

T. C.
Niğde Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun
İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir
Araştırma

Yüksek Lisans Tezi

Seçkin Can KOYUNCU

2013 Niğde

T. C.
NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA OLGUSUNUN
İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: NİĞDE İLİNDE BİR
ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Seçkin Can KOYUNCU

Danışman
Yrd. Doç. Dr. İbrahim YALÇIN

NİĞDE 2013

ONAY SAYFASI

Yrd.Doç.Dr. İBRAHİM YALÇIN danışmanlığında SEÇKİN CAN KOYUNCU tarafından hazırlanan "Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma" adlı bu çalışma jürimiz tarafından Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tarih:

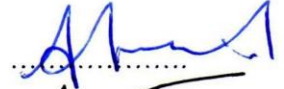
20.05.2013

JÜRİ :

Danışman : Yrd.Doç.Dr. İbrahim Yalçın



Üye : Yrd.Doç.Dr. Ahmet Turgut



Üye : Yrd.Doç.Dr. Murat Toluseri



ONAY :

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun Tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Mehmet ÖZEL
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Yaşamakta olduğumuz dünyanın sürekli değişim halindeki düzeni içerisinde insanoğlu başrolde dir. Varoluşundan bu yana yaradılışının gereği olarak düşünen, keşfeden, üreten ve geliştiren kendisi olmuştur. Tüm bunları başarabilmesi için öncelikle kendisini keşfetmesi ve geliştirmesi gerekmiştir. Gelecekte de bu kaçınılmaz gelişimi yine kendi özünde keşfedeceği ve geliştireceği yenilikler sayesinde başaracak ve sürdürecektir. Ancak yetersiz veya yanlış yöntemler ve bazı katı kurallar insanı özünden uzaklaştırarak potansiyellerinin farkına varamamasına, kontrolünü yitirmesine dolayısıyla yabancılaşmaya sebep olarak bu gelişimi baltalayabilir. Rekabet ortamında işletmelerin uzun süreli başarısı ve güçlenmesi, çalışanlarının başarısıyla ve güçlendirilmesiyle doğrudan ilişkilidir. İnsanlar işleri konusunda sahip oldukları beklentilerinin karşılanma derecesiyle doğru orantılı olarak memnuniyet duymaktadırlar ve başarıya ulaşma arzularının da memnuniyetleri oranında yükseltilebileceği söylenebilir.

Bu çalışmada örgütsel yabancılaşma faktörünün iş tatmini üzerine etkisi olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırma süresince çalışmamın her aşamasında beni yönlendiren, karşılaştığım her sorunun çözümünde bana ışık tutan, anlayışlı ve mütevazı tavırları ile hatırlayacağım değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. İbrahim YALÇIN'a hem akademik hem de psikolojik desteğinden dolayı çok teşekkür ederim. Yapmış oldukları yapıcı eleştiri ve yönlendirmeleri ile yüksek lisans eğitimim süresince her türlü desteğini esirgemeyen çok değerli hocalarım Prof. Dr. Selen DOĞAN ve Doç. Dr. Murat AKIN'a teşekkürlerimi sunarım.

Mayıs, 2013

Seçkin Can KOYUNCU

ÖZET

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA OLGUSUNUN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: NİĞDE İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Seçkin Can KOYUNCU
Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı
Danışman: Yrd. Doç. Dr. İbrahim YALÇIN
Mayıs 2013, 104 Sayfa

Endüstriyel devrim sayesinde makine kullanımındaki artış küresel rekabet koşullarını yükseltmiş ve işletmeler bu hızlı değişime ayak uydurabilmek için teknolojilerini geliştirme gereksinimi duymuşlardır. Ancak bu rekabet koşullarında yalnızca teknolojideki gelişimlerin yeterli olmayacağı ve en değerli kaynak olan “insan” ın önemi çok geç olmadan anlaşılmıştır.

Bu çalışmanın amacı, rekabet koşullarında fark yaratarak işletmeleri başarıya taşıyabilecek “insan” kaynağının karşı karşıya olduğu örgütsel yabancılaşma duyusunun iş tatmini üzerinde ne derece etkili olduğunu ortaya koymaktır. Çalışmanın kuramsal bölümünde yabancılaşma ve iş tatmini kavramları detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın deneysel bölümünde örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisini sınamak amacıyla Niğde ili sanayisinde otomotiv, tekstil ve maden özel sektörlerinde görev yapan çalışanları kapsayan, ankete dayalı bir araştırmaya yer verilmiştir.

Araştırma sonucunda örgütsel yabancılaşmanın iş tatminini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından kendine yabancılaşma alt boyutunun da iş tatminini ve iş tatmini alt boyutları olan dışsal iş tatmini ve içsel iş tatminini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yabancılaşma, Örgütsel Yabancılaşma, İş Tatmini, Güçsüzlük, Anlamsızlık, Kendine Yabancılaşma, İçsel İş Tatmini, Dışsal İş Tatmini

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL ALIENATION PHENOMENON ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH IN THE PROVINCE OF NIGDE

Seçkin Can KOYUNCU
Master Thesis, Business Department
Supervisor: Asst. Prof. Dr. İbrahim YALÇIN
May 2013, 104 pages.

Thanks to the Industrial Revolution, the increase in machine utilization raised the global conditions of competition and to be able to keep up with this rapid development, institutions felt the need for improving their technologies. However, the fact that technological developments alone would not be enough in these conditions of competition and the importance of “human” which is the most valuable resource was understood soon.

The aim of this study is to point out how the feeling of organizational alienation that “human” resource, which can bring institutions success by making difference in conditions of competition, is facing affects job satisfaction. In the theoretical part of the study, concepts of alienation and job satisfaction were defined and explained. In the empirical part of the study, with the aim of examining the effects of organizational alienation on job satisfaction, a research which includes the employee working in automotive, textile and mining private industries in the province of Nigde and which is based on a questionnaire was included.

As a result of the study, it was found that organizational alienation affects job satisfaction negatively. Besides, it was determined that self-estrangement, one of the sub-dimensions of organizational alienation, also negatively affects extrinsic job satisfaction and intrinsic job satisfaction which are sub-dimensions of job satisfaction; therefore, it has negative effects on job satisfaction.

Key Words: Alienation, Organizational Alienation, Job Satisfaction, Powerlessness, Meaninglessness, Self-estrangement, Intrinsic Job Satisfaction, Extrinsic Job Satisfaction.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xi
TABLolar LİSTESİ.....	xii
EKLER LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM YABANCILAŞMA

1.1. YABANCILAŞMA KAVRAMINA GENEL BAKIŞ.....	4
1.1.1. Yabancılaşmanın Etimolojik Analizi.....	4
1.1.2. Yabancılaşmanın Tanımı.....	5
1.1.3. Yabancılaşma Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	8
1.1.3.1. George W.F. Hegel ve Yabancılaşma.....	10
1.1.3.2. Karl Marx ve Yabancılaşma.....	11
1.1.3.3. Erich Fromm ve Yabancılaşma.....	12
1.1.3.4. Melvin Seeman ve Yabancılaşma.....	13
1.1.3.5. Herbert Marcuse'a ve Yabancılaşma.....	14
1.1.4. Yabancılaşmanın Boyutları.....	14
1.1.4.1. Güçsüzlük (Powerlessness).....	15
1.1.4.2. Anlamsızlık (Meaninglessness).....	15
1.1.4.3. Normsuzluk (Normlessness).....	16
1.1.4.4. Yalıtılmışlık (Isolation).....	17
1.1.4.5. Kendine Yabancılaşma (Self Estrangement).....	18
1.1.5. Örgütsel Yabancılaşma.....	18
1.1.5.1. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri.....	19
1.1.5.2. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları.....	22

1.1.5.3. Örgütsel Yabancılaşmanın Azaltılması ve Önlenmesi	24
------------------------------------------------------------------	----

2. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMINA GENEL BAKIŞ	26
2.1.1. İş Tatmininin Tanımı	26
2.1.2. İş Tatmininin Önemi	29
2.1.2.1. Çalışan Açısından İş Tatmininin Önemi	29
2.1.2.2. İşletme Açısından İş Tatmininin Önemi.....	30
2.1.3. İş Tatmini İle İlgili Teoriler.....	30
2.1.3.1. Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Teoriler	31
2.1.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	31
2.1.3.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	32
2.1.3.1.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi	33
2.1.3.1.4. Alderfer'in ERG Teorisi.....	34
2.1.3.2. Performans ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Teoriler	35
2.1.3.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi.....	36
2.1.3.2.2. Lawler – Porter'in Beklenti Teorisi.....	36
2.1.3.2.3. Skinner'in Pekiştirme Teorisi.....	37
2.1.3.2.4. Edwin Locke'un Amaç Teorisi	37
2.1.3.2.5. J.S. Adams'ın Eşitlik Teorisi.....	38
2.1.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	40
2.1.4.1. Bireysel faktörler	40
2.1.4.2. İş ve İş Ortamına Bağlı Faktörler	42

3. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA VE İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMA VE YAYINLAR

3.1. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	45
3.1.1. Örgütsel Yabancılaşmaya İlişkin Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar	45
3.1.2. Örgütsel Yabancılaşmaya İlişkin Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	49
3.2. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	51

3.2.1. İş Tatminine İlişkin Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar	51
3.2.2. İş Tatminine İlişkin Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	56
3.3. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ İNCELEYEN ARAŞTIRMALAR	57

4. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNİ ARAŞTIRMAYA YÖNELİK BİR UYGULAMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	60
4.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	61
4.3. TANIMLAR.....	61
4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	62
4.4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	62
4.4.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme	63
4.4.3. Veri Toplama Araçları.....	63
4.4.4. Veri Analiz Yöntemi	65
4.5. ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ.....	68
4.5.2. Faktör Analizi.....	72
4.5.3. Örgütsel Yabancılaşmanın İş Tatminine Etkisine Yönelik Bulgular	77
4.5.4. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığına İlişkin Bulgular.....	83

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	88
KAYNAKÇA	95
EKLER.....	103
ÖZGEÇMİŞ.....	104

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Lawler - Porter'ın Beklenti Teorisi.....	37
Şekil 2.2: İş Tatmini ile İlgili Neden Sonuç İlişkisi.....	41
Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli.....	62
Şekil 4.2: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	70
Şekil 4.3: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı	70
Şekil 4.4: Katılımcıların Yaş Durumuna Göre Dağılımı	71
Şekil 4.5: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	71
Şekil 4.6:Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği için Faktör Analizi Çizgi Grafiği	72
Şekil 4.7: İş Tatmini Ölçeği için Faktör Analizi Çizgi Grafiği.....	75
Şekil 4.8: Örgütsel Yabancılaşma ve Alt Boyutlarının İş Tatmini ve Alt Boyutlarına Etkisi	82

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 4.1: İş Tatmini Puanlarının Dağılım Histogramı	66
Grafik 4.2: Örgütsel Yabancılaşma Puanlarının Dağılım Histogramı	67

TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1: İş Tatmini ve Örgütsel Yabancılaşma Puanlarının Dağılımına İlişkin Analiz Sonuçları.....	65
Tablo 4.2: İş Tatmini ve Örgütsel Yabancılaşma Puanları İçin Levene Hata Varyansları Eşitliği Testi Sonuçları	67
Tablo 4.3: Araştırmaya Katılan İş görenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları	69
Tablo 4.4: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi	73
Tablo 4.5: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	76
Tablo 4.6: Örgütsel Yabancılaşma ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler.....	77
Tablo 4.7: Örgütsel Yabancılaşmanın İş Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	78
Tablo 4.8: Çalışanların İş Tatmini Toplam Puanlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	79
Tablo 4.9: Çalışanların Dışsal İş Tatmini Puanlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	80
Tablo 4.10: Çalışanların İçsel İş Tatmini Puanlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	81
Tablo 4.11: Örgütsel Yabancılaşma ve İş Tatmini Puanlarının Cinsiyete Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ve t Testi Sonuçları .	83
Tablo 4.12: Örgütsel Yabancılaşma ve İş Tatmini Puanlarının Medeni Duruma Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ve t Testi Sonuçları .	84
Tablo 4.13: Örgütsel Yabancılaşma ve İş Tatmini Puanlarının Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 4.14: Örgütsel Yabancılaşma ve İş Tatmini Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	86

EKLER LİSTESİ

Ek 1. ANKET FORMU	103
-------------------------	-----

GİRİŞ

Sanayi devrimi ile Avrupa'dan tüm dünyaya yayılan gelişme ve yeniliklerin neticesinde fabrikalar ve büyük iş merkezleri organize olmaya başlamışlardır. Teknoloji ve sanayideki bu hızlı gelişim tüm insanlığı etkilemiş ve dünyaya yön vermiştir. Makine kullanımındaki gelişmeler neticesinde kas gücüne olan ihtiyaç azalmış, el emeği ile yürütülen bazı meslekler sona ermiştir. Yeni kurulan iş alanlarında toplu iş gücü ihtiyacı doğmuş, bu sebeple insanlar da büyük şehir merkezlerine göç etmiş ve bu yeni iş merkezlerinin atölye ve ofislerinde kendilerine verilen işleri icra etmeye başlamışlardır. Zamanla bu işlerdeki standartlaşma ve otomasyonların gelişmesi sonucu insanların yaptıkları işler büyük ölçüde bir makinenin tuşlarına basmak, birbirini tekrar eden faaliyetlerde bulunmak, dokümanları imzalamak, rapor ve bilgi sunumları yapmaktan ibaret hale gelmiştir. Çalışanların başarısı, yapılan işlere kattıkları değer ve bu konuda yaratabildikleri fark ile ölçülmelidir. Dolayısıyla çalışanlara yaptıkları işlerde fark yaratabilmeleri için gerekli kontrol alanı ve fırsatlar sağlanmalıdır. Çalışanlar kendilerini yaptıkları işe anlam katan veya fark yaratabilen birer insan olmaktan çok kişisel amaçları ile uyuşmayan ve sürekli birbirini tekrarlayan işleri yürüten birer robot gibi algılandıkça yapmakta oldukları iş bir süre sonra kendilerine anlamsız ve yabancı gelir ve işlerine karşı yabancılaşma yaşamaya başlarlar. Eğer ki çalışan kendisini robot gibi algılamıyor ancak yaptığı işe anlam ve değer katacak veya fark yaratabilecek biri olarak da göremiyorsa bu sefer de kendine karşı yabancılaşmaya başlamış demektir.

Kapsamlı bir bakış açısıyla yabancılaşma, bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine olan uyumunun azalması, özellikle çevresi üzerindeki denetiminin etkisizleşmesi ve bu denetim ile uyum azalmasının bireyi giderek yalnızlığa ve çaresizliğe sürüklemesi olarak tanımlanabilir (Şimşek vd., 2008: 314). Yabancılaşma kavramına ait tanımlar incelendiğinde, farklı bilim dallarının ve yaklaşımların, farklı ifadelerde buldukları görülmektedir. Hegel'e göre yabancılaşma, ruhun kendi yarattığı maddi dünyadan duygusal anlamda uzaklaşması ya da farklılaşması sonucu ortaya çıkmaktadır (Babür, 2009: 3). Marx'a göre ise, bireyi kendi etkinliğinin ürünlerine, üretken etkinliğin kendisine, içinde yaşadığı doğaya, kendi özsel

doğasına ve diğer bireylere yabancılaştıran eylemdir (Fettahlıoğlu, 2006: 10). Fromm da yabancılaşmanın bir hastalık olduğunu, insanın doğadan ve birbirinden kopmuş olmasının, kendisini yalnız ve soyutlanmış hissetmesine neden olduğunu ileri sürer (Fettahlıoğlu, 2006: 35).

Yabancılaşma, kişinin kendi meseleleri ile ilgili hissettiği güçsüzlük duygusu; kişinin iş ve aktivitelerini önemli ölçüde etkileyen unsurların kendi kontrolünün dışında olduğu hissidir. Bu tanıma göre yabancılaşma muhakkak sorumluluğun ve otoritenin hiyerarşik organizasyona bağlıdır (Pearlin, 1962:315-316). İşe yabancılaşma, mesleki normları uygulayamamanın yarattığı hayal kırıklığının yanında kariyer gelişimi ve mesleki gelişimle ilgili bir hayal kırıklığı duygusunu da yansıtmaktadır (Aiken ve Hage, 1966: 497). İşe yabancılaşma kavramı, kökenlerini Marx'ın yazılarından alır. Marx, yaratıcı aktivitenin insan doğasının temel bir yönü olduğunu ve bu ihtiyacın en iyi işte tatmin edilebileceğini tartışmıştır. Marx'a göre işle alakalı yabancılaşma, iş rolünün doğası ile insanın doğası arasındaki çelişkiyi temsil etmektedir. Bu, bireyin işinin ürünü, mevcut iş süreci ve dolayısıyla kendisini işte ifade etme kapasitesi üzerindeki kontrolünü kaybettiği bir durumdur. Dolayısıyla modern iş ortamlarındaki görevin doğası, işe yabancılaşma duygusunu, görevde uzmanlaşmayı ve iş aktiviteleri üzerindeki kontrol eksikliğini ortaya çıkarır (Mottaz, 1981: 515).

İşe yabancılaşmanın nedenleri çevresel ve örgütsel olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. Ekonomik, teknolojik, politik ve hukuki, toplumsal ve kültürel yapı çevresel nedenler; yönetim biçimi, örgütsel büyüklük, bilgi akışı, grup özellikleri, üretim biçimi, iş bölümü, çalışma koşulları örgütsel nedenler olarak sayılabilir (Fettahlıoğlu, 2006; Uysaler, 2010).

Seeman yabancılaşmanın beş boyutundan söz etmektedir (Uysaler, 2010):

- 1-) Bireyin kendi yaşamı ile ilgili kontrolünün yittiğini hissetmesi (güçsüzlük)
- 2-) İnsanın uğraştığı faaliyetin ya da bu faaliyetin nedenini anlayamaması (anlamsızlık)

3-) Bireyin genel anlamda bulunduğu fiziksel çevreden ya da diğer insanlarla ilişkide bulunmaktan kaçınmasını ya da bu ilişkiyi en aza indirmesi (yalıtılmışlık)

4-) Davranışı yöneltecek ilke ve ölçümler bulamamak ve amaca ulaşabilmek için toplumca onanmamış yollara başvurması (normsuzluk)

5-) Kişinin kendi varlığının ve potansiyel güçlerinin farkında olmaması (kendine yabancılaşma) olarak ifade edilmektedir.

Beklenti, insanlar için önemlidir. Bir konuda değerlendirme yapılacağı veya karar verileceği zaman insanlar beklentilerini göz önünde bulundururlar. Her konuda olabileceği gibi mesleki konularda da insanların beklentileri bulunmaktadır. Eroğlu (1996), iş tatmini alanında yapılan araştırmaların çoğunun “iş tatmininin çalışanın iş yaşamının çeşitli alanlarına ilişkin idealde bekledikleri ile gerçekte elde ettikleri arasındaki fark olduğu” hipotezine dayandığını belirtmektedir (Akgündüz, 2006: 79). İş tatminine doğrudan olumsuz etkisi olan faktörlerden birisi de yabancılaşmadır. (Shepard, 1971; Uysaler, 2010: 61). Literatürde örgütsel yabancılaşma arttıkça iş tatmininin azaldığı belirtilmektedir (Aldemir, 1983; Ulusoy, 1988; Parsak, 2010; Uysaler, 2010).

1. BÖLÜM

YABANCILAŞMA

Bu bölümde, yabancılaşma kavramı kuramsal olarak incelenmiş olup yabancılaşma kavramının tarihsel gelişimi, yabancılaşmanın boyutları ve örgütsel yabancılaşma konularında bilgilere yer verilmiştir.

1.1. YABANCILAŞMA KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

Kavramsal olarak yabancılaşmayı tanımlamadan önce, yabancılaşma sözcüğünün dilimizde nasıl ortaya çıktığından bahsetmek faydalı olacaktır.

1.1.1. Yabancılaşmanın Etimolojik Analizi

Yabancılaşmayı tanımlamadan önce etimolojik olarak inceleyerek bu sözcüğün dilimizde nasıl ortaya çıktığını belirtmek, kelimenin kavramı ne kadar doğru ve etkin şekilde ifade ettiğinin anlaşılması açısından önemlidir. Böylelikle kavramın Latince ve Türkçe karşılıklarının anlam açısından ne derece örtüştüğü açık şekilde görülebilecektir.

Türkçe etimolojik sözlüğe göre yabancılaşma, Farsça kökenli yaban sözünden türetilmektedir. Yaban sözünün Farsçadaki karşılığı ise boş, ıssız yer anlamına gelen “yâbân”dır. Yine Farsçadaki çöl, ova, ıssız yer gibi anlamları olan “beyâbân” sözü buradan türer. Türkçede yaban sözcüğünü karşılayan bir de “il”, “el” sözcükleri vardır. Bu çerçevede “yabani” veya “yabancı”, elden olan, yerli, bildik olmayan kimse demektir. Anlam daha da genişletildiğinde evcil olmayan, uygarlaşmamış, toplumdışı kalan gibi karşılıklara da rastlamak mümkündür. Buraya kadar belirlenen anlamlarda ortak olan: “İnsanın olmadığı yer”, başka bir deyişle insanlaştırılmamış yani orada yaşamış ya da yaşamakta olan insanlar söz konusu olmadığı için insan tarafından kendisine uyum sağlayacak şekilde değiştirilmemiş yer olduğu görülmektedir. İnsanın olmadığı yer elbette ki aynı zamanda insan için bilinmedik, yabancı bir yerdir. Yabancıya karşılık gelen anlamlarda ortak olan ise “insana

yabancı olan, insanın tanımadığı”dır. Anlaşıldığı üzere burada yaban ve yabancı insana göre konumlandırılmıştır (Kiraz, 2011: 148).

Toprağın yalnızca uygun ortam ve koşullarda madde olarak faydalı bir hale geldiği, doğadaki yaşam formlarının gelişimine fırsat sunan bir yapı olarak anlam kazandığı; uygun olmayan koşullarda ise gizil güçlerinden tamamen uzak, verimsiz bir yapıya dönüştüğü söylenebilir. Buradan hareketle yabancılaşma kavramının Farsçadaki çöl, ıssız yer anlamına gelen “beyâbân” sözcüğü ile aynı kökten türemiş olması dikkate şayandır. İnsan da aynı toprak gibi yalnızca uygun ortam ve koşullarda gizil güçlerini ortaya çıkarabilmekte, uygun olmayan koşullarda ise anlamsızlaşarak, güçsüzleşerek, kuralsızlaşarak, çevresinden ve özünden uzaklaşarak yabancılaşmaktadır.

1.1.2. Yabancılaşmanın Tanımı

Yabancılaşma, köken olarak Latince bir kelime olan "alienatio"dan Yunancaya ("alloiosis") ve oradan da tüm germen dillerine hemen hemen aynı anlam ve sesle geçmiştir. İlk kelime anlamı "kendinden geçme, benliğini terk etme" anlamındadır. Helenistik dönemde kişinin benliğini terk ederek bir ve tek olanla (tanrıyla) birleşmesi anlamında kullanılmıştır. Aynı anlam dinsel anlamda putlara tapmakla ilgili olarak da kullanılmıştır. Birey kendisinden uzaklaşarak kendi yaptığı bir putun tabiiyetine girerek kendi gücüne ve potansiyeline yabancılaşır. Gücünü ve hayatı ile ilgili inisiyatifi kendisi dışında olan başka bir olguya bırakır (Uysaler, 2010: 28).

Latince yabancılaşma sözcüğünün değişik alanlarda ve çeşitli anlamlarda kullanıldığı belirtilmektedir. Örneğin hukuk alanında, translatio-venditio karşılığı olarak, devretme, elden çıkarma, zilliyet-mülkiyet hakkını başkasına verme vb. anlamlarında kullanılmıştır. Sosyoloji alanında, disiunctio-aversatio karşılığı olarak, ayrılmak, diğer insanlardan, yurdundan, Tanrıdan ayrı düşmek, kopmak anlamında; tıp-psikoloji alanında ise, dementia-insania karşılığı olarak, çılgınlık, tinsel şaşkınlık vb. gibi bir bunama ya da psişik bozukluklar demeti, ruh hastalığı karşılığı olarak kullanılmıştır (Elma, 2003: 11).

Yabancılaşma, birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır;

Aydın (2008: 37)'a göre "yabancılaşma, bir bireyin toplumun belli bir kesiminden koptuğunu hissetmesidir."

J. Price'a göre yabancılaşma, toplumsal bir sistemdeki kişilerin kendi davranışlarının elde etmek istedikleri sonuç veya sonuçları ne dereceye kadar etkileyebildiklerine olan inançlarıdır (Aldemir, 1983: 67). Josephson ve Josephson, yabancılaşmanın; "normsuzluk, özün kayboluşu, ümitsizlik, yalnızlık, güçsüzlük, ilgisizlik, kayıtsızlık, kaygı, yalıtılmışlık, anlamsızlık, hoşnutsuzluk, doyumsuzluk ve kişiliksizleşme duygularının bir ifadesi" olarak tanımlanabileceğini belirtmektedir (Fettahlıoğlu, 2006: 10).

Keniston, yabancılaşmayı bireyin diğer insanlara ve topluma karşı duyduğu güvensizlik; mutlu olabileceği yolundaki tüm düşlerinin dağıldığı bir kötümserlik; modern toplum içinde hissettiği güçsüzlük ve ayrıca böylesi bir toplumda kendisine benzer konumdaki diğer insanlar arasında bulunmanın verdiği korku biçiminde tanımlamaktadır (Elma, 2003: 13).Fromm'a göre yabancılaşma, bireyin dünyayı ve kendisini pasif ve alıcı biçimde, yani edilgen olarak kabul etmesi ve bu doğrultuda davranımlarda bulunmasıdır (Babür, 2009: 3).

Weisskopf, yabancılaşmayı "insanın seçilmiş bazı potansiyellerini gerçekleştirebilmesi ve kişiliğinin sınırları içinde yer alan diğer potansiyellerini feda etmek zorunda kalması" olarak tanımlamaktadır. Varoluşçu görüşe göre insan olmak demek yabancılaşma demektir. Çünkü hiçbir koşul altında insan, potansiyellerinin tamamını gerçekleştirebileceği bir varoluşu başaramaz (Fettahlıoğlu, 2006: 11).

Ergil ise yabancılaşmanın "genel düzeyde, bireylerin var olan yapılara (toplumsal kurumlara) bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması" olarak tanımlamaktadır. Ergil, bireysel düzeydeki yabancılaşmayı ise, bu süreçlerin, bireysel denetiminden çıktığına ilişkin deneyim ya da deneyimsel algılanabilen kayıp duygusu olarak ifade etmektedir (Kınık, 2010: 10).

Hegel'e göre yabancılaşma, insanın fiziki ve ruhi varlığı arasındaki ayrım sonucu ortaya çıkmaktadır. İnsan kendisine ve çevresine yabancılaşmakta, kendisini

düşünen ve hisseden bir varlık olarak görmemektedir. Hegel'e göre bu ruhun yabancılaşması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla yabancılaşma, ruhun kendi yarattığı maddi dünyadan duygusal anlamda uzaklaşması ya da farklılaşması sonucu ortaya çıkmaktadır (Babür, 2009: 3).

Marx'a göre yabancılaşma, insanı, kendi etkinliğinin ürünlerine, üretken etkinliğin kendisine, içinde yaşadığı doğaya, kendine, kendi özsel doğasına, insanlığına ve öteki insanlara yabancılaştıran eylemdir (Fettahlıoğlu, 2006: 10).

Bir şeye derinden, içten bağlı olamama, yabancılık duygusu, ortamları veya süreçle bütünleşememe, ilişki kopukluğu, ilgisizlik, soyutlanma, geri çekilme, soğuma, nesnelere karşı anlamsızlık gibi duygu ve davranışlar yabancılaşmanın göstergeleri olarak değerlendirilir. Psikologlar yabancılaşmayı; benlik kaybı, sürekli kaygı durumları, ümitsizlik, yalnızlık hissi şeklinde tanımlarken; sosyologlar kavramı, kuralsızlık ve normsuzluk (anomi), sosyal süreçlere dâhil olamama, kişinin çevresinden kopması, sosyal çözülme şeklinde tanımlamaktadırlar. Tanımlar, yabancılaşmanın kişinin kendisiyle uzlaşmaması ve kendisinden ayrılması durumu olduğunu göstermektedir (Tutar, 2010: 4).

Yeniçeri (1997: 81), yabancılaşmayı; ideal duyguların yerini fiili olguların, amaçların yerini araçların alması ile beliren, hâkimiyet yerine tabiiyet getiren, kişinin kendinden, değerlerinden, toplumsal oluşumlardan uzaklaşması durumu olarak tanımlamaktadır. Bu genel tanımın yanında özellikle teknolojik olgunun meydana getirdiği yabancılaşmayı da şu şekilde tanımlamaktadır. Teknolojik yabancılaşma, teknolojinin hızının, dakikliğunun ve devamlılığının cazibesıyla bireylerin kendilerini tanıma ve anlama yeteneklerinin körleşmesi ve insan ilişkilerinin mekanik ilişkilere dönüşüp, duygulardan arınmasının meydana getirdiği pasiflik, çaresizlik, çözümsüzlük ve ümitsizlik durumudur.

Bu tanımlamaların hepsi kapsam olarak ufak tefek farklılıklar gösterse de anlam olarak bir paralellik ifade ettikleri görülmektedir. Neticede genel olarak yabancılaşma; "bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine olan uyumunun azalması, özellikle çevresi üzerindeki denetiminin etkisizleşmesi ve bu denetim ile

uyum azalmasının giderek bireyin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açması” şeklinde tanımlanabilir (Şimşek vd., 2008: 314).

1.1.3. Yabancılaşma Kavramının Tarihsel Gelişimi

Yabancılaşma kavramına ait tanımlar incelendiğinde, farklı bilim dallarının ve yaklaşımların, farklı ifadelerde buldukları görülmektedir. İnsanlık tarihi ile yaşıt olan yabancılaşma gerçeği, zaman içinde farklı ideolojik yaklaşımların merkezinde yer edinmiş ve bugün de üzerinde en çok tartışılan konulardan birisi olarak karşımızda yer almaktadır. Ancak üzerine bu kadar düşünölmüş olan bu kavram için yeterince açık ve genel kabul görmüş tek bir tanımlama bulunmamaktadır. Bunun sebebi, farklı disiplinlerin ve farklı kültürlerin olguyu kendi varoluş gerekçelerine haklılık kazandıracak bir boyutta değerlendirmesi ve yabancılaşmanın teknolojik ve sosyal hayattaki değışmelere bağlı olarak biçim ve nitelik açısından farklılaşması olabilir (Yeniçeri, 1991).

Yabancılaşma kavramı tarih boyunca birçok araştırmacı tarafından sosyolojik ve psikolojik açılardan çeşitli şekillerde ele alınmıştır. Literatürde, kavrama felsefi anlam ve yorumunun 1770-1831 yılları arasında yaşamış olan alman filozof George Wilhelm Friedrich Hegel tarafından; iktisadi ve siyasi anlamının ise 1818-1883 yılları arasında yaşamış olan alman filozof Karl Marx tarafından kazandırıldığı görüşü kabul görmektedir (Elma, 2003)

Yabancılaşma, kaynağını dinden alan çok eski bir kavramdır; aşığı yukarı, örgütlenmiş din kadar eski bir tarihi vardır; batıda ve doğuda hemen hemen bütün klasik felsefi akımlar tarafından devralınmıştır. Fromm, Marx’ın İnsan Anlayışı (1992) adlı eserinde özellikle "Batı düşünce sisteminde yabancılaşma fikrinin ilk kez ortaya atılmasının, Eski Ahit’te sözü edilen putperestlik kurumu çerçevesinde" olduğunu dile getirmektedir (Fettahlıoğlu, 2006: 12).

Semavi dinler dışında teolojik öğretilerde de yabancılaşma ile ilgili verilere rastlamak mümkündür. Bilgiyi ön plana çıkaran Budist inanışa göre; acı içerisindeki hayatın kaynağı bilgisizliktir. "Bu bilgisizlik, Budizm’in acı içerisindeki hayat olarak tanımladığı tutkular, arzular ve nesnelere bağlanmış bir yaşamı ortaya çıkarır. Bu tür

bir yaşam ise, hiçlik ve yabancılaşmış bir yaşam içerisindeki bir BEN kavramının anlatımıdır. Bütün bu olumsuz ve kötü yaşam biçiminden kurtulmak mümkündür ve bu da ancak bilgi edinmekle olur. İnsanı determine varlık olarak ele almayan Budist inanış biçiminde her insan eylemlerinden sorumludur, bu nedenle de, insan bilgi sahibi olmalı ve nesnelere dünyasına bağlanmaktan kurtulmalıdır" (Fettahlıoğlu, 2006: 14).

Bayat (1996), Budizm'de olduğu gibi TAO öğretisi'nde de benzer bulgulara rastlamanın mümkün olduğunu belirtmektedir. "Tao'culukta tanımlanan iki düşünce biçiminden biri olan rasyonellik (akılcılık) insanı, ben-merkezli bir yaşama sürükler. Bu ben merkezli yaşam ise, yabancılaşmış bir yaşamın anlatımıdır. Sezgisellik ya da içsellik doğayla uyum içerisindeki mutlu bir yaşamın esasıdır" (Fettahlıoğlu, 2006: 15).

Hristiyan din literatüründe yabancılaşma insanın tanrıdan uzaklaşması, Âdem ile Havva'nın cennetten kovulmalarıyla başlayan süreçte kendi yaratıcılarından ve dolayısıyla öz benliklerinden uzaklaşmaları olarak ifade edilmiştir. Dini kontekstte yabancılaşma bireyin kendi ürettiği putlara hayatı ile ilgili inisiyatifleri devretmesi kendi başına karar alamaz hale gelerek kendi varlığından uzaklaşması olarak tarif edilmiştir. İnsan kendi sahip olduğu karar verme gücünü maddeleştirerek putlaştırır ve daha sonra ancak bu putlar aracılığı ile bu güce erişebilir hale gelir (Uysaler, 2010: 29).

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

18. yüzyıl ve sanayi devrimi sonrası yabancılaşma hem ekonomik ortamlarda kendisini özellikle göstermesinden hem de bireyin varoluşunu açıklama aşamasında

sosyologların sürekli konuya parmak basmasından dolayı daha fazla önemsenir hale gelmiştir (Uysaler, 2010: 29).

1.1.3.1. George W.F. Hegel ve Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı, Hegel'in, düşünce sisteminde 1808'de yayımlanan "Phenomenology" adlı eseriyle merkezi bir yer kazanmıştır. Hegel'e göre dünya, doğa bilimlerinin söylediği gibi, insanın bilinci dışında, birbirinden kopuk nesnelere oluşmamıştır ve sonuç olarak, insanla ilişkili olmayan, hiç bir gerçek olamaz (Fettahlıoğlu, 2006: 14).

Marx'tan önce Hegel, insanın yabancılaşmış olduğunu, çünkü insan emeğinin yabancılaşmış olduğunu dile getirmiştir. Hegel, "kendine yabancılaşmış tin"den söz etmekte ve bu tinin dünyasının ikiye bölündüğünü ifade etmektedir. Ona göre birinci dünya, edimsellik dünyasıdır ya da onun kendisine yabancılaşmasıdır. İkinci dünya ise, tinin, kendini birincinin üzerine yükselterek, kendi için kurduğu dünyadır (Elma, 2003: 16).

Hegel ve çağdaşlarında yabancılaşma kavramı daha çok soyut, felsefi ve dinsel bir nitelik taşımaktadır. Marx'a göre, yabancılaşma kavramını ilk kez felsefi bir kavram haline getiren Hegel'dir. Hegel'den önce yabancılaşma kavramının üzerinde derinlemesine durulmamıştır. Hegel'de yabancılaşma kavramının birbiri ile ilişkili iki anlamı olduğu bilinmektedir. Bunlardan birincisi; bireyin özde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu bir şeyden ayrıldığı farkındalığıdır. İkincisi ise; bireyin özde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu, bir şeyden ayrı olan benliğinden kesin vazgeçiş ya da teslimiyeti; yani yabancılaşma durumundaki kendisini, bu ayrılığın zeminini yok etmek için kurban edışıdır (Babür, 2009: 10).

Hegel, dünyanın insan bilincinin dışında nesnelere oluştuğu görüşüne karşı çıkar. Ona göre, düşünen özne olan insanla ilişkili olmayan hiçbir gerçek olamaz. Aslında doğa nesneliliği yabancılaşmadan ibarettir (Kılıç, 2010: 43).

Hegel'e göre yabancılaşma, ruh'un, dünyanın kendisinin dışında olmadığını kavraması sürecinde meydana gelen aksaklığın sonucunda ortaya çıkar. Bir başka deyişle, doğa dediğimiz şey, mutlak ruh'un kendini dışsallaştırması ile ortaya

çıkmıştır ve diyalektik süreç içerisinde mutlak ruh'un hareketi, bir yabancılaşma ve yabancılaşmadan kurtulma hareketidir (Fettahlıoğlu, 2006: 14).

Hegel'in bu görüşlerine karşıt olarak Marx, Feuerbach ile birlikte, yabancılaşmanın güncel dönemin temel özelliğini oluşturduğunu ve insanın kurtuluşunun her türlü yabancılaşmanın tümünden kaldırılmasını gerektirdiğini düşünmüştür. Ancak Feuerbach'tan ayrılıp, proletaryanın sınıf çıkarları savunucusu olarak yabancılaşmayı en çok proletarya üzerine çöken biçimi altında, kapitalist rejim tarafından yaratılmış yabancılaşmış emek biçimi olarak ele almıştır (Elma, 2003: 17).

1.1.3.2. Karl Marx ve Yabancılaşma

Marx'ın yabancılaşma teorisi, bir anlamda Hegel Felsefesi'nin somuta indirgenmesi olarak anlaşılabilir. Marx, Hegel'in Geist adını vererek bağımsız bir özneye dönüştürdüğü düşünce sürecinin maddi düşünce biçimi olduğunu ortaya koymaktadır. Marx'a göre insan hem doğal hem de toplumsal bir varlıktır. Marx kuramını, değişmez bir insan yapısı üzerine değil, çevresini değiştirirken aynı zamanda çevresiyle birlikte değişen bir insan kavramı üzerinde temellendirmiştir (Durcan, 2007: 5).

Marx yabancılaşmayı çeşitli eserlerinde, emeğin yabancılaşması, insan arzu ve ilişkilerinin yabancılaşması, meta fetişizmi ve türsel yabancılaşma olarak dört kategoride incelemiştir (Yeniçeri, 2009: 136).

Marx'ın üzerinde durduğu ilk kategori, işçinin emeğine yabancılaşmasıdır. Marx'a göre kapitalist sistem içerisinde işçi; emeği üzerinde, dolayısıyla da emeği sonucu ortaya çıkan ürün üzerinde kontrol sağlayamamaktadır. Böylece işçinin emeği ve emeği ile ürettiği ürün, işçi için giderek farklı bir durum arz etmektedir. İşçi üretim sürecinde bedensel ve zihinsel emek gücünü tam kapasiteyle kullanamamakta, ürettiği eşyayı hiçbir şekilde satın alamayacak duruma gelmektedir. İşçinin emeği sonucu ortaya koyduğu ürün, artık işçinin karşısında yabancı bir nesne olarak durmaktadır (Babür, 2009: 13).

Marks'a göre insanlar kendi ihtiyaçları için değil de başkalarının menfaatleri için üretmeye başladıkları vakit kendi ellerinin emeği fetişleşerek onları köleleştirir ve emek, gerek kendi sahibine gerekse öteki insanlara yabancılaşır (Parsak, 2010: 6).

Marx, yabancılaşma sonucu meydana gelen ilişkinin, işçinin emeği ve yabancılaşmış emek aracılığıyla oluşan ve bu emeğe yabancı olan insanın ilişkisi olduğunu belirtir. Özel mülkiyet ise yabancılaşmış emeğin yani kişinin doğa ve kendi kendisiyle dışsal ilişkisinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Kılıç, 2010: 45).

Başlangıçta, emeğin yabancılaşmasını tanımlayan Marx, gerçekte daha kapsamlı bir ele alışla insanın, türsel bir varlık olduğunu da savunur. "Marx'a göre insanı sadece, nesnelere evreni yönetmemektedir. Aynı zamanda, insanın bizzat yarattığı, toplumsal ve siyasi koşullar da insanın efendisi haline gelmiştir. Böylece doğanın efendisi olduğunu dūřünen yabancılaşmış insan gerçekte, řey'lerin ve koşulların kölesi olmuş ve evrenin güçsüz ve zavallı bir arkı haline gelmiştir" (Fettahlıoğlu, 2006: 29).

1.1.3.3. Erich Fromm ve Yabancılaşma

Fromm'a göre yabancılaşma peygamberlerin "puta tapma" dedikleri şeydir. Puta tapan insan, kendi elleriyle yaptığı şeyin önünde eğilir. Puta tapanların putları gümüşdür, altındır ve insan eliyle yapılmıştır. Putları yapanlar putlara benzerler, onlara inananların hepsi de öyledir. Boyun eğerek tapınma eylemleri bu anlamda birer yabancılaşma, birer puta tapma olayıdır. Çoğu defa sevgi denen şey, bu tapıcı yabancılaşma olgusundan başka bir şey değildir. Aradaki fark bu yolla puta değil de insana tapılmasıdır (Yeniçeri, 2009: 141).

Fromm yabancılaşmayı, bir hastalık olarak tanımlar ve insanın doğadan ve birbirinden kopmuş olmasının, kendisini yalnız, soyutlanmış ve yabancı hissetmesine neden olduğunu ileri sürer (Fettahlıoğlu, 2006: 35).

Erich Fromm "The Sane Society" adındaki kitabında kendine yabancılaşmayı bireyin yeteneklerini kendi dışında görmesi olarak tanımlar. Kendisi ile bağlantısı kopan bireyin diğer insanlarla bağlantısı da kopar. Statü peşinde koşan birey bu

amaca ulaşmak için kendi yeteneklerini ve kendisini pazarlanabilir bir ürün olarak sunar. Bu yaklaşım bireyi gerçek varoluşundan uzaklaştırır (Uysaler, 2010: 50).

1.1.3.4. Melvin Seeman ve Yabancılaşma

Melvin Seeman, yabancılaşma kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için, güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, çevreden uzaklaşma ve kendinden uzaklaşma olmak üzere beş boyutlu olarak incelenmesi gerektiği görüşündedir (Yeniçeri, 1997: 85).

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

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

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

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

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

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

Seeman (1967) yabancılaşmış işçilerin daha çok para ve statü ile ilgilendiklerini, bunların yabancılaşma duygusunun oluşturduğu boşluğu doldurduğunu belirlemiştir. Benzer biçimde Moch (1980), işine yabancılaşmış çalışanların, işlerine daha az önem verdikleri ve işlerini yaparken özensiz davrandıkları, iş için çok az enerji harcadıkları ve ancak dışsal ödüller söz konusu olduğunda çalışmaya istekli olduklarını belirtmektedir (Elma, 2003: 41).

1.1.3.5. Herbert Marcuse'a ve Yabancılaşma

Herbert Marcuse yabancılaşmayı, "hızla gelişen üretim teknolojisi (otomasyon) nedeniyle, el emeği giderek üretimdeki yerini yitirmiş ve kullanılan makineler da her geçen gün daha az iş gücüne ihtiyaç duyar hale gelmiştir. Üretim sürecinin mekanik hale gelmesi ve hayatın bütününe yayılması ise, insanı tüketen, sersemleten, insanlık dışı bir kölelik halidir" şeklinde yorumlamaktadır (Fettahlıoğlu, 2006: 22).

Marcuse, ileri teknolojinin ve yüksek derecedeki sanayileşmenin bu sonucu ortaya çıkardığını ve dolayısıyla da işçi sınıfının eski fonksiyonunu yitirdiğini, ya köleleştiğini ya da sistemle özdeşleştiğini belirtmektedir (Yeniçeri, 2009: 139).

1.1.4. Yabancılaşmanın Boyutları

Felsefi ve sosyolojik bir kavram olarak ortaya atılan yabancılaşma kavramının giderek sosyo-psikolojik hatta psikolojik bir kavram haline geldiği, birçok araştırmada açıkça görülmektedir. Bu bağlamda çaba gösteren araştırmacılar, yabancılaşma kavramını genel yaşam ve iş ortamına bağlı operasyonel tanımlar vererek test edilebilir, ölçülebilir hale getirmişlerdir. 1960'lı yıllarının başlarından itibaren yabancılaşma ile ilgili pek çok araştırma yapılmış ve ölçek geliştirilmiştir. Yabancılaşmayı sadece kuramsal boyutta ele almanın ötesinde, ampirik çalışmalar yaparak yabancılaşmanın somut bir biçimde ölçülmesi sorununun gündeme geldiği bu dönemde, özellikle Amerikalı toplumbilimciler bu alanda öncülük yapmışlardır. Bu araştırmacıların başında Seeman gelmektedir (Elma, 2003: 25).

Araştırmacılar yabancılaşmanın sebepleri ve ölçümü ile ilgili tanımlamalar üzerinde çalışırken bireyin yabancılaşmasındaki önemli unsurlardan biri olan iş ve iş ortamını ele almışlardır. Seeman'ın "Yabancılaşmanın Anlamı Üzerine" (On The Meaning Of Alienation) adlı makalesinde yabancılaşma beş ayrı faktörde incelenmiştir (Uysaler, 2010: 37).

1.1.4.1. Güçsüzlük (Powerlessness)

Seeman bu kavramı, bireyin kendi ürünleri ile üretim sürecinde kullandığı araçların sonuçları üzerinde denetim hakkının olmaması anlamında kullanmıştır. Hoy (1972) güçsüzlük duygusuna sahip birey için şans, kader ve başkalarının güdümlü davranışları gibi dışsal faktörlerin çok etkili olduğu; bireyin kendi davranışlarının üretilen ya da ortaya konulan çıktılarda çok az bir etkiye sahip olduğuna, bireysel denetiminin çok sınırlı olduğuna inanması olarak tanımlamaktadır (Elma, 2003: 27).

Güçsüzlük, bireyin kendi yaşamı ile ilgili kontrolün yittiğini hissetmesidir. Güçlü olmak, kontrol ve idareyi elinde bulundurmadır. Güçsüzlük, başkaları veya kişisel olmayan sistemler tarafından kontrol edilmektir. Güçsüz birey, kendi davranışlarını ortaya koymak yerine olaylara tepki vermekle yetinir, kendini yönlendiremez, başkaları tarafından yönlendirilir (Fettahlıoğlu, 2006: 34).

Teknoloji ve örgütün yönetimsel yapısı karşısında bireyin kontrol etme ve özerklik (otonomi) ihtiyacının karşılanamaması yabancılaşmadaki güçsüzlük boyutunun temel sebepleri arasındadır. Bu şekilde oluşan yabancılaşma; üründen ayrılma, yönetimi etkilemede yetersizlik, çalışma koşulları üzerinde etkisizlik ve işin genel sürecini etkilemedeki yetersizlikler olarak tanımlanabilir (Uysaler, 2010: 46).

1.1.4.2. Anlamsızlık (Meaninglessness)

İnsanın uğraştığı faaliyetin ya da bu faaliyetin nedenini anlayamaması anlamındadır. Anlamsızlık, grup tecrübesini tam olarak paylaşmada karşılaşılan başarısızlıklardır (Fettahlıoğlu, 2006: 33). Victor'a göre, karar vermek için gerekli ölçünün açık olmayışı ve önceden bildirilen sonucun yetersiz kalması anlamsızlık

doğurabilmektedir (Şimşek vd., 2008: 316). Seeman (1959) ise daha çok normsuzlukta olduğu gibi, anlamsızlığı bireyin neye, hangi genel doğrulara inanacağını ve bağlanacağını bilememesi hali olarak tanımlamaktadır. Özellikle bireysel karar verme sürecinde, bireyin kendi doğrularından hiçbirinin genel toplumsal doğrularla çakışmaması, bu duygunun en yüksek düzeyde oluştuğunu gösterir (Elma, 2003: 29).

1.1.4.3. Normsuzluk (Normlessness)

Norm, Grekçe yasasızlık, başıbozukluk anlamına gelen "nomos" kavramından Latince'ye geçmiştir. Norm kavramı, toplumbilim ve psikolojide karar verme, tanımlama değerlendirme, algılama sürecinde, bilgileri karşılaştırma, karşılaştırılan değerler - ölçüler vb olarak kullanılmış; psikolojide bireyin hareketleri, davranışları için ölçü olarak benimsediği, kabul ettiği ve kullandığı toplumsal değer ve bu değerlere kendisinin birey olarak verdiği önem olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda kuralsızlık ya da normsuzluk, bireyin değer yargılarının olmaması ya da bunu ortaya koyamamasıdır. Bireysel ve toplumsal çözülme, yozlaşma ya da toplumla bütünleşememe çoğu zaman toplumsal normları benimsememe anlamını da taşımaktadır (Elma, 2003: 31).

Kuralsızlık (normsuzluk), davranışı yönlentecek ilke ve ölçümler bulamamak ve amaca ulaşabilmek için toplumca onanmamış yollara başvurmak şeklinde tanımlanabilir (Şimşek vd., 2008: 316).

Durkheim (2006)'ın anomi (normsuzluk) tanımlamasında toplumu mekanik dayanışma ve organik dayanışma toplumları olarak sınıflandırır. Mekanik dayanışma ile bir arada kalan kitleler fiziksel anlamda birbirine benzeyen bireylerden oluşur. Organik dayanışma toplumlarında ise bireyler birbirlerinden farklıdır ancak birlikte yaşarken birbirlerini tamamlarlar. Mekanik toplumlar gelişimlerinde organik topluma dönüşürken iş bölümü ve dayanışma gibi araçları giderek daha fazla kullanırlar. Bu gelişimin doğal bir sonucu olarak toplum ortak inanç ve değerlerinden uzaklaşarak uç noktadaki bireylerini anomi ye maruz bırakır. Durkheim anomi'yi bulabileceğimiz üç durum tespit etmiştir (Uysaler, 2010: 47).

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

Yani kısaca kuralsızlık ve normsuzluk; "toplumsal normların belirlediği başarı hedeflerine ulaşmak için toplum tarafından onaylanmayan davranışların benimsenmesi anlamına gelmektedir (Fettahlıoğlu, 2006: 33).

1.1.4.4. Yalıtılmışlık (Isolation)

Yalıtılmışlık (soyutlanma), bireyin genel anlamda bulunduğu fiziksel çevreden ya da diğer insanlarla ilişkide bulunmaktan kaçınmasını ya da bu ilişkiyi en aza indirmesi olarak tanımlanabilir. Bu geri çekilmenin ya da uzaklaşmanın kaynakları bireyin içinde bulunduğu psikolojik durumdan ya da çevresinden kaynaklanabilir (Elma, 2003: 35).

Yalıtılmışlık duygusu, birkaç şekilde tanımlanabilir (Fettahlıoğlu, 2006: 34):

1. Üretim sürecinin niteliklerine bağlı olarak, işçinin, çalışma arkadaşlarından ya da otomasyon nedeni ile ortaya koyduğu ürünle, ilişkisinin kesilmiş olması
2. İşçinin, yaptığı işten ya da ait olduğu işyerinden utanç duyması
3. İşçinin, iş çevresinde anlaşılmaması, yanlış anlaşılması, kabul edilmemesi ya da dışlanması
4. İş arkadaşları ile anlamlı bir ilişkinin kurulamaması.

Zieliski ve Hoy'a göre örgütsel düzeyde bir yalıtılmışlıktan ve bunun yarattığı yabancılaşmadan söz edebilmek için çalışanların (Elma, 2003: 37);

Formal yetkiyi elinde bulunduranlardan,

Örgütte sözü geçen, nüfuzlu bireylerden,

Örgütteki çalışanlardan,

Kendi çalışma arkadaşlarından, kendini soyutlaması gereklidir.

1.1.4.5. Kendine Yabancılaşma (Self Estrangement)

Bu boyut kişinin kendi varlığının ve potansiyel güçlerinin farkında olmaması anlamını taşır. Modern teknolojinin, insan özgürlüğünü elinden alması, insanın ürettiği şeye kendisinden bir şey katamaması sonucunu doğurur. Sonuç olarak, yarattığı ürünle arasında bir ilişki kuramaz hale gelen insan, giderek kendi varlığı ile olan ilişkisini de yitirir (Fettahlıoğlu, 2006: 35).

İnsanın belirli bir davranışının geleceğe yönelik beklentileri ile çakışmaması, kendi varlığına yabancılaşması ile sonuçlanır. Burada bireyin istek ve arzuları ile dış istek ve arzuların çatışması da söz konusudur. Bu içsel çatışma sonucunda yitirilmişlik, kaybetmişlik duygusu, bireyin kendisine yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Elma, 2003, 38).

Jefferson (1990)' a göre ise kendine yabancılaşma, insanın artık işine ilgi duyamaması, işi ile meşgul olamaması ve kendi fikirlerine, kendi kavrayışlarına yabancı olması durumudur. Kişinin belli bir davranışının geleceğe yönelik beklentileriyle çakışması, kendi varlığına yabancılaşması ile sonuçlanır (Parsak, 2010: 12).

1.1.5. Örgütsel Yabancılaşma

Örgüt, iş ve işlev bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak ve açık bir maksat ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın faaliyetlerinin ussal eşgüdümüdür (Schein, 1980: 11).

İnsanların çalışarak mesleki faaliyetlerini yürüttükleri işletmeler birer örgüttür. Örgütsel yabancılaşma kavramı çalışanların iş ortamları ya da bir başka deyişle örgütsel çevreleri içerisinde yer alan unsurlarla alakalıdır.

Marx'a göre işle alakalı yabancılaşma, iş rolünün doğası ile insanın doğası arasındaki çelişkiyi temsil etmektedir. Bu, bireyin işinin ürünü, mevcut iş süreci ve dolayısıyla kendisini işte ifade etme kapasitesi üzerindeki kontrolünü kaybettiği bir durumdur. Dolayısıyla modern iş ortamlarındaki görevin doğası, işe yabancılaşma duygusunu, görevde uzmanlaşmayı ve iş aktiviteleri üzerindeki kontrol eksikliğini

ortaya çıkarır (Mottaz, 1981: 515). İşe yabancılaşma, mesleki normları uygulayamamanın yarattığı hayal kırıklığının yanında kariyer gelişimi ve mesleki gelişimle ilgili bir hayal kırıklığı duygusunu da yansıtmaktadır (Aiken ve Hage, 1966: 497).

Örgütlerde çalışan çalışanlar, işlerinde umdukları ortamı bulamazlarsa, kendilerini sadece üretim yapan robotlar olarak görüldüğü hissine kapılırlarsa veya yöneticilerin katı ve sert davranışlarıyla karşılaşılırsa; yabancılaşmak veya saldırgan, dinamik davranışta bulunmak suretiyle tepki gösterebilirler. "İşyerinde doyumsuzluklar, şikâyetlerin giderilememesi, keyfi ve özel davranışlar ve bunlara bağlı olarak gelişen düşmanlık duyguları, bir bakıma işyeri disiplinsizliği, çalışma huzursuzluğu olarak nitelendirilebilir (Fettahlıoğlu, 2006: 45).

Bir bakış tarzına göre, çoğu üniversitelerde öğrencilerin ahlaki bağlılığı (öğretimi, ilgi ve arzu duydukları için değerli sayarak fakülteye devam etmeleri) ya da hesapçı bağlılığı (öğretimin daha iyi bir iş ve gelecekte daha yüksek bir gelir sağlaması nedeniyle fakülteye devam etmeleri) yabancılaşmaya (sadece zorlandığı için fakülteye devam etmeleri ve öğretilenleri uygulanamaz, yanıltıcı ya da alçaltıcı saymaları) doğru kaymaktadır (Schein, 1980: 67).

1.1.5.1. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri

İşletmeler hem iç hem de dış çevreden etkilenen dinamik bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla hem iç çevreden hem de dış çevresel etmenlerden etkilenirler. İşletmelerde yabancılaşmanın sebepleri örgüt içi, çevresel faktörler, psikolojik ve sosyolojik olmak üzere çok boyutlu olarak düşünülmelidir. Bu faktörler göz önünde bulundurulduğunda yabancılaşma nedenleri olarak literatürde aşağıdaki etmenler ön plana çıkmaktadır (Fettahlıoğlu, 2006; Uysaler, 2010):

Çevresel Etmenler: Ekonomik yapı, teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, Sanayileşme, kentleşme, sosyal çözülme, politik ve hukuki yapı, sendikal örgütlenmeler, kitle iletişim araçları,

Örgütsel Etmenler: Yönetim biçimi, örgütsel büyüklük, bilgi akışı, grup özellikleri ve modüler ilişkiler, üretim biçimi, iş bölümü, çalışma koşulları, Ahlaki ve töresel yapı, inançlar ve tutumlar

Çalışma koşullarının iş gören tarafından yetersiz olarak değerlendirilmesi yabancılaşma nedenidir. Bu koşullar ışıklandırma, gürültü, titreşim, havalandırma, ücret, sosyal imkanlar, iş güvenliği, sağlık hizmet ve güvenceleri, ulaşım, aydınlanma, ısınma, gürültü, titreşim, çalışma saatleri, formal ve informal ilişkiler, moral, örgütsel yapı, ücretli izin durumu gibi konulardır Kohn (1976), "Occupational Structure and Alienation" adlı makalesinde işteki yabancılaştırıcı etkenleri, sabit bir konumda aynı işi yaparak çalışma, gürültü ve ağır bir işin birey üzerinde güçsüzleştirici, kendine yabancılaştırıcı ve kuralsızlaştırıcı etkisini tespit etmiştir (Uysaler, 2010: 58).

Montaj hattı ve seri üretim üzerinde yapılan incelemeler birbirleriyle tutarlı olarak, işçi tatminsizliğinin ana kaynağının sosyal ilişkilerin kesilmesi, yanındakiyle rahatça ve istendiği zaman konuşmamak ve kendi ihtiyaçlarına göre sosyal temasları düzenleyememek olduğunu göstermektedir. Öte yandan işin takım çalışması ve sosyal etkileşmeyi kolaylaştıracak tarzda yeniden planlanması halinde hem üretkenliğin hem de moralin yükseldiği tecrübe ile anlaşılmıştır (Schein, 1980: 76).

İşe yabancılaşmanın boyutları ile işin niteliği arasında yüksek bir ilişki olduğuna dair çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu araştırmaların sonuçlarına göre işin içeriğinin dar ve tekdüze oluşu, beceri çeşitliliğine elverişli olmaması, işin çalışanların özerklik gereksinmesine yanıt verememesi gibi iş ilgili etkenlerin işe yabancılaşmaya neden olduğunu belirlenmiştir (Elma, 2003: 52).

Otomat imalat tekniklerinde, insanların imalata katkıları büyük ölçüde makinelerle devredilmektedir. İnsanların işi ise genelde makinelerin işleyişini kontrol etme, bakım ve onarım gibi sınırlı işlemlere dönüşmüştür. Otomasyon, iş görenlerin bilgi ve becerilerini de bir bakıma makinelerle uyum ve kumanda şeklinde değiştirmiştir. Bu gibi sistemlerde, en ufak dikkatsizliklerde ortaya çıkabilen sistem hataları ve ekonomik kayıplar ciddi sorumluluklar yaratabildiği gibi, sistemde

çalışanların çevrelerinden kopuk ve izole bir şekilde çalışmalarını da stres etmeni olabilmektedir (Erkan, 2003: 295).

Örgütsel yabancılaşmaya neden olan başlıca örgütsel ve çevresel etmenleri şu şekildedir (Şimşek vd, 2006: 576) :

Yabancılaşmaya Yol Açan Örgütsel Etmenler:

- Yönetim tarzı.
- Geçmiş olaylar ve deneyimler.
- Örgüt büyüklüğü (denetim alanı, yetki devri, uzman personel, merkezleşme veya merkezleşmeme).
- Bilgi akışı.
- Grup özellikleri (grupların toplumsal yapıları, gruplarda rol yapıları, grup normu, grup içi dayanışma, gruplarda önderlik).
- Modüler ilişkiler (örgüt bağı vb. nedenlerle kurulan yapmacık, geçici ve yüzeysel ilişkiler).
- Üretim biçimi (birim imalat, seri imalat, aralıksız imalat, siparişe dayalı imalat).
- İşbölümü.
- Çalışma koşulları (gürültü, yüksek çalışma temposu ve yorgunluk, can sıkıntısı ve monotonluk, izole edilme, çalışma saatleri, sabit bir yerde çalışmak, katılım ve insan ilişkileri).
- İnanç ve tutumlar.

Yabancılaşmaya Yol Açan Çevresel Etmenler ise şu şekilde özetlenebilir (Şimşek vd, 2006: 576) :

- Ekonomik yapı (ekonomik politikalardaki etkinsizlik, para ve sermaye piyasasındaki istikrarsızlıklar, enflasyonist baskı).
- Teknolojik yapı (teknolojik gelişme ile beraber yeni üretilen mal ve hizmetlerden yararlanamama).

- Toplumsal ve kültürel yapı (toplumsal değer, beklenti ve yaşam tarzlarındaki hızlı gelişmeler, gelenek, görenek, moral veya birtakım etik değerlerin medeni yaşamla uyuşmaması, aile yapısı, eş, çocuk veya diğer aile bireylerinin sorunları).
- Sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme (çarpık kentleşme; kentlerin çoğunda altyapı ve arıtma tesislerinin bulunmaması, göç vb. nedenlerle özellikle büyük kentlerde gecekondu semtlerinin gittikçe artması, sosyal tesis vb. yapıların eksikliği, özellikle kırsal kesimden gelenlerin büyük kentlerde sosyal çözülmeye uğraması, plansız sanayileşme, birçok sanayi tesisinin atıklarının doğal yaşamı tehdit eden boyutlara ulaşması, sanayi bölgelerinin yerleşim yerleri içinde kalması, vb. sorunlar, yerleşim yerlerindeki gürültü, ekolojik dengenin bozulmaya yüz tutması, doğal bitki örtüsünün tahrip olması, tatlı su kaynaklarının azalması, erozyonun her geçen gün daha büyük sorun olması, doğal afetlerin gittikçe artması).
- Politik ve hukuki yapı (siyasal iktidarların yetersizliği, kirlenen siyasal yaşam, merkezi ve/veya yerel yönetimlerin etkinsizliği, yasalardaki yozlaşma).
- Sendikal örgütlenmeler (sendikal örgütlenme yetersizliği, toplu iş sözleşmelerindeki anlaşmazlık, beklenmeyen grev veya lokavt kararları).
- Kitle iletişim araçları (medyatik kirlenme, basın ve yayın organlarında yer alan haberler, medyayı takip edememe, medyaya duyarsız kalma).

1.1.5.2. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları

İş tatminsizliği: İş tatmini çalışanın yaptığı işten beklentilerine ve değerlerine ulaşması sonucu ortaya koyduğu memnuniyet durumudur. İş tatmini işletmenin ekonomik açıdan önemli birçok konu ile bağlantısından dolayı detaylı bir şekilde incelenmiş bir konudur. Shepard (1977), eğitim durumu, gelir, kurumda çalışma süresi, aynı işin yapılma süresi, sendikalaşma gibi birçok unsurun iş tatmininde etken olduğunu tespit etmiştir. Çalışanın aynı kurumda çalışma süresinin ve aynı işi yapıyor olmasının iş tatminine etkisi çok yüksek olarak tespit edilmiştir. Aynı işi

yapan kişilerden 5 yıldır yapan kişinin iş tatmini ile 15 yıldır aynı işi yapan kişinin tatmin düzeyleri çok farklı çıkmıştır. Bunun sebebi olarak uzun süredir aynı işi yapan kişinin kendisini işinde çok daha iyi ifade edebilmesinden kaynaklandığı şeklinde açıklanmaktadır. İngiltere’de 2006 yılında yapılan bir çalışma demografik faktörlere göre yaptığı sınıflandırmada kadınların erkeklere göre daha yüksek seviyede tatmin olduklarını, eğitim arttıkça tatminin azaldığı, maaş ile birlikte tatminin arttığı, sendikalı işçilerin ve büyük şirketlerde çalışanların tatmin seviyelerinin daha yüksek olduğu gibi sonuçlar elde edilmiştir. Shepard (1971), yabancılaşmanın iş tatminine direk olumsuz etkisi olduğunu tespit etmiştir. Yabancılaşmış işçilerde iş tatmininde ücretin etkisi artmaktadır. Çalışanların tatmin olarak çalıştıkları bir iş ortamı kaliteli bir iş ortamı olarak tanımlanmıştır. Başarılı yöneticilerin amaçlarından biri çalışanlarını memnun edebilecek kaliteli bir iş ortamı sağlamaktır (Uysaler, 2010: 61).

Tükenmişlik: Mesleki tükenme kavramı yakın zamanda literatüre girmiş çalışanın iş yeri ve iş ile ilgili sürekli ve çok unsurlu bir memnuniyetsizlik durumunu ifade eder. Bireyler ekonomik, sosyal kişisel sebeplerle hiçbir tatmin alamadıkları işlerine devam etmek zorunda kalabilirler. Bu durumun ilerlemesi ve kronik hale gelmesi mesleki tükenmişlik olarak tanımlanmıştır. Mesleki tükenmenin en önemli etkenlerinden biri olan duygusal bitkinlik durumu kişinin iş ve genel olarak hayatı ile ilgili birçok konuda kendisini olumsuz değerlendirmesi durumudur. Kişinin iyice dinlenmesi bir süre işten ayrılması (yıllık izin veya işletme tarafından özel izinler), hizmet içi eğitim gibi önlemler mesleki tükenmeyi hafifletici önlemler olarak değerlendirilebilir. Bu bireysel önlemlerin dışında örgütsel bazı tedbirler de mümkündür, bunların en etkililerinden biri iş rotasyonudur. Çalışan yaptığı işten alınarak farklı bir pozisyona atanması, iş değişikliği sayesinde yapılan işler ve sorumluluklar değişecek bu da çalışana öğrenilecek yeni konular sağlayıp ilgisini canlandıracaktır. Bu iş değiştirme faaliyetinin çok fazla yapılması hiç yapılmaması ile tamamen aynı sonuca ulaştıracaktır. Tükenmişlik yabancılaşma ile hemen hemen aynı sonuçları doğursa da tükenmişlik çok daha kişisel bir durum olduğundan ele alınma şekilleri arasında farklılıklar vardır (Uysaler, 2010: 61).

1.1.5.3. Örgütsel Yabancılaşmanın Azaltılması ve Önlenmesi

Örgütsel yabancılaşmanın önlenmesi için her şeyden önce etkin bir insan kaynakları yönetimi uygulaması sağlanmalıdır. Örgüte personel seçimi ve yerleştirilmesi sürecinde kişilik değerlendirmelerinin yapılıp, işe uygun olanların seçilmesi ve bunların uygun mevkilere yönlendirilmesi önemlidir. Böylece çalışan ve süreçlerden kaynaklanabilecek çatışma ya en aza indirilebilecek ya da taraflar için olumlu sonuçlar doğurabilecektir (Şimşek vd., 2008: 323).

Örgütsel yabancılaşmanın önlenmesi, çözümlenmesi veya işlevsel hale getirilmesinde kullanılabilir başlıca yöntemler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Şimşek vd, 2006: 578):

1. Örgütlerde yabancılaşma yönetimine önem verilerek aşağıdaki etkinlikler sergilenmelidir:

- Yabancılaşmaya ilişkin bir erken uyarı sistemi kurulmalıdır.
- Görsel his ve önsezi sahibi olan bir örgüt yöneticisi, yabancılaşmaya ilişkin erken uyarı sinyallerini rahatça alıp, bu yönde etkinlik sağlayacak sistemler geliştirmelidir.
- Yabancılaşmaya ilişkin program ve stratejik politikalar üretilmelidir.
- Yabancılaşmaya yol açabilecek çevresel ve örgütsel etmenler bir ekip tarafından sürekli analiz edilmelidir. Değişikliklerle sarsılan bir toplumda işletme yönetiminin en kritik ihtiyacı faaliyette bulunduğu çevre hakkında daha hassas bilgi edinmektir. Bu bilgi ekonominin de ötesinde olmalıdır. Yöneticilerin toplumsal baskılar, olası krizler, nüfus ve aile yapısındaki değişiklikler ile beraber politik kargaşayı bilmesi ve uygun karar vermesi için bunları çok erken sezmesi önem taşımaktadır.

2. Örgütte çatışma yönetimine önem verilmelidir.

3. Örgüt içinde bir stres yönetimi merkezi açılmalıdır.

4. Çalışanların da yönetime katılmaları sağlanmalıdır.

5. Örgütlerde moral yönetimi ve ekibin sürekli özendirilmesi göz ardı edilmemelidir.

6. Taraflarca kabul görebilecek bir sosyal politika oluşturulmalıdır.

7. Çalışma yaşamının kalitesi artırılmalıdır.

2. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

Bu bölümde iş tatmini kavramı kuramsal açıdan incelenmiş olup iş tatmini ile ilgili teoriler hakkında bilgilere yer verilmiştir.

2.1.1. İş Tatmininin Tanımı

İş, örgütsel ortamda belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır. Tatmin ise duygusal bir tepki biçimidir. Çalışanlar çalışma hayatı süresince, yaptığı işe çalıştığı firmaya ve iş ortamına dair pek çok deneyimler kazanmaktadır. Çalışanların çalışma hayatı süresince, gördükleri, yaşadıkları, kazandıkları, mutlulukları ve üzüntüleri olmaktadır. Tüm bu bilgi ve duyguların sonucunda çalışanların yaptığı işe ya da çalıştığı firmaya karşı tutumları ortaya çıkmaktadır. İş tatmini tutumların genel sonucudur ve çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder (Sevimli ve İşcan, 2005: 56).

Locke(1976), iş tatminini, bireyin işinden ve iş deneyiminden elde ettiği haz veya olumlu duygusal durum olarak tanımlamıştır. İş tatmini işin özellikleri ile çalışanın istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Dinler, 2010: 11). İşe karşı duyulan hoşnutluk iş tatminini, işe karşı duyulan hoşnutsuzluk da iş tatminsizliğini gösterir (Dinler, 2010: 11). Diğer bazı araştırmacılar ise işe ilişkin bu sonuç tepkisinin gereksinmelerin karşılanma derecesine yönelik algılardan, bireysel amaçların gerçekleşmesi konusunda değerlendirmelerden ve işe ilişkin bireysel standartlardan kaynaklandığını öne sürerek; iş tatmininin aynı zamanda bilişsel bir yargı olduğuna işaret etmişlerdir. Endüstri ve örgütsel psikoloji alanında, iş tatminiyle ilgili çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Spector (1997), örgütsel teori ve araştırmalarda merkez alınan en önemli değişkenlerden biri olarak üzerinde sıklıkla durulan bir kavram olan iş tatminiyle ilgili çalışmaların 5.000'in üzerinde olduğunu

belirtmektedir. Oshagbemi (1996), tarafından yapılan tahmine göre ise bu rakam, tüm makale ve bildirilerin sayılması halinde 7000'in üzerindedir (Pelit ve Öztürk, 2010: 44). Söz konusu bu çalışmalarda, iş tatmininin, kişinin örgüte sağlayacağı katkıda önemli bir etken olduğuna vurgu yapılmaktadır.

Luthans (1995)'a göre, iş tatmininin üç önemli boyutu vardır (Sevimli ve İşcan, 2005: 56).

1. İş tatmini, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Böylece görülemez, sadece ifade edilir.

2. İş tatmini genellikle kazançların ne ölçüde karşılandığını veya beklentilerin ne kadarının aşıldığının belirlenmesidir.

3. İş tatmini, birbirleriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Örneğin, işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yöntem tarzı, çalışma arkadaşları vb.

İş tatmini genellikle iş görenin işyeri hakkında daha fazla bilgi sahibi olmasıyla zaman içinde kazanılmaktadır. İş tatmini ayrıca dinamiktir, gelişmesinden daha çabuk azalmaktadır. İş görenin gereksinimleri çabuk değişmektedir. Bunun sonucu yöneticiler, yüksek iş tatminiyle sonuçlanacak koşulları oluşturamayabilirler ve sonra bu koşulları oluşturmayı ihmal edebilirler (Dinler, 2010: 13).

İş tatmini kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmıştır. Önemli olmasının bir nedeni, yaşam tatmini ile ilişkili olmasıdır ki bu durum kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bir diğer nedeni ise üretkenlikle ilgilidir. İş tatmini ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte tatminsizliğin yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli kılmaktadır (Sevimli ve İşcan 2005: 55). İnsanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek isterler. İş tatmini elde edemeyenler hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişemezler ve iş tatmininin sağlanamaması bireyleri hayal kırıklığına uğratar. İş, insan hayatının odak noktası olduğundan işsiz olan kişi umutsuzluğa düşecektir. İnsanlar zorunlu olmadıkça bile çalışmak istemektedirler. İş tatminindeki boşluk ve işten soğuma, düşük moralin, düşük verimliliğin ve sağlıksız bir topluma gidişin nedenini oluşturacaktır (Dinler, 2010: 13).

İş tatmini çalışanın verimliliğini artırırken iş tatminsizliği çalışanın verimliliği ve performansını düşürmektedir. Bu psikoloji içindeki çalışan işini sabote edebilmekte ve hatta işten ayrılabilir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:3). Organizasyonlarda iş görenlerin iş tatmininin düşük olması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmamaktadır. Olayın örgütsel sonuçlarına bakıldığında iş görende işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir (Dilsiz 2006: 39). İyi motive olmuş ve iş tatminine ulaşmış çalışanlar daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde işyerine olan yararları artar. Çalışanın moralinin yüksek olması, çalışanlar ve çalışma düzeni üzerinde şu olumlu etkileri yapar (Sevimli ve İşcan 2005: 58):

- Morali iyi olan bir kişi görevlerini enerji ve coşkuyla yerine getirir.
- İş görenler, çalışmaya daha istekli olur.
- Çalışanlar, işyerinin güç durumlarında, olağanüstü çaba gösterirler.
- İş görenlerin çalışma arzusu yüksek olur.
- Çalışanlar, yönetmeliklere, iş kurallarına ve emirlere isteyerek uyarlar ve iyi bir disiplin kurulur.
- Çalışanlar işyerinin hedefleri doğrultusunda iş birliği isterler.
- Çalışanlar yöneticilere ve işyerine karşı bağlılık duyarlar
- Yüksek moral, işgücü devri ve devamsızlık üzerinde de olumlu etkiler yapar yüksek moral personel devir hızı ve devamsızlığı azaltır. Buna bağlı olarak katlanılan maliyet de azalır

Bir işyerinde şartların bozulduğunu gösteren en önemli kanıtlardan biri iş tatmininin düşük olmasıdır. Bu nedenle yöneticiler, iş tatmininin ölçülmesi faaliyetlerine daha yoğun ilgi göstermektedirler. Bireyler, iş hayatında istediği işi ve bu işin bilgi ve yetenekleri ile ilgili olan kısmını elde ettikleri sürece çalışma ortamında daha verimli olabilmekte, maddi ve manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilmektedirler (Tütüncü ve Çiçek, 2000: 126).

2.1.2. İş Tatmininin Önemi

Örgütler bir yandan ortaya çıkardıkları ürünlerin niceliğini ve niteliğini yükseltme gayesiyle çalışırken diğer yandan da çalışanların işten aldıkları doyumlarını yükseltmeye çabalamakla sorumludurlar (Başaran,2000: 215). Nitekim iş tatmini hem çalışanlar için hem de örgütler için çok önemli bir unsurdur. İş tatmini, yabancılaşma, işten ayrılma, iş kazaları, çatışma kavramlarıyla hassas bir ilişki içerisindedir (Kök, 2006: 293). İşten doyumсуuzluk; işten soğuma, düşük moral, yabancılaşma, düşük verimlilik, bedensel ve fiziksel rahatsızlıklar ve sağlıklı bir topluma gidişin nedenini teşkil etmektedir (Parsak, 2010: 34).

Çalışanların iş tatminine sahip olma durumları hem çalışanlara hem de çalışmakta oldukları işletmelere etki etmektedir. Dolayısıyla iş tatmininin kimler için önemli olduğu konusunda çalışan ve işletmenin doğrudan etkilendiğini söylemek mümkündür.

2.1.2.1. Çalışan Açısından İş Tatmininin Önemi

Bireyin hayatının önemli bir kısmı, öncesinde belirli ideallerine uygun, bir iş sahibi olma ve sonrasında da sahip olduğu işinde kendisine ve çevresine karşı sorumluluklarını yerine getirme çabası içinde geçmektedir. Birey günlük yaşamının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmekte, hatta özel yaşantısından daha fazla zamanını işine ayırmak zorunda kalmaktadır. Herzberg (1968), çalışanın işini yalnızca ücret karşılığında çalışma amacıyla değerlendirmedini belirtmektedir. Çalışanın işinden sağladığı ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği, ast - üst ilişkilerini içeren gözetim biçimi gibi faktörlerin çalışanı motive etme özelliğinin olmadığını savunmuş, ancak bu faktörlerin yokluğu-yetersizliği durumunda çalışanın motivesinin de sağlanamayacağını savunmuştur. Asıl çalışanın iş tatminini artıran faktörler olarak, işin niteliğini, sorumluluk ve ilerleme imkânları, statü elde etme, başarıma, tanınma gibi faktörleri kabul etmiştir. İş tatmininin bir başka boyutu da, iş hayatının bireyin tüm hayatını etkilemesi ve hayat tatmininin veya tatminsizliğinin bir nedeni haline gelmesidir. İş tatminiyle çalışanın aile ve toplum hayatı yakın ilişki içerisindedir. İş tatmininin yetersiz olduğu durumlarda, hayat tatmini da düşük

olacaktır. Bundan dolayı çalışanın iş tatmininin artırılması bireyi toplum içerisinde mutlu bir insan haline getirecek ve böylece toplumun mutluluğu da sağlanabilecektir (Öztürk ve Özdemir, 2003: 191).

2.1.2.2. İşletme Açısından İş Tatmininin Önemi

Çağdaş yönetim yaklaşımları, örgütlerin rasyonel sonuçlara ulaşabilmesi için çalışanların beklentilerini işin niteliğinde ve iş ortamında bulmaları gerektiğini savunmaktadır. Bu nedenle iş - çalışan uyumu tam manasıyla sağlanmalıdır. Bu uyum için çalışanların sadece yetenek ve özellik itibarıyla işlerine uygun olmasının yetmediği, bazı durumlarda yüksek ücretlendirme veya terfi olanaklarının da çalışan mutluluğunu sağlamadığı belirlenmiştir. Bu konuda personeli yetkilendirme, iş tatmini sağlamada, katkı sağlayıcı bir araç olarak tavsiye edilebilir. İş tatmini örgütsel ortamda, kolaylıkla sağlanan ve korunan bir durum değildir. Özellikle de, iş tatmininin korunması köklü bir örgütsel yapıyı gerektirir. İş tatmini dinamik bir yapıya sahip olup, bir kez sağlandıktan sonra, ihmal edilecek bir özellik taşımaz. Örgütsel ortamda, genel olarak, çalışanlarda belirli bir iş doyum seviyesi elde edildikten sonra, bu seviyenin hep aynı kalacağı düşünülmemelidir. Bu nedenle iş doyum düzeyi sürekli olarak, yöneticiler tarafından izlenmelidir. Bu bağlamda, örgütsel ortamda, iş tatmini çalışmaları şu faydaları sağlar: Örgütsel yapıdaki, halihazırda ve gelecekte muhtemel problemlerin tespit edilmesi, çalışan devamsızlık ve işten ayrılmaların sebeplerinin belirlenmesi, çalışanların yaptıkları işlere karşı tutum ve davranışlardaki değişimlerin, örgütsel etkilerinin değerlendirilmesi, örgütsel iletişimin, çeşitli düzeylerde etkinliğinin artırılması, örgüt ve çalışan örgütleri arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi (Öztürk ve Özdemir, 2003: 192).

2.1.3. İş Tatmini İle İlgili Teoriler

İş tatmini ile ilgili teoriler motivasyon ve performans ilişkilerine göre iki ayrı bölüm altında değerlendirilebilir. Motivasyon ve iş tatmini ilişkisine yönelik teoriler (kapsam teorileri) ve performans ile iş tatmini ilişkisine yönelik teoriler (bekleyiş teorileri) (Özdemir, 2006: 81).

2.1.3.1.Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Teoriler

Bu isim altında incelenecek teorilerin ortak özelliği kişinin içinde bulunan ve kişinin davranışlarını tetikleyen, davranışlarına yön veren ve sürdürülmesini sağlayan faktörler üzerinde durmalarıdır. Bireyleri belirli şekilde davranmaya zorlayan, onların ihtiyaçlarını tatmin etmek doğrultusunda hareket etmelerine neden olan güdeleri, faktörleri anlayan bir yönetici, bu ihtiyaçları dolaylı ya da dolaysız olarak tatmin etmek yoluyla personeli daha iyi yönetebilir, onları organizasyonel amaçlara yöneltebilir (Özdemir, 2006: 82).

Kapsam teorileri, insanları olumlu ya da olumsuz, etkili ya da etkisiz davranmaya sevk eden faktörleri ortaya koymaya çalışırlar. Bu teorilerde insanın davranışlarının sebebi ya da belirleyicisi ihtiyaçlardır. Bu çerçevede görebileceğimiz kapsam teorileri şunlardır (Yeniçeri, 1993: 141):

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramı
- Herzberg'in Hijyen - Motivasyon kuramı (Çift faktör kuramı)
- McClelland'ın Başarma İhtiyacı kuramı
- Alderfer'in ERG Teorisi

2.1.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Abraham Harold Maslow, sağlıklı bir kişiliğin gelişebilmesi için gerekli olan gereksinimlerden oluşan, piramit biçiminde bir gereksinimler hiyerarşisi ortaya koymuştur. Maslow, bireylerin temel gereksinimlerini beş ana başlık altında toplamıştır. Bunlar, fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir. Maslow'a göre, bir basamaktaki gereksinim giderilmedikçe sonraki basamakta yer alan gereksinim ortaya çıkmaz. Bu gereksinimlerin en tepesinde kendini gerçekleştirme gereksinimi bulunmaktadır. Maslow, bireyin yetenek ve kapasitesini tam olarak geliştirme özgürlüğü olarak tanımladığı kendini gerçekleştirmenin tam bir insan olmak, insan türünün veya bireyin ulaşabileceği en üst noktaya ulaşmak anlamına geldiğini belirtmektedir.

Kendini gerçekleştiren bireyler hem bağımsız hem de çevreyle özdeşleşebilen bireylerdir. Kendini gerçekleştirmenin sürekli bir durum olmadığını, yaşla ilişkili olduğunu ve çok az bireyin bunu başarabildiğini de belirtilmektedir (Koç, Yavuzer, Demir ve Çalışkan, 2001: 67).

Maslow'un gereksinim hiyerarşisi bireylerin neden çeşitli özverilerde bulunarak başka bireylerin düşünce ve emirleri doğrultusunda örgütlerde çalışmayı kabul ettikleri konusuna açıklık getirmek üzere değerlendirildiğinde bireylerin (Sun, 2002: 15);

- **Fizyolojik gereksinimlerini** karşılamak üzere bir işe gereksinim duydukları,

- Herhangi bir nedenle işsiz kaldıkları ya da haksızlığa uğradıkları durumlar için sigortalı, sendikalı olmak, gelecek için tasarrufta bulunmak gibi birtakım önlemleri **güvenlik gereksinimlerini** karşılamak üzere aldıkları,

- Sosyal varlıklar oldukları için ve **ait olma gereksinimleri** nedeniyle anlaşabilecekleri iş grupları içinde çalışıp, kulüp, sendika ve dernekler kurdukları,

- **Saygınlık gereksinimlerini** karşılamak üzere diğer insanlara hizmet vererek onların takdirini kazandıkları, bu şekilde kendilerine güvenlerinin geliştiği ve topluluk içinde bir mevki sahibi oldukları; saygınlık gereksiniminin topluma yansıyan en belirgin niteliğinin terfi etme, daha fazla görev ve sorumluluk yüklenme ve sosyal statüyü artırma durumları olduğu,

- **Kendini gerçekleştirme gereksinimlerini** ise çalıştıkları işlerde yaratıcılıklarını kullanıp kendilerini göstererek gerçekleştirebileceklerine inandıkları söylenebilir.

2.1.3.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Frederick Irving Herzberg ve arkadaşları 28.000 çalışandan elde ettikleri verileri sınıflandırarak iki faktör kuramını geliştirmişlerdir. Bu kuramda, insanların içsel durumları yerine; insanların çalışma yaşamında elde etmek istedikleri amaçlarla, kaçınmaya çalıştıkları etmenler sıralanmıştır. İş tatmininin azalmasını

önleyen koruyucu etkenler ücret, çalışma koşulları, denetçiler, örgüt politikası, örgüt olanaklarıdır. İş tatminini yükseltecek güdüleyiciler ise başarı, sorumluluk, işin kendisi, tanınma ve ilerlemedir (Dinler, 2010: 25).

Herzberg, çalışanın iş tatminsizliğine yol açan etmenlere dışsal faktörler adını vermektedir. Bunlar şirket politikası ve yönetimin kötüye gitmesi, teknik bilgi ve nezaketin yetersiz oluşu, amir ile beşeri ilişkilerin iyi olmaması, iş ortamının fiziksel koşullarının elverişsiz oluşu, ücret düzeyi geçimsizlikler, kötü alışkanlıklar, arkadaşlık ilişkileri, çalışanın kişisel yaşamına gereken saygının gösterilmemesi ve istihdam güvenliğinin yetersizliği gibi faktörlerdir. Çalışanı işyerine daha çok bağlayıp doyuma yol açan faktörlere ise içsel faktörler denilmektedir. Bunlar, bir işi başarı ile tamamlamanın verdiği mutluluk, işyerinde başarılarıyla tanınma, bundan dolayı takdir edilme ve ödüllendirilme, arzu, tutku, yetenek ve bilgilerine uygun bir işte çalışma, iş yaparken yeterli düzeyde yetki ve sorumluluğa sahip olma, terfi edebilme olanaklarına sahip olma, işinde kendisini geliştirip yeni şeyler öğrenme ve yaptığı araştırmalarla çevresine olumlu katkılarda bulunabilme olarak sıralanmaktadır (Dinler, 2010: 26).

2.1.3.1.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

David Clarence McClelland tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir. Bunlar (Koçel, 2005: 627);

- İlişki kurma ihtiyacı
- Güç kazanma ihtiyacı
- Başarma ihtiyacı

İlişki kurma ihtiyacı, başkaları ile ilişki kurma, gruba girme, sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir. Bu ihtiyacı kuvvetli bir kişi, kişiler arası ilişkiler kurma ve geliştirmeye önem verecektir. Güç Kazanma ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi ise güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını gösterecektir. Başarı gösterme ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi ise kendisine ulaşılması güç ve çalışma gerektiren anlamlı amaçlar seçecek, bunları

gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve bilgiyi elde edecek ve bunları kullanacak davranışı gösterecektir (Koçel, 2005: 627).

McClelland, başarılı olma isteği yüksek olanların bazı özelliklere sahip olduğunu belirtmiştir. Bu özelliklerin bazıları şunlardır (Güney, 2006: 359).

- Sorumlu olmak isterler ve istedikleri işleri kabul ederler
- Şanstan ziyade kendi güçleri ile işleri sonuçlandırmak isterler
- Sonuçlar hakkında somut bilgiler almak isterler
- Zor sorunları kendileri çözmek isterler
- Riskli işleri kabullenirler

Bu teorinin yöneticiler açısından önemi şudur: Yöneticiler, astların ihtiyaçlarını belirleyebilirlerse bu ihtiyaçları dikkate alarak daha çok motive edici personel değerlendirme programları geliştirebilirler (Güney, 2006: 359). Bu bilimsel temelleri de dikkate alarak Personel güçlendirme uygulamalarını daha etkin şekilde hayata geçirebilirler.

2.1.3.1.4. Alderfer'in ERG Teorisi

Clayton Paul Alderfer, Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisi kuramında bazı değişiklikler yaparak ihtiyaçları üç grup üzerinde incelemiştir. ERG kuramı olarak adlandırılan bu kuramın düzeyleri şunlardır (Kesici, 2008: 96-97):

Varolmak (Existence) ihtiyacı: Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyacına denk gelmektedir.

İlişki (Relatedness):Sevgi ihtiyacı ve kişisel ilişkilerle ilgili olarak insanın başka insanlarla düşünce ve duygularını paylaşma, saygı ve itibar ihtiyacını kapsar.

Büyüme (Growth):Bireysel çaba ile ilgili olarak bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacını içerir. Bir insanın yeteneğini kullanması, mevcut olan potansiyellerini ortaya çıkarması da gelişme içerisinde yer alır.

Alderfer'in ERG kuramı ile ileri sürdüğü açıklamada Maslow'un görüşlerinden farklı olarak gereksinim grupları arasında kesin sınırlar ve hiyerarşik bir düzen yoktur. Bireylerin gereksinimleri belirli bir sıra izlemeden ortaya çıkabilir ve birden fazla gereksinim grubu aynı anda bireyi güdümlüyor olabilir. Bu görüşe göre bireyin örneğin aidiyet gereksinimi baskın olabilir ve varolma gereksiniminden önce gelebilir. Ayrıca gereksinim grupları arasında ileri geri geçişler olabilir. Bireylerin tüm yaşamları alt düzey gereksinimlerden üst düzey gereksinimlere doğru bir gelişme izler diye bir şey yoktur. Zaman zaman gereksinimler yer değiştirebilir (Sözer, 2006: 69).

2.1.3.2. Performans ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Teoriler

Bir önceki başlık altında bahsedilen motivasyon ve iş tatmini ilişkisine yönelik teoriler (Klasik Teoriler) daha çok bireylerin ihtiyaçları ve bu ihtiyaçları karşılamak için sahip oldukları güdümleri anlatan teorilerdir. Yani insanın içgüdüleri ve bu içgüdüleri doğuran etmenler üzerinde durmaktadırlar. Bireylerin ihtiyaçlarını nasıl karşılayacakları konusunda fikirler öne sürmemektedirler. Oysa motivasyon sadece ihtiyaçlar ve bunları ortaya çıkaran etmenler üzerinde durmamakta, aynı zamanda, bu ihtiyaçların nasıl elde edilecekleri ve bireylerin nasıl bir davranış içerisinde bulunacaklarını da içermektedir. “Bireyler ihtiyaçlarını karşılamak için nasıl hareket etmektedir?” sorusuna cevap veren başlıca teoriler aşağıdaki gibidir (Özdemir, 2006: 85):

- Vroom'un Beklenti Teorisi
- Lawler ve Porter'in Beklenti Teorisi
- Skinner'in Pekiştirme Teorisi
- Edwin Locke'un Amaç Teorisi
- J.S. Adams'ın Eşitlik Teorisi

2.1.3.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Beklenti kuramının ilk sistematik formülasyonu Victor Vroom tarafından “Work and Motivation” adlı eserinde sunulmuştur. Vroom’a göre “Bekleyiş Kuramı” aşağıdaki iki temele dayanır (Şimşek vd, 2008: 195):

- Belirli bir davranışa yöneldiği zaman belirli bir sonuca ulaşacağı konusunda bireyin beklentisi

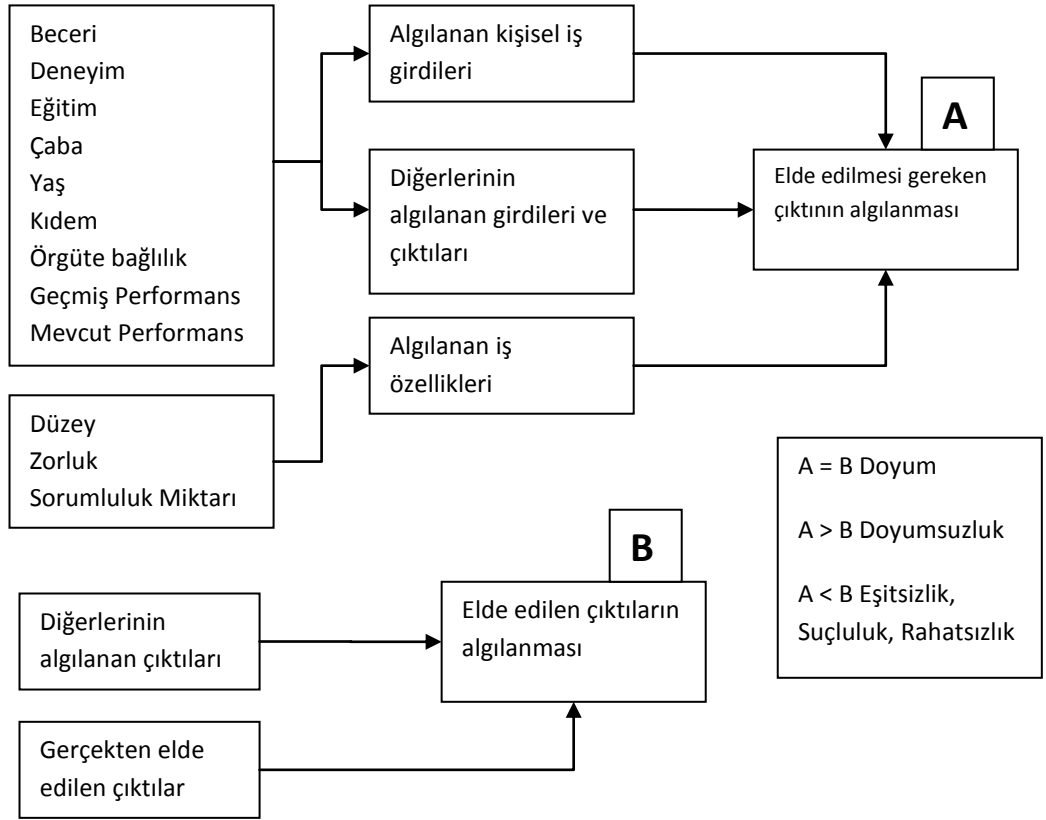
- O sonucun kişi açısından çekicilik derecesi

Vroom'un modeline göre bir bireyin motivasyon gücü, belirli bir sonuca ulaşma beklentisi ile, onun bu sonuca verdiği değer çarpımına eşit olmaktadır. Öyleyse bir insanın faaliyette bulunma gücü, bütün sonuç veya amaçların değerleri ile bu sonuç veya amaçların gerçekleştirilme olasılıklarının çarpımlarının toplamına eşittir. Bu durum $Güç = \sum(Beklenti \times Değer)$ şeklinde formüle edilebilir (Şimşek vd, 2008: 195).

2.1.3.2.2. Lawler – Porter'ın Beklenti Teorisi

Motivasyonu, bireysel ihtiyaçlara göre değil, bireyin amacı ve tercihleri ile bu amaçları başarmadaki beklentileri yönünden açıklayan Vroom tarafından geliştirilmiş “Beklenti Teorisi”ni temel alır. Ancak Lawler ve Porter’a göre kişinin fazla çaba göstermesi her zaman yüksek bir performans ile sonuçlanmaz. Kişi gerekli bilgi ve yeteneğe sahip değilse istediği kadar çaba sarf etsin verilen işi başarması pek mümkün olmamaktadır. Örneğin yeterli muhasebe bilgisine sahip olmayan birisinin (ne kadar gayret sarf ederse etsin) bilanço düzenlemelerinde başarılı olamaması gibi. Bu teoriye göre çalışanların yaptıkları işlerden tatmin olmaları, elde edilmesi gereken çıktı ile gerçekten elde edilen çıktı arasında karşılaştırma yapılarak belirlenmektedir (Güney, 2006: 362).

Lawler ve Porter'ın beklenti teorisi modeline Şekil 2.1'de yer verilmektedir.



Şekil 2.1: Lawler - Porter'ın Beklenti Teorisi
Kaynak: Güney, 2006: 363

2.1.3.2.3. Skinner'ın Pekiştirme Teorisi

B. Frederick Skinner'ın Pekiştirme kuramı, kişilerin elde ettikleri olumlu veya olumsuz sonuçlara göre bir davranışı yeniden gösterip göstermeyecekleri noktasına açıklık getirmektedir. Bu kurama göre (Şimşek vd, 2008: 199):

- Bireyler kişisel olarak en çok ödüllendirilen davranışa yönelirler.
- Bireysel davranış ödüllerin kontrol edilmesiyle şekillendirilmektedir.

2.1.3.2.4. Edwin Locke'un Amaç Teorisi

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu teoriye göre amaçların ulaşılma derecesi ile kişilerin motivasyonu arasında yakın bir ilişki vardır.

Bu teoriden yararlanmak isteyenlerin şu noktalara dikkat etmeleri gerekmektedir (Güney, 2006: 364):

- Bireysel ya da örgütsel amaçların belirlenmesi gerekmektedir.
- Belirlenen amaçların rekabeti arttırılmalıdır
- Belirlenen örgütsel amaçların çalışanlar tarafından benimsenmesine dikkat edilmelidir
- Yöneticiler bireysel ve örgütsel amaçların uygunluğuna dikkat etmelidirler

Bu doğrultuda, personel güçlendirme uygulamaları ile amaçları belirlenen çalışanların, amaçlarına ulaşma derecesi ölçüsünde motive olacakları ve bu motivasyon düzeyinde iş tatmini sağlayacaklarını söyleyebiliriz.

2.1.3.2.5. J.S. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Bu teoriye göre kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik ve eşitsizliklerle yakından ilişkilidir (Koçel, 2005: 635). J.S. Adams'a göre birey kuruma verdiklerine karşılık, kurumun kendisine verdiklerini eşit görüyorsa motive olur. Eğer kurumun kendisine verdikleri daha fazla ise birey daha çok motive olur (Güney, 2006: 364). İnsanların iş doyumlarını sağlama ve onları motive etmede kullanılan özendiricilerden bazıları şunlardır (Güney, 2006: 367):

- Gelir (maaş, prim vs.)
- Güvenlik (emeklilik ve çeşitli sigortalar gibi ekonomik korunma biçimleri)
- Yükselme imkânları
- Cazip İş
- Yapılmaya Değer Bir İş
- Uygun Statü
- Kişisel Yetki ve Güç Kazandırma
- Özel Yaşama Saygı
- Kararlara Katılım
- Adaletli ve Sürekli Bir Disiplin Sistemi Benimseme

- Amaç Birliği Sağlama
- İyi İletişim Kurma
- Başarıyı Ödüllendirme
- Boş Zamanları Değerlendirme Konusunda Uğraşlar Belirleme
- Cezadan Ziyade Olumlu Pekiştirme Kullanma

İnsanları motive etmede etkili olan bazı yönetici davranışları ise şunlardır (Güney, 2006: 367).

- İnsanlara görüşlerini belirtme ve bilgi paylaşma fırsatı vermek
- İnsanları dikkatle dinlemek
- İnsanlara saygı ve kabul anlamında olumlu sözsüz mesajlar iletmek
- İnsanları samimi olarak övmek
- İnsanların dünya görüşlerine ve değer yargılarına saygı göstermek
- İnsanları dinledikten sonra yapıcı önerilerde bulunmak
- İnsanların isteklerini ve ihtiyaçlarını anlayışla karşılamak
- Bütün insanlara mümkün olduğunca eşit davranmak
- Çok kolay sinirlenmemek
- İnsanların düşüncelerini açıklayabilmeleri için onlarla aynı seviyeye inmek
- İnsanları zorlayıcı meselelerde yapıcı bir tutum sergilemek
- İnsanlara içten bir ilgi göstermek

2.1.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

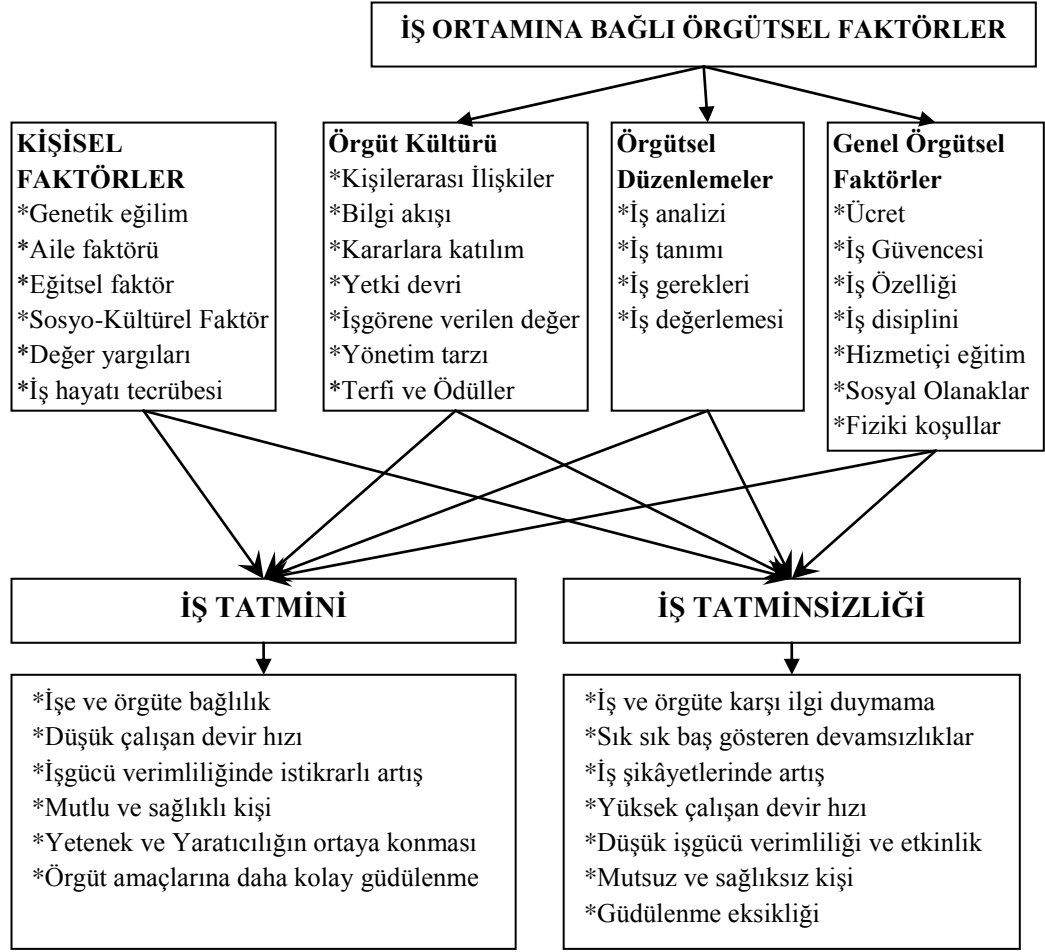
İş tatminini, içsel ve dışsal tatmin olarak ayırmak mümkündür. Dışsal tatmin, çalışmanın karşılığında elde edilen kazanımlara (ücret, iş güvenliği vb.) bağlı tatmindir. İçsel tatmin ise çalışma sırasında hissedilen tatmini ifade eder. Çalışanın kalite hedeflerine ulaşması ya da işinde yeni teknikleri başarıyla uygulaması onun içsel tatminini arttıracaktır (Arısoy, 2007: 75).

İş tatminine etki eden faktörler bireysel ve örgütsel (iş ve iş ortamına bağlı) faktörler olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır.

2.1.4.1. Bireysel faktörler

Yapılan araştırmalarda cinsiyet (Çarıkçı, 2004: 85), yaş (Yelboğa, 2007: 3), iş deneyimi (Baysal, 1981: 191; Bilgiç, 1998: 551; Sun, 2002: 35; Sevimli ve İşcan, 2005: 57; Yelboğa, 2007: 4) ve öğrenim durumu (Baysal, 1981: 191; Sun, 2002: 41; Pelit ve Öztürk, 2010: 47) gibi değişkenlerin iş tatminini etkilediği belirlenmiştir. Yaş arttıkça doyum artmaktadır. Bunun nedeni deneyim nedeniyle uyumun artmasıdır. Beş ayrı ülkede yürütülen çalışmalar yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla işlerinden daha fazla doyum duyduklarını göstermiştir (Sevimli ve İşcan, 2005: 57).

İş tatmini sağlayan veya iş tatminsizliğine sebep olan faktörler ve iş tatmini ya da iş tatminsizliği sonucu oluşan durumları şekil üzerinde göstermek sebep sonuç ilişkisinin anlaşılması açısından faydalı olacaktır. Genel olarak, iş ortamına bağlı örgütsel faktörler ve kişisel faktörler olarak ikiye ayrıldığı görülen etmenlerin iş tatmini sağlayarak veya iş tatminsizliğine yol açarak ne gibi sonuçları yarattığı şekil 2.2'de açıkça görülmektedir.



Şekil 2.2: İş Tatmini ile İlgili Neden Sonuç İlişkisi
Kaynak: Pelit ve Öztürk, 2010: 48

Çalışan, yaşla beraber işte tecrübe ve beceri sağladıkça iş performansı artar ve iyi iş çıkarmanın iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi kendini göstermektedir (Baysal 1981: 191). Ayrıca, genç işçilerin yükselme ve diğer işkollarına ilişkin aşırı beklentilerinin olması, doyumsuz olma olasılıklarını yükseltir (Çalışkan, 2005: 10). İş doyum ile ilişkilendirilen bir etken de öğrenim durumudur. Araştırmalarda öğrenim durumu yüksek kişilerin genel iş doyumlarının, daha az eğitim görmüş olanlara oranla daha iyi olduğu tespit edilmiştir (Baysal 1981: 191).

2.1.4.2. İş ve İş Ortamına Bağlı Faktörler

Locke (1976)'a göre doyum yaratan bir işin niteliği, işin yetenekleri, becerileri kullanmaya elverişli olması, öğrenmeye olanak vermesi, yaratıcılığa değişikliğe açık olması, sorumluluğa elverişli olması, değişik düşünce, tutum içerecek zenginlikte olması, sorun çözmeye dayanması gibi özelliklere sahiptir. İşin kendisinin iş tatmininde etkili olan iki ögesi bulunmaktadır. Birincisi işin sürekli değişen bir yapısının olması, ikincisi ise çalışanın yapılan işi kontrol edebildiğine dair kanısının olmasıdır. Yapılan iş sürekli bir değişiklik gerektiriyorsa yani tekrarlar azalıyorsa, çalışana işin kontrolünü sağlamada bazı özgürlükler verildiğinde iş doyum düzeyi artmaktadır. İşin sürekli aynı tempoda devam etmesi, değişikliğin az olması, kişisel hiç bir katkısının olmaması çalışanların sıkılmasına neden olmaktadır (Demirkol, 2006: 10). Robbins (1991), kişilerin kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yapmaları durumunda ve kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgiler gelmesi halinde bu kişilerin işlerinden tatmin olacaklarını belirtmektedir (Dinler, 2010: 19).

Ücret azlığı da önemli doyumsuzluk kaynağıdır. Karşılığı alınan yeterli bir ücretin, çalışanın kendini işinde iyi hissetmesini sağladığı; yetersiz bir ücretin ise çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açtığı Eren(2001) tarafından belirtilmektedir. (Dinler, 2010: 19).

Yükselme olanağı, personelin bulunduğu kademedan daha yüksek yetki ve sorumluluk taşıyan bir kademeye geçmesidir (Sevimli ve İşcan 2005: 58). Erdoğan (1996)'a göre iş tatmini açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi tatmini artıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin ödüllendirilmesi olduğuna inanan bireyin iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir. Terfilerin adil olması ve bir temele dayanması çalışanlar açısından önemlidir. Ayrıca çalışanlar yaptıkları iş karşılığında takdir görmeyi beklemektedir (Sevimli ve İşcan 2005: 58).

Yaptıkları işte mesleki açıdan daha üst düzeyde bulunan kişiler, işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Toplumda kabul gören daha üst düzeyde bulunanlar daha fazla iş tatmini sağlamaktadırlar (Dilsiz 2006: 40). Bu nedenle konu ile ilgili çalışmalarda yönetsel bir unvana sahip olan çalışanların ya da **statüsü** yüksek bir pozisyonda bulunanların böyle bir unvana sahip olmayan ya da düşük statülü işlerde çalışanlara kıyasla iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Sevimli ve İşcan: 58).

Denetim biçimi de iş tatminini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Sıkı bir denetim biçiminin kişilerin aşırı ölçüde kontrol edilmesinin bireysel esnekliği azalttığı, bu tür yönetici iş gören ilişkisinin olumsuz tutum yarattığı yapılan çalışmalarda görülmüştür. Ayrıca denetimci ile olumlu ilişki varsa tatmin daha yüksek olacaktır (Çalışkan, 2005: 11). Birey bir örgütte kendisine verilen işleri yapmaya başlayınca örgüt içinde geçerli olan ilişkiler sistemine de dâhil olur. Üstlendiği göreve göre denkleleriyle birlikte çalışır, üstlendiği role göre amirleri ya da astları vardır. Amirler işin planlamasını yapar ve planlanan şekilde yürümesi için astlarını denetler. Bu denetim çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorlaştırıyorsa iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. Bireyin dâhil olduğu çalışma grubu da iş tatminini benzer biçimde etkilemektedir. Birey başarılı sayılan bir grup içinde yer alıp, hayat görüşü kendisinininkine benzer insanlarla birlikte çalıştığı oranda iş tatmini artacaktır (Sun, 2002: 33).

Örgüt büyüklüğünün davranışsal değişkenler üzerinde etkisi vardır. Fakat bu etki olumludan çok olumsuzdur. Örgütlerde fiziki olarak büyük hacim, iş gören tatminini azaltır. Devamsızlığı arttırarak, verimliliği düşürür. Büyük hacimler devamsızlık, iş gücü devri ve düşük iş tatmini ile kesin olarak bağlantılıdır (Çalışkan, 2005: 10). Yönetim bilimi açısından iletişim bireylerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır. Yapılan araştırmalar **iletişimsizliğin** tatminsizliği yarattığını ancak iyi iletişimin her zaman iş tatmini yaratmaya yetmediğini ortaya çıkarmıştır (Sun, 2002: 33). Örgütsel yaşamda bilginin iletilmesinin yönetsel açıdan önemli olmasının yanında iş görenin olumlu tutumlar edinmesinde de iletişimin önemli rolü vardır. İletişimin yokluğu, eksikliği ya da yetersizliği örgütsel ortamda belirsizliğe neden

olmaktadır. Belirsizlik ise stres, iş tatminsizliği, örgüte karşı güvensizlik, düşük düzeyde örgütsel bağlılık, verimlilikte düşüş, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinde artışa yol açmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 3). Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar. İşyerindeki çalışma koşulları da doyum ya da doyumsuzluk kaynağı olabilmektedir. İşin birey için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk ya da sıcak olması iş tatminini etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapmak açısından önemlidir. Birçok çalışan evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç ve gerecin bulunduğu işyerlerinde çalışmak istemektedir (Sun, 2002: 33).

3. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA VE İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMA VE YAYINLAR

3.1.ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde sırasıyla örgütsel yabancılaşmaya ilişkin yurt içinde ve yurt dışında daha önce yapılmış bazı araştırmalarla ilgili özetlere yer verilmiştir.

3.1.1.Örgütsel Yabancılaşmaya İlişkin Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Yeniçeri (1991), örgütlerde çatışma ve yabancılaşmanın yönetiminde bir araç olarak yönetime katılmanın rolünün ne olduğunu araştırmıştır. Araştırmaya katılan çalışanlar; çalışanların düşünce ve fikirlerine önem verilmesinin, çalışanlara karşı güven duyulmasının, işletmede gerçekleşen olaylar hakkında bilgi sahibi olmanın, işletmede çalışanların da kararlara katılma olanağının bulunmasının ve demokratik liderliğin çatışma ve yabancılaşmayı önlediği konusunda büyük ölçüde görüş birliğine varmışlardır. Yapılan bu araştırma sonucunda; "Örgütlerde meydana gelen çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetilmesinde, yönetime katılmanın en etkili ve en demokratik araç olduğu" hipotezi önemli ölçüde doğrulanmıştır. Araştırmanın bir diğer hipotezi olan ve "Türk kamu ve özel sektör örgütlerinde geleneksel çatışma ve yabancılaşma anlayışının egemen olduğu, buna bağlı olarak da çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetiminde; güç, yetki ve baskı unsurunun kullanılmasının tercih edildiği" şeklinde ifade edilen hipotez de büyük ölçüde doğrulanmıştır. "Örgütlerin yönetilme biçimlerinin, çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yoğunluğunu ve niteliğini belirlediği" hipotezi ise kısmen doğrulanmıştır. Yoğun çatışmaların yaşandığı, çalışanların kendilerini güçsüz ve yalnız hissettikleri, mutsuz oldukları, geleceklerinden endişe duydukları ve

yöneticilerinin değer verdiği şeylerin kendilerine anlamsız geldiğini ifade eden çalışanların bulunduğu örgütlerde otokratik yönetim tarzının hakim olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın örgütlerinde dayanışmacı yönetim anlayışının egemen olduğunu belirten kişiler ise, çatışmaların nadiren yaşandığını, kendilerini yalnız hissettiklerini, geleceklerinden ümitli olduklarını ve zaman zaman da kendilerini mutsuz hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu veriler doğrultusunda yönetim anlayışlarının çatışma ve yabancılaşmanın yoğunluğunu belirlemede etkili olduğu sonucuna varılmıştır." Ayrıca, "Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma büyük ölçüde çalışanların kendi kaderlerini etkileyen kararlara katılma olanağına sahip olamamalarından kaynaklandığı" biçimindeki hipotez de kabul edilmiştir. Yapılan bu araştırmada çalışanlar, işyerleri ile ilgili kararların başkaları tarafından verilmesinin kendilerinde güçsüzlük ve önemsizlik duygusu yarattığını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Minibaş (1993), bankacılık sektöründe çalışanların özel ihtiyaçları ve kurumla ilgili algılarının yabancılaşma ile bağlantısı üzerine bir araştırma yapmıştır. Başarı ihtiyacı ve otonomi ihtiyacının düşük olması yabancılaşmayı artırıcı faktör olarak ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık yabancılaşma ile negatif bağlantı göstermiştir. Rollerin çatışması, belirsizliği ve aşırılığı yabancılaşmayı artıran faktör olarak tespit edilmiştir. Yöneticinin yönetim tarzının yabancılaşma üzerinde çok fazla etkisi olduğu tespit edilmiştir. Birey odaklı olarak özetlenebilecek yönetim şeklinde (yöneticinin çalışanı ile interaktif bir şekilde yönettiği) yabancılaşma en aza inmektedir. Kamu ile özel sektör bankalarının çalışanları arasında yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı fark tespit edilememiş ancak genel ortalamada kadınlar ve bekârların yabancılaşma düzeyleri örneklemin geri kalanına oranla daha yüksek olarak tespit edilmiştir (Uysaler, 2010: 33).

Bayat (1996) ise çimento ve otomotiv sektörlerinde çalışan işçiler arasında yabancılaşma duygularını ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; araştırmacının beklentisinin aksine yabancılaşma duygularının varlığı otomotiv sektöründe (ki tam otomasyon şartlarında üretim yapmaktadır) çalışan işçilerde, çimento sektöründe çalışan işçilerden daha düşük bulunmuştur. Araştırmanın bulguları yabancılaşmanın boyutları bakımından değerlendirildiğinde, en yüksek

düzeyde gözlenen iki yabancılaşma boyutunun, toplumsal yalıtılmışlık ve anlamsızlık olduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşın en düşük düzeyde gözlenen yabancılaşma boyutları, normsuzluk ve kültürel yabancılaşma olarak saptanmıştır. Yabancılaşmaya ilişkin bulgular yaş değişkeni bakımından ele alındığında, otomotiv sektöründe çalışan işçiler içerisinde yaşları 36 ve üzerinde olanların yabancılaşma düzeyleri diğer yaşlardaki işçilerden oldukça yüksek ve istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Çimento sektöründe çalışan işçiler bakımından ele alındığında 18-25 yaş grubunu oluşturan işçilerin yabancılaşma düzeyinin daha yüksek bulunduğu görölmüştür. Bununla birlikte imento ve otomotiv sektöründe çalışan 36 yaş ve üzerindeki işçilerin yabancılaşma düzeyleri arasında tutarlılık saptanmıştır (Elma, 2003: 67).

Elma (2003)'nın ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada branş, okul büyüklüğu, medeni durum ve kıdem değişkenlerinin işe yabancılaşmanın önemli yordayıcıları olduğu tespit edilmiş, öğretmenlerin işe yabancılaşma duygusunu en çok güçsüzlük ve kuruma yabancılaşma alt boyutlarında yaşadıkları bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca işe yabancılaşma duygusunun bekar öğretmenlerde, küçük okulda görev yapan öğretmenlerde ve branş öğretmenlerinde daha yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

şimşek, elik, Akgemci ve Fettahlıoğlu (2006), çalışmalarında, gerek özel işletme, gerekse kamu kuruluşları açısından yabancılaşmaya yol açan örgütsel ve çevresel etmenlerin saptanması ve bunların önlenmesi, özömlenmesi veya işlevsel hale getirilmesinde kullanılabilir başlıca yöntemlerin belirlenmesini amaçlamışlardır. Bu alışma, örgütlerde yabancılaşmanın yönetimine ilişkin K.Maraş ili özel işletme ve kamu kuruluşlarında yapılan karşılaştırmalı bir araştırmayı içermektedir. Araştırma bulguları “genel bilgiler, yabancılaşmaya yol açan örgütsel ve çevresel etmenler” olmak üzere üç alt başlıkta değerlendirilmiştir. Yöneticilerin davranışları; yönetim tarzı; yetki ve denetim uygulamaları; uzman personel; bilgi akışı ve iletişim; işbirliği; yalnızlık hissi; ilişkilerin yapmacık, geçici ve yüzeysel olması; mezhep, din, ırk ve tutumlardan kaynaklanan farklı tutum ve davranışlar; gürültü, yüksek çalışma temposu, monoton çalışma, çalışma saatlerinin düzensiz olması, sabit bir yerde çalışma zorunluluğu, kararlara katılamama, ısıtma, aydınlatma

ve havalandırma yetersizliğinden kaynaklanan olumsuzluklar; yabancılaşmaya yol açan etmenlerin işbirliği içinde çözümüne yönelik engeller yabancılaşmaya yol açan örgütsel etmenler kapsamında kabul görmüştür. Ekonomik politikalar; teknolojik yapı; toplumsal ve kültürel yapı; aile içi ilişkiler; özel yaşam; kentleşme ve sanayileşme; alt yapı, ulaşım ve sosyal tesisler; merkezi ve/veya yerel yönetimlerin uygulamaları; yürürlükteki yasaların uygulanabilmesi; kurum görevi ile ilgili ödev, hak ve yasaklar; sendikal örgütlenme ve medya etkisinde meydana gelebilecek olumsuzluklar ise yabancılaşmaya yol açan çevresel etmenler olarak kabul görmüştür.

Aslan (2008)'in endüstri meslek liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin mesleğe ve kuruma yabancılaşma düzeylerini incelediği araştırmada “bayan öğretmenlerin”, “fizik, matematik ve yabancı dil branş öğretmenlerinin”, “mesleki kıdemleri 6-10 ve 11-15 yıl olan öğretmenlerin” ve “ilgili okuldaki kıdemleri 1-5 yıl olan öğretmenlerin” yabancılaşma duygusunu diğer gruplardaki öğretmenlere göre daha fazla yaşadığı bulgusu tespit edilmiştir.

Babür (2009)'ün turizm sektöründe örgütsel yabancılaşmayı incelemek üzere Antalya'da hizmet veren beş yıldızlı konaklama işletmelerinde yaptığı araştırmada turizm sektöründe görev yapmakta olan alt düzey çalışanların yabancılaşma duygusunu en çok güçsüzlük ve anlamsızlık-kuralsızlık yabancılaşma alt boyutlarında yaşadıkları bulgusuna erişilmiştir.

Atan (2011), çalışmasında Konya Eğitim Araştırma Hastanesi'nde çalışan hemşire, ebe ve sağlık memurlarının yabancılaşma sürecinde meslekten, kurumdan, kişiden ve yasadan kaynaklanan faktörlere ilişkin görüşlerini almak ve bu faktörlerden ne derece etkilendiklerini belirlemek, yabancılaşma faktörleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bu araştırmada yapılan anket çalışması ve anket çalışması sonrası elde edilen verilerin sonucunda Konya Eğitim Araştırma Hastanesi'nde yabancılaşmayı kişinin kendisinden, meslekten ve kurumdan kaynaklanan faktörlerin tetiklediği ortaya çıkmıştır. Konya Eğitim Araştırma Hastanesi'nde yabancılaşmada en büyük faktör %86 oranla kişinin kendisinden kaynaklanmaktadır. İkinci derecedeki faktör %64 oranla meslekten

kaynaklanırken, üçüncü derecedeki faktör %54 oranla kurumun tutumundan kaynaklanmakta olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma kapsamında yer alan çalışanların demografik özelliklerinde erkeklerin, 40-49 yaş arasındaki çalışanların, bekârların, sağlık memurlarının, 16-20 yıl arasındaki çalışanların ve 2001-2500 TL geliri olanların kişiden, meslekten ve kurumdan kaynaklanan yabancılaşma faktörlerinden daha fazla etkilendikleri ortaya çıkmıştır.

3.1.2.Örgütsel Yabancılaşmaya İlişkin Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Miller (1970)'in bilim adamları ve mühendisler üzerinde yaptığı çalışmada; işe yabancılaşma ile örgütsel denetim derecesi arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunla birlikte işe yabancılaşma ile çeşitli mesleki özendiriciler (araştırmalarının sonuçlarını yayınlama özgürlüğü, mesleki toplantılara katılmada yardım alma, araştırmalarında özgürlük ve olanaklara sağlama, teknik yeterliğe dayalı ilerleme olanakları, mesleki bilgi ve becerisini geliştirmek için uygun ortamlar sunma) arasında olumsuz bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel denetim arttıkça işe yabancılaşmanın arttığı, mesleki özendiricilerin düzeyi arttıkça işe yabancılaşma düzeyinin düştüğü saptanmıştır. Ayrıca işe yabancılaşmanın denetim türü, araştırma tercihlerindeki özgürlük, çalışma iklimi ve örgüt desteği ile yakından ilişkili olduğu saptanmıştır. Yönlendirici (baskıcı) denetimin, katılımcı ve başıboş denetime göre işe yabancılaşmayı daha çok artırdığı belirlenmiştir. Gerek mühendisler gerekse bilim adamları için araştırma tercihlerindeki özgürlük ve çalışma iklimi ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Elma, 2003: 75).

Isherwood ve Hoy (1973), bürokrasi, güçsüzlük ve öğretmenlerin çalışma değerleri üzerine yaptıkları çalışmada; bürokratik yapıyı yetki ve uzmanlık değişkenleri açısından incelemiştir. Yetki ve uzmanlık derecesi açısından oluşturulan okulun bürokratik yapısı, Weberist, Otoriter, İşbirlikçi ve Kaotik olmak üzere dört temel yapı biçiminde ele alınmıştır. Öğretmenlerin çalışma değerleri ise mesleki çalışma değerleri. Örgütsel çalışma değerleri ve toplumsal çalışma değerleri biçiminde ele alınmıştır (Fettahlıoğlu, 2006: 6).

Mottaz (1981), işe yabancılaşmanın bazı belirleyicilerini incelediği çalışmasında verileri, yedi meslek grubundan 1313 çalışana Yabancılaşma Ölçeği uygulanarak toplanmıştır. Çoklu regresyon analizi iş koşullarının kendine yabancılaşmayı açıklamada arka planda kalan faktörlerden çok daha güçlü bir etken olduğunu göstermiştir. Özellikle, işin gerektirdiği görevler üzerinde kontrol eksikliği (güçsüzlük) ve işin anlamlılığının (anlamsızlık) eksikliği tüm meslek gruplarında en güçlü yordayıcı olarak belirlenmiştir.

Brender (1996), işten elde edilen gelir ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmada gelir düzeyi ve gelire ilgili diğer değişkenlerle bireysel ve toplumsal yabancılaşma arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır. Tam zamanlı 305 kadın ve erkek işçi üzerinde yapılan çalışma sonucunda; yüksek gelir ile düşük bireysel ve toplumsal yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Elma, 2003: 78).

Sarros, Tanewski, Winter, Santora ve Densten (2002) çalışmalarında, bir liderin davranışı (yani etkileşimci ve dönüşümsel tarz) ve bir organizasyonun yapısının (merkezileşme ve resmileşme boyutları) işe yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma) ile doğrudan ve/veya dolaylı ilişkisini incelemektedir. Bu araştırma Amerika'nın doğusundaki büyük bir itfaiyede(bürokratik, yarı-askeri tipi örgütlenme) çalışan 326 personelle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, etkileşimci liderliğin işe yabancılaşma ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu, dönüşümcü liderliğin ise düşük düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütsel yapının işe yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olmadığı ve örgütsel yapı ile dönüşümcü liderlik arasında negatif, etkileşimci liderlik arasında ise pozitif ilişki bulunmuştur.

3.2. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde sırasıyla iş tatminine ilişkin yurt içinde ve yurt dışında daha önce yapılmış bazı araştırmalarla ilgili özetlere yer verilmiştir.

3.2.1. İş Tatminine İlişkin Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Sun (2002), Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü personelinin iş doyumlarında çalışılan birim ve demografik değişkenler doğrultusunda farklılık oluşup oluşmadığını incelemek amacıyla 343 çalışanla bir araştırma yapmıştır. Analizler sonucunda, unvan, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin genel iş doyumunda farklılık yaratmadığı; çalışılan birim, kıdem ve öğrenim durumunun genel doyum üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Bu doğrultuda, üretim servisleri personeli işlerinden en az doyum sağlayan gruptur. İş doyumunu düzeyleri en yüksek olanlar en az ve en fazla kıdeme sahip personeldir ve öğrenim düzeyi yükseldikçe işten sağlanan doyum azalmaktadır.

Sevimli ve İşcan (2005), Erzurum'da çalışan hekimlerinin iş doyumlarının seviyesini ölçmek ve çeşitli sosyo-demografik ve sosyo-ekonomik verilere göre hekimlerin doyum seviyeleri arasında anlamlı fark olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla 454 hekim üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmanın sonuçları iş doyumunun; hekimlerin %7.5'inde düşük, %57.0'nda orta, %35.5'sında yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları iş doyumunu ile yaş ve hizmet süresi arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki ortaya koymuştur. Bu ise, yaş ve hizmet süresi arttıkça iş doyumunun da arttığını ortaya koymaktadır. Mesleki faktörlerle iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında ise sırasıyla kariyer, meslek seçiminde doğru tercih, düzenli yayınları izleme ve konu ile ilgili etkinliklere katılım olguları ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Bir başka ifade ile kariyerin üst noktalarına doğru çıkıldıkça, hekim doğru işi seçtiğini düşündüğünde ve çalışma alanı ile ilgili konulara çalışanın ilgisi arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Varyans analizi sonuçlarına göre ise evli, daha büyük bir yerleşim merkezinde yaşayan, devlet hastanesinde çalışıp muayenehanesi

olan, bu mesleğin kendi seçimi olduğunu ifade eden, bu mesleği seçerek “doğru” davrandığını düşünen hekimlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca kariyer amaçları ve hedefleri olan hekimlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Kök (2006), Pamukkale Üniversitesinde görev yapan 85 öğretim üyesinin katıldığı çalışmada, öğretim üyelerinin iş tatmini ve tatminsizliğine yol açan faktörleri ve bu faktörlerin önem derecelerini ve örgütsel bağlılıklarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçları “ücret” ve “akademik ortam” faktörlerinin öğretim üyelerinin iş tatmini üzerinde en fazla etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Akademik ortam ile ilgili en dikkat çeken hususlar, atama ve ilerlemelerin bilimsel kriter ve objektif kıstaslara göre gerçekleştirilmesi, yöneticilerin sosyo-ekonomik sorunlara çözüm bulma çabaları, yöneticilerin kişisel gelişim için uygun ortam hazırlama ve gerekli fırsatları tanıma durumu ve yöneticilerin akademisyenlik bilincinin oluşmasına katkı ve katılım düzeyi (resmi ilişkiler dışında gayri resmi ortamlarda birlikte bulunma, dinlenme, eğlenme vb.) olarak dikkat çekmektedir.

Duygulu ve Eroğluer (2006), çalışmalarında örgüt kültürü boyutları ile örgüt kültürünün çalışanların iş doyumuna etkisini araştırmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre örgüt kültürünün Destek, İletişim, Kimlik boyutları ile iş doyumunu (model 1) ve Destek, Ödül, Girişim, Rekabet, Kontrol boyutları ile iş doyumunu (model 2) arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve iş doyumunu açıkladığı belirlenmiştir.

Akgündüz (2006), 149 banka çalışanın katıldığı çalışmada iş tatmini ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada çalışanların örgütsel stres düzeylerinin boyutlar itibarıyla birbirine benzer ve vasat düzeyde olduğu görülmüştür. Bununla birlikte çalışanların göreceli olarak en fazla örgütsel yapı nedeniyle stres yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

Uçman'ın (2006), çalışmasında takım çalışması eğitiminin çalışanların iş tatmini ve kaygı düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bir petrokimya şirketinde çalışan, beyaz yakalı toplam 74 kişi takım çalışması eğitimine alınmıştır. Eğitimden önce uygulanan iş tatmini ve durumluk kaygı ölçekleri eğitimden üç ay sonra yeniden uygulanmış ve aralarındaki farklılığa bakılmıştır. Analizler gerçekleştirilirken, kişilik

(nevrotiklik, dışadönüklük, psikotiklik ve yalan) ve sürekli kaygı değişkenleri kontrol altına alınmıştır. Sonuçlar genel iş tatmini üzerinde eğitimin etkisini göstermemiştir.

Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007), yaptıkları araştırmayla Ankara'daki devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelemiştir. Çalışma Herzberg'in iki etmen kuramına dayalı olarak yapılmıştır. Araştırma grubu 203 öğretim elemanından oluşmaktadır. Bulgular yaşça büyük olanların olmayanlarınkine; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerinkine; yurt dışında bulunanların bulunmayanlarınkine; unvanı yüksek olanların olmayanlarınkine; hizmet süresi fazla olanların olmayanlarınkine göre içsel doyumlarının yüksek olduğunu; sosyal bilimler alanında çalışanların dışsal etmenlere bağlı olarak doyumlarının Fen-Mühendislik alanında çalışanlarınkine göre daha düşük olduğunu göstermiştir.

Yelboğa (2007), İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir Finans Kuruluşunda çalışan 300 personelin iş doyumunun Minnesota İş Doyum Ölçeği ile ölçümü ve cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim durumu gibi demografik değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma sonucunda, iş doyumunun yaş ve iş deneyimi (kıdem) değişkenleri bakımından farklılaştığı saptanmıştır. Araştırma grubunu oluşturan personelin iç-dış ve genel doyum puanlarının cinsiyet, öğrenim durumu ve unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Yaş değişkenine göre personelin iç ve dış doyum grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı ancak personelin genel iş doyumunun istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Farklılığın 31-40 arası yaş grubu ile 41 ve üstü yaş grubu arasında, 41 ve üstü yaş grubu lehine gerçekleştiği belirlenmiştir. Araştırma grubunu oluşturan personelin kıdem değişkenine göre personelin iç ve dış doyum grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı ancak personelin genel iş doyumunun istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Söz konusu farklılığın 6-10 yıl arası kıdem grubu ile 16 yıl ve üstü kıdem grubu arasında, 16 yıl ve üstü kıdem grubu lehine gerçekleştiği belirlenmiştir.

Bozkurt ve Bozkurt (2008), eğitim sektöründe iş tatminini etkilediği düşünülen işletme içi faktörlerden iletişimin açıklığı, arkadaşlık ilişkileri, terfi olanakları, yönetim tarzı ve adil ücret sistemi şeklinde unsurları incelemiştir.

Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre eğitimciler, ücretlerinden tatmin olmadıklarını belirtirken arkadaşlık ilişkilerinden tatmin olduklarını belirtmişlerdir. Yönetim tarzından tatmin olma ve iletişimden tatmin olma konusunda ise kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında örnek kitlenin üç unsur arasında güçlü bir ilişki kurduğu belirlenmiştir. Bunlar; kariyer gelişiminden tatmin olma, ücret artışı ve yönetim tarzından tatmin olmadır. Ayrıca analiz sonuçları göstermiştir ki eğitimciler içinde buldukları olumsuz koşullardan bahsetseler de yaptıkları işi zevkli olarak değerlendirmekteler. Demografik değişkenlerle ilgili sonuçlardan biri meslekte yeni olanların iş tatmini düzeyinin meslekte daha eski olanlara göre daha yüksek olduğudur. Ayrıca eğitim sektöründe çalışanların iş tatmini düzeyinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Dinler (2010), Isparta ilindeki otel işletmelerinde çalışanların iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ile etkileyen etmenleri belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Isparta ilindeki 24 otelde çalışan 170 kişiye anket yapılarak uygulanan araştırma kesitsel ve analitik tiptedir. Araştırmanın bağımlı değişkenleri otel çalışanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeyidir. Bağımsız değişkenler ise yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama durumu, çocuk sayısı, eğitim durumu, turizmle ilgili eğitimi alma durumu, işyerinde çalıştığı bölüm, mesleği, çalıştığı pozisyon, çalıştığı işyerindeki çalışma süresi, turizm sektöründe çalışmaya başlama yaşı, iş hayatındaki toplam çalışma süresi, günlük çalışma süresi, ücret, çalışma türü (sezonluk ya da sürekli), haftada çalıştığı gün sayısı, ek bir işe sahip olma durumu, ek bir gelire sahip olma durumu, iş değiştirmeyi isteme durumu, kronik bir hastalığı olma durumu, kaldığı yer, Isparta' da kaldığı süre, Isparta dışında yaşama durumu, sağlık durumu değerlendirme düzeyi, sigara, alkol kullanma durumudur. Araştırma sonucunda iş doyumu toplam puanı $111,38 \pm 25,49$, genel tükenmişlik puanı $41,79 \pm 18,35$ olarak bulundu. Duygusal tükenme ortalaması $14,21 \pm 8,29$, Duyarsızlaşma boyutunda ortalama $5,72 \pm 4,73$, Kişisel başarı boyutunda ortalama $21,86 \pm 5,33$ olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda; cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, günlük çalışma saati, çalışma türü, haftada çalıştığı gün sayısı, ücret, iş değiştirmeyi isteme durumunun iş doyumu düzeyini etkilediği belirlenmiştir. Tükenmişliği ise, eğitim durumu, çocuk sahibi

olma durumu, turizmde çalışmaya başlama yaşı, daha önce başka işte çalışma durumu, sağlık durumu değerlendirme düzeyi, otel işletmesinin türü ve günlük çalışma saatinin etkilediği bulunmuştur. Ayrıca, iş doyumu arttıkça tükenmişlik düzeyinin azaldığı saptanmıştır.

Pelit ve Öztürk (2010), şehir ve sayfiye otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla; Türkiye'nin şehir ve sayfiye bölgelerinde faaliyet gösteren toplam 114 tane 5 yıldızlı otel işletmesinde çalışan 1854 işgören üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada, işgörenlerin iş doyum düzeyleri, "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılarak veri toplanması suretiyle belirlenmiştir. Araştırmaya katılan işgörenlerin; özellikle, ücret, kendi kararlarını uygulayabilme, şirket politikaları ve terfi olanakları gibi konularda, doyum sağlayamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca gerçekleştirilen analizlerde, şehir otellerinde çalışan işgörenlerin iş doyum düzeylerinin, sayfiye otel işletmelerinde çalışan işgörenlerden daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşgörenlerin iş doyum düzeyleri, cinsiyetlerine göre herhangi bir farklılık göstermezken, eğitim düzeylerinin artması iş doyum düzeylerinde de bir artış meydana getirmiştir.

Ayan ve Kocacık (2010), çalışmalarında lise öğretmenlerinin kişilik tipleri ve iş doyum düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma Sivas il merkezinde 25 lisede görev yapan 1036 öğretmenden 482 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yetkinlik, sosyal alanda ve mesleğinde hırslı olmak, kolay sinirlenmek ve duygularını gizlemek gibi özellikleri açısından anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca öğretmenlerin % 62'si daha dışa dönük, % 32'si ise içe dönük özelliklere sahip olduğu bulunmuştur.

Eroğlu (2011), çalışmasında örgütlerde çalışanların iş tatminlerini etkilediği düşünülen iş tatmini boyutlarından yönetim politikası, çalışma arkadaşları, yönetici, işin niteliği ve ücret değişkenleri ile iletişim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada Bursa, Malatya ve Eskişehir'de faaliyet gösteren altı örgütte yapılan bir alan araştırmasına yer verilmiştir. Araştırma sonucunda iletişim ile iş tatmini boyutlarından yönetim politikası, çalışma arkadaşları, yönetici, ücret ve işin niteliği boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora (2011) akademisyenlerin iş doyumunu ile ilgili bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada Trakya Üniversitesinde çalışan tüm akademik personelin sosyodemografik özellikleri ile iş doyum düzeylerinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmada Minnesota Tatmin Ölçeği kısa formunu içeren bir anket kullanılmıştır. Araştırma bulguları akademik personelin gelir düzeylerine göre iş doyum düzeylerinin değiştiğini göstermektedir. Yapılan CHAID (kümeleme ve regresyon) analizi sonuçlarına göre iş doyumunu ile bağımsız değişkenlerden yaş, öğrenim durumu, toplam hizmet yılı ve bölümdeki hizmet süresi değişkenlerinin ilişkili olduğu saptanmıştır.

Yavuzer, Karataş ve Gündoğdu (2012), araştırmalarında, eğitim fakültelerinde çalışan yardımcı doçentlerin sürekli kaygı ve iş doyum düzeylerini demografik değişkenlere (cinsiyet, SSCI yayın durumu, medeni durum, yaş, çalışma süresi, yabancı dil puanı ve görev yaptıkları üniversite) göre incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın çalışma grubu, 20, 5 ve 4 yıllık olan üç devlet üniversitesinin eğitim fakültelerinde çalışan 102 yardımcı doçentten oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, yardımcı doçentlerin iş doyum düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılaşmamaktadır.

3.2.2. İş Tatminine İlişkin Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Oshagbemi (1997), unvanın örgüt çalışanlarının iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmasında, unvanın iş doyumunu ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Oshagbemi'ye göre genel iş doyum düzeyi alınan unvanlarla birlikte artmaktadır. Söz konusu araştırmanın sonucuna göre, kadın akademisyenlerin iş doyum düzeyleri kendileriyle eşdeğer unvanlara sahip erkek akademisyenlerin doyum düzeylerine oranla daha yüksektir. Oshagbemi ayrıca, cinsiyetin doyum üzerinde tek başına etkili olmadığını, hem genel iş doyumunu hem de ücret, terfi olanakları ve çalışma koşullarından sağlanan doyum üzerinde unvan ve cinsiyetin etkileşimli olarak rol oynadığını belirtmektedir.

Nasir ve Amin (2010), çalışmalarında iş tatmini, iş performansı ve evlilik doyumunu arasındaki ilişkileri saptamayı amaçlamıştır. Araştırmanın örnekleme

Selangor- Malezya’da yaşayan ve çalışan 26 – 58 yaş arasındaki 120 işçi evli çifttir. Veriler Minnesota Doyum Ölçeği, Evlilik Doyum Ölçeği ve İş Performansı Değerlendirme Ölçeği ile toplanmıştır. Sonuçlar iş tatmini ve iş performansı, iş doyumunu ve evlilik tatmini, iş performansı ve evlilik doyumunu arasında pozitif anlamlı bir ilişki göstermiştir.

Julseth, Ruiz ve Hummer (2011), çalışmalarında devriye polislerinin genel iş doyumunu ile sorunları algılamaları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Sonuçlar stres ve genel iş doyumunu arasında belirgin bir bağlantı olduğunu göstermektedir. En önemlisi, yüksek stres seviyeleri, daha hızlı dönen vardiya ve çalışanların algıları onların genel iş doyumunu düzeylerini etkilediğini göstermiştir.

Hassell, Archbold ve Stichman (2011), çalışmalarında danışmanlık programları, stres, iş tatmini ve kariyer değişiklikleri yapma ihtiyacının dikkate alınması olmak üzere dört işyeri sorunları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma bulguları resmi bir rehberlik programını ihtiyaç olarak algılayan çalışanların iş yeri stres düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca stres düzeyleri yüksek olan çalışanların iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür.

3.3. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ İNCELEYEN ARAŞTIRMALAR

Aldemir (1983), “Yöneticilerin Güç Tipleri İle İş’e Yabancılaşma ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler” adlı çalışmasında akademik yöneticilerin etkileme aracı olarak kullandıkları güç tiplerini belirlemeyi; bu güç tiplerinin işten doyum ve işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini saptamayı amaçlamıştır. Araştırma bulgularına göre, fakülte öğretim üyeleri gibi büyük çoğunluğunun doktora düzeyinde eğitim görmüş kişiler arasında; gerek işten, gerekse yönetim biçiminden en çok doyuma neden olan ve aynı anda onların işlerinden yabancılaşmalarını azaltan güç tipleri olarak; önce uzmanlık sonra da çekicilik güçlerinin geldiği saptanmıştır. Gerek ödül,

gerekse ceza güçlerinin, doyum ve yabancılaşma ile önemli düzeyde ilişkili olmadığı saptanmıştır.

Ulusoy (1988), sanayi kesiminde çalışan (Ankara Şeker Fabrikası) 240 işçi üzerinde yaptığı araştırmada iş koşullarından hoşnutluk, denetim ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. İşe yabancılaşma üzerinde en etkili değişkenin denetim, ikinci önemli değişkenin işin tekdüze oluşu ve üçüncü değişkenin de iş koşullarından duyulan hoşnutluk olduğu belirlenmiştir. Denetim yoğunlaştıkça, iş rutinleştikçe ve iş koşullarından hoşnutsuzluk arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinin de yükseldiği gözlenmiştir (Elma, 2003: 65).

Aybar (1995), "Yabancılaşma ve Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerine Etkileri" isimli çalışmasında; yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamış, yabancılaşmanın nedenlerini normsuzluk, kültürel ve toplumsal değerlerin değişmesi, aile, eğitim, çevre, bilimdeki katı pozitivist ve rasyonalist yaklaşımlar, kentleşme, gecekondulaşma, teknoloji, işbölümü ve örgütsel yapılanmalar biçiminde ele almaktadır. Araştırmacı, yabancılaşmanın büyük ölçüde çağdaş teknolojinin, işbölümünün ve örgütsel yapılanmaların bir sonucu olduğu sonucuna varmıştır (Fettahlıoğlu, 2006: 5).

Uysaler (2010), işletmeler açısından çalışana yapılan tüm yatırımın kaybedilmesi anlamına gelen "işten ayrılma" sonucunun sebeplerinden yabancılaşmayı derinlemesine incelemek ve önlemleri ile ilgili teklifler sunabilmek için bir çalışma yapmıştır. Bu araştırmada çalışanların iş tatminleri ve bağlılıkları literatürde kabul görmüş metotlarla ölçülerek bu değerlerin yabancılaşma ile sebep sonuç ilişkileri irdelenmiştir. Gebze'deki bakır işleme fabrikasında 120 çalışanın katılımı ile yapılan araştırma sonucunda iş tatmini, bağlılık ve yabancılaşmanın değişen etkenlerinin değişen oranlarda işten ayrılma eğilimine sebebiyet verdiği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, kıdem arttıkça iş tatmininin azaldığını, güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu, dolayısıyla iş tatmini arttıkça örgütsel yabancılaşmanın azaldığını göstermektedir.

Parsak (2010), örgüt ve birey için önemli olan iki konuyu; iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın evrenini Çukurova

Üniversitesi Rektörlük çalışanları oluşturmaktadır. Kurumda çalışanların toplam sayısı 200'dür. İlgili birimlerde çalışmaya katılarak anket formlarını dolduran personel sayısı 168'dir. Araştırmada kullanılan anket sorularında yabancılaşma ölçeği birkaç ölçekten derlenerek araştırmacı tarafından geliştirilirken, İş Tatmini ölçeği ise Minnesota Tatmin ölçeğinin kısaltılmış versiyonu kullanılmıştır. Araştırma sonuçları iş tatmini arttıkça yabancılaşmanın azaldığını göstermektedir. Ayrıca çalışanların yabancılaşma puanlarının cinsiyete, yaşa, çalışma süresine ve eğitim durumuna göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Araştırmanın bulgularından biri de gelir durumu arttıkça yabancılaşmanın azaldığıdır.

4. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNİ ARAŞTIRMAYA YÖNELİK BİR UYGULAMA

Bu bölümde sırasıyla yapılmış olan araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın sınırlılıkları, araştırma ile ilgili kavramların kısa bir genel tanımı, araştırmanın yöntemi, araştırma sonucu elde edilen verilerin analizi ve değerlendirilmesi yer almaktadır.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmada, insanı çevresinden ve özünden uzaklaştıran, dolayısıyla işletmelerin performansına da olumsuz etki eden örgütsel yabancılaşma olgusu ve temel başarı anahtarlarının belki de en önemlisi olan iş tatmini incelenmiş olup örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi araştırılmıştır. Literatürde iş tatmininin etki ve sonuçlarına ilişkin çok sayıda araştırma bulunmasına rağmen yabancılaşma kavramı ile ilişkisine yönelik günümüze kadar yapılmış çalışmaların sayısı oldukça azdır. Bu sebeple, yapılan bu çalışmanın alana getireceği katkının önemli olacağı düşünülmektedir. Yabancılaşmanın çalışan performansına etki ediyor olması sebebiyle işletme yöneticilerinin yabancılaşmayla ilişkili faktörleri tanıyıp bu olgu üzerinde kontrol sahibi olarak, işletmelerini başarıya taşıyabilmek için örgütsel yabancılaşma yönetimini başarıyla gerçekleştirebiliyor olmaları gerekmektedir.

Bu araştırma çalışanların yabancılaşma düzeylerinin iş tatminlerine etkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda araştırma Niğde ilinde otomotiv, tekstil ve maden sektöründe faaliyet gösteren çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Yabancılaşma alanında bu sektörlerde çalışan kişilere yönelik olarak günümüze kadar yapılmış araştırmaların sayısı çok azdır. Bu açıdan düşünüldüğünde yapılan bu çalışma, ileride bu sektörlerle yönelik yapılacak çalışmalara da destek sağlayabilmesi açısından önemlidir.

4.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma, Niğde’de otomotiv, tekstil ve madencilik sektöründe çalışan 232 çalışanla ve ölçme araçlarının ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır. Bu sebeple araştırma kapsamında elde edilen bulguları bu sektörlerde faaliyet gösteren tüm kurumlara genellemek doğru olmayabilir. Çünkü zaman ve maliyetin sınırlı olması nedeniyle aynı sektörlerde faaliyet gösteren farklı bölgelerde bulunan firmalara ulaşabilmek mümkün olmamıştır.

4.3. TANIMLAR

Örgütsel Yabancılaşma:

Örgütsel yabancılaşma insanların objektif iş koşullarına verdikleri subjektif duygusal durumlar olarak tanımlanır. İşe yabancılaşma, çalışanların belirli boyutlardaki (kontrol, amaç, kendini ifade etme) objektif görev koşulları ile bu boyutlara ilişkin kendi algıları arasındaki, bu boyutların önemi ya da belirginliğine göre daha da yoğunlaşan bir çelişki olarak tanımlanmaktadır (Mottaz ,1981:516).

İş Tatmini:

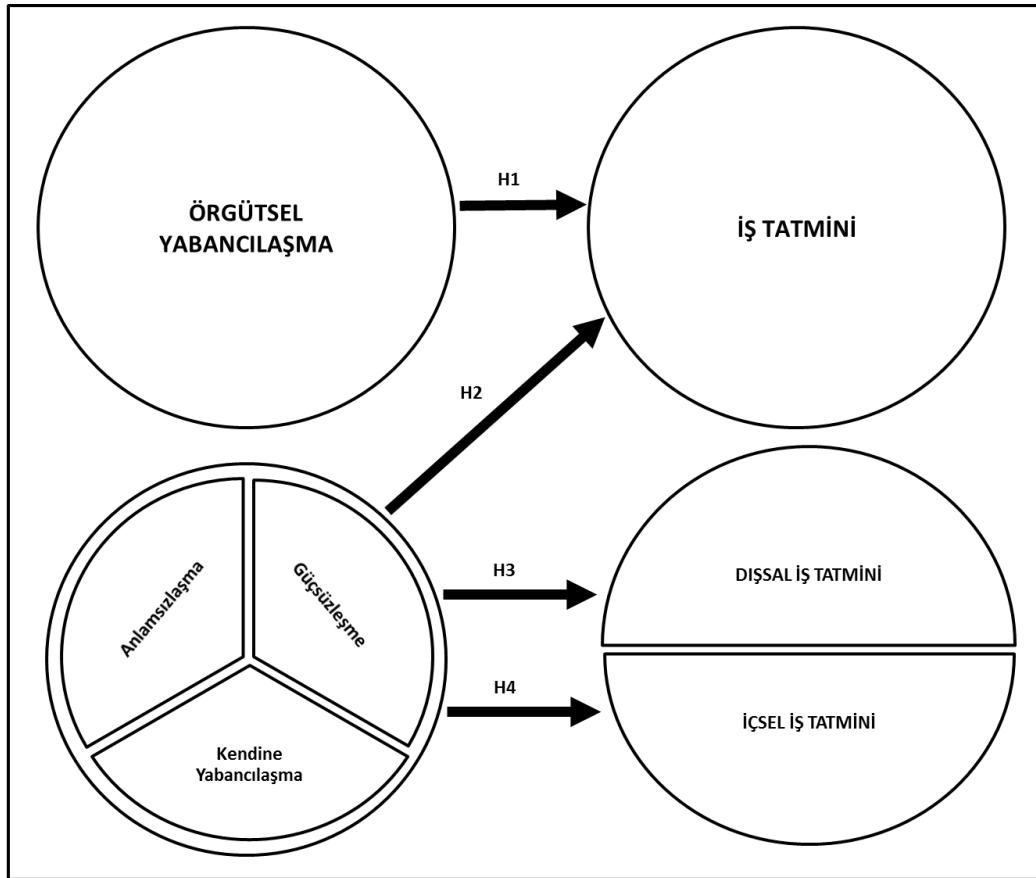
Eroğlu (1996)’na göre iş tatmini, çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur. Başka bir deyişle iş tatmini kişilerin işlerine karşı duydukları kapsamlı, olumlu duygular ve bu duyguların insanlar üzerinde yarattığı sonuçlardır. İş tatmini bireysel-duygusal bir tutum olduğundan açıkça gözlemlenememekte, sadece ifade edilebilmekte ve ancak bireye sorularak öğrenilebilmektedir (Akgündüz, 2006: 79).

4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma grubu, kullanılan veri toplama aracı, işlem ve verilerin analizine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

4.4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmada çeşitli sektörlerde çalışanlarda örgütsel yabancılaşma ve iş tatmininin incelenmesi amacıyla tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.



Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli

Anket çalışmasında Niğde ilinde faaliyet gösteren Otomotiv, Tekstil ve maden sektörlerinde görev yapan çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin iş tatminlerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma düzeylerinin,

çalışanların iş tatminlerine ve alt boyutları olan içsel iş tatmini ve dışsal iş tatminine olan etkileri sorgulanmıştır.

Belirtilen amaçlar doğrultusunda test edilmeye çalışılacak olan hipotezler aşağıda yer almaktadır.

Hipotez 1: Örgütsel yabancılaşma iş tatminini etkilemektedir

Hipotez 2: Örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutları iş tatminini etkilemektedir

Hipotez 3: Örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutları dışsal iş tatminini etkilemektedir.

Hipotez 4: Örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutları içsel iş tatminini etkilemektedir.

4.4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Niğde’de tekstil, otomotiv ve madencilik olmak üzere üç sektörde çalışan toplam 650 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme için, evren içinden seçkisiz örnekleme yöntemiyle 250 çalışan seçilmiş ve araştırmada kullanılan ölçekler bu çalışanlara ulaştırılmıştır. Ölçeklerden 236 tanesi geri dönmüştür. Çalışanlardan 4’ü ölçeklerin bazı maddelerini boş bıraktıkları için araştırmaya dâhil edilmemiştir ve araştırma 232 çalışanla gerçekleştirilmiştir.

4.4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada Türkçe uyarlaması Uysaler (2010: 71) tarafından yapılan Mottaz (1981)’in 3 boyutlu yabancılaşma ölçeği, Eroğluer (2004; 143) tarafından Minessota İş Tatmini Ölçeği temel alınarak geliştirilmiş olan iş tatmin ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Bu form, örnekleme oluşturan çalışanlarının demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim durumu) ilişkin bilgi almak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği

Türkçe uyarlaması Uysaler (2010: 71) tarafından yapılan Mottaz (1981)'in 3 boyutlu yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin uyarlama çalışmalarında dil geçerliği ve faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin 4 faktöre ayrıldığı (anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma, güçsüzleşme ve özerklik yoksunluğu) görülmüştür. Blauner (1964) kontrol etme ve özerklik (otonomi) yoksunluğunun güçsüzlüğün sebepleri olabileceğini belirtmektedir (Uysaler, 2010: 80). Bu nedenle Uysaler (2010) çalışmasında özerklik yoksunluğunu güçsüzleşme faktörünün içinde düşünmüştür ve bu araştırmasında yapılan güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa değeri 0.78 olarak bulunmuştur (Uysaler, 2010: 74).

İş Tatmini Ölçeği

Çalışanların iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla Eroğlu (2004; 143) tarafından Minnesota İş Tatmini Ölçeği temel alınarak geliştirilmiş olan iş tatmin ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine 5, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 1 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Buna göre ölçekten alınan yüksek puan bireyin işinden tatmin olduğunu; düşük puan ise tam tersi bir durumu göstermektedir. Ölçek toplam 17 ifadeden oluşmakta ve 2 alt boyut (çevresel unsurlardan kaynaklanan iş tatmini ve işin içeriğinden kaynaklanan iş tatmini) içermektedir. Araştırmada işin içeriğinden kaynaklanan iş tatmini “içsel iş tatmini” olarak, işle ilgili çevresel unsurlardan kaynaklanan iş tatmini ise “dışsal iş tatmini” olarak adlandırılmaktadır.

İçsel iş tatmini işin kendisine ve kişinin işi yaparken ne hissettiğine odaklanmaktadır. Kişinin yeteneklerini iş yerinde sergileyebilme imkânı, hareketliliği, amaçlarına ulaşma duygusunu ne kadar yaşayabildiği, insanlar üzerinde otorite kurma (güç sergileme) imkânı, örgütün etik değerlerinin kendi değerleri ile bağdaşması, sorumluluk ve yetki alabilmesi, iş yerinin güvenli olması, yaratıcılığını kullanabilmesi, sosyal servis imkânları, işin sağladığı soysal statü, işin içerdiği çeşitlilik gibi etkenler ile ilgili doyum kişinin içsel iş tatminini ifade etmektedir (Şengül, 2008: 47).

Dışsal iş tatmini işle dolaylı olarak bağlantılı olan boyutları içermektedir. Dışsal iş tatmini, yükselme olanakları, işletme politikaları ve uygulamaları, ücret, teknik ve ilişkisel süpervizyon, onaylanma gibi konularda çalışanın yeterlilik hissine sahip olup olmadığı ile ilgilidir (Şengül, 2008: 48).

4.4.4. Veri Analiz Yöntemi

Bu araştırmada tekstil, otomotiv ve maden sektöründe çalışanlarda örgütsel yabancılaşma ve iş tatmininin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma verileri Parametrik testlerin temel varsayımlarından verilerin normal dağılıp dağılmadığı ve grup varyanslarının eşit olup olmadığı açısından incelenmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkenleri olan İş Tatmini ve Örgütsel Yabancılaşma ölçeklerinden elde edilen puanların dağılımı aritmetik ortalama, ortanca, çarpıklık ve basıklık değerleri ve Kolmogorov-Simirnov testi açısından incelenmiştir.

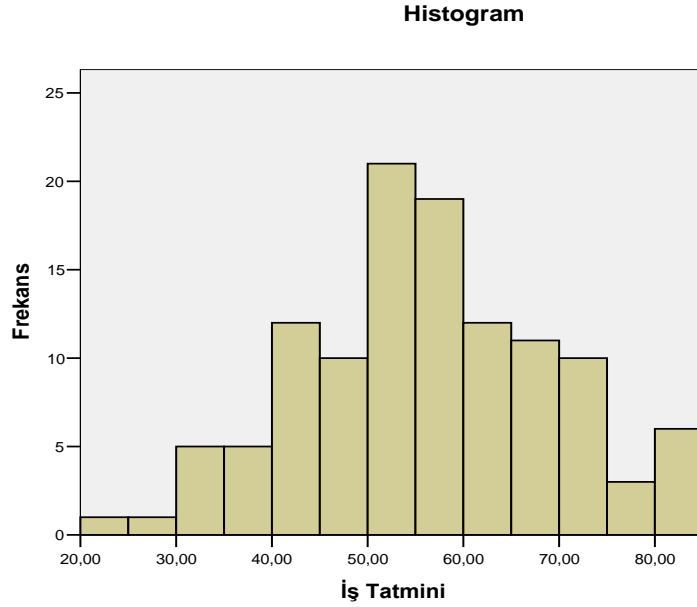
İş Tatmini ve Örgütsel Yabancılaşma puanlarının dağılımına ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1: İş Tatmini ve Örgütsel Yabancılaşma Puanlarının Dağılımına İlişkin Analiz Sonuçları

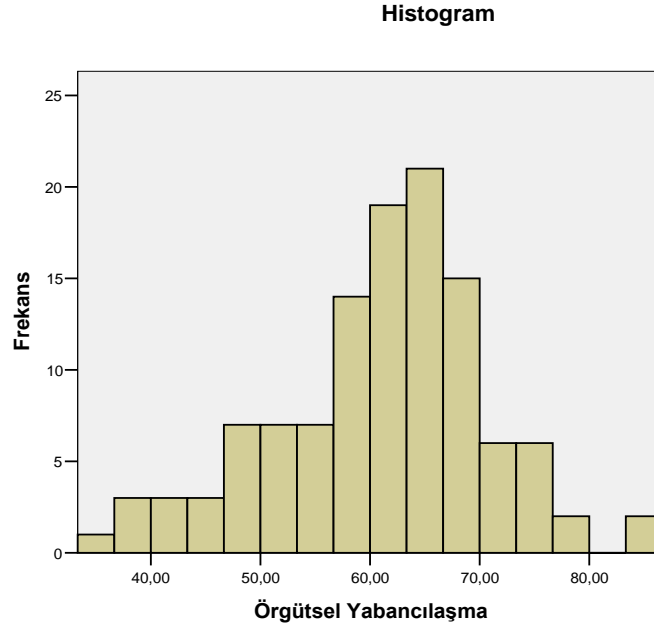
Gruplar	Ort.	Ss	Ortanca	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	Kolmogorov-Smirnov	
						İstatistik	p
İş Tatmini	55.767	12.914	55.500	0.043	-0.288	0.052	0.200
Örgütsel Yabancılaşma	61.094	9.800	62.000	-0.376	0.247	0.065	0.058

Tablo 4.1 incelendiğinde çarpıklık değerleri İş Tatmini için 0.043, Örgütsel Yabancılaşma için -0.376 olarak bulunmuştur. Basıklık değerleri ise İş Tatmini için -0.288, Örgütsel Yabancılaşma için 0.247’dir. Basıklık ve çarpıklık katsayılarının ideal olarak +1 ve -1 arasında olmasının arzulandığı, ancak +2 ve -2 arasındaki

değerlerin de kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Karaatlı 2006: 6). Puanların ortalama ve ortanca değerlerinin birbirine yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 sınırları içerisinde bulunması, puanların normalden aşırı sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$). Elde edilen bu sonuç İş Tatmini ve Örgütsel Yabancılaşma puanlarının normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Örgütsel yabancılaşma ve iş tatmini puanlarının dağılım histogramları Grafik 4.1 ve 4.2’de verilmiştir. Varyansların homojenliği de “Leven’s Test of Equality” ile araştırılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.2’de verilmiştir.



Grafik 4.1: İş Tatmini Puanlarının Dağılım Histogramı



Grafik 4.2: Örgütsel Yabancılaşma Puanlarının Dağılım Histogramı

Tablo 4.2: İş Tatmini ve Örgütsel Yabancılaşma Puanları İçin Levene Hata Varyansları Eşitliği Testi Sonuçları

	Medeni durum		Cinsiyet		Yaş		Eğitim Durumu	
	F	p	F	p	F	p	F	p
İş Tatmini (Toplam)	2.552	0.113	0.708	0.402	0.377	0.687	0.766	0.447
Dışsal İş Tatmini	2.785	0.098	0.279	0.599	1.049	0.354	0.956	0.388
İçsel İş Tatmini	0.932	0.337	0.603	0.439	0.061	0.941	0.008	0.992
Örgütsel Yabancılaşma (Toplam)	1.755	0.193	0.179	0.673	0.127	0.881	0.673	0.512
Güçsüzleşme	2.175	0.143	0.234	0.629	0.950	0.390	2.964	0.056
Anlamsızlaşma	0.002	0.964	0.102	0.750	0.433	0.650	0.036	0.964
Kendine yabancılaşma	1.697	0.195	1.023	0.314	0.504	0.605	1.689	0.189

Tablo 4.2’de p değerlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Yabancılaşma toplam ve tüm alt boyutlarda 0.05’den büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda grupların İş

Tatmini ve Örgütsel Yabancılaşma toplam ve alt ölçek puanlarının varyanslarının eşit olduğu söylenebilir. Gerekli varsayımların karşılandığı belirlendikten sonra, Örgütsel yabancılaşma ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesinde ise Pearson Momentler Çarpımı korelasyonu ve Regresyon Analizi kullanılmıştır. Örgütsel yabancılaşma ve iş tatmini puanlarının demografik değişkenlere göre incelenmesinde ise parametrik testlerden Bağımsız Gruplar t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırma verileri regresyon analizinin temel varsayımlarından otokorelasyon ve çoklu bağlantı olup olmadığı açısından incelenmiştir. Otokorelasyonu test etmede Durbin-Watson katsayısı kullanılır ve 1.5-2.5 civarında olan değerler otokorelasyon olmadığını gösterir (Öztürk, 2006). Bağımsız değişkenler arasında 0.80 ve üzerinde korelasyonlar varsa çoklu bağlantı probleminin bir göstergesidir (Öztürk, 2006). Bu çalışmada Durbin-Watson değerleri 1.563 ile 2.102 arasında değişmektedir. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları -0.119 ile -0.542 arasında değişmektedir (Tablo 4.6). Tolerans değerleri 0.630 ile 1.00 arasında ve VIF değerleri de 1.000 ile 3.026 arasında bulunmuştur. Böylece bağımsız değişkenler arasında 0.80 ve üzerinde korelasyon değerlerinin olmayışı aynı zamanda 0'a yaklaşan tolerans ve 5'ten büyük VIF değerinin olmayışı nedeniyle veri setinde çoklu bağlantının bulunmadığı kabul edilmiştir. Veriler, SPSS-WINDOWS 13.0 paket programıyla çözümlenmiştir.

4.5.ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde, sırasıyla katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara, çalışmada kullanılan veri toplama araçlarının faktör analizine ve araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla istatistiksel analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Öncelikle örgütsel yabancılaşma ve iş tatmini değişkenlerinin ve alt boyutlarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği sorgulanmıştır. Ardından örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları ile iş tatmini ve alt boyutları arasında ilişki bulunup bulunmadığı ve bu ilişkinin nasıl

olduğu incelenmiş, son olarak da örgütsel yabancılaşma düzeyinin iş tatmini üzerine etkisi araştırılmıştır.

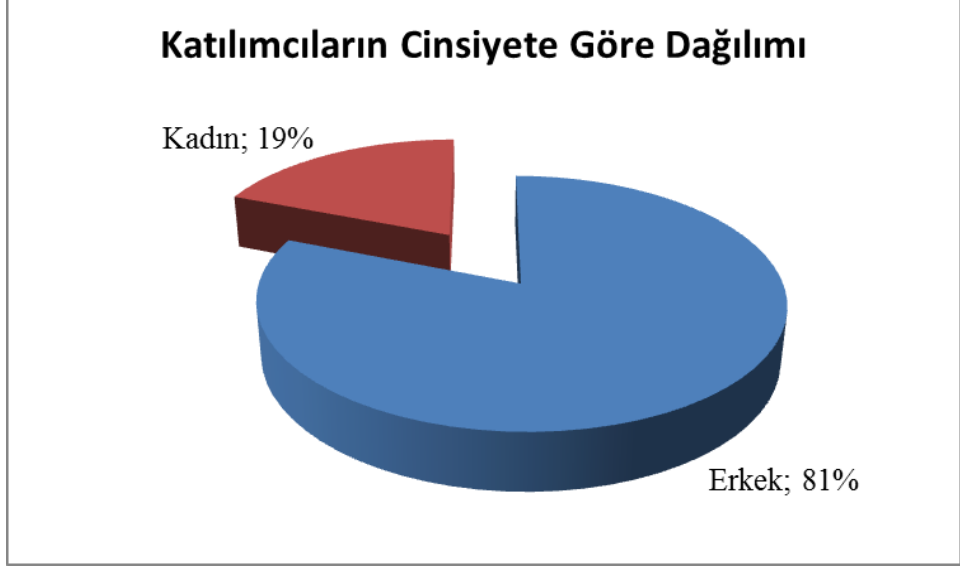
4.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3: Araştırmaya Katılan İş görenlerin Demografik Özelliklerine göre Dağılımları

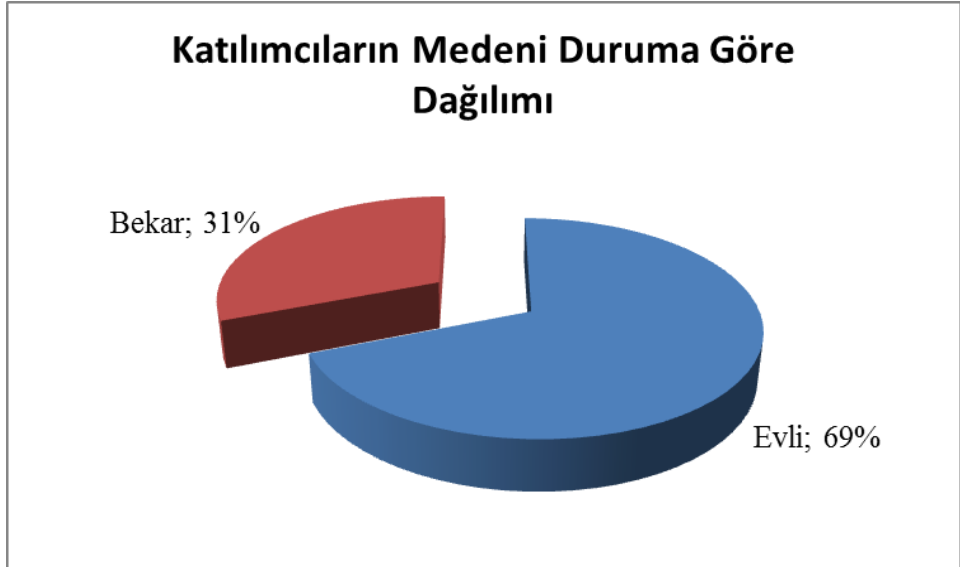
Demografik Özellikler		f	%
Cinsiyet	Kadın	44	19,0
	Erkek	188	81,0
Medeni Durum	Evli	160	69,0
	Bekar	72	31,0
Yaş	25-35 arası	130	56,0
	36-45 arası	74	31,9
	46 ve üzeri	28	12,1
Eğitim Durumu	Ortaokul	62	26,7
	Önlisans	52	22,4
	Lisans ve yüksek lisans	118	50,9

Araştırmaya katılanların %81'i erkek, %19'u ise kadındır.



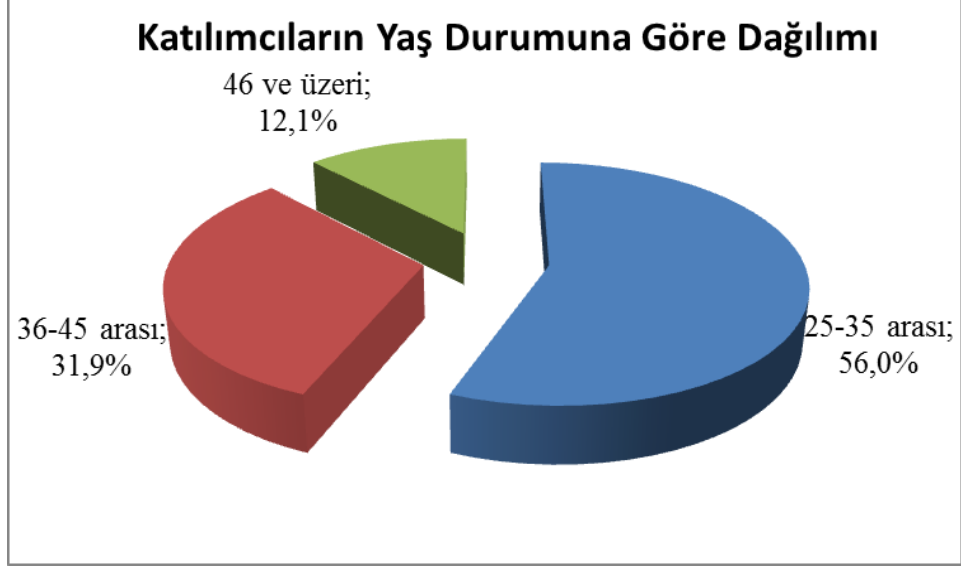
Şekil 4.2: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Katılımcılar medeni durumlarına göz atıldığında %69'unun evli, %31'inin ise bekr olduğu görülmektedir.



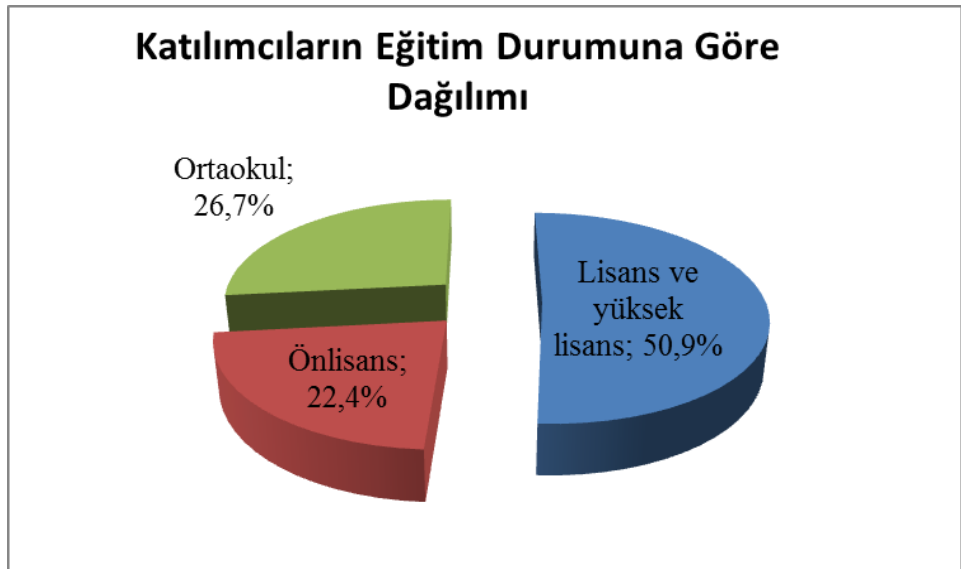
Şekil 4.3: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Katılımcıların yaş durumlarına bakıldığında ise %56'sının 25-35 yaş aralığında, %31,9'unun 36-45 yaş aralığında bulunduğu, %12,1'inin ise 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.



Şekil 4.4: Katılımcıların Yaş Durumuna Göre Dağılımı

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde ise %50,9'unun lisans ve yüksek lisans mezunu olduğu, %22,4'ünün önlisans eğitimi almış olduğu ve %26,7'sinin ise ortaokul mezunu olduğu görülmektedir.



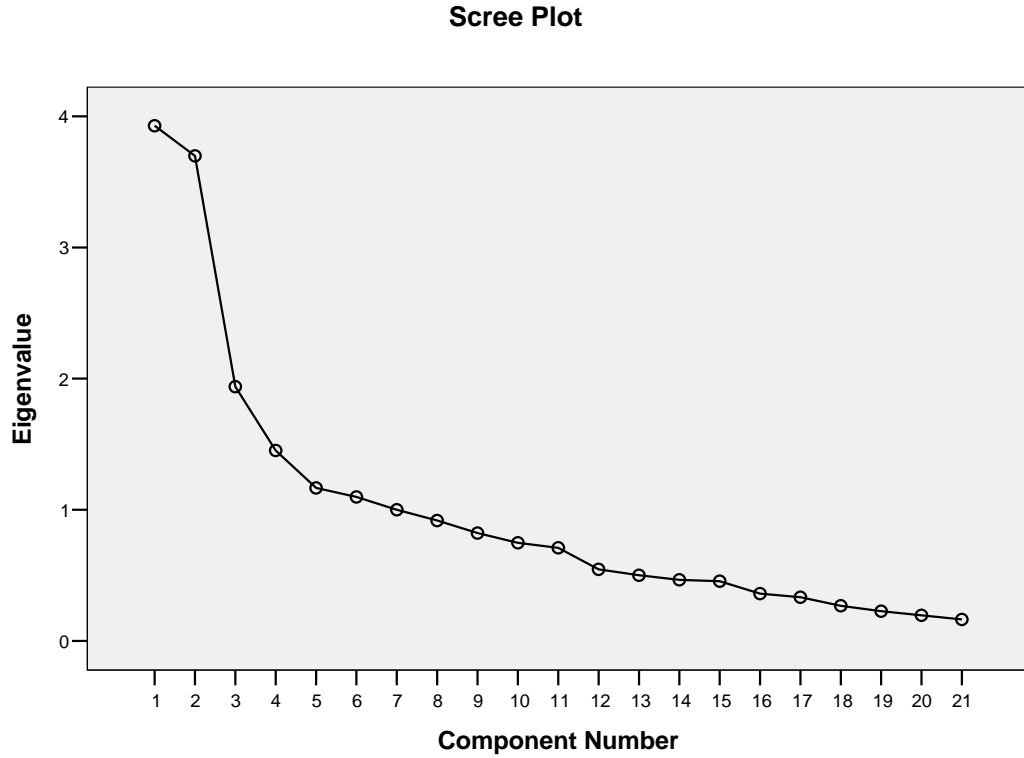
Şekil 4.5: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

4.5.2. Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan örgütsel yabancılaşma ve iş tatmini ölçeklerin faktör analizleri aşağıda yer almaktadır.

4.5.2.1. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Faktör Analizi

Bu çalışma kapsamında ölçeğin faktör analizi yapılmış, ölçeğin ve faktörlerinin iç tutarlılık (Cronbach Alpha) katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin Faktör Analizi sonuçları Şekil 4.6 ve Tablo 4.4’de verilmiştir.



Şekil 4.6: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği için Faktör Analizi Çizgi Grafiği

Tablo 4.4: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

İfadeler	1	2	3	4
7.İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım	0.731			
1.İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim	0.715			
2.İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım var	0.689			
4.İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım	0.653			
6.İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor	0.480			
3.İşimi nasıl yaptığımla ilgili çok az yetkim var		0.652		
5.İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim		0.430		
12.Sık sık benim işimin kurum için çok da önemli olmadığını düşünüyorum			0.795	
11.Benim yaptığım işin gerçekten ne önemini olduğunu çok merak ediyorum			0.764	
8.Bu kurumun başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir			0.749	
9.Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor			0.712	
13.Bu kurumun genel işleyişinde benim görevimin önemini görebiliyorum			0.653	
14.İşimin, iş arkadaşlarımla işleri ile nasıl uyumlu olduğunu görebiliyorum			0.640	
10.Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gerekli			0.432	
15.Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum				0.695
19.Sadece işimi yapıyor olmak bile beni memnun ediyor				0.687
20.İşim genelde rutin ve sıkıcı, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor				0.674
21.İşim çok ilginç ve kendimi geliştirmemi sağlıyor				0.621
16.İşimin en tatmin edici özelliği maaşım				0.610
17.İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor				0.588
18.Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor				0.523

KMO Test= 0.706, $p > 0.50$ ve Bartlett's Test= 873.829, $p < 0.001$

Şekil 4.6 ve Tablo 4.4 incelendiğinde, ölçek maddelerinin özdeğeri 1'den büyük olan dört faktörde toplandığı görülmektedir. Bu dört faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans %52.463'tür. Faktörlerin isimlendirilmesinde Mottaz (1981)'in orijinal güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma faktörleri kullanılmıştır (Uysaler, 2010: 80). Birinci faktör güçsüzleşme, ikinci faktör anlamsızlaşma ve üçüncü faktör kendine yabancılaşma olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin iki maddesi "İşimi nasıl yaptığım ile ilgili çok az yetkim var" (3. Madde) ve "İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim" (5. madde) diğer faktörlerden ayrılarak başka bir faktör altında toplanmıştır. Güçsüzlük, "bireyin kendi yaşamı ile ilgili kontrolün yitdiğini hissetmesidir. Güçsüz birey, kendi davranışlarını ortaya koymak yerine olaylara tepki vermekle yetinir, kendini yönlendiremez, başkaları tarafından yönlendirilir" şeklinde tanımlanmaktadır (Fettahlıoğlu, 2006: 34). Bu tanıma göre ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasını yapan Uysaler'in (2010: 80) de yaptığı gibi, 3. ve 5. maddeler de güçsüzleşme boyutuyla birleştirilmiş ve istatistiksel analizler üç boyut üzerinden yapılmıştır.

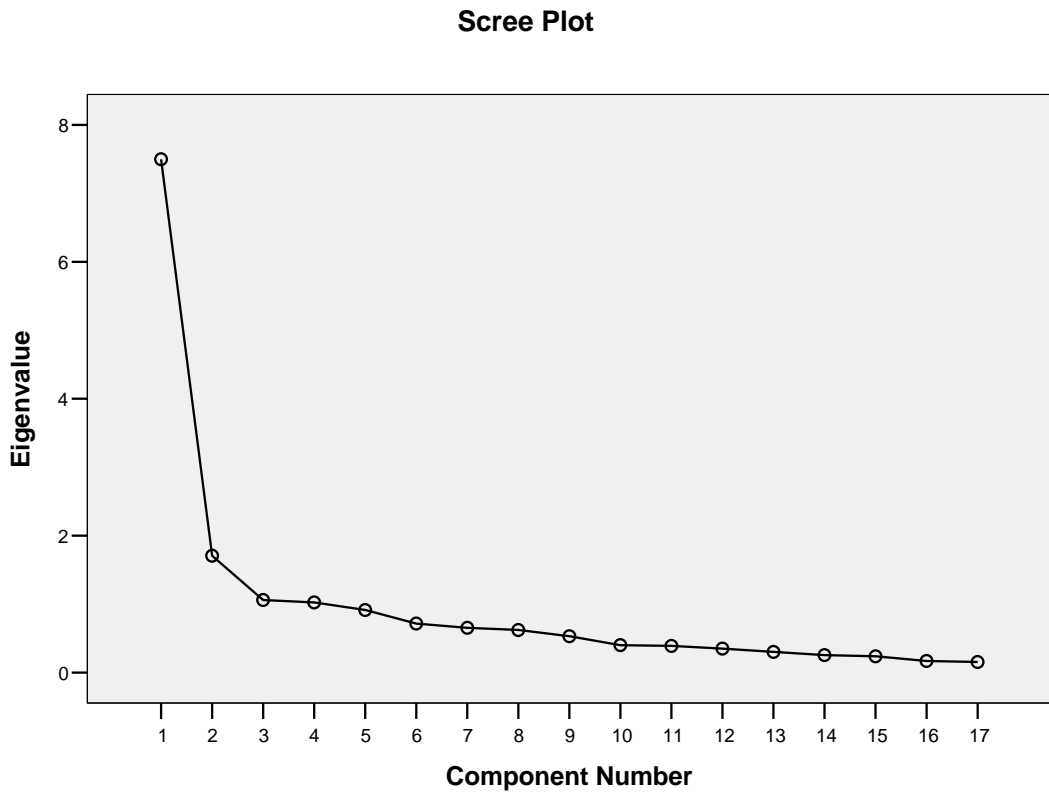
Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin boyutları şunlardır:

1. Güçsüzleşme (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)
2. Anlamsızlaşma (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14)
3. Kendine yabancılaşma (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21)

Bu araştırma kapsamında ölçeğin tamamına yönelik iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) 0.81 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlara göre iç tutarlılık katsayıları ise, Güçsüzleşme boyutu için 0.54, Anlamsızlaşma boyutu için 0.73, Kendine yabancılaşma boyutu için 0.72 olarak bulunmuştur.

4.5.2.2. İş Tatmini Ölçeğinin Faktör Analizi

Bu çalışma kapsamında ölçeğin faktör analizi yapılmış, ölçeğin ve faktörlerinin iç tutarlılık (Cronbach Alpha) katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin Faktör Analizi sonuçları Şekil 4.7 ve Tablo 4.5'te verilmiştir.



Şekil 4.7: İş Tatmini Ölçeği için Faktör Analizi Çizgi Grafiği

Şekil 4.7 incelendiğinde, ölçek maddelerinin özdeğeri 1'den büyük olan iki faktörde toplandığı görülmektedir. Bu iki faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans %54.147'dir.

Tablo 4.5: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

İfadeler	Dışsal	İçsel
33.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi uygulama şansını bana sağlaması bakımından işimden memnunum.	0.794	
32.Kendi kararımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından işimden memnunum.	0.771	
28.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım olmasından dolayı işimden memnunum.	0.741	
24.Amirimin (bölüm yöneticisi-üst yönetim) kendine bağlı çalışan kişileri idare tarzı bakımından işimden memnunum.	0.707	
30.Yaptığım işin ücreti bakımından işimden memnunum.	0.702	
25.Amirimin (bölüm yöneticisi- üst yönetim) karar verme yeteneği bakımından memnunum.	0.697	
29.İşle ilgili kararların uygulanmaya konması bakımından işimden memnunum.	0.687	
35.Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması bakımından işimden memnunum.	0.651	
26.Bana sabit bir iş sağlaması bakımından işimden memnunum.	0.650	
22.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden memnunum	0.615	
27.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmamdan dolayı işimden memnunum.	0.473	
23.Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından işimden memnunum	0.458	
31.İş içinde terfi olanağımın olması bakımından işimden memnunum.		0.825
36.Yaptığım iyi bir iş karşısında takdir edilme açısından işimden memnunum.		0.795
38.İşletmem için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olma açısından işimden memnunum.		0.738
37.Yaptığım iyi bir iş karşısında duyduğum başarı hissinden dolayı işimden memnunum		0.714
34.Çalışma şartları bakımından işimden memnunum		0.711

KMO Test= 0.883, $p > 0.50$ ve Bartlett's Test= 1066.900, $p = 0.000$

Ölçek iki boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu iki boyut ve ilgili ifadeler:

1. Dışsal İş Tatmini (22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 35),
2. İçsel İş Tatmini (31, 34, 36, 37, 38).

Bu araştırma kapsamında ölçeğin tamamına yönelik iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) 0.93 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlara göre iç tutarlılık katsayıları ise, Dışsal İş Tatmini boyutu için 0.89, İçsel İş Tatmini boyutu için 0.86 olarak bulunmuştur.

4.5.3. Örgütsel Yabancılaşmanın İş Tatminine Etkisine Yönelik Bulgular

Örgütsel yabancılaşma ile iş tatmini arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6: Örgütsel Yabancılaşma ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	İş tatmini (Toplam)	Dışsal İş Tatmini	İçsel İş Tatmini
Örgütsel Yabancılaşma (Toplam)	54.482	8.995	-0.436*	-0.450*	-0.356*
Güçsüzleşme	14.612	3.440	-0.229*	-0.271*	-0.119
Anlamsızlaşma	18.284	5.151	-0.244*	-0.248*	-0.206*
Kendine Yabancılaşma	21.586	3.466	-0.542*	-0.530*	-0.499*

*p< 0.01

Tablo 4.6'da **örgütsel yabancılaşma toplam puanı** ile iş tatmini toplam puanı arasında ($r = -0.436$, $p < 0.01$), dışsal iş tatmini ($r = -0.450$, $p < 0.01$) ve içsel iş

tatmini ($r = -0.356$, $p < 0.01$) puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin **güçsüzleşme** boyutu ile iş tatmini toplam puanı arasında ($r = -0.229$, $p < 0.05$) ve dışsal iş tatmini ($r = -0.271$, $p < 0.01$) puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, **güçsüzleşme** boyutu ile içsel ($r = -0.119$, $p > 0.05$) iş tatmini puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 4.6 incelendiğinde örgütsel yabancılaşma ölçeğinin **anlamsızlaşma** boyutu ile iş tatmini toplam puanı arasında ($r = -0.244$, $p < 0.01$) dışsal ($r = -0.248$, $p < 0.01$) ve içsel ($r = -0.206$, $p < 0.01$) iş tatmini puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Ayrıca örgütsel yabancılaşma ölçeğinin **kendine yabancılaşma** boyutu ile iş tatmini toplam puanı arasında ($r = -0.542$, $p < 0.01$) dışsal iş tatmini ($r = -0.530$, $p < 0.01$) ve içsel iş tatmini ($r = -0.499$, $p < 0.01$) puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu bulgulara dayanarak, iş tatmini puanları arttıkça örgütsel yabancılaşma puanlarının azaldığı söylenebilir.

Çalışanların örgütsel yabancılaşma toplam puanlarının iş tatminini yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Örgütsel Yabancılaşmanın İş Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	89.808	4.693			
Örgütsel Yabancılaşma	-0.625	0.085	-0.436	-7.351	0.000*
R=0.436, R ² =0.190, F ₍₁₋₂₃₀₎ =54.032, p<0.001					

*p<0.001

Tablo 4.7 incelendiğinde, örgütsel yabancılaşmanın modele anlamlı katkısının olduğu görülmektedir ($R^2 = 0.436$, $F_{(1-230)} = 54.032$, $p < 0.001$). Örgütsel yabancılaşma puanları iş tatminini negatif yordamaktadır ($\beta = -0.436$, $p < 0.001$). Çalışanların iş tatmini düzeylerini açıklamada örgütsel yabancılaşma puanları toplam

varyansın %19'unu açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuçlara göre birinci hipotez olan “Örgütsel yabancılaşma iş tatminini etkilemektedir” hipotezi doğrulanmış olmaktadır.

Çalışanların iş tatmini toplam puanlarının yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8: Çalışanların İş Tatmini Toplam Puanlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	102.186	4.876			
Güçsüzleşme	-0.141	0.228	-0.038	-0.617	-0.538
Anlamsızlaşma	-0.209	0.151	-0.083	-1.348	0.168
Kendine Yabancılaşma	-1.878	0.222	-0.505	-8.475	0.000*

R=0.550, R²=0.303, F₍₃₋₂₂₈₎=32.991, p<0.001

*p<0.001

Tablo 4.8 incelendiğinde, örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının modele anlamlı katkısının olduğu görülmektedir (R² = 0.303, F₍₃₋₂₂₈₎ =32.991, p < 0.001). Çalışanların iş tatmini düzeylerini açıklamada güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt ölçek puanları birlikte toplam varyansın %30.3’ünü açıklamaktadır. Modelde kendine yabancılaşmanın (β = -0.505, p < 0.001) özgün katkısının olduğu, güçsüzleşme (β = -0.038, p > 0.05) ve anlamsızlaşmanın (β = -0.083, p > 0.05) ise özgün katkısının olmadığı bulunmuştur.

Elde edilen bu sonuçlar ışığında ikinci hipotez olan “Örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutları iş tatminini etkilemektedir” hipotezi kısmen kabul edilmektedir. Örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından “kendine yabancılaşma” alt boyutu iş tatminini negatif yönde etkilemektedir.

Çalışanların dışsal iş tatmini puanlarının yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9: Çalışanların Dışsal İş Tatmini Puanlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Güçsüzleşme	-0.234	0.158	-0.091	-1.484	0.139
Anlamsızlaşma	-0.131	0.104	-0.077	-1.267	0.206
Kendine Yabancılaşma	-1.224	0.153	-0.478	-7.985	0.000*

R=0.545, R²=0.297, F₍₃₋₂₂₈₎=32.086, p<0.001

*p<.001

Tablo 4.9’da, örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının modele anlamlı katkısının olduğu görülmektedir (R² = 0.297, F₍₃₋₂₂₈₎=32.086, p < 0.001). Çalışanların dışsal iş tatmini düzeylerini açıklamada güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt ölçek puanları birlikte toplam varyansın %29.7’sini açıklamaktadır. Modelde kendine yabancılaşmanın (β = -0.478, p < 0.001) özgün katkısının olduğu görülmektedir. Güçsüzleşme (β = -0.091, p > 0.05) ve anlamsızlaşmanın (β = -0.077, p > 0.05) ise özgün katkısının olmadığı bulunmuştur. Bu şekilde üçünü hipotez olan “Örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutları dışsal iş tatminini etkilemektedir.” hipotezi kendine yabancılaşma alt boyutunun dışsal iş tatminini negatif yönde etkiliyor olması nedeniyle kısmen kabul edilmiş olmaktadır.

Çalışanların içsel iş tatmini puanlarının yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10: Çalışanların İçsel İş Tatmini Puanlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	30.493	1.784			
Güçsüzleşme	0.093	0.083	0.070	1.119	0.264
Anlamsızlaşma	-0.076	0.055	-0.086	-1.383	0.168
Kendine Yabancılaşma	-0.654	0.081	-0.496	-8.064	0.000*

R=0.507, R²=0.257, F₍₃₋₂₂₈₎=26.281, p<0.001

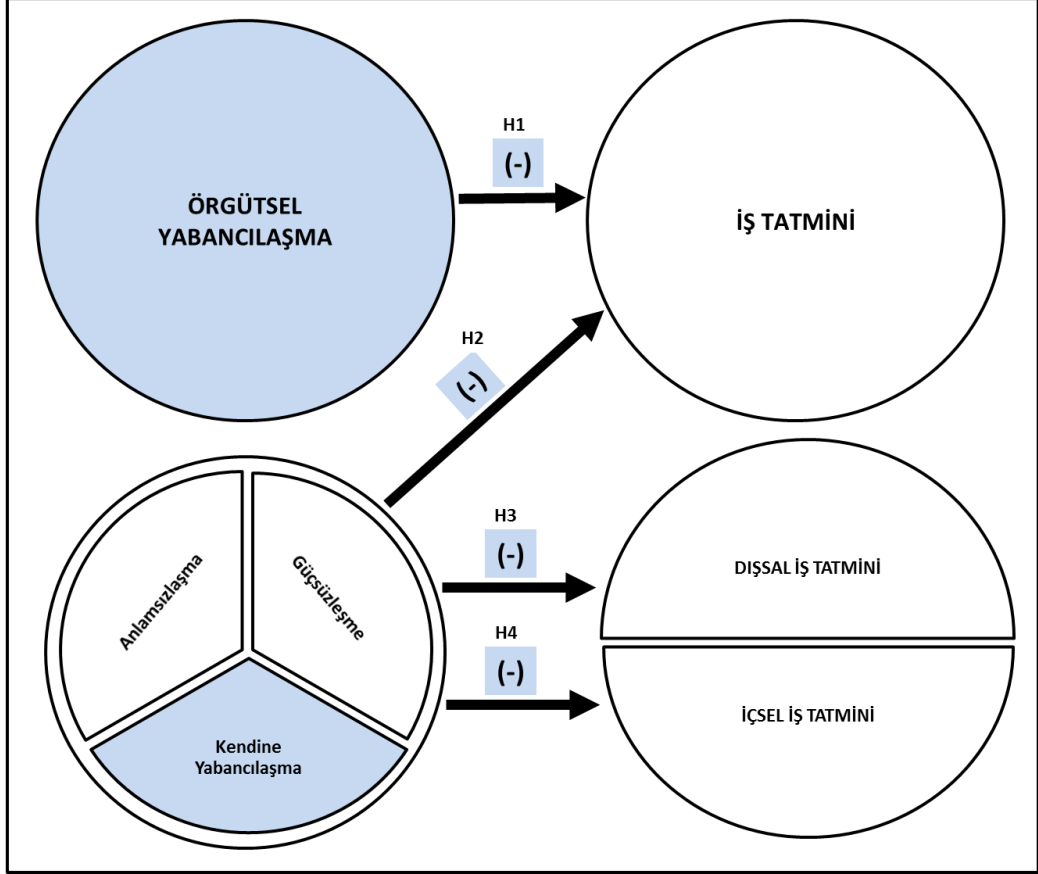
*p<.001

Tablo 4.10 incelendiğinde örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının modele anlamlı katkısının olduğu görülmektedir (R² = 0.257, F₍₃₋₂₂₈₎ =26.281, p < 0.001). Çalışanların içsel iş tatmini düzeylerini açıklamada güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt ölçek puanları birlikte toplam varyansın %25.7'sini açıklamaktadır. Modelde kendine yabancılaşmanın (β = -0.496, p < 0.001) özgün katkısının olduğu, güçsüzleşme (β = 0.070, p > 0.05) ve anlamsızlaşmanın (β = -0.086, p > 0.05) ise özgün katkısının olmadığı bulunmuştur.

Elde edilen bu sonuçlar ışığında dördüncü hipotez olan “Örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutları içsel iş tatminini etkilemektedir.” hipotezi, içsel iş tatminini negatif etkileme açısından kendine yabancılaşma alt boyutunun özgün katkısının bulunuyor olması sebebi ile kısmen kabul edilmiş olmaktadır.

Sonuç olarak, yapılan regresyon analizi sonrasında örgütsel yabancılaşmanın iş tatminini negatif yönde etkilediği görülmektedir. Aynı zamanda örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından kendine yabancılaşmanın da iş tatmini toplam, dışsal iş tatmini ve içsel iş tatminini negatif etkilediği bulunmuştur.

Örgütsel Yabancılaşma ve alt boyutlarının iş tatmini ile iş tatmini alt boyutları olan içsel iş tatmini ve dışsal iş tatminini nasıl etkilediğine ilişkin elde edilen sonuçlar Şekil 4.8’de görülmektedir.



Şekil 4.8: Örgütsel Yabancılaşma ve Alt Boyutlarının İş Tatmini ve Alt Boyutlarına Etkisi

Örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından kendine yabancılaşmanın iş tatminini ve bununla birlikte iş tatmini alt boyutları olan içsel iş tatminini ve dışsal iş tatminini negatif yönde etkilediği görülmektedir. Örgütsel yabancılaşmanın diğer alt boyutları olan güçsüzleşme ve anlamsızlaşmanın ise iş tatminini ve alt boyutlarını etkilediğine dair anlamlı bir sonuç elde edilmemiştir.

4.5.4. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığına İlişkin Bulgular

İş görenlerin örgütsel yabancılaşma ve iş tatmini puanlarının cinsiyete göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ve t testi sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11: Örgütsel Yabancılaşma ve İş Tatmini Puanlarının Cinsiyete Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ve t Testi Sonuçları

	Kadın (n=44)		Erkek (n=188)		t	p
	Ort.	SS	Ort.	SS		
İş Tatmini (Toplam)	53.409	14.440	56.319	12.473	1.351	0.178
Dışsal İş Tatmini	37.818	9.762	39.797	8.643	1.334	0.184
İçsel İş Tatmini	15.590	4.971	16.521	4.464	1.217	0.225
Örgütsel Yabancılaşma (Toplam)	64.090	10.825	60.393	9.411	2.278	0.024*
Güçsüzleşme	22.681	4.197	20.883	4.428	2.449	0.015*
Anlamsızlaşma	18.681	5.543	18.191	5.066	0.567	0.571
Kendine Yabancılaşma	22.727	4.002	21.319	3.284	2.425	0.015*

*p< 0.05

Tablo 4.11 incelendiğinde çalışanların iş tatmini toplam puanları (t=1.351, p> 0.05) ile dışsal iş tatmini (t=1.334, p> 0.05) ve içsel iş tatmini (t=1.217, p> 0.05) puanları arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Çalışanların anlamsızlaşma boyutundaki puanları ise cinsiyete göre farklılık göstermezken (t= 0.567, p> 0.05), güçsüzleşme boyutu (t=2.449, p< 0.05), kendine yabancılaşma boyutu (t=2.425, p< 0.05) ve örgütsel yabancılaşma toplam puanları (t=2.278, p< 0.05) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu bulguya göre kadın çalışanların kendine yabancılaşma ve güçsüzleşme puanları ile örgütsel yabancılaşma toplam puanları erkek çalışanların puanlarından daha yüksek olduğu söylenebilir.

İş görenlerin örgütsel yabancılaşma ve iş tatmini puanlarının medeni duruma göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ve t testi sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12: Örgütsel Yabancılaşma ve İş Tatmini Puanlarının Medeni Duruma Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ve t Testi Sonuçları

	Evli (n=160)		Bekar (n=72)		t	p
	Ort.	SS	Ort.	SS		
İş Tatmini (Toplam)	56.262	11.955	54.666	14.779	0.872	0.384
Dışsal İş Tatmini	39.862	8.189	38.444	10.240	1.126	0.261
İçsel İş Tatmini	16.400	4.380	16.222	4.990	0.274	0.785
Örgütsel Yabancılaşma (Toplam)	61.450	10.495	60.305	7.971	0.824	0.411
Güçsüzleşme	21.175	4.820	21.333	3.447	0.251	0.802
Anlamsızlaşma	18.612	5.182	17.555	5.043	1.449	0.149
Kendine yabancılaşma	21.662	3.719	21.416	2.842	0.499	0.618

*p< 0.01

Tablo 4.12’ye göre, çalışanların iş tatmini toplam puanları (t= 0.872, p> 0.05) ile dışsal iş tatmini (t=1.126, p> 0.05) ve içsel iş tatmini (t= 0.274, p> 0.05) puanları arasında medeni duruma göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Çalışanların örgütsel yabancılaşma puanlarında da güçsüzleşme boyutunda (t= 0.251, p> 0.05), anlamsızlaşma boyutunda (t=1.449, p> 0.05), kendine yabancılaşma boyutunda (t= 0.499, p> 0.05) ve örgütsel yabancılaşma toplam puanlarında (t= 0.824, p> 0.05) medeni duruma göre anlamlı farklılık bulunmamıştır.

İş görenlerin örgütsel yabancılaşma ve iş tatmini puanlarının yaşa göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ve tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.13'te verilmiştir.

Tablo 4.13: Örgütsel Yabancılaşma ve İş Tatmini Puanlarının Yaşa Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	25-35 arası (n=130)		36-45 arası (n=74)		46 ve üzeri (n=28)		F	p
	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS		
İş Tatmini (Toplam)	55.723	12.593	55.540	13.074	56.571	14.145	0.066	0.936
Dışsal Tatmin	39.215	8.558	39.297	8.959	40.714	10.273	0.337	0.714
İçsel Tatmin	16.507	4.642	16.243	4.565	15.857	4.335	0.259	0.772
Örgütsel Yabancılaşma (Toplam)	61.753	9.430	60.864	10.136	58.642	10.346	1.198	0.304
Güçsüzleşme	21.953	4.487	20.756	4.337	19.071	3.620	5.695	0.004*
Anlamsızlaşma	18.430	4.999	17.973	5.411	18.428	5.301	0.197	0.821
Kendine yabancılaşma	21.369	3.462	22.135	3.612	21.142	3.002	1.416	0.245

*p< 0.01

Tablo 4.13'te çalışanların iş tatmini toplam puanları ($F_{(2-229)}= 0.066$, $p> 0.05$) ile dışsal iş tatmini ($F_{(2-229)}= 0.337$, $p> 0.05$)ve içsel iş tatmini ($F_{(2-229)}= 0.259$, $p> 0.05$) puanları arasında yaşa göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Çalışanların örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından güçsüzleşme boyutunda ($F_{(2-229)}=5.695$, $p< 0.01$) yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur. Farklılığın kaynağına Scheffe testi ile bakılmış ve farklılığın 25-35 yaş arasındaki çalışanlar ile 46 yaş ve üzeri çalışanlar arasında olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre 25-35 yaş arasındaki çalışanların güçsüzleşme puanlarının yaşları 46 ve üzeri olan çalışanlardan daha yüksek olduğu söylenebilir. Anlamsızlaşma boyutunda ($F_{(2-229)}= 0.197$, $p> 0.05$), kendine yabancılaşma boyutunda ($F_{(2-229)}=1.416$, $p> 0.05$) ve örgütsel yabancılaşma toplam puanlarında ($F_{(2-229)}=1.198$, $p> 0.05$) ise yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

İş görenlerin örgütsel yabancılaşma ve iş tatmini puanlarının eğitim durumuna göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ve tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14: Örgütsel Yabancılaşma ve İş Tatmini Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Ortaöğretim (n=62)		Önlisans (n=52)		Lisans ve üstü (n=118)		F	p
	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS		
İş Tatmini (Toplam)	61.516	12.648	55.115	11.935	53.033	12.535	9.548	0.000*
Dışsal Tatmin	43.483	8.914	38.923	8.207	37.508	8.502	10.040	0.000*
İçsel Tatmin	18.032	4.288	16.192	4.472	15.525	4.549	6.448	0.002**
Örgütsel Yabancılaşma (Toplam)	59.709	10.719	61.307	10.432	61.728	8.945	0.881	0.416
Güçsüzleşme	20.677	5.318	22.192	4.144	21.084	3.996	1.782	0.171
Anlamsızlaşma	18.741	5.346	16.961	4.997	18.627	5.059	2.244	0.108
Kendine yabancılaşma	20.290	3.503	22.153	4.026	22.016	3.007	6.207	0.002**

*p< 0.001, **p< 0.01

Tablo 4.14 incelendiğinde çalışanların iş tatmini toplam puanları ($F_{(2-229)}=9.548$, $p< 0.001$) ile dışsal ($F_{(2-229)}=10.040$, $p< 0.001$) ve içsel ($F_{(2-229)}=6.448$, $p< 0.01$) iş tatmini puanları arasında eğitim durumuna göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Farklılığın kaynağı Scheffe testi ile incelendiğinde ve farklılığın ortaöğretim mezunları ile önlisans ve lisans/yüksek lisans mezunları arasında olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre ortaöğretim mezunlarının dışsal ve içsel iş tatmini puanları ile toplam iş tatmini puanları önlisans ve lisans/yüksek lisans mezunlarının puanlarından daha yüksektir. Çalışanların örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından kendine yabancılaşma boyutunda ($F_{(2-229)}=6.207$, $p< 0.01$) eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur. Farklılığın kaynağına Scheffe testi ile bakılmış ve farklılığın ortaöğretim mezunları ile önlisans ve lisans/yüksek lisans mezunları arasında olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre ortaöğretim mezunlarının kendine yabancılaşma puanları önlisans ve lisans/yüksek lisans mezunlarının puanlarından daha düşüktür. Anlamsızlaşma boyutunda ($F_{(2-229)}=2.244$ $p> 0.05$),

güçsüzleşme boyutunda ($F_{(2-229)}=1.782$, $p > 0.05$) ve örgütsel yabancılaşma toplam puanlarında ($F_{(2-229)}= 0.881$, $p > 0.05$) ise eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkisinin incelenmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda otomotiv, tekstil ve maden sektöründe çalışan kişiler üzerinde yapılan araştırmada dört farklı hipotez test edilmiştir.

Birinci hipotez “Örgütsel yabancılaşma iş tatminini etkilemektedir” şeklinde ifade edilmişti. Yapılan istatistiksel çözümler sonucunda örgütsel yabancılaşma puanlarının iş tatminini negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç, literatürle paralellik göstermektedir. Shepard (1971), yabancılaşmanın iş tatminine direk olumsuz etkisi olduğunu tespit etmiştir (Uysaler, 2010: 61). Parsak (2010), yapmış olduğu araştırmada iş tatmini ve örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğunu, iş tatmini arttıkça örgütsel yabancılaşmanın azaldığı sonucunu elde etmiştir. Uysaler (2010), yapmış olduğu araştırma sonucunda yine iş tatmini arttıkça örgütsel yabancılaşmanın azaldığı hipotezini kabul etmiştir.

Çalışanın yüksek iş tatminine sahip olması, işini daha çok sevmesini, daha fazla sorumluluk alabilmesini, işinin devamlılığını dolayısıyla kurumunun istikrarını ve güçlenmesini istemesini sağlayacağı için işletmeler için de büyük bir önem taşımaktadır. Örgütsel yabancılaşmanın artmasının iş tatminini azaltacağı ve buna paralel olarak iş tatmininin getireceği olumlu etkileri engelleyeceği düşünüldüğünde, işletmelerin çalışanlarının iş tatminleri ve motivasyonlarını artırma konusunda yapacakları çalışmalarda örgütsel yabancılaşmayı ortadan kaldıracak veya azaltacak önlemler almaları faydalı olacaktır. Örgütsel yabancılaşmayı engellemeye yönelik olarak insan kaynakları yönetiminin önemi çok büyüktür. Bir şeyi iyi yönetmenin temeli o şeyi iyi tanımaktan geçer. Aynı şekilde insanı da iyi tanımak bu noktada çok büyük önem arz etmektedir. Öncelikle personel seçiminin doğru ve etkin şekilde yapılması, iş tanımları ve görevlerin açık, net, doğru ve amaca uygun olmasına dikkat edilmesi çok büyük fayda sağlayacaktır. Personel seçiminde personelin sahip

olduğu özellikler iyi analiz edilmeli ve işletmeye doğru şekilde adapte edilmesi sağlanmalıdır.

İkinci hipotez, “Örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutları iş tatminini etkilemektedir” şeklinde ifade edilmişti. Bu hipotez örgütsel yabancılaşmanın kendine yabancılaşma alt boyutu açısından doğrulanmıştır. Bu durumda ikinci hipotezin kısmen kabul edildiği söylenebilir.

Kendine yabancılaşma, kişinin sahip olduğu potansiyellerin farkına varamaması ve her türlü insani şeyden uzaklaşması anlamını taşımaktadır. Kendine yabancılaşmış bireyin her türlü tatmin ve motivasyondan da uzaklaşmış olması beklenen bir durumdur. Nasıl ki iş tatmini gözle görülen bir şey değilse, kendine yabancılaşma da gözle görülmeyen ve fark edilmesi zor olan bir durumdur. Yabancılaşmanın varlığını tespit etmek için harcanacak kaynaklar, yabancılaşmayı ortadan kaldıracak yöntemler için kullanılırsa daha faydalı olabilir. Bu doğrultuda çalışanların yönetime katılmalarının sağlanması, daha fazla sorumluluk almalarının önünün açılması faydalı olacaktır. Bu yöntemlerin uygulanması sürecinde yöneticilere de eğitim verilmesi gerekebilir. Yetki devrinin ve yönetime katılmanın sağlanmasında yöneticilere büyük görev düşmektedir ve bu konuda demokratik bir lider rolü üstlenmeleri gerekebilir. Yapılan araştırmalarda yönetici tutumunun da yabancılaşmaya etki etmekte olduğu ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Bu açıdan yabancılaşmanın önlenmesinde veya azaltılmasında, yöneticilerin önemli bir noktada yer aldıkları unutulmamalıdır.

Üçüncü hipotez, “Örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutları dışsal iş tatminini etkilemektedir” şeklinde ifade edilmişti. Araştırma sonucu kendine yabancılaşma alt boyutunun dışsal iş tatminini negatif yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Üçüncü hipotez de kısmen kabul edilmiştir.

Dışsal iş tatmini, yapılan işin kendisi ile direkt alakalı olmayan ancak işin çevresi ile alakası bulunan, iş ortamı, yönetici ve iş arkadaşlarının tutumu, iş karşılığında elde edilen kazanımlar vb unsurları içermektedir. Elde edilen sonuçta göre örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından kendine yabancılaşma alt boyutu, iş

tatmini alt boyutlarından dışsal iş tatmini algısını negatif yönde etkilemektedir. Bu sebeple işletmelerde örgütsel yabancılaşmaya sebep olan faktörlerden dışsal iş tatminini etkileyebilecek unsurların insan kaynakları tarafından analiz edilmesi ve takibinin yapılması faydalı olacaktır.

Dördüncü hipotez, “Örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutları içsel iş tatminini etkilemektedir.” şeklinde ifade edilmişti. Araştırma verilerinin analizi sonucu örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından kendine yabancılaşma alt boyutunun içsel iş tatminini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Doğrudan işin kendisi ile alakalı olan durumları ifade eden içsel iş tatmini, kendine yabancılaşmanın arttığı düzeyde azalmaktadır. İçsel iş tatmininin çalışan performansı ile da doğrudan ilişkisi olduğu düşünüldüğünde işletmelerin yabancılaşmayı azaltmak yolunda adımlar atması önemlidir. Başarıya ulaşan yolda bunun öneminin büyük olacağı söylenebilir. Örgütsel yabancılaşmaya sebep olan örgütsel faktörlerin analiz edilmesi ve takibinin yapılması işinin insan kaynaklarının sorumluluğunda önemli bir görev olarak yürütülmesi faydalı olabilir. Ayrıca çalışma koşullarının ve yönetici davranışlarının yabancılaşmaya sebebiyet vermeyecek şekilde uygun olması sağlanmalıdır. Bu konuyla alakalı olarak çalışan memnuniyetinin ölçülmesine yönelik anketlerin yapılması, yapılan bu araştırma faaliyetlerinin sonuçları ile beraber çalışanlarla paylaşılması, alınan kararlar ve yapılacak iyileştirmeler hakkında çalışanlarla bilgi paylaşımlarında bulunulması, bu faaliyetlerin dinamik olarak devamlılığının sağlanması, örgütsel yabancılaşmanın azaltılması ve önlenmesi açısından mutlaka faydalı olacaktır.

Hipotezlerin test edilmesinin ardından araştırmaya katılan kişilerin örgütsel yabancılaşma ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Demografik değişkenler olarak yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu temel alınmıştır.

Analiz sonucunda kadın çalışanların kendine yabancılaşma ve güçsüzleşme puanları ile örgütsel yabancılaşma toplam puanlarının erkek çalışanların puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışanların anlamsızlaşma

boyutundaki puanlarının ise cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Mottaz'ın (1981) çalışması bu sonucu destekler niteliktedir. Mottaz (1981), kadınların güçsüzleşme puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Güçsüzlük, “bireyin kendi yaşamı ile ilgili kontrolün yittiğini hissetmesidir. Güçsüz birey, kendi davranışlarını ortaya koymak yerine olaylara tepki vermekle yetinir, kendini yönlendiremez, başkaları tarafından yönlendirilir” şeklinde tanımlanmaktadır (Fettahlıoğlu, 2006: 34). Kadınların güçsüzleşme puanlarının yüksek olması, kadınlara yüklenen sosyal rollerle ilişkili olabilir. Modern toplum yapısı içinde artık kadınlar da iş hayatı içinde en az erkekler kadar aktif olmaktadır. Yakın zamana kadar iş hayatında bu kadar aktif olmayan kadının gelişen toplum yapısı ile birlikte bu yeni rolüne alışması ve işletme kültür ve yapısının da kadının bu yeni rolünü benimseyebilmesi kademelerle gerçekleşecektir. Yöneticilerin de bu konuda farkındalık içinde bulunmaları ve sürece destek vermeleri faydalı olabilir.

Çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeyleri medeni duruma göre incelendiğinde ise güçsüzleşme alt boyutunda, anlamsızlaşma alt boyutunda, kendine yabancılaşma alt boyutunda ve örgütsel yabancılaşma toplam puanlarında medeni duruma göre anlamlı farklılık olduğu gözlenmemiştir.

Yapılan istatistiksel çözümler sonucunda yaş değişkenine göre 25-35 yaş arasındaki çalışanların güçsüzleşme puanlarının yaşları 46 ve üzeri olan çalışanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yaş ile birlikte tecrübe artabilir ve kişinin işine karşı sahip olduğu güç ve beklentileri değişebilir. Elde edilen sonuç bununla alakalı olabileceği gibi genç çalışanların uzmanlığının göz ardı edilebildiği ve yaşlı çalışanların daha tecrübeli ve işe hâkim olduğu algısının bir göstergesi de olabilir. Yönetici ve çalışanların, tecrübenin yalnızca işte geçirilen yılların toplamından ibaret olmadığını anlaması, doğru karar almanın ve uygulamanın yaşla değil yetkinlik ile alakalı olduğunun farkına varması ve çalışanlara bunun hissettirilmesi yararlı olabilir. Verilerin analizi sonucu anlamsızlaşma boyutunda, kendine yabancılaşma boyutunda ve örgütsel yabancılaşma toplam puanlarında ise yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatürde örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin olarak

Mottaz (1981) da, yaş ile kendine yabancılaşma arasında negatif bir ilişki bulmuştur. Başka bir ifade ile yaş arttıkça kendine yabancılaşma azalmaktadır. Bayat (1996) ise, otomotiv sektöründe çalışan işçiler içinde yaşı 36 ve üzeri olanların, çimento sektöründe çalışanlar içinde 18-25 yaş grubundaki işçilerin yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Parsak (2010) ise çalışanların örgütsel yabancılaşma puanlarının yaşa göre farklılık göstermediğini bulmuştur.

Araştırma sonucu elde edilen diğer bulgularından biri, çalışanların örgütsel yabancılaşma anlamsızlaşma boyutunda, güçsüzleşme boyutunda ve örgütsel yabancılaşma toplam puanlarında ise eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olmadığıdır. Ancak ortaöğretim mezunlarının kendine yabancılaşma puanları önlisans ve lisans/yüksek lisans mezunlarının puanlarından daha düşük olduğu görülmüştür. Mottaz (1981), eğitim durumu ile güçsüzleşme arasında negatif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Uysaler (2010) ve Parsak (2010) ise, çalışmalarında eğitim durumu ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulmamışlardır.

Yapılan istatistiksel çözümler sonucunda çalışanların iş tatmini toplam puanları ile dışsal ve içsel iş tatmini puanları arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. İş tatmini yazınında cinsiyet farklılıklarını inceleyen araştırmalarda da genellikle cinsiyetin iş doyumunu üzerinde etkili bir değişken olmadığı bulunmuştur (Oshagbemi, 1997; Sun, 2002; Yelboğa, 2007; Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Pelit ve Öztürk, 2010; Yavuzer, Karataş ve Gündoğdu, 2012). Araştırma grubunun yapıldığı tekstil, otomotiv ve madencilik sektörleri söz konusu olduğunda kadın ve erkek personelin benzer koşullar altında çalışmakta oldukları dikkate alındığında bu bulgunun beklenen bir durum olduğu söylenebilir. Diğer taraftan Dinler (2010) eğitim sektöründe çalışan erkeklerin iş doyum düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Araştırma verilerinin analizi sonucu elde edilen diğer bir bulgu ise, çalışanların iş tatmini toplam puanları ile dışsal ve içsel iş tatmini puanları arasında medeni duruma göre anlamlı bir fark olmadığıdır. Bazı araştırmalar bu sonucu destekler niteliktedir (Sun, 2002; Yavuzer, Karataş ve Gündoğdu, 2012). Bazı

araştırmalarda ise evlilerin iş doyum düzeylerinin bek r çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Sevimli ve işcan, 2005; Dinler, 2010).

Yapılan istatistiksel oz mlerler sonucunda yaş değişkenine göre çalışanların iş tatmini toplam puanları dışsal ve içsel iş tatmini puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. İş tatmini yazınında, bu araştırmanın bulgularının aksine yaş ilerledikçe iş tatmin düzeyinin arttığına ilişkin bulgular yer almaktadır (Sevimli ve işcan, 2005; Yelboğa, 2007; Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007; Dağdeviren, Musaoğlu, ömürlü ve Öztora, 2011). Literatürde, bu araştırmanın bulgularını destekleyen araştırma bulguları da bulunmaktadır. Bilgi (1998), bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği çalışmasında, yaş değişkeniyle ilgili genelde belirtilenlerden farklı olarak, yaşın Türk alışanların genel iş doyum düzeyleri ile ilişkili olmadığını belirtmektedir. Akgündüz (2006) de, banka çalışanları ile yaptığı çalışmada yaş değişkeninin onların işin çevresinden kaynaklanan iş tatmin durumları açısından bir fark yaratmadığını belirtmektedir.

Araştırma sonucu elde edilen bulgulardan biri de ortaöğretim mezunlarının dışsal ve içsel iş tatmini puanları ile toplam iş tatmini puanlarının  nlisans ve lisans/yüksek lisans mezunlarının puanlarından daha yüksek olduğudur. Bu bulguyla paralel olarak Sun (2002)  ğrenim durumu yükseldikçe iş doyumunun azaldığını bulmuştur. Ancak,  ğrenim düzeyi yüksek olan çalışanların verimlilik ile daha yakından ilgili oldukları ve işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirdikleri belirtilmektedir (Pelit ve  zt rk, 2010). Dağdeviren, Musaoğlu, ömürlü ve Öztora (2011) da araştırmalarında eğitim düzeyi arttığa iş doyumunun arttığına ilişkin bulgular elde etmişlerdir. Bununla birlikte iş tatmininin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermediğini saptayan araştırmalar da bulunmaktadır (Bilgi, 1998; Yelboğa, 2007; Uysaler, 2010). Çalışanların sahip oldukları yetkinlikleri ile doğru orantılı olarak beklentilerinin de artacağı d ş n ld ğunde eğitim seviyesinin artmasının beklentileri de arttırabileceği düşünülebilir. Eğitim seviyesi yetkinliğin bir göstergesi olabilir. Çalışanlardan yetkinlik seviyelerine göre fayda sağlanmaya çalışılması ve değerlendirilmeleri konusunda dikkatli olunması hem işletme hem de çalışan açısından faydalı olabilir. Eğitim seviyesi arttığa iş tatmininin azalması ve

yabancılaşmanın artması çalışanın yaptığı işin karşılığında kazandıklarını yeterli seviyede görmediğinin veya işin yapısı sebebiyle kendi yeteneklerini ortaya koyamadığının bir göstergesi olabilir. Mesleki pozisyonlar ve iş tanımları oluşturulurken bu konulara dikkat edilmesi ve iş tanımlarının zenginleştirilmesiyle birlikte çalışana sunulan avantajların da çalışan yetkinliği ile doğru orantılı ve eşdeğer ölçüde yüksek olmasına özen gösterilmesi faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

- AIKEN, Michael ve Jerald HAGE (1966), “Organizational Alienation: A Comparative Analysis”, *American Sociological Review*, c.31(4): 497-507.
- AKGÜNDÜZ, Sevgül (2006), “Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ALDEMİR, M. Ceyhan (1983), “Yöneticilerin Güç Tipleri İle İş’e Yabancılaşma ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler.”, *Amme İdaresi Dergisi*, c.16(1): 61-77.
- ARISOY, Burcu (2007), “Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerine Etkiler”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- ASLAN, Hüseyin (2008), “Endüstri Meslek Liselerinde Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe ve Kuruma Yabancılaşma Düzeyleri”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- ATAN, Aysel, (2011), “Sağlık Sektöründe Yabancılaşma”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- AYAN, Sezer ve Faruk KOCACIK (2010), “The Relation between the Level of Job Satisfaction and Types of Personality in High School Teachers”, *Australian Journal of Teacher Education*, c.35(1): 27-41.
- AYDIN, İnyet (2008), *İş Yaşamında Stres*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

BABÜR, Serpil (2009), “Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

BAŞARAN, İbrahim E. (2000), *Yönetim*, Ankara: Feryal Matbaası.

BAYSAL, Ayşe C. (1981), *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.

BİLGE, Filiz, Yasemin AKMAN ve Hülya KELECİOĞLU (2007), “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi c.32: 32-41.

BİLGİÇ, Reyhan (1998), “The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers”, *Journal of Psychology*, c.132(5): 549-558.

BOZKURT, Öznur ve İlhan BOZKURT (2008), “İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan çalışması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, c.9(1): 1–18.

ÇALIŞKAN, Zekeriya (2005), “İş tatmini: Malatya’da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama”, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, c.4(1): 9–18.

ÇARIKÇI, İlker H. (2004). “Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması”, *Amme İdaresi Dergisi*, c.37(4): 83–95

DAĞDEVİREN, Nezih, Zeliha MUSAOĞLU, İmran K. ÖMÜRLÜ ve Serdar ÖZTORA (2011), “Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler”, *Balkan Medical Journal*, c.28:69-74.

- DEMİRKOL, İlknur (2006),“Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik Ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- DİLSİZ, Bülent (2006),“Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analiz”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- DİNLER, Abide (2010), “Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Etmenler”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- DURCAN, Nergis M. (2007), “Yabancılaşmanın İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İncelenmesi”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- DUYGULU, Ethem ve Kemal EROĞLUER (2006),“Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Doyumuna Etkisi: Bir Firma Uygulaması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c.21(2): 1-21
- ELMA, Cevat (2003),“İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)”,*Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ERKAN, Necmettin (2003),*Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik İçin İnsan Faktörü Mühendisliği: Ergonomi*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- EROĞLUER, Kemal (2004), “Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Doyumuna Etkisi”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- EROĞLUER, Kemal (2011), “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme”, *Ege Akademik Bakış*,c.11(1): 121 - 136.
- FETTAHLIOĞLU, Tamara (2006), “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- GÜNEY, Salih (2006),*Davranış Bilimleri*, Ankara: Nobel Yayın.
- HASSELL, K. D., C. A. ARCHBOLD ve A. J. STICHMAN (2011), “Comparing the Workplace Experiences of Male and female Police Officers: Examining Workplace Problems, Stress, Job Satisfaction and Consideration of Career Change”, *International Journal of Police Science & Management* c.13(1): 37-53.
- JULSETH J., J. RUIZ ve D. HUMMER (2011), “Municipal Police Officer Job Satisfaction in Pennsylvania: A Study of Organisational Development in Small Police Departments”, *International Journal of Police Science and Management*, c.13 (3): 243–254.
- KARAATLI, M. (2006), “Verilerin Düzenlenmesi ve Gösterimi”, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (Ed.: Şeref Kalaycı), İkinci Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- KESİCİ, Şahin (2008), “İş Motivasyonu”, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, (Ed.: H. Izgar), Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- KILIÇ, Eda (2010), “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki-Çağrı Merkezi Çalışanları Üzerine Uygulama”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

- KINIK, F. Şehkâr (2010),“Öğretmenlerin Yabancılaşma Algıları”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KİRAZ, Sibel (2011), “Yabancılaşmanın Kökeni Üstüne”, *FLSF-Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, c.12: 147-169.
- KOÇ, Mustafa, Yasemin YAVUZER ve Zekeriya DEMİR (2001),*Eğitim Psikolojisi Gelişim ve Öğrenme*, Ankara: Nobel Yayınları.
- KOÇEL, Tamer (2005),*İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- KÖK, Sabahat B. (2006), “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c.20 (1): 292–310.
- MOTTAZ, Clifford J. (1981), “Some Determinants of Work Alienation”, *The Sociological Quarterly*,c.22(4): 515-529.
- NASIR,Rohany ve Sakdiah M. AMİN (2010), “Job Satisfaction, Job Performance and Marital Satisfaction among Dual-worker Malay Couples”, *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, c.5 (3): 1833-1882.
- OSHAGBEMI, Titus (1997), “The Influence of Rank on the Job Satisfaction of Organizational Members,” *Journal of Managerial Psychology*, c.12(7-8): 511-520.
- ÖZDEMİR, Fatih (2006), “Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma”, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana

- ÖZTÜRK, Azim ve Fatih ÖZDEMİR (2003), “İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Tatmininin Artırılması”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, c.17(1-2): 189-202.
- ÖZTÜRK, Erdoğan (2006), “Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli”, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (Ed.: Şeref Kalaycı), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- PARSAK, Gülşah (2010), “Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- PEARLIN, Leonard I. (1962), “Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel”, *American Sociological Review*, c.27 (3): 314-326.
- PELİT, Elbeyi ve Yüksel ÖZTÜRK (2010), “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, c.2(1): 43-72.
- SARROS, James C., G. A.TANEWSKI, I. L. DENSTEN, J. C. SANTORA ve R. P.WINTER (2002), “Work Alienation and Organizational Leadership”, *British Journal of Management*, c.13: 285-304.
- SCHEIN, Edgar H. (1980), *Organizational Pschyology* (Çev. Mustafa Tosun), New Jersey: Prentice Hall.
- SEVİMLİ, Figen ve Ömer F.İŞCAN (2005), “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Tatmini”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, c.5(1): 55-64.
- SÖZER, Zeynep (2006), “Örgüt Kültürünün İşgören Motivasyonu ile İlişkisi ve Bir Uygulama”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- SUN, H. Özlem (2002), “İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma”, *Yayımlanmamış Uzmanlık Yeterlik Tezi*, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- ŞENGÜL, Canan M. (2008), “Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Doktora Tezi*, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa
- ŞİMŞEK, M. Şerif, Tahir AKGEMCİ ve Adnan ÇELİK (2008), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- ŞİMŞEK, M. Şerif, Adnan ÇELİK, Tahir AKGEMCİ ve Tamara FETTAHLIOĞLU, (2006), Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *S. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c.15: 569-587.
- TUTAR, Hasan (2010), “İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, c.65 (1), 1–23.
- TÜTÜNCÜ, Özkan ve Olgun ÇİÇEK (2000), “İş Tatmininin Ölçülmesi: İzmir İl Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acenteleri Üzerine Bir İnceleme”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, c.2: 124–128.
- UÇMAN, Başak (2006), “Endüstride Takım Çalışması eğitiminin İş Doyumu, Motivasyon ve Kaygı Düzeylerine Etkisi”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- UYSALER, Alper L. (2010), “Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetim”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

YAVUZER, Yasemin, Rezzan GÜNDOĞDU ve Zeynep KARATAŞ (2012),“Eğitim Fakültelerinde Çalışan Yardımcı Doçentlerin Sürekli Kaygı ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c.11 (2): 85-100.

YELBOĞA, Atilla (2007), “Bireysel demografik değişkenlerin iş tatmini ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, c.4 (2): 1–18.

YENİÇERİ, Özcan (1991), “Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama”, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

YENİÇERİ, Özcan (1993), *İşletmelerde Yönetim Organizasyon ve Davranış*, Ankara: Tutibay.

YENİÇERİ, Özcan (1997), *Yozlaşma ve Yabancılaşmaya İtirazlar*, Niğde: Tolunay Yayıncılık

YENİÇERİ, Özcan (2009),*Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi*, İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.

EKLER

Ek 1. ANKET FORMU

NİĞDE ÜNİVERSİTESİ ARAŞTIRMA ANKETİ						
Aşağıdaki bölümde yer alan ifadeler sizin düşüncelerinizi ve içinde bulunduğunuz gerçek durumu ne derece yansıtmaktadır? Lütfen hiçbir ifadeyi boş bırakmadan ve isim vermeden cevaplayınız. Cevaplarınız gizli tutulacak ve sadece bilimsel araştırma amacı ile kullanılacaktır. Katkılarınız için teşekkürler.						
Seçkin Can KOYUNCU Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü / Y.Lisans Öğrencisi						
Yaşınız: <input type="checkbox"/> 25 ve altı <input type="checkbox"/> 26-35 arası <input type="checkbox"/> 36-45 arası <input type="checkbox"/> 46-55 arası <input type="checkbox"/> 56 ve üstü						
Eğitim durumunuz: <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Ortaöğretim <input type="checkbox"/> Önlisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora						
Cinsiyetiniz: <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek						
Medeni Durumunuz: <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr						
Çalıştığınız Departman:						
Göreviniz : <input type="checkbox"/> Uzman <input type="checkbox"/> Uzman Yrd. <input type="checkbox"/> Teknik Eleman <input type="checkbox"/> Mühendis <input type="checkbox"/> Yönetici <input type="checkbox"/> Ustabaşı <input type="checkbox"/> İşçi <input type="checkbox"/>						
Bu iş yerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?						
<input type="checkbox"/> 1yıldan az <input type="checkbox"/> 2-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16 ve üzeri						
Çalıştığınız Sektör: <input type="checkbox"/> Tekstil <input type="checkbox"/> Madencilik <input type="checkbox"/> Gıda <input type="checkbox"/> Otomotiv <input type="checkbox"/>						
Çalıştığınız sektörde ne kadar süredir görev yapmaktasınız?						
<input type="checkbox"/> 1yıldan az <input type="checkbox"/> 2-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16 ve üzeri						
Bugüne kadar kaç işletmede çalıştınız?						
<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 ve üstü						
Bu işletmede çalışmak için yaşadığınız şehri değiştirdiniz mi?						
<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır						
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım var	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	İşimi nasıl yaptığımla ilgili çok az yetkim var	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Bu kurumun başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gerekli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Benim yaptığım işin gerçekten ne öneminin olduğunu çok merak ediyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Sık sık benim işimin kurum için çok da önemli olmadığını düşünüyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Bu kurumun genel işleyişinde benim görevimin önemini görebiliyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	İşimin, iş arkadaşlarımın işleri ile nasıl uyumlu olduğunu görebiliyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	İşimin en tatmin edici özelliği maaşım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Sadece işimi yapıyor olmak bile beni memnun ediyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	İşim genelde rutin ve sıkıcı, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	İşim çok ilginç ve kendimi geliştirmemi sağlıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından işimden memnunum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Amirimin (bölüm yöneticisi-üst yönetim) kendine bağlı çalışan kişileri idare tarzı bakımından işimden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Amirimin (bölüm yöneticisi- üst yönetim) karar verme yeteneği bakımından memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından işimden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmamdan dolayı işimden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım olmasından dolayı işimden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	İşle ilgili kararların uygulanmaya konması bakımından işimden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Yaptığım işin ücreti bakımından işimden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından işimden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Kendi kararımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından işimden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi uygulama şansını bana sağlaması bakımından işimden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Çalışma şartları bakımından işimden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Çalışma arkadaşlarımın birbiriyle anlaşması bakımından işimden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Yaptığım iyi bir iş karşısında takdir edilme açısından işimden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Yaptığım iyi bir iş karşısında duyduğum başarı hissinden dolayı işimden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	İşletmem için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olma açısından işimden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ÖZGEÇMİŞ

ADI SOYADI : Seçkin Can KOYUNCU

DOĞUM TARİHİ VE YERİ : 30.12.1983 / ESKİŞEHİR

E-POSTA : seckincan@gmail.com

EĞİTİM BİLGİLERİ :

- Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı / Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, 2010-2013 (Yüksek Lisans)
- Eskişehir Osmangazi Üniversitesi / Endüstri Mühendisliği, 2002-2006 (Lisans)

YABANCI DİL : İngilizce

İŞ TECRÜBESİ :

- 2009-2013 Ditaş Doğan Yedek Parça ve İmalat ve Teknik A.Ş. / Niğde
PLANLAMA MÜHENDİSİ
- 2008-2009 Kılıçoğlu A.Ş. / Eskişehir
ENDÜSTRİ MÜHENDİSİ