).

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın amacına yönelik olarak verilerin analizinin sonuçlarına yer verilmiştir. Bununla beraber araştırma ile ilgili diğer araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

6.1. Sonuç

Bireyde işgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılığı örgütsel faktörler kadar sosyodemografik faktörler de etkilemektedir. Bireyin işe alım süreci aşamasında bireydeki hangi demografik özelliklerin onun işe yabancılaşması ve örgüte duygusal bağlılığını etkilediğinin bilinmesi bireye nasıl davranılması gerektiğini sağlayacaktır. Yapılan bu çalışma konu bütünüyle değerlendirildiğinde, 21. yy'da örgütler açısından sosyodemografik farklılıkların yönetimi noktasında değer kazanmıştır. Bununla beraber bu çalışma işgören davranışlarının gelecekteki durumları ile önsezide bulunulması kolaylaşacaktır.

Yabancılaşma, gelişen teknoloji ile değişen toplumda daha detaylı olarak tartışılması gereken bir kavramdır. İşgören yabancılaşması kamu ve özel sektörde yaygın olarak görülen bir olgudur ve örgütler sürekliliğini devam ettirebilmek için yabancılaşma durumunu tamamen kaldıramayacağı için minimize etmenin yollarını aramaktadırlar (Kanungo, 1992). Bu kavram sosyologlar, psikologlar, düşünürler, filozoflar ve birçok kişi tarafından tanımlanmıştır. Yabancılaşma kavramını Hegel felsefi boyutta, Marx ekonomi temelli, Fromm psikolojik bağlamda, Weber sosyoloji tabanlı, Feuerbach dinsel açıdan ele almıştır. Seeman ise sosyo-psikolojik bağlamda yabancılaşma kavramını ele alırken Marksist bakış açısıyla değerlendirmiştir. Marksist bakışa göre işgörenin soyut olan emeği somutlaşmış ve nesnelleşmiştir. İş bölümü ve özel mülkiyet durumlarının yaşanması ile kapitalist üretim şartlarında işgörenler yabancılaşma yaşamaktadırlar. Kapitalist toplumda yabancılaşma olgusu yaşamdan ayrı düşünülmemektedir (Marx, 2016). Buradan hareketle bireyin yaşadığı yabancılaşma durumu tamamen ortadan kaldırılamayacağı için yabancılaşmanın etkileri azaltılabilir. Rousseau, Feuerbach ve Hegel yabancılaşma olgusunun insanı etkilediğini ve insanlık için genel bir durum olduğunu savunmuşlardır.

Sanayi devrimlerinde yaşanan gelişmelerle birlikte toplumda süregelen geleneksel yapıda değişim göstermiştir. Bireyler geleneksel toplum değerlerini terk ederek şartlara uyum sağlayan değerleri oluşturmuşlardır. Kendine ait olan tarlayı ekip biçen bireylerden sermaye sahiplerinin altında işçi olarak çalışan bireyler oluşmuştur. Bireylerde ki bu değişim aile yapısında da farklılıklar oluşturmuştur. Geniş aileden çekirdek aile formuna geçilmiştir. Aile fertleri birbirlerine olan sadakatlerini kaybetmişlerdir. Dolayısıyla meta fetişizmi, bireylerde yalnızlaşmaya neden olarak sosyal izolasyon, anomi, şeyleşme, mutlu robotlar gibi olumsuz durumlar yaşatmaktadır. Bunun nedenini bireylerin sermayedarların izin verdiği derecede yaşamlarını inşa etmeleri olduğu düşünülmektedir.

Bireylerin inşa ettikleri bu yeni hayat düzeni iş yaşamına da yansımaktadır. İşgörenin çalışma koşulları, kendisine tanımlanan iş yükü ona uygun olmayabilir. Bununla beraber işgörenin inanç, tutum ve değerleri örgütün değerleriyle örtüşmeyebilir. Bu durumda birey örgüte, işine, yöneticilerine, iş arkadaşlarına olumlu duygular beslemeyebilir. Bu durumun sonucunda birey yabancılaşma yaşayabilmektedir. Yabancılaşma psikolojik ayrılma hali olarak tanımlanmaktadır (Lodahl ve Kejner, 1965; Lawler, 1992). Bütün bunlardan hareketle yabancılaşma bireyin iş ve sosyal yaşamını olumsuz etkileyen bir durum olduğu söylenebilir.

İşe yabancılaşma, bir işgörenin tutumunu veya durumunu yansıtmaktadır. Bu tutumlar işgörenin işe çok fazla önem vermemesi, çok az enerji ile çalışması ve dışsal ödüller (ücret, prim vb.) için çalışmayı devam ettirmesi gibi durumlarla ortaya çıkmaktadır (Moch, 1980). Mohan ve Prasad (2014) yabancılaşmanın işgörende psikomatik rahatsızlıklara neden olabileceğini ve bunun sonucunda işgörenin verimliliğini düşürebileceğini belirtmişlerdir. İşe olan inancı ve verimliliği düşen birey örgüte karşı olumsuz duygular beslemektedir. Dolayısıyla işgören yabancılaşma yaşadığında kendisini pasif hissederek değersizlik duygusu yaşayıp devamsızlık ve işten ayrılmaya kadar giden davranışlar sergilemektedir. Bunun sonucunda işgörenin örgüte bağlılığında azalmaktadır (Tummer ve Dulk, 2013; Agarwal, 1993). Birey yaptığı işte kendini gerçekleştiremezse ve öz ihtiyaçlarını karşılayamazsa yabancılaşma durumu ortaya çıkmaktadır (Kanungo, 1992). Bireyler yaşamlarının özünü ve yeteneklerini gerçekleştirebilmek için kendi değerlerinin farkına varmalıdırlar. Aksi durumda yabancılaşma durumu hem işgörende hem de örgütte olumsuz etkilere neden olmaktadır.

Bu bağlamda yabancılaşma durumunu minimize edebilmek ve işgörende duygusal örgütsel bağlılığı arttırabilmek için örgütler mücadele vermektedirler. Duygusal örgütsel bağlılık kuruluşta işgörenin duygusal olarak örgüte istekli bağlılığı şeklinde tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997). Örgüte duygusal olarak bağlı olan işgörenler örgütte kalmaya eğilimlidirler. Bunun nedenini işgörenin o örgütle özdeşleşmiş olması düşünülmektedir. Bununla birlikte duygusal örgütsel bağlılık işgörenin hareketlerini ve çalışma sağlığını olumlu yönde etkilemektedir (Meyer ve ark., 2002). Buna göre güçlü bir duygusal örgütsel bağlılık geliştiren işgören, örgütü için olumlu duygulara sahiptir ve organizasyonda çalışmaya devam etmek istemektedir. Bu açıdan duygusal örgütsel bağlılık en önemli örgütsel bağlılık olarak kabul edilmektedir (Zeidan, 2006).

Duygusal örgütsel bağlılık işgörenin işe olan çabalarını arttırmada yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte duygusal örgütsel bağlılık işgörende kuruluşunun hedeflerini gerçekleştirmek için çok çalışmasına ve önceden belirlenmemiş davranışları göstermesini sağlamaktadır (Meyer ve Herscovitch, 2001). Wasti (2018) işgörenin örgütte verimliliğinin düşmesi ve örgütten ayrılma eğilimi durumlarına neden olduğu için örgütsel bağlılığı örgüt araştırmalarında yaygın bir konu olduğunu ifade etmiştir. Bu konunun örgüt araştırmalarında yaygın olarak yer almasının nedeni duygusal örgütsel bağlılığın hem işgören hem de örgüt için olumlu çıktılardan kaynaklandığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle duygusal örgütsel bağlılık iş görenin performansını, iş memnuniyetini, refahını ve örgütsel vatandaşlık davranışını artırır, devamsızlık ve işten ayrılma davranışlarını azaltmaktadır (Magni ve Pennarola, 2008; Harrison ve ark., 2006). Bunlardan hareketle duygusal örgütsel bağlılık bireyin iş yaşamını olumlu etkilediği söylenebilir.

Örgütler sürdürülebilirliğini sağlamak için işgörenin davranışlarını anlamaya önem vermektedir. Bu noktada rekabetin zamanla arttığı bir ortamda örgütler işgörenlerin beklentilerinin ve ihtiyaçlarının karşılanmasında örgütsel davranış konularında destek almaları gerektiği söylenebilmektedir. Bu durum örgütlerin motivasyonu ve bağlılığı yüksek işgörenlere ihtiyacı arttırmaktadır. Bunun aksine çoğu örgütte işgörenlerin yabancılaşma yaşamaları ve duygusal örgütsel bağlılıklarının azaldığı görülmektedir. Oysa örgütler diğer örgütlere kıyasla daha başarılı olmak ve rekabet avantajı sağlayabilmek için işgörenlerin yabancılaşmasını minimum düzeyde tutarak, duygusal örgütsel bağlılıklarını en yüksek seviye de tutmaları gerekmektedir.

Yapılan bu çalışmada işgören yabancılaştırmasının duygusal örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelenmiştir. Bununla birlikte işgören yabancılaştırmasının ve duygusal örgütsel bağlılığın sosyodemografik özellikler açısından da incelenmiştir. Bunun için Adana Sosyal Güvenlik Kurumu'nda 332 beyaz yakalı işgören üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin analizi ile önemli sonuçlara ulaşılmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan SGK işgörenlerinin yabancılaştırması ile duygusal örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır. Bir diğer ifade ile bireyin yabancılaştırma düzeyi duygusal örgütsel bağlılıklarını etkilememektedir. Bunun nedeni işgörenin yaşam boyu iş güvencesinin olması, atama, terfi ve ödül gibi durumların liyakata bağlı olmasından kaynaklanmaktadır. Birey memurluğun özlük haklarını sevmektedir ve duygusal olarak bağlılık yaşamaktadır. Buna karşın çalıştığı ortamı sevmeyebilir bu duygular bireyi iki sonuca yönlendirir: ilki tamamen duygusal örgütsel bağlılığı arttırmak ikincisi ise umudunu kaybederek yabancılaştırılmak. Araştırmanın sonucunda duygusal olarak bağlı olan SGK işgörenlerin genel anlamda yabancılaştırmasına etki etmemektedir.

Bu araştırma sonucunda yüksek ücret alanlar düşük ücret alanlara göre daha az yabancılaştırılmışlardır. Bunun dışında kalan sosyodemografik özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, günlük çalışma saati, toplam çalışma hayatı süresi, şimdiki iş yerinde çalışma hayatı süresi, kurumdaki pozisyonu, çalışma arkadaşlarıyla aylık iş dışında görüşme sıklığı, günlük sosyal medyayı kullanma süresi, günlük hizmet verilen kişi sayısı) işgörenin yabancılaştırmasını etkilememektedir.

Yapılan bu araştırma sonuçlarında SGK işgörenlerinin yaş, eğitim, aylık gelir, toplam çalışma hayatı süresi, şimdiki iş yerinde çalışma hayatı süresi ve kurumdaki pozisyon değişkenlerine göre örgüte olan duygusal bağlılıkları etkilenmektedir. Bunların dışında kalan sosyodemografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, günlük çalışma saati, çalışma arkadaşlarıyla aylık iş dışında görüşme sıklığı, günlük sosyal medyayı kullanma süresi, günlük hizmet verilen kişi sayısı) işgörenin duygusal örgütsel bağlılığını etkilememektedir.

Bu sonuçlara göre SGK işgörenin yaşı ilerledikçe, eğitim düzeyi yükseldikçe, gelir seviyesi arttıkça, toplam çalışma yılı ve şimdiki iş yerinde çalışma yılı ilerledikçe duygusal örgütsel bağlılıkları da artmıştır. SGK'da orta düzey yönetici

olan işgörenlerin memur ve şefe göre duygusal örgütsel bağlılıkları daha yüksektir. Orta düzey yöneticilik yapan işgörenin sorumluluğu memur ve şefe göre daha fazla olduğundan duygusal olarak bağlılığı daha yüksektir. Bir diğer sebep ise orta düzey yöneticinin kariyerinde yükselme hedefinin olması onu örgütüne duygusal olarak bağlayacaktır.

SGK işgöreninin toplam çalışma yılı ve şimdiki iş yerinde çalışma yılı değişkenlerinde hizmet yılı 31-40 ve 21-30 olanların duygusal örgütsel bağlılıklarının 6-10 yıl aralığına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Buradan hareketle kurumda uzun yıllar çalışan bireyin örgüte olan duygusal bağlılığı daha yüksektir. Şimdiki iş yerinde çalışma yılı değişkeninin toplam çalışma yılı değişkeninden farklı olarak 11-20 yıl arası çalışanların da 6-10 yıl arası çalışanlara göre örgütsel bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur. Diğer bir ifade ile işgörenin iş yaşamına başladığı örgütte devam etmesi örgüte olan duygusal bağlılığını arttırmaktadır.

Tüm bunlardan hareketle araştırma örneklemini çerçevesinde sosyodemografik özelliklerin işgören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık üzerinde önemli farklılıklar yaratmaktadır. Bunun yanında işgören yabancılaşma ve duygusal örgütsel bağlılık bireyin psikolojik durumlarına göre iş ve sosyal yaşamını etkilemektedir. Örneğin yabancılaşma yaşayan birey işyerinde motive edici bir durumla karşılaşırsa bunu olumsuz olarak algılamakta örgüte duygusal bağlılığı olan birey bunun aksine demotive bir olay yaşasa dahi bu durumu olumlu olarak algılamaktadır.

6.2. Öneriler

Bu çalışmada gerçekleştirilen işgörenlerin sosyodemografik özelliklerine göre yabancılaşmaları ve duygusal örgütsel bağlılıklarını algılama farklılıkları bundan sonraki araştırmalar için karşılaştırma açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmada SGK işgörenlerinin duygusal örgütsel bağlılıklarını arttırmak ve yabancılaşmalarını azaltmak üzere yöneticiler tarafından işgörenlerin demografik özellikleri önemsenerken yöntemler geliştirilebilir.

Bu çalışmada geliştirilen teori gelecekteki çalışmalarda bu çalışmanın kapsamını genişletilebilir. Gelecekteki araştırmalarda diğer öncül değişkenlerin (tükenmişlik, rol stresi) etkisi de incelenebilir. Potansiyel öncüler görev faktörlerini (çeşitlilik, özerklik, kimlik ve geribildirim) içermesi ve denetleyici faktörler (yapı ve

dikkate alma gibi) ve diğerk yapısal faktörler (karar alma sürecine katılım gibi) yabancılaşma ile araştırılabilir.

Bireysellik kültürü ile kolektivist kültür yapısına sahip olan yerlerde işğören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılık ilişkisi incelenip karşılaştırma yapılabilir. Gelecekteki çalışmalar bu araştırmanın genelleştirilebilirliğini arttırabilir.

Bu çalışmada yaş ortalaması 35-44 ve 45- 54 olan gruplar yoğun (Tablo 4) olmuştur. Diğerk çalışmalar için diğerk yaş ortalamalarına ağırlık verilebilir. Teknoloji kullanma durumuna göre belirlenen kuşaklar (dijital yerliler, dijital melezler, dijital göçmenler) üzerine işğören yabancılaşması ve duygusal örgütsel bağlılıklarını ölçmek için evren farklılaştırılıp geliştirilebilir. Resmi kurumda çalışmışlığın sonuçları olarak periyodik aralıklarla anket uygulama sürecinin geliştirildiği zaman farklı sonuçlar alınabilir.

Daha güvenilir sonuçlara ulaşma noktasında SGK çalışanlarının yoğun iş yüküne bağlı olan departmanlarında işğören yabancılaşması incelenebilir. Kamu sektöründe yapılan bu araştırma, kamu sektörünün çalışma ortamı ve iş yükü özel sektörden farklı olduğundan özel sektörde de yapılabilir. Bununla beraber kamu sektörü ile özel sektörün karşılaştırılması, aynı iş kolunda bulunan kamu ve özel sektörün karşılaştırılması önerilebilir.

7. KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Abualrub, R. F. ve Al-Zaru I. M. (2008). Job stres, recornation, job performance and intention to say work among Jordamion hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, 6(15), 227-236.
- Adler, A. (1992). *Yaşama sanatı*.(K.Şipal, çev.), İstanbul: Say yayınları.
- Affinnih, Y. H. (1997). A critical reexamination of alienation. *The Social Science Journal*, 34(3),383.
- Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment and work alienation of sales persons: A cross national comparative study. *Journal of International Business Studies*, 24(4) 715-739.
- Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Duygusal bağlılık içsel motivasyon ilişkisi: Antalya’da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, X(II).
- Akın-Kösterelioğlu, M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Albayrak, E. G. (2007). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth*. New York: Free Press.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı*. Sakarya Üniversitesi Sakarya.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly Journal*, 21, 1-14.
- Argyris, C. (1998). Empowerment: The Emperor’s new clothes. *Harvard Business Review*, 76(3), 98-105.

- Arısoy, S. T. (2019). *Bankacılık sektörü çalışanlarında örgütsel bağlılığın obsesif inançlar ve sosyodemografik değişkenlerle ilişkisi: Adana ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Arikian, P. V. L., (2001). *A model of alienation from nursing work*. Virginia Commonwealth University Richmond, Virginia.
- Arslan, S. (2016). *Rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel yabancılaşmaya etkisi: Alanya Belediyesi'nde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Aslan, H. (2008). *Endüstri meslek liselerinde çalışan kültür öğretmenlerinin kuruma ve mesleğe yabancılaşma düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Atay, S. E. ve Gerçek, M. (2017). Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2) 321-332.
- Ayaydın, Ç. İ. (2012). *İş yerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyetleri ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane.
- Aybar, Ş. (1995). *Yabancılaşma ve yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Aydın, A. ve Başkan, A. G. (2005). Örgüt ve İnsan doğası tartışmaları ekseninde iletişim arayışları. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(29), 91-93.
- Aygün, T., Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2014). *Sağlık çalışanlarında yabancılaşma: Laboratuvar çalışanları örneği*. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Lefke.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baltacıoğlu, İ. H. (1945). *Batıya doğru*. İstanbul: Sebat Basımevi.
- Barakat, H., (1969). A process of encounter between utopia and reality. *British Journal of Sociology*, 20(1), 1-10.
- Barut, S. (2016). *Örgüt temelli alt kültürlerarası farklılaşmaların örgütsel bağlılık üzerine bir araştırma*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.

- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 16(56), 125-139.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. USA: The University of Chicago Press.
- Boğan, E. (2018). *Algılanan kurumsal davranışsal tutarlılık ve duygusal bağlılık ilişkisinde kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine yapılan yüklemelerin aracılık rolü: Otel işletmelerinde bir araştırma*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Bottomore, T. (1991). *Marxist düşünce sözlüğü*. (M. Tuncay, çev.), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Boz, M. ve Özkan, Ç. (2017). Örgütsel bağlılık ile demografik değişkenler arasındaki ilişki: Otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde bir araştırma. *Social Sciences Studies Journal*, 3(6), 1044-1055.
- Brinker, P. A. ve Crim, E. F., (1982). Resignation as a response to alienation in a depressed rural area. *American Journal of Economics and Sociolog*, 41(2).
- Burbach, H. J. ve Thompson, M. A., (1972). *The development of a contextual measure of alienation*. University of Virginia, Charlottesville.
- Burgaz, B. ve Eryılmaz, A. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36(161), 272-284.
- Büyükyılmaz, O. (2007). *İşletmelerde yabancılaşmanın sosyo-psikolojik etkileri ve Türkiye taş kömürü kurumunda bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Celep, B. (2008). *İlköğretim öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Kocaeli ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Chandler, A. D. Jr. (1990). *Scale and Scope: The dynamics of industrial capitalism*. Cambridge: The Belknap Press, 62-66.
- Chen, H. F. ve Chen, Y. C. (2008). The impact of work redesign and psychological empowerment on organizational commitment in a changing environment: An example from Taiwan's state-owned enterprises. *Public Personnel Management*, 279-302.
- Çalışır, İ. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Bolu ili örneği)*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- Çarıkçı, İ. ve Küçükeşmen, E. (2017). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre analizi: Isparta örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(3), 745-756.
- Çelik, A. (2019). *Örgütsel yabancılaşmanın yordayıcısı olarak farklılıkların yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Çetin, G. (2008). *Hastanelerde çalışan hemşirelerin olumlu iş ortamına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi bir alan araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çilesiz, E. (2014). *İşgören yabancılaşması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Ankara'daki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Çöl, G. (2006). Örgütsel Bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 56-75.
- Davies, R. (2015). Industry 4.0. digitalisation for productivity and growth. *Briefing for the European Parliament*.
- Dean, D. G. (1961). Alienation: Its meaning and measurement. *American Sociological Review*, 26(5), 753-758.
- Demirdelen, Ş. (2019). *Örgüt kültürü ve çalışanların örgüte duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Demirel, G. ve Ünal, A. (2012). *Meslek yüksekokullarında turizm eğitimi alan öğrencilerin örgütsel yabancılaşma eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma: Pınarhisar Myo Örneği*. Pınarhisar.
- Demirer, T. ve Özbudun, S. (1998). *Yabancılaşma*. Ankara: Öteki Matbaası.

- Develioğlu, K. ve Tekin, A. Ö. (2012). Otel alışanlarının yabancılaşma düzeyinin demografik özellikler kapsamında incelenmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 121-128.
- Dipietro, R. B. ve Pizam, A. (2008). Employee alienation in the quick service restaurant industry. *Journal Of Hospitality and Tourism Research*, 32(1), 22-39.
- Doğan, K. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve nemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37-61.
- Dolu, B. (2011). *Bankacılık Sektöründe alışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma*. Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Durkheim, E. (1972). *Anomy*. In A. W. Finifter (Ed), *Alienation and the social system*, New York: John Wiley Sons.
- Durkheim, E. (2006). *Toplumsal işbölümü*. İstanbul: Cem Yayınevi.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005).  bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Düzgün, A. (2014). *st düzey yöneticilerde örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi analizi: Antalya bölgesi beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Eisenberg, E. M., Monge, P. R. ve Miller, K. I. (1987). Involvement in communication networks as a predictor of organizational commitment. *Human Communication research*, 179-201.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okul ğretmenlerinin işe yabancılaşması: Ankara ili rneği*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, İ. (2002). *İletişimi anlamak*. Ankara: Pozitif Matbaacılık.
- Ergin, C. (1995). *Sağlık personelinin iş anlayışları ve tutumları araştırması*. Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü Yayınları.
- Eriş, Y. (2019). *Toksik liderliğin örgütsel bağlılığa ve iş tatminine etkisi: Bir kamu bankası rneği*. Yüksek lisans tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ.
- Ertekin, P. ve zmen, D. (2017). Bir niversite hastanesinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşmayı yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(1), 25-30.

- Eryılmaz, A. (2010). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Esin, P. (1982). *İşbölümü, yabancılaşma ve sosyal politika*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Etzioni, A. (1966). *A comparative analysis of complex organizations: On power, involvement and their correlates*. New York: The Free Press.
- Ferguson, L. ve Lavalette, M. (2004). Beyond power discourse: Alienation and social work. *British Journal of Social Work*, 34, 297–312.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Feuerbach, L. (1991). *Geleceğin Felsefesinin İlkeleri*. (O. Özügül, çev.), İstanbul: Ara Yayıncılık.
- Fischer, C. (1976). Alienation: Trying to bridge the chasm. *The British Journal of Sociology*, 27(1), 38.
- Freedman, J. L., Sears, D. O. ve Carlsmith, J. M. (2003). *Sosyal Psikoloji*. (A. Dönmez, çev.), Ankara: İmge Yayınları.
- Fromm, E. (1992). *Marx'ın insan anlayışı*. (K.H. Ökten, çev.), İstanbul: Arıtan Yayınevi.
- Fromm, E. (1955). *The sane society*. (Y. Salman ve Z. Tanrısever, çev.), İstanbul: Payel Yayınevi.
- Fromm, E. (1982). *Sağlıklı Toplum*. (Y. Salman ve Z. Tanrısever, çev.). İstanbul: Payel Yayınevi.
- Gehrke, L., Kühn, A. T., Rule, D., Moore, P., Bellmann, C., Siemes, S., Dawood, D., Singh, L., Kulik, J. ve Standley, M. (2015). A Discussion of qualifications and skills in the factory of the future: A German and American perspective. <https://www.researchgate.net/publication/279201790>. Erişim tarihi: 05.05.2019.
- Geyer, R. F. ve Schweitzer, D. R. (1976). Theories of alienation. *Martinus Nijhoff Social Science Division*, Netherlands.

- Gügerçin, U. ve Aksay, B. (2017). Dean'ın yabancılaşma ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlilik ve güvenilirlik analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(1).
- Güneri, B. M. (2010). *Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3, 48-75.
- Gürkan, Ç. G. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Harrison, D. A., Newman, D. A., ve Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.
- Hegel, G. W. F. (2004). *Tinin görüngübilimi*. (A.Yardımlı, çev.), İstanbul: İdea Yayınevi.
- Hermann, M., Pentek T. ve Otto B. (2015). Design principles for industrie 4.0 scenarios: A literature review http://www.iim.mb.tudortmund.de/cms/de/forschung/Arbeitsberichte/Design-Principles-for-Industrie-4_0-Scenarios.pdf. Erişim tarihi: 02.04.2019.
- Hilav, S. (1995). *Felsefe yazıları*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Hirschfeld, R. R. ve Feild, H.S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789–800.
- Hoşgörür, V. (1997). *Eğitim işgörenlerinin örgütsel tutumları: Samsun ili merkez ortaöğretim okulları örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Hyatt, M. (1977). Marx's theory of alienation: A criterion for historical evaluation and a tool for changing the course of history. *Florida Atlantic University*, Florida.
- İlhan, N. (2012). Yabancılaşma olgusu ve Kürk Mantolu Madonna romanı. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 41-59.

- Kabine Ofisi, (2018). *Government of Japan, Society 5.0*.
https://www8.cao.go.jp/cstp/society5_0/index.html. Erişim Tarihi:05.03.2019.
- Kabine Ofisi, (2019). *Government of Japan, Society 5.0*.
https://www8.cao.go.jp/cstp/society5_0/index.html. Erişim Tarihi:30.03.2019.
- Kabine Ofisi, (2016). *Government of Japan, Society 5.0*.
https://www.japan.go.jp/tomodachi/2017/springsummer2017/realizing_society5.hml. Erişim Tarihi: 29.03.2019.
- Kagermann, H., Lukas, W. ve Wahlster, W. (2011). *Industrie 4.0: Mit dem internet der dinge auf dem weg zur 4. industriellen revolution*. (13).
- Kagermann, H. (2015). *Change through digitization value creation in the age of industry 4.0*. In: Albach H, Meffert H, Pinkwart A, Reichwald R (eds). *Management of Permanent Change*, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 23-45.
- Kahraman, O. C. (2015). *Lider-üye etkileşiminin işgörenin işe yabancılaşması ile ilişkisi: 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Kakırman-Yıldız, A. (2012). *Dijital yerliler gerçekten yerli mi yoksa dijital melez mi?.* *International Journal Of Social Science*, 5(7).
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanungo, R. N. (1992) *Alienation and Empowerment: Some ethical imperatives in business*. *Journal of Business Ethics*, 11, 413-422.
- Kanungo, R. N. (1979). *The concepts of alienation and involvement revisited*. *Psychol*, 86, 119–138.
- Karakaplan-Özer, E. (2019). *Etkili liderlik ile duygusal bağlılık ilişkisinde işveren markası algısının aracılık etkisi ve bir araştırma*. İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Karasar, N. (1991). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Kartal, N. (2017). *Sağlık çalışanlarında işe cezbolma, işe yabancılaşma ve performans arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (H. Can, Y. Bayar, çev.), Ankara: TODAIE.
- Kaya, S. (2016). *Algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşma ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Kaya, U. ve Serceoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 36, 311-346.
- Kesik, F. ve Cömert, M. (2014). İlköğretim Okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 27-46.
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kır, E. (2002). *Yabancılaşma*. Samsun: 6.Gençlik Kurultayı, <http://www.genclik.cydd.org.tr>, Erişim Tarihi: 18.08.2018.
- Kızıltan, G. (1986). *Kişinin silinen yüzü çağımızda yabancılaşma sorunu*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Kipkebut, D. J. ve Lekaram, E. (2019). Effect of employee demographic characteristics and family/work conflict on organisational commitment among Police officers in Nakuru County. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 7(3), 452-462.
- Koç, A. Ş. (2017). *İşyerinde bağlanma, duygusal örgütsel bağlılık ve yazılı olmayan anlaşmalar*. Yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Koç, M. (2012). *İş tatmini duygusal tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi (Şırnak geçici köy koruculuğu örneği)*. Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Kohn, M. L. (1976). Occupational structure and alienation. *American Sociological Review*, 54, 111-130.
- Korkmaz, H. (2014). *The relationship between work alienation and organizational commitment of the public high school teachers*. Unpublished master's thesis, Bahcesehir University, Istanbul.
- Korman, A. K., Berman U. W. ve Lang, D. (1981). Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *Academy of Management Journal*, 24, 342.

- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1) 291-310.
- Köroğlu, A. (2018). *Örgütsel destek ve hizmetkar liderliğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Uygulamalı bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Bayburt Üniversitesi, Bayburt.
- Köse, G. (2019). *Duygusal emek faktörünün hizmet kalitesi ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: Hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1).
- Lawler, E. E. (1992). *The ultimate advantage: Creating the high involvement organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Levin, D. M. (2001). The embodiment of the categorical imperative Kafka, Foucault, Benjamin, Adorno and Levinas. *Philosophy and Social Criticism*, 27(4), 1-20.
- Liou, S. R. (2008). An analysis of the concept of organizational commitment. *Nursing Forum*, Philadelphia, 43(3), 116-125.
- Lisciandra, M. (2008). A comparative analysis of the incentive systems under Taylorism and Fordism. *Storia del Pensiero Economico*, 2, 65-89.
- Lodahl, T. M. ve Kejnar, M. (1965). The Definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24.
- Lu, X. (2000). *A critical examination of the Marxist theory of alienation: With special reference to the case of China*. Doctorate Dissertation, University of Kansas, Department of Philosophy.
- Magni, M. ve Pennarola, F. (2008). Intra-organizational relationships and technology acceptance. *International Journal of Information Management*, 28(6), 517-523.
- Manderscheid, R. W., Silbergeld, S. ve Dager, E. Z.(1975). Alienation: A response to stres. *Journal of cybernetics*, 5(1), 91-105.
- Marr, B. (2018). *What is industry 4.0? Here's a super easy explanation for anyone*. <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2018/09/02/what-is-industry-4-0-heres-a-super-easy-explanation-for-anyone/#56aed1209788>.
Erişim tarihi: 27.03.2019.

- Marshall, G., (1999). *Sosyoloji sözlüğü*. (O. Akınhay, çev.), Ankara: Derya Kömürcü Bilim ve Sanat Yayınları.
- Marx, K. (1844). *Ekonomik ve felsefi el yazmaları*. <https://www.marxists.org/archive>. Erişim tarihi: 26.11.2018.
- Marx, K. (2016). *Das kapital*. Ankara: Gece Kitaplığı Yayınevi.
- Marx, K., (2000). *Kapital* (A. Bilgi, çev.). Ankara: Sol Yayınları, 1.
- Marx, K., (2010). *Yabancılaşma*. (B. Erdost, çev.), Ankara: Sol Yayınları.
- McKinsey. (2019). *Industry 4.0 is more than just a flashy catchphrase a confluence of trends and technologies promises to reshape the way things are made*. <https://www.mckinsey.com/businessfunctions/operations/ourinsights/manufacturings-next-act>. Erişim tarihi: 02.01.2019.
- Merton, R. K. (1968). *Social theory and social structure*. London: The Free Press.
- Meyer, J. P., Bobocel, R. D. ve Allen, N. J. (1991). Development of organizational commitment pre-post entry influence. *Journal of Management*, 717-733.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Towards a general model. *Human Resources Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Becker, T. E. ve Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.
- Meyer, J. P. ve Allen N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace, theory, research*. USA: Sage Publications, 118-122.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal Of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.

- Michaels, R. E., Cron, W. L., Dubinsky, A. J. ve Joachimsthaler, E. A. (1988). Influence of formalization on the organizational commitment and work alienation of sales people and industrial buyers. *Journal of Marketing Research*, 25(4), 376-383.
- Middleton, R. (1963). Alienation, race, and education. *American Sociological Review*, 28(6), 973-977.
- Miller, J. C. (1975). *Professionalism, alienation and organizational membership among nurses*. Doctorate dissertation, University of Nebraska.
- Miller, V. J. (2003). *Consuming religion: Christian faith and practice in a consumer culture*. New York: Continuum Press.
- Mills, C. W. (1969). *White collar*. New York: Oxford University Press.
- Mills, C. W. (1979). *Toplum bilimsel düşün.* (Ü. Oskay, çev.), İstanbul: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Mimaroglu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Moch, M. K. (1980). Job involvement, internal motivation and employees integration into networks of work relationships. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 15-31.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22, 515-529.
- Mürteza, F., Çolakoğlu, Ü. ve Atay, H. (2017). İşgörenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ile demografik faktörleri arasındaki farklılaşma: Dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. Adnan Menderes Üniversitesi, *Journal of Travel and Tourism Research*, 12, 1-18.
- Nelson, L. ve O'donohue, W. (2006). *Alienation, psychology and human resource management*. Proceedings of the 2nd Australian Centre for Research in Employment and Work (ACREW) Conference, Prato, Italy.
- Nof, S. Y. (1999). *Handbook of Industrial Robotics*. New York: Wiley.
- Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (1990). *Organizational Behavior*. Chicago: The Dryden Press, 464-474.
- Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment among public transit employees. *An Assessment Study Journal of The Transportation Research Forum*, 83-98.

- Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünüşleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(1), 113-144.
- Onay-Özkaya, M., Devci-Kocakoç, İ. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2).
- O'reilly, C. ve J. Chatman (1986). Organizational Commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.
- Oruç, D. (2004). *Kocaeli'deki kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde yabancılaşmayı etkileyen faktörler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Ozbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Önday, Ö. (2019). *Japan's Society 5.0: Going beyond industry 4.0*. https://www.researchgate.net/publication/330500307_Japan's_Society_ing, Erişim Tarihi: 29.03.2019.
- Örücü, E. ve Sezen-Kışlalıoğlu, R. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-65.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.B.F. Dergisi*, 113-130.
- Özsoy, S. A. (2004). Bir Yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, <http://www.isgucdergi.org/>, Erişim tarihi: 11.12.2018.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Pappenheim, F. (2002). *Modern insanın yabancılaşması: Marx'a ve Tönnies'e dayalı bir yorum*. (S. Ak, çev.), Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Poloma, M. (1983). *Çağdaş Sosyoloji Kuramları*. (H. Erbaş, çev.), Ankara: Gündoğan Yayınları.

- Prensky, M. (2001). *Dijital yerliler, dijital göçmenler*.
<https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/10748120110424816>,
 Erişim Tarihi: 27.03.2019.
- Robbins, P. S. ve Judge, A. T. (2015). *Örgütsel davranış*. (İ. Erdem, çev.), Ankara: Nobel Yayınları.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Melek, T. (2005). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Basım Yayın.
- Salerno, R. (2003). *Landscapes of abandonment capitalism modernity and estrangement*. New York: State University of New York Press.
- Salihoğlu, G. H. (2014). Örgütsel yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2) 1-11.
- Sayü, P. (2014). *The relationship between organizational justice and work alienation*. Marmara Üniversitesi, Yüksek lisans tezi, İstanbul .
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 32(2), 273 -285.
- Seeman, M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: The hidden continuity of the classic themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3).
- Serçeoğlu, N. ve Kaya, U. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 311-346.
- Sert, S. (2017). *Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş özellikleri ve örgütsel yapı algılarının yabancılaşma düzeylerine etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Gazi üniversitesi, Ankara.
- Shepard, J. M. (1973). Technology, division of labor and alienation. *The Pacific Sociological Review*, 16(1), 61-88.
- Shin, J. H. (2000). *Is there work alienation in post-industrial America? An analysis of technical and social relations in today's changing labor force*. Doctorate Dissertation, Indiana University.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Sing, K. (2006). Predicting organizational commitment through organization culture a study of automobile industry in India. *Journal of Business Economics and Management*, 29-37.
- Skobelev, P. O. ve Borovik, S. Y. (2017). On the way from industry 4.0 To Industry 5.0: From digital manufacturing to digital society. *International Scientific Journal Industry 4.0*, 6(2).
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. Oxford: The Clarendon Press.
- Soysal, A. (1997). *Örgütlerde yabancılaşmaya ilişkin teorik ve uygulamalı bir çalışma*. Yüksek lisans tezi, Selçuk üniversitesi S.B.E, 14-17.
- Stearns, P. N. (2012). *The industrial revolution in world history*. Philadelphia: Westview Press.
- Sürgevil, O. (2007). *Çalışma yaşamında örgütsel bağlılık*. Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Şahin, M. C. (2009). Yeni bin yılın öğrencilerinin özellikleri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2).
- Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, M. Ş. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 53-72.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemici, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Erzurum 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper and Brothers Publishers, London, s: 25-32.
- Teber, S. (1990). *Politik-psikoloji notları*. İstanbul: Ara Yayıncılık.
- Tezcan, M. (1985). Gençlik ve yabancılaşma, uluslararası terörizm ve gençlik. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi*, 127-127.
- Toffler, A. (1974). *Gelecek korkusu şok*. (S. Sorgut, çev.), İstanbul: Koridor Yayıncılık.
- Tolan, B. (1980). *Çağdaş toplum bunalımı; Anomi ve yabancılaşma*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, (132).
- Torun, İ. (2003). Endüstri toplumunun oluşmasında etkili olan iktisadi ve sina-i faktörler. *Ç.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 181-196.

- Tummers, L. G. ve Den Dulk, L. (2013). The effects of work alienation on organizational commitment work effort and work-to-family enrichment. *Journal of Nursing Management*, 21 (6).
- Turan, M. ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (2), 1-20.
- Turgut, H. (2014). Algılanan örgütsel desteğin işletme performansına etkisinde iç girişimciliğin aracılık rolü. *İşletme Araştırma Dergisi*, 6(3), 29-62.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 175-204.
- Türk, R. A. ve Kazan, H. (2019). Lise öğrencilerinin sosyal medya kullanım tutumları ile yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi; İstanbul ili Eyüpsultan ilçesi örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(37), 450-484.
- Ulusoy, H. (1988). Sanayi örgütü işçileri ve işe-yabancılaşma. *Aüdtcf Araştırma Dergisi*, 77-84.
- Usta, D. (2009). *İş memnuniyetini etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Uysaler, A. L. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Gebze.
- Wasti, A. (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- Wasti, S. A. (2018). *The construct of organizational commitment, its foci, antecedents and outcomes*. In A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (Eds.) Örgütsel bağlılık kavramı, odakları, öncül ve sonuçları, Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar, 2.Baskı. *Behavior in Work Life: Contemporary Approaches, 4th edition*. Umuttepe Yayınları, Kocaeli. 275-293.
- Weber, M. (2006). *Bürokrasi ve otorite*. (H. B. Akın, çev.), Ankara: Adres Yayınları.

- Weisskopf, W. (1996). *Yabancılaşma ve iktisat*. (Ç. Koç, Y. Marda, D. Eryar, K. Erçel, C. Özselçuk, A. Önder, K. Bodur, çev.), İstanbul: Anahtar Kitaplar Yayınevi.
- West, E. G. (1975). Adam Smith and alienation: A Rejoinder. *Oxford Economic Papers, New Series*, 27(2), 295-301.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organization: A normative view. *Academy Management Review*. 7, 423-424.
- Williams, A. M. M. (1995). *An analysis of the instructional leadership behaviour of suburban middle school principals regarding the level of alienation of eight grade male students*. Doctorate Dissertation, Texas Southern University.
- Wilson, F. M. (2004). *Organizational behaviour and work: A critical introduction*. New York: Oxford University Press.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 395-412.
- Yavaş, T. ve Polat, M. (2012). Yabancılaşma, kurumsal değerler ve duygu yönetimi denklemi. *Eğitim Ve Öğretim Araştırma Dergisi*, 218-224.
- Yavuz, E. ve Küçük, K. (2017). Örgütlerde düzenlenen rekreasyon etkinliklerinin çalışanların yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4(2) 58-77.
- Yeşil, A. (2018). *Yabancılaşma ve sosyal medyanın toplumsal yabancılaşmaya etkisi*. Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Yetiş, Z. (2013). *Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşma*. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Yıldız, E. (2016). *Öğretmenlerin meslek etik ilkelerine uygun davranma algılarının işe yabancılaşma, yaşam doyumu ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Yorulmaz, Y. I., Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2015). The relationship between teachers occupational professionalism and organizational alienation. *Educational Process: International Journal*, 4(1-2), 31-44.

- Yumuk, Y. (2018). *Otel işletmelerinde birey-örgüt uyumu örgütsel yabancılaşma ilişkisinde örgüt kültürünün rolü*. Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Zeidan, S. (2006). Workers affective commitment and their willingness to perform discretionary work behavior: The impact of commitment-oriented human resources management practices. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 1(1), 13-23.
- Zielinski, A. E. ve Hoy, W. K. (1983). Isolation and alienation in elementary schools. *Educational Administration Quarterly*, 27-45.



8. EKLER

Ek.1. Etik Kurulu Onay Belgesi

| T.C. ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ TEZ / ARAŞTIRMA / ANKET / ÇALIŞMA İZİNİ / ETİK KURULU İZİNİ TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU | | | | | |
|---|---|---|--|---|---|
| ÖĞRENCİ BİLGİLERİ | | | | | |
| T.C. NOSU | 7390906606 | | | | |
| ADI VE SOYADI | Yasemin Kaykık | | | | |
| ÖĞRENCİ NO | 20171057 | | | | |
| TEL. NO: LARI | 5335074962 | | | | |
| E - MAIL ADRESLERİ | yasemin.kaykik@gmail.com | | | | |
| ANA BİLİM DALI | İşletme Yönetimi | | | | |
| PROGRAM ADI | İşletme Yönetimi | | | | |
| BİLİM DALININ ADI | İşletme Yönetimi | | | | |
| HANGİ AŞAMADA OLDUĞU (DERS / TEZ) | 4. Dönem tez aşaması | | | | |
| İSTEKTE BULUNDUĞU DÖNEME AİT DÖNEMLIK KATIDINI YAPILIP-YAPILMADIGI | 2018/2019 Dönemlik Kaydını Yeniledim. | | | | |
| ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ BİLGİLER | | | | | |
| TEZİN KONUSU | Kamuda iş gören yabancılığın ve örgütsel bağlılık ilişkisi (Adana Sosyal Güvenlik Kurumu Örneği) | | | | |
| TEZİN AMACI | Çalışmanın amacı iş gören yabancılığının alt boyutlarıyla duygusal örgütsel bağlılık ilişkisinin belirlenmesidir. | | | | |
| TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ | Çalışmada iş gören yabancılığı ve duygusal örgütsel bağlılık ilişkisi incelenmektedir. Bireyin içinde yaşadığı yer, alt olduğu ortam, yaptığı iş, sosyal yaşamı ve en önemlisi sorumluluğunu taşıdığı işlerde bir zamandan sonra kendi etkisinin bulunmaması kişide yabancılığın ortaya çıkarmaktadır. Kişi uzun süre bu şekilde yaşarsa bu durum sonuçlarını değiştirmemesi onun umudunu düşürür ve artık birey, içinde bulunduğu sistemi sorgulayarak kendi yerini bulma eğilimine gidecektir. Örgütsel bağlılık ise, her hangi bir örgüte bağlı olma isteği, orda kalma ve örgütün hedeflerini yerine getirme isteği olarak tanımlanabilir. İşe yabancılığın duygusal örgütsel bağlılığa ilişkin incelenmesi, işletmelerin insan kaynaklarını nitelikli yönetebilmeleri ve oluşabilecek maddi ve manevi kayıpları minimize edebilecek sonuçlar açısından önemlidir. Bu araştırma sonucunda yöneticiler, iş görenlerin yabancılıklarını azaltmak, örgüte bağlılığını arttırmayı hedef alacaklardır ve bu çalışmanın konusu dışında olan verim, nitelik ve performans gibi alt faydalar işletmeye aktarabilirler. İş görenin işe karşı tutum ve davranışları kişisel etkiler dikkate alınarak belirlendiğinde bu konuda işletme yöneticilerinin anlayışına paralel bir sonuç çıkmış olacaktır. | | | | |
| ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER / KURUMLARIN ADLARI | Sosyal Güvenlik Merkezi SGK Adana İl Müdürlüğü | | | | |
| İZİN ALINACAK OLAN KURUMA AİT BİLGİLER (KURUMUN ADI - ŞUBESİ / MÜDÜRLÜĞÜ - İLİ - İLÇESİ) | Sosyal Güvenlik Merkezi SGK Adana İl Müdürlüğü / SGK Adana İl Müdürlüğü / Adana / Seyhan | | | | |
| YAPILMAK İSTENEN ÇALIŞMANIN İZİN ALINMAK İSTENEN KURUMUN HANGİ İLÇELERİNE HANGİ KURUMUNA HANGİ BÖLÜMÜNDE HANGİ ALANINA HANGİ KONULARDA/ HANGİ GRUBA/ KİMLERE/ NE UYGULANACAKI GİBİ AYRINTILI BİLGİLER | Adana'nın Seyhan ve Çukurova ilçelerine, sosyal güvenlik kurumuna, iş gören yabancılığı ile örgütsel bağlılık konularında, beyaz yakalıları grubuna | | | | |
| UYGULANACAK OLAN ÇALIŞMAYA AİT ANKETLERİN/ ÖLÇELERİN BAŞLIKLARI/ HANGİ ANKETLERİN/ ÖLÇELERİN UYGULANACAKI | Yabancılığa Ölçeği DEAN (1961), Örgütsel Bağlılık Ölçeği Mayer ve Allen (1991), Demografik Sorular | | | | |
| EKLER (ANKETLER, ÖLÇEKLER, FORMLAR GİBİ EVRAKLARIN İSİMLERİYLE BİRLİKTE KAÇ ADET/SAYFA OLDUKLARINA AİT BİLGİLER İLE AYRINTILI YAZILACAKTIR) | 1) Yabancılığa Ölçeği: 20 adet sorudan oluşmaktadır. 2) Örgütsel Bağlılık Ölçeği : 18 adet sorudan oluşmaktadır (duygusal bağlılık: 6 soru; devam bağlılığı: 6 soru; normatif bağlılık: 6 soru) 3) Demografik sorular: 19 adet sorudan oluşmaktadır. | | | | |
| ÖĞRENCİNİN ADI - SOYADI: YASEMİN KAYKIK | ÖĞRENCİNİN İMZASI:  | TARİH: 07 / 03 / 2019 | | | |
| TEZ / ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME SONUÇU | | | | | |
| 1. Seçilen konu Bilim ve İş Dünyasına katkı sağlayabilecektir. | | | | | |
| 2. Anılan konu faaliyet alanı içerisinde girmektedir. | | | | | |
| 1. TEZ DANIŞMANININ ONAYI | 2. TEZ DANIŞMANININ ONAYI (VARSA) | SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜNÜN ONAYI | | | |
| Adı - Soyadı: Murat KOÇ Unvanı : Doç. Dr. İmzası :  07.03.2019 | Adı - Soyadı: Unvanı : İmzası : / 20..... | Adı - Soyadı: Murat KOÇ Unvanı : Doç. Dr. İmzası :  7.03.2019 | | | |
| A.B.D. BASKANININ ONAYI | | | | | |
| Adı - Soyadı: Ünal AY Unvanı : Prof. Dr. İmzası :  7.03.2019 | | | | | |
| ETİK KURULU ASIL ÜYELERİNE AİT BİLGİLER | | | | | |
| Adı - Soyadı: Mustafa BASARAN Unvanı : Prof. Dr. İmzası :  Etik Kurulu Jüri Başkanı - Asıl Üye | Adı - Soyadı: Yücel ERTEKİN Unvanı : Prof. Dr. İmzası :  Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Adı - Soyadı: Deniz AYRINÇ Unvanı : Prof. Dr. İmzası :  Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Adı - Soyadı: Ali Engin OBA Unvanı : Prof. Dr. İmzası : / 20..... Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Adı - Soyadı: Mustafa Tefvik ODMAN Unvanı : Prof. Dr. İmzası : / 20..... Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Adı - Soyadı: Unvanı : İmzası : / 20..... Etik Kurulu Jüri Yedek Üyesi |
| Adı - Soyadı: | Unvanı : | İmzası : | İmzası : | İmzası : | İmzası : |
| OY BİRLİĞİ İLE <input type="radio"/> | | | | | |
| OY ÇOKLUĞU İLE <input checked="" type="radio"/> | | | | | |
| Çalışma yapılacak olan tez için uygulayacak olduğu Anketleri/ Formları/Ölçekleri Çağ Üniversitesi Etik Kurulu Asıl Jüri Üyelerince İncelenmiş olup 07.03.2019 tarihinde 20.03.2019 tarihleri arasında uygulanmak üzere gerekli izin verilmesi tarafımızca uygundur. | | | | | |
| Etik Kurulu Jüri Yedek Üyesi | | | | | |

ÇAÇIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRÜNE ONAYLATILARAK ENSTİTÜ SEKRETERLİĞİNE TESLİM EDİLECEKTİR.

EKLER: Yabancılığa Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Demografik Sorular.

50BE - 510

Ek 2. Anket Formu

KAMUDA İŞ GÖREN YABANCILAŞMASI VE DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ (ADANA SOSYAL GÜVENLİK KURUMU ÖRNEĞİ)

Bu anket, Mersin Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı'nda yürütülen bir çalışma için hazırlanmıştır. Bu çalışmada kamu çalışanlarının mesleki kariyerlerinde “Yabancılaşma ve Duygusal Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” araştırılacaktır. Ankete vereceğiniz yanıtlar sadece bilimsel bir çalışmada veri olarak kullanılacak ve kesinlikle başka bir yerde paylaşılmayacaktır. Katılımınız ve samimi yanıtlarınız bu çalışmanın amacına ulaşması için çok değerli ve önemlidir. Katılarınız için teşekkür ederiz.

yaseminkayiklik@gmail.com

Yasemin KAYIKLIK

(533) 507 49 62

| | | | | | | | |
|---|---------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|--|--|-------------------------------------|
| 1 | Yaşınız ? | 18-24 <input type="checkbox"/> | 25-34 <input type="checkbox"/> | 35-44 <input type="checkbox"/> | 45-54 <input type="checkbox"/> | 55 ve üzeri <input type="checkbox"/> | |
| 2 | Cinsiyetiniz ? | Kadın <input type="checkbox"/> | | Erkek <input type="checkbox"/> | | | |
| 3 | Medeni durumunuz? | Evli <input type="checkbox"/> | | Bekar <input type="checkbox"/> | | | |
| 4 | Aylık gelir düzeyiniz? | 2020-2500 TL <input type="checkbox"/> | | 2501-3000 TL <input type="checkbox"/> | | 3001-3500 TL <input type="checkbox"/> | |
| | | 3501-4000 TL <input type="checkbox"/> | | 4001-5000 TL <input type="checkbox"/> | | 5001 TL üzeri <input type="checkbox"/> | |
| 5 | Kardeş sayınız? | 0 <input type="checkbox"/> | | 1 <input type="checkbox"/> | | 2 <input type="checkbox"/> | |
| | | 3 <input type="checkbox"/> | | 4 <input type="checkbox"/> | | 5 <input type="checkbox"/> | 6 ve üzeri <input type="checkbox"/> |
| 6 | Ailenizin Kaçınıcı Çocuğusunuz? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 ve üzeri <input type="checkbox"/> |
| 7 | Günlük çalışma saatiniz? | 5-8 saat <input type="checkbox"/> | | 9-12 saat <input type="checkbox"/> | | | |
| 8 | Eğitim Durumunuz? | İlk-Ortaokul <input type="checkbox"/> | Lise <input type="checkbox"/> | Üniversite <input type="checkbox"/> | Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> | Doktora <input type="checkbox"/> | |

| | | | | | | | |
|----|--|---------------------------------------|-------------------------------|--|---|----------------------------------|--------------------------------------|
| 9 | Babanızın Eğitim Durumu? | İlk-Ortaokul <input type="checkbox"/> | Lise <input type="checkbox"/> | Üniversite <input type="checkbox"/> | Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> | Doktora <input type="checkbox"/> | |
| 10 | Annenizin Eğitim Durumu? | İlk-Ortaokul <input type="checkbox"/> | Lise <input type="checkbox"/> | Üniversite <input type="checkbox"/> | Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> | Doktora <input type="checkbox"/> | |
| 11 | Kaç yıllık çalışma hayatınız var? | 1-5 <input type="checkbox"/> | 6-10 <input type="checkbox"/> | 11-20 <input type="checkbox"/> | 21-30 <input type="checkbox"/> | 31-40 <input type="checkbox"/> | 41 ve üzeri <input type="checkbox"/> |
| 12 | Şimdiki işyerinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz? | 1-5 <input type="checkbox"/> | 6-10 <input type="checkbox"/> | 11-20 <input type="checkbox"/> | 1-30 <input type="checkbox"/> | 31-40 <input type="checkbox"/> | 41 ve üzeri <input type="checkbox"/> |
| 13 | Bu kurumda hangi pozisyonda çalışıyorsunuz? | Memur <input type="checkbox"/> | Şef <input type="checkbox"/> | Orta düzey yönetici <input type="checkbox"/> | Üst düzey yönetici <input type="checkbox"/> | | |
| 14 | Çalışma arkadaşlarınızla a iş dışında ayda kaç kere görüşürsünüz? | 0 <input type="checkbox"/> | 1-3 <input type="checkbox"/> | 4-6 <input type="checkbox"/> | 7 ve üzeri <input type="checkbox"/> | | |
| 15 | Günlük sosyal medyayı kullanma süreniz kaç saattir? | 0 <input type="checkbox"/> | 1-2 <input type="checkbox"/> | 3-5 <input type="checkbox"/> | | | |
| 16 | Şimdiki iş yerinizde kaç yönetici değiştirdiniz? | 0 <input type="checkbox"/> | 1-3 <input type="checkbox"/> | 4-6 <input type="checkbox"/> | 7-10 <input type="checkbox"/> | | |
| 17 | Toplam çalışma hayatınız boyunca kaç yönetici değiştirdiniz? | 0 <input type="checkbox"/> | 1-3 <input type="checkbox"/> | 4-6 <input type="checkbox"/> | 7-10 <input type="checkbox"/> | | |
| 18 | Şimdiki işyerinizde çalıştığınız departmanda kaç iş arkadaşınız değişti? | 0 <input type="checkbox"/> | 1-3 <input type="checkbox"/> | 4-6 <input type="checkbox"/> | 7-10 <input type="checkbox"/> | | |
| 19 | Günlük hizmet verdiğiniz kişi sayısı ne kadardır? | 0 <input type="checkbox"/> | 1-20 <input type="checkbox"/> | 21-40 <input type="checkbox"/> | 41-60 <input type="checkbox"/> | | |

Ek 3. Tez Anket İzni

Ek 4. İzin Belgesi

9. ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Yasemin KAYIKLIK
Doğum Yeri / Yılı : Osmaniye /1990
e-mail : yaseminkayiklik@gmail.com

EĞİTİM DURUMU

2017-2019 : ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ, MERSİN, TÜRKİYE
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ,
İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans

2008-2012 : KAFKAS ÜNİVERSİTESİ, KARS
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
İşletme Bölümü