

İŞYERİNDE DAMGALANMANIN İŞE YABANCILAŞMA AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ

Emine Elif AYHAN¹

Hakan YAĞCI²

Geliş Tarihi: 23/09/2021

Kabul Tarihi: 08/10/2021

ÖZET

Damgalama, kişileri kusurlu ve küçümsenen bir seviyeye indirgeyen ve derinden itibarsızlaştıran bir davranış türüdür. Bu davranış türü işyerinde görüldüğünde verimliliğin düşmesine sebep olabilir. İşe yabancılaşıma kavramı ise çalışanların kapasitelerini tam kullanamaması sonucunda kendilerine, iş arkadaşlarına ve çevrelerine olan ilgilerinin azalmasını ifade etmektedir. Çalışanlar arasında görülen damgalama ve işe yabancılaşıma tutum ve davranışları, işyeri performansını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, bir kamu kurumu çalışanlarının damgalama ile işe yabancılaşımaya yönelik tutumlarının incelenmesi ve damgalama davranışının, işe yabancılaşıma durumu üzerindeki etkisinin saptanmasıdır. Bu etkiyi belirlemek için kurulan model ise tarama yöntemidir. Tarama yöntemine ek olarak ilişkisel tarama yöntemi de bu araştırma kapsamında kullanılmıştır. Aynı zamanda katılımcıların demografik durumları açısından her değişken ayrıca ele alınmıştır. Araştırmanın örnekleme oluşturulurken kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubu 52 kamu kurumu çalışanından oluşmaktadır. Damgalama ve işe yabancılaşıma değişkenlerinin anlaşılması açısından betimleyici ve fark analizleri yapılmıştır. Damgalama tutumunun işe yabancılaşıma durumuna olan etkisi, basit regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Analiz sonucunda iki değişken arasında pozitif istatistiksel düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular göstermektedir ki damgalama tutumu, işe yabancılaşımayı istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Damgalama, İşe Yabancılaşıma, Kamu Kurumu.

¹ Emine Elif Ayhan, Doktora Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yoksulluk Çalışmaları Doktora Programı, 100/2000 YÖK Doktora Burslu Öğrencisi, elifayhan93@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6692-0633

² Hakan Yağcı, Doktora Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yoksulluk Çalışmaları, 100/2000 YÖK Doktora Burslu Öğrencisi, hakanyagcist@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4629-4748

Evaluation of Stigma in the Workplace in Terms of Work Alienation: An Example of a Public Institution

ABSTRACT

Stigma is a type of behavior that degrades people to a faulty and belittled level and deeply discredits them. When this type of behavior is seen in the workplace, it can lead to a decrease in productivity. The concept of work alienation refers to the decrease in the interest of the employees, their colleagues and their environment, as a result of the inability of the employees to fully use their capacities. Stigma and work alienation attitudes and behaviors among employees can negatively affect workplace performance. In this context, the aim of the study is to examine the attitudes of employees of a public institution towards stigmatization and work alienation and to determine the effect of stigmatization behavior on work alienation. The model established to determine this effect is the survey method. In addition to the survey method, the relational survey method was also used in this study. At the same time, each variable was discussed separately in terms of the demographic status of the participants. Snowball sampling method was used while forming the sample of the research. The working group consists of 52 public institution employees. Descriptive and difference analyzes were conducted to understand the variables of stigma and work alienation. The effect of stigma on work alienation was tested using simple regression analysis. As a result of the analysis, a positive statistically significant relationship was found between the two variables. The findings show that the stigmatization attitude predicts work alienation statistically significantly.

Keywords: Stigmatization, Work Alienation, Public Institution.

GİRİŞ

Küreselleşen dünyada artan üretkenlik arayışı, işyerinde istihdam ilişkisinin etkinliğinin yönetilmesine öncelik verilmesine yol açmış ve genel örgütsel performansı yükseltme ihtiyacını doğurmuştur. İşyeri verimliliğinin artışı için örgütsel performans artışı son derece değerlidir. Bu yüzden örgütsel performansı düşürecek her türlü tutum ve davranıştan kaçınmak çok önemlidir. Bu araştırma kapsamında iş yerinde performansı düşüren, damgalama ve işe yabancılaşma tutum ve davranışları ele alınacaktır. Buna göre damgalama, önemli ölçüde itibarsızlaştırıcı bir niteliktir ve damgalanan birey genellikle toplumda kabul görmeyen bir farklılığa sahiptir. Damgalananın içsel sonuçları, umutsuzluk ve depresyon, sosyal geri çekilme ve tedavi programlarına katılımın azalmasıyla ilişkilendirilebilir. Bu durumun ortaya çıkarılmaması ve etkilerinden kaçınma gibi damgalanma deneyimine verilen tepkiler, sosyal ve ekonomik fırsatların kaybı ile işe yabancılaşma döngüsünü meydana getirebilir. İşe yabancılaşma ile çalışanlar; emek verdikleri, uzmanlaştıkları ve ürettikleri alandan kopmaktadır.

Çalışmak insana yalnızca bireysel ihtiyaçlar karşılayabilmeyi ve barınmayı sağlayacak gelir kazandırmakla kalmaz aynı zamanda günlük yaşamda bir rol vererek toplumla bütünleşme fırsatı sunar. Bu nedenle çalışmak insan yaşamının olmazsa olmaz aktivitesidir. Bu durumda iş yaşamında ortaya çıkan sorunlar, kişinin sosyal yaşamı üzerinde de pek çok etkiye sahip olabilmektedir. Özellikle damgalama ve işe yabancılaşma tutumlarının görüldüğü bir iş yerinde, çalışanların moral ve motivasyonları düşer, bu da verimliliği olumsuz etkiler. Çünkü insan, sosyal yönü olan ve tutum ve davranışlardan etkilenen tek üretim faktörüdür.

Bu çalışmada bir kamu kurumu çalışanlarının işe yabancılaşma ve damgalama (stigma) düzeyleri değerlendirilecektir. Kamu sektörü, özel sektörden farklı olarak sosyal hizmet anlayışına dayalı, kar amacı gütmeyen kurum ve kuruluşlardan oluşmaktadır. Bu nedenle araştırmanın bir kamu kurumunda gerçekleştirilmiş olması büyük önem arz etmektedir. Ayrıca bu araştırma, iş yerinde damgalama ve damgalanma ile ilgili konuları anlamaya ve işe yabancılaşmaya neden olan yolları keşfetmeye yöneliktir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde önce damgalama tutumu detaylandırılmaktadır. Daha sonra işe yabancılaşma tutumunun ele alındığı başlığa yer verilerek çalışmanın kavramsal çerçevesi çizilmektedir.

1.1. Damgalama (Stigmatization)

Damgalama (stigma), farklı yapıların ve türlerin kesişmesiyle tanımlanan karmaşık bir olgudur. Toplumun genel olarak belirli bir özelliğe sahip insanlara verdiği olumsuz bakış açısı, aşağı statü ve göreceli güçsüzlük” olarak tanımlanır (Herek 2009, 441). Bu durum, sadece sayısal azınlıklarla sınırlı değildir, daha az güce sahip olanlara karşı güce sahip olanlar tarafından ortaya çıkarılır (Link ve Phelan 2001, 364). Damgalanmanın davranışsal sonuçları, sosyal ilişkileri, eğitim ve iş dahil olmak üzere yaşamın birçok alanında dezavantajlara yol açabilir. Böylece bu tür bir ayrımcılık gelir kaybı ve işsizliğe neden olarak yaşam kalitesini sınırlandırabilir (Krupchanka ve Thornicroft 2017, 133).

Damgalama, toplumdaki bazı kişilerin sosyal kimliğini bozan olumsuz bir süreç olarak öncelikle Erving Goffman tarafından savunulmuştur. Goffman'a göre bir kişinin o toplum içinde neleri yapabileceği/yapamayacağı ve ne yapması/yapmaması gerektiğine dair normatif beklentileri içeren bir sosyal ideolojisi vardır. Goffman 1963 yılındaki ufuk açıcı çalışmasında üç tür damgalayıcı koşul olduğunu iddia eder. Bunlar; ırk ve etnik kimlikler, fiziksel anormallikler ve hastalık, bağımlılık gibi zihinsel kusurlardır. Goffman, toplumun beklentilerine uyanları “normaller” olarak adlandırır ve beklentilere uyum gösteremeyenlerin kusurlu ve küçümsenen kişilere indirgenliğini ifade eder (Goffman 1963, 2-4).

Link ve Phelan (2001), Goffman’ın damgalama tanımını genişletmiş ve damgalamanın kavramsallaştırılması için bazı bileşenlerin bir araya gelmesi gerektiğini savunmuşlardır. İlk bileşen, insanların birbirleri arasındaki farklılıkları ayırt etmesi ve onları etiketlemesidir. İkincisi toplumların baskın kültürel inançları nedeniyle etiketlenmiş kişilerin istenmeyen özelliklere sahip olduğuna yönelik algıdır. Üçüncü bileşen, damgalanmış kişiler, eşit olmayan sonuçlara yol açan statü kaybı ve ayrımcılığa maruz kalırlar. Son olarak, damgalama tamamen farklılığın

tanımlanmasına, klişelerin oluşturulmasına, etiketli kişilerin farklı kategorilere ayrılmasına ve onaylanmama, reddedilme, dışlanma ve ayrımcılığın tam olarak uygulanmasına izin veren sosyal, ekonomik ve politik güce erişime bağlıdır (Link ve Phelan 2001, 367). Bu nedenle, damgalama bileşenlerinin ortaya çıkmasına izin veren; etiketleme, klişeleştirme, bölünme, statü kaybı ve ayrımcılık unsurları birlikte ortaya çıktığında kavramsal bir bakış açısıyla damgalamadan bahsedilebilir.

Damgalanmanın; birey, aile ve toplum üzerindeki etkisini incelemek üzere damgalama türlerine değinmek gereklidir. Bunlar; kamusal damgalama, kendini damgalama, etiketten kaçınma, yapısal damgalama, nezaket damgası, çift damgalama, damgalama gücü ve otomatik damgalama olmak üzere farklı damgalama türleridir. Tablo 1’de damgalama türleri ve tanımlamalarına yer verilmiştir.

Tablo 2: Damgalama Türleri

Damgalama Türü	Tanım
Kamusal damgalama	Azınlık grubuna yönelik önyargı ve ayrımcılığın kamuoyu tarafından onaylanmasıdır.
Kendini damgalama	Azınlık grubundaki kişi, kamusal etiketleri ve önyargıları içselleştirir ve kendi yaşamına uygulamasıdır.
Etiketten kaçınma	Ruhsal hastalığı olan kişi, teşhisini ortaya koyan ve uyumlaştırılmaya yönelik faaliyetlerde bulunmaktan kaçınır.
Yapısal damgalama	Azınlık grubunun fırsatlarını istemeden kısıtlayan kamu ve özel sektör politikalarının uygulanmasıdır.
Nezaket damgası	Damgalanan grupla (ruh sağlığı çalışanları, arkadaşlar, aile) yakın temasta bulunanların damgalanma deneyimidir.
Damgalama gücü	Damgalayıcıların, damgalanmış grubun kontrolü, sömürülmesi ve dışlanması yoluyla sosyal güçlerini sürdürmeleridir.
Otomatik damgalama	Bilinçli bir farkındalık olmadan otomatik olarak ortaya çıkan damgalayıcı düşünceler, duygular ve davranışlardır.
Çoklu damgalama	Birden fazla damgalanmış gruba (LGBTİ+, yoksul, obez, vb.) mensup üyelerin damgalarının birleştirilmesidir.

Kaynak: (Sheehan, Nieweglowski ve Corrigan 2017, 51).

Damgalama ve damgalanma, sadece psikiyatri alanına özgü bir konu değil, her alanda görülebilen sorunları kapsayan bir konudur. Her alanda görülebilir çünkü önyargıların ve ayrımcılığın olduğu her yerde damgalama ve damgalanma da olacaktır. Bu durumda damgalamanın, insanların kültürel veya etnik aidiyetlerine, dini mezheplerine, sahip olduğu özelliklerine göre bulunduğu her yerde yaygın olduğu söylenebilir (Finzen 2017, 40). Böylece özellikle işyerinin damgalama ve damgalanmanın sıkça görüldüğü yerlerden biri olduğunu söylemek mümkündür.

Hiçbir aktivitenin, çalışılan işten daha fazla bir benlik duygusu taşımadığı söylenebilir. Çünkü iş, kişinin nasıl ve nerede yaşadığını etkiler, sosyalleşmeyi teşvik eder, unvan ve sosyal kimlik kazandırır. Özellikle “Ne iş yaparsın?”, herhangi bir yeni sosyal ilişkide sorulan ilk sorulardan biridir. İşsizlik ve/veya azalan kariyer hedefleri; ekonomik zorluklar yaratabilir, fiziksel ve duygusal sağlık, yaşam kalitesi, topluma katılım ve iyileşme açısından dezavantaj oluşturabilir. Böylece iş ortamında damgalanmak yalnızca maddi yoksulluk yaratmaz ayrıca özgüveni aşındırır, sosyal izolasyon, yabancılaşma ve umutsuzluk ile sonuçlanır (Stuart 2004, 102).

1.2. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma, gerçek benlik ile modern örgütsel yaşamın talepleri arasında gerilimin olduğu bir kişisel kimlik krizidir. Kişinin kendisinden, değerlerinden ve sosyal yapıdan uzaklaşması ile yabancılaşma kavramı ortaya çıkar. Aynı zamanda yabancılaşma kavramı; bıkkınlık, itaatsizlik, duygusal ve psikolojik gerileme gibi olgularla da açıklanabilir (Hirschfeld ve Feild 2000, 790).

Kökenleri Hegel, Rousseau, Locke, Smith ve Feuerbach'ın metinlerinde bulunan yabancılaşma kavramı, önemli ölçüde Karl Marx tarafından iş hayatına uyarlanarak geliştirilmiştir. Marx, Hegel'in siyaset felsefesinin kapitalist toplumsal dünya çelişkilerini, devlet ile sivil toplum arasındaki karşıtlıkları çözmeden gerçekleştirdiğine inanmaktaydı. Bu çelişkiler, sivil toplumun bir siyasi alan olmaktan ziyade doğal insanın alanı olduğu yanılsamasından kaynaklanmaktadır (Wendling 2009, 1). Marx'a göre işe yabancılaşma, bireyin kendini ifade etme arzusundan ve işteki davranışlarını kontrol etme gayretinden vazgeçerek ürettiğinden kopması durumudur. Birey, önceden yetenekli olduğu alandan yabancılaşmış bir rol

oynar. Bu durumun kökeni, örgütsel hiyerarşiler, iş uzmanlığı ve resmi otoriteye dayanan iş denetimi ile karakterize edilen ve sanayileşme sürecinden kaynaklanan bireysel nedenler dışındaki değişikliklerdir (K. Marx 2010, 1593-1616). “İşe Yabancılaşma” terimi, Karl Marx'ın kapitalist emek sürecinin işçiler üzerindeki etkilerine ilişkin çalışmasından kaynaklanmaktadır ve uzun yıllara dayanan bir dizi çalışmada tanımlanmaktadır (Marx ve Engels, 1968; Fox, 1974; Hyman, 1975; Corlett, 1988; Iliffe ve Manthorpe, 2019; Comninel, 2019).

Marx, emek ve sermaye arasındaki etkileşimi tanımlamak için “Emek Süreci Teorisi”ni ortaya atmıştır. Bu teoriye göre işverenler (sermaye), kar elde edilebilmek için verimliliği ve maliyetleri en aza indirmek ve işi organize etmek amacıyla emeğin tüm yönlerini kontrol etme hakkını elde etmektedir. Emek süreci teorisinde, çalışanların emeklerini kontrol etme hakkından vazgeçmelerini gerektiğinden, işe yabancılaşma kapitalist sistemin içkin bir parçası olarak kabul edilmektedir. Marx'a göre, emek süreci, işçilerin en az üç yabancılaşma biçimi yaşamasına neden olur. Çalışanlar; emeklerinin çıktısına, kendisine ve diğerlerine yabancılaşır (O'Donohue ve Nelson 2014, 302-303).

İşe yabancılaşma duygusu kişiden kişiye değişebilir. Bu değişken durumu anlamlandırabilmek üzere Blauner, yabancılaşmanın dört boyutunu ortaya koymuştur. Bunlar (Blauner 1964, 15-34):

- *Güçsüzlük*; kişisel olmayan bir sistemde başkaları tarafından kontrol edilmekten dolayı ortaya çıkan yabancılaşma boyutudur. Çaresi ise özerkliği ve yetkilendirmeyi artırmaktır.
- *Anlamsızlık*; kendi çalışmalarının bütüne nasıl katkıda bulunduğu dair bir duygudan yoksun olmaktan kaynaklanmaktadır. Çare ise çalışana bir amaç kazanmaktır.
- *İzolasyon (soyutlanma)*; aidiyet duygusu yoksunluğunu içeren yabancılaşma boyutudur. Çaresi, örgütle özdeşleşmektir.
- *Kendine yabancılaşma*; uzaklaşma düşüncesi, kimlik duygusunu yitirme ve kişisel tatminsizlik hissi ile kişinin yabancılaştığını nitelemektedir. Çare ise çalışanın kendisinin ifade etmesine izin vermektir.

İşe yabancılaşan bireyler, çalışma ortamında faydasız, mutsuz, huzursuz ve tükenmiş olduklarını, iş yerinin yönetim sürecinde aktif rol almadıklarını düşünmekte ve iş yeri faaliyetlerini kendilerine uzak faaliyetler olarak görmektedirler (Rajaeepour, ve diğerleri 2012, 189-190). İşe yabancılaşmaya iki temel etmenin neden olduğu söylenebilir. Bunlar çevresel ve örgütsel etmenlerdir. Ekonomi, hukuki yapı, sanayileşme ve kentleşme seviyeleri, sosyal ve kültürel düzen, sendikal örgütlenmeler çevresel etmenleri ifade ederken örgütsel etmenler; yönetim biçimi, örgüt büyüklüğü, üretim yapısı, bilgi akışı, tecrübeler, iş bölümü ve çalışma koşulları ile inanç ve tutumlardır (Şimşek, ve diğerleri 2006, 576-577).

2. YÖNTEM

Bu araştırmanın yöntemi taramadır. Tarama modellenmiş araştırmalar var olan durumu betimleyen araştırmalardır (Karasar, 2009). Araştırmaya dahil olacak kişiler tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir (n=52). Araştırmanın uygulaması sırasında kişilere tam bilgilendirilmiş onam formu ile başvurulmuş ve onayı alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, damgalama ölçeği ve işe yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeklerin analizi için İBM SPSS v26 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise Pearson korelasyon analizi, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi ve basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Bağımsız örneklem t testi analizi yapmadan önce bu analiz şeklinin varsayımı olan normal dağılım durumunun test edilmesi gerekmektedir. Yapılacak olan bu analiz sonucunda verilerin parametrik veya nonparametrik analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılması gerektiği saptanacaktır. Normallik dağılımı varsayımı sağlandığında parametrik, sağlanmadığı durumlarda ise nonparametrik analizler kullanılmalıdır (Büyüköztürk, 2004).

Tablo 2. Normallik Dağılımı Analizi Tablosu

Shapiro Wilk	,057
Skewness	,268
Kurtosis	.456

Bu araştırmada yapılan normallik analizleri sonucunda verilerin

normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Tabloda verilen shapiro wilk testi sonucu normallik dağılımını gösterdiği gibi çarpıklık ve basıklık değerleride +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmüştür. Bu değerler arasındaki çarpıklık ve basıklık değerleri normallik varsayımını sağlamaktadır. (Tabachnick ve Fidell, 2013).

2.1. Damgalama Ölçeği

Psikolojik açıdan damgalama eğilimini değerlendirmek maksadıyla hazırlanan bu ölçek, Yaman ve Güngör (2013) tarafından hazırlanmıştır. 22 maddeden oluşan bu ölçek ayrımcılık ve dışlama, etiketleme, psikolojik sağlık ve önyargı olarak adlandırılan dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlanmış madde yoktur. 5'li likert tipte hazırlanan bu ölçekte en az 22, en çok ise 110 puan alınabilir. Damgalama ölçeğinde eşik değer olarak 55 puan belirlenmiştir. Bu puanın altında toplam puana sahip olan kişilere damgalama eğilimi düşük, üstünde bir puana sahip olanlara ise damgalama eğilimi yüksek denilebilir. Ölçekte yükselen puan yüksek damgalama eğilimini, düşen puan düşük damgalama eğilimini göstermektedir (Yaman ve Güngör, 2013).

2.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği

İşe yabancılaşma ölçeği Mottaz (1981) tarafından geliştirilmiş ve Erben (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Daha sonra Sayü (2014) tarafından yeniden düzenlenen bu ölçekte, orijinalinde bulunan 3 alt boyuta sadık kalınmıştır. Ölçek düzenlenmiş hali ile faktör yapısı “Güçsüzleşme (6 madde), Anlamsızlaşma (4 madde) ve Kendine Yabancılaşma (7 madde)” şeklinde hazırlanmış ve 17 ifade kullanılmıştır. Ölçek 6'lı likert tipte hazırlanmış olup 1- “Kesinlikle Katılmıyorum” dan 6- “Tamamen Katılıyorum” şeklinde ifadeler sıralanmıştır. Ölçekten en fazla 102 puan alınabilir iken en az 17 puanda kalınabilir. Ölçekten alınan yüksek puan yüksek işe yabancılaşmayı göstermektedir. Ölçeğin geliştirme uygulaması sonucunda gerçekleştirilen güvenilirlik analiz puanı ($\alpha=,92$) olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada yapılan analizde ise ($\alpha=,81$) şeklindedir.

3. BULGULAR

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Değişkenler Açısından Dağılımları

	Demografik Değişkenler	N	%
Cinsiyet			
	Kadın	21	40,4
	Erkek	31	59,6
Yaş			
	18-28 yaş arası	4	7,7
	29-39 yaş arası	23	44,2
	40 ve 50 yaş arası	21	40,4
	51 ve üstü yaş	4	7,7
Medeni Durum			
	Evli	40	76,9
	Bekar	12	23,1
Eğitim Düzeyi			
	Lise ve altı	12	23,1
	Ön lisans	11	21,2
	Lisans	24	46,2
	Yüksek Lisans ve üstü	5	9,6
Unvan			
	Büro Personeli	43	82,7
	Şef veya Müdür	9	17,3
Hane Aylık Gelir			
	Asgari ve 5000 TL arası	19	36,5
	5000 TL ve üstü	33	63,5

Tablo 3'te araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine yer verilmiştir. Kişisel bilgi formu aracılığıyla toplanan bu veriler, istatistiksel analizlerde kullanılacaktır. Araştırmaya dahil olan katılımcıların 21'i (%40,4) kadın, 31'i (59,6) erkektir. Katılımcıların yaş grupları açısından dağılımları ise 18 ile 28 yaş arasında olanlar 4 (%7,7), 29 ile 39 yaş arasında olanlar 23 (%44,2) 40 ile 50 yaş arasında olanlar 21 (%40,4) ve son olarak 51 ve 61 yaş arasındakiler ise 4(%7,7) kişiden oluşmaktadır. Katılımcılar medeni durumları açısından ele alındığında 40 (%76,9) evli, 12 (%23,1) bekar. Araştırmaya katılan kişilerin eğitim düzeyleri, lise ve altı 12 (%23,1), önlisans 11 (%21,2), lisans 24 (%46,2) ve yüksek lisans ve üstü düzeyde eğitim almış kişi sayısı 5 (9,6) dir. Araştırmaya katılan kişilerin çalışma unvanları açısından incelendiğinde 43 (%82,7) kişinin büro

personeli ve 9 (%17,3) kişinin ise şef veya müdür gibi yönetici pozisyonuna sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların gelirleri ele alındığında asgari ücret ve 4999 TL aylık gelire sahip olanlar 19 (36,5) kişi olduğu, Aylık 5000 TL ve üstü gelire sahip olan kişilerin 33 (%63,5) kişi oldukları saptanmıştır.

Tablo 4. Cinsiyet Gruplarının Ayrımcılık, Etiketleme, Psikolojik Sağlık, Önyargı, Damgalama ve İşe Yabancılaşma Değişkenleri Açısından Bağımsız Örneklem T Testi Analizi

Bağımlı Değişken	Cinsiyet Grupları	n	\bar{x}	ss	t	p
Ayrımcılık	Kadın	21	8,00	1,89	1,940	,170
	Erkek	31	9,41	4,39		
Etiketleme	Kadın	21	12,47	4,62	,397	,532
	Erkek	31	14,12	5,50		
Psikolojik Sağlık	Kadın	21	11,00	3,64	2,192	,145
	Erkek	31	13,06	5,29		
Önyargı	Kadın	21	12,19	3,02	,597	,443
	Erkek	31	11,64	3,61		
Damgalama	Kadın	21	47,28	9,14	1,714	,197
	Erkek	31	51,93	15,17		
İşe Yabancılaşma	Kadın	21	40,42	9,30	1,907	,173
	Erkek	31	40,83	13,09		

Tablo 4'e göre cinsiyet grupları arasında ayrımcılık ($p= ,170$), etiketleme ($p= ,532$), psikolojik sağlık ($p=,145$), önyargı ($p=,443$), damgalama ($p=,197$) ve işe yabancılaşma ($p= ,173$) puanları açısından $p>.05$ düzeyinde istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 5. Unvan Gruplarının Ayrımcılık, Etiketleme, Psikolojik Sağlık, Önyargı, Damgalama ve İşe Yabancılaşma Değişkenleri Açısından Bağımsız Örneklem T Testi Analizi

Bağımlı Değişken	Unvan Grupları	n	\bar{x}	ss	t	p
Ayrımcılık	Büro Personeli	43	8,88	3,86	,013	,910
	Şef veya Müdür	9	8,66	2,50		
Etiketleme	Büro Personeli	43	13,60	5,33	,361	,550
	Şef veya Müdür	9	12,77	4,63		
Psikolojik Sağlık	Büro Personeli	43	12,16	5,09	1,273	,265

	Şef veya Müdür	9	12,55	2,96		
Önyargı	Büro Personeli	43	11,76	3,22	1,095	,300
	Şef veya Müdür	9	12,33	4,18		
Damgalama	Büro Personeli	43	50,02	13,87	,189	,665
	Şef veya Müdür	9	50,22	9,75		
İşe Yabancılaşma	Büro Personeli	43	41,65	12,04	,723	,399
	Şef veya Müdür	9	36,00	8,29		

Tablo 5'e göre unvan grupları arasında ayrımcılık ($p=,910$), etiketleme ($p=,550$), psikolojik sağlık ($p=,265$), önyargı ($p=,300$), damgalama ($p=,665$) ve işe yabancılaşma ($p=,399$) puanları açısından $p>.05$ düzeyinde istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 6. Medeni Durum Gruplarının Ayrımcılık, Etiketleme, Psikolojik Sağlık, Önyargı, Damgalama ve İşe Yabancılaşma Değişkenleri Açısından Bağımsız Örneklem T Testi Analizi

Bağımlı Değişken	Medeni Durum	<i>n</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Ayrımcılık	Evli	40	8,70	4,02	,440	,510
	Bekar	12	9,33	1,96		
Etiketleme	Evli	40	13,27	5,66	2,702	,106
	Bekar	12	14,08	3,20		
Psikolojik Sağlık	Evli	40	11,85	4,78	,100	,754
	Bekar	12	13,50	4,71		
Önyargı	Evli	40	11,97	3,24	,304	,584
	Bekar	12	11,50	3,89		
Damgalama	Evli	40	49,47	13,78	,100	,753
	Bekar	12	52,00	11,19		
İşe Yabancılaşma	Evli	40	41,95	12,11	,634	,430
	Bekar	12	36,41	8,93		

Tablo 6'ya göre medeni durum grupları arasında ayrımcılık ($p=,510$), etiketleme ($p=,106$), psikolojik sağlık ($p=,754$), önyargı ($p=,584$), damgalama ($p=,753$) ve işe yabancılaşma ($p=,430$) puanları açısından $p>.05$ düzeyinde istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 7. Gelir Düzeyi Gruplarının Ayrımcılık, Etiketleme, Psikolojik Sağlık, Önyargı, Damgalama ve İşe Yabancılaşma Değişkenleri Açısından Bağımsız Örneklem T Testi Analizi

Bağımlı Değişken	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	t	p
Ayrımcılık	Evli	19	8,21	1,98	1,005	,321
	Bekar	33	9,21	4,30		
Etiketleme	Evli	19	14,78	5,33	,279	,600
	Bekar	33	12,69	5,01		
Psikolojik Sağlık	Evli	19	13,05	4,84	,059	,809
	Bekar	33	11,75	4,73		
Önyargı	Evli	19	12,68	3,26	,001	,973
	Bekar	33	11,39	3,39		
Damgalama	Evli	19	52,89	10,02	,572	,453
	Bekar	33	48,42	14,57		
İşe Yabancılaşma	Evli	19	39,78	11,38	,025	,875
	Bekar	33	41,18	11,89		

Tablo 7'ye bakıldığında gelir düzeyi grupları arasında ayrımcılık ($p=,321$), etiketleme ($p=,600$), psikolojik sağlık ($p=,809$), önyargı ($p=,973$), damgalama ($p=,453$) ve işe yabancılaşma ($p=,875$) puanları açısından $p>.05$ düzeyinde istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 8. Yaş Gruplarının Ayrımcılık, Etiketleme, Psikolojik Sağlık, Önyargı, Damgalama ve İşe Yabancılaşma Değişkenleri Açısından F (Varyans) Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Gruplar	n	\bar{x}	ss.	f	p
Ayrımcılık	18-28 Yaş (a)	4	7,25	0,5	0,361	0,782
	29-39 Yaş (b)	23	9,26	4,94		
	40-50 Yaş (c)	21	8,66	2,19		
	51-61 Yaş (d)	4	9	2,94		
Etiketleme	18-28 Yaş (a)	4	8,84	3,64	0,655	0,584
	29-39 Yaş (b)	23	13	6,68		
	40-50 Yaş (c)	21	14,17	5,86		
	51-61 Yaş (d)	4	13,38	4,43		
Psikolojik Sağlık	18-28 Yaş (a)	4	10,25	3,3	1,369	0,263
	29-39 Yaş (b)	23	13,46	5,18		

	40-50 Yaş (c)	21	8,75	2,21		
	51-61 Yaş (d)	4	11,95	4,81		
Önyargı	18-28 Yaş (a)	4	13,47	4,95	0,843	0,477
	29-39 Yaş (b)	23	10,75	4,19		
	40-50 Yaş (c)	21	12,23	4,77		
	51-61 Yaş (d)	4	13,75	2,5		
Damgalama	18-28 Yaş (a)	4	12	3,04	0,601	0,618
	29-39 Yaş (b)	23	11,71	3,73		
	40-50 Yaş (c)	21	10	4,08		
	51-61 Yaş (d)	4	11,86	3,37		
İşe Yabancılaşma	18-28 Yaş (a)	4	46,25	6,34	1,826	0,155
	29-39 Yaş (b)	23	51,34	15,86		
	40-50 Yaş (c)	21	50,76	10,76		
	51-61 Yaş (d)	4	42,75	13,59		

Tablo 8'e göre yaş grupları arasında ayrımcılık ($p=.782$), etiketleme ($p=.584$), psikolojik sağlık ($p=.263$), önyargı ($p=.477$), damgalama ($p=.618$) ve işe yabancılaşma ($p=.155$) değişkenleri açısından $P>.05$ düzeyinde istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 9. Eğitim Düzeyi Gruplarının Ayrımcılık, Etiketleme, Psikolojik Sağlık, Önyargı, Damgalama ve İşe Yabancılaşma Değişkenleri Açısından F (Varyans) Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Gruplar	<i>n</i>	\bar{x}	<i>ss.</i>	<i>f</i>	<i>p</i>
Ayrımcılık	Lise ve altı (a)	12	9,41	1,44	0,544	0,654
	Önlisans (b)	11	7,81	2,04		
	Lisans (c)	24	8,79	4,93		
	Yüksek Lisans ve üstü (d)	5	10	2,73		
Etiketleme	Lise ve altı (a)	52	8,84	3,64	0,526	0,667
	Önlisans (b)	12	14	5,37		
	Lisans (c)	11	14,36	4,34		

	Yüksek Lisans ve üstü (d)	24	12,5	5,72		
Psikolojik Sağlık	Lise ve altı (a)	5	14,8	4,08	0,593	0,622
	Önlisans (b)	52	13,46	5,18		
	Lisans (c)	12	13,66	5,71		
	Yüksek Lisans ve üstü (d)	11	11,36	1,8		
Önyargı	Lise ve altı (a)	24	11,75	5,35	0,397	0,755
	Önlisans (b)	5	13	4,18		
	Lisans (c)	52	12,23	4,77		
	Yüksek Lisans ve üstü (d)	12	12,66	4,39		
Damgalama	Lise ve altı (a)	11	11,9	2,62	0,55	0,65
	Önlisans (b)	24	11,37	3,42		
	Lisans (c)	5	12,2	1,92		
	Yüksek Lisans ve üstü (d)	52	11,86	3,37		
İşe Yabancılaşma	Lise ve altı (a)	12	53,25	14,9	0,559	0,645
	Önlisans (b)	11	49,18	5,15		
	Lisans (c)	24	48,08	15,53		
	Yüksek Lisans ve üstü (d)	5	53,8	8,64		

Tablo 9'a göre eğitim düzeyi grupları arasında ayrımcılık (p=.654), etiketleme (p=.667), psikolojik sağlık (p=.622), önyargı (p=.755), damgalama (p=.650) ve işe yabancılaşma (p=.645) değişkenleri açısından $P>.05$ düzeyinde istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 10. Araştırmanın Değişkenlerine Ait Korelasyon Tablosu

	1	2	3	4	5	6
Ayrımcılık	1					
Etiketleme	,500**	1				

Psikolojik Sağlık	,436**	,317*	1			
Önyargı	0,19	,382**	,470**	1		
Damgalama	,679**	,781**	,768**	,682**	1	
İşe Yabancılaşma	,370**	,415**	,340*	0,187	,457**	1

Tablo 10'a bakıldığında araştırmada kullanan değişkenler ile yapılan korelasyon analizlerinin sonuçları görülmektedir. Araştırmanın bu uygulamasında alt ölçeklerde analize dahil edilmiştir. Yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları göstermektedir ki damgalama ölçeği ayrımcılık alt boyutu ile etiketleme alt boyutu arasında ($r=,500$, $p<,01$), Ayrımcılık alt boyutu ile psikolojik sağlık alt boyutu arasında ($r=,436$, $p<,01$) ve ayrımcılık alt boyutu ile işe yabancılaşma puanları ile arasında ($r=,679$, $p<,01$) istatistiksel anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır. Sadece ayrımcılık alt boyutu ile önyargı alt boyutları arasında ($r=,190$) $p>,05$ istatistiksel anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Damgalama ölçeği alt boyutu etiketleme ile psikolojik sağlık alt boyutu arasında ($r=,317$, $p<,05$), etiketleme alt boyutu ile damgalama ölçeği puanları arasında ($r=,382$, $p<,01$) ve etiketleme alt boyutu ile işe yabancılaşma ölçeği puanları arasında ($r=,781$, $p<,01$) ve son olarak etiketleme alt boyutu ile önyargı alt boyutu arasında ($r=,415$, $p<,01$) istatistiksel anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır.

Damgalama ölçeğinin bir diğer alt boyutu olan psikolojik sağlık ile önyargı alt boyutu arasında ($r=,470$, $p<,01$), psikolojik sağlık alt boyutu ile damgalama ölçeği puanları arasında ($r=,768$, $p<,01$), psikolojik sağlık alt boyutu ve işe yabancılaşma ölçeği puanları arasında ($r=,340$, $p<,05$) istatistiksel anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır.

Damgalama ölçeği alt boyutu olan önyargı ile damgalama ölçeği puanları arasında ($r=,682$, $p<,01$) istatistiksel anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır. Önyargı alt boyutu ve işe yabancılaşma ölçeği puanları arasında ($r=,340$, $p>,05$) istatistiksel anlamlı pozitif ilişki bulunmamaktadır.

Son olarak, damgalama ölçeği ile işe yabancılaşma ölçeği arasında ($r=,457$, $p<,01$) istatistiksel anlamlı pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11. İşe yabancılaşma ile Damgalama Puanlarının Basit Regresyon Analizi Tablosu

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Bağımsız Değişken</i>	β	t	R^2	F
İşe Yabancılaşma	Damgalama	,403	3,576	,20	13,166**

(**= $p<,01$)

Tablo 11’de gösterildiği gibi işe yabancılaşma bağımlı değişken, damgalama ise bağımsız değişken şeklinde basit regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz göstermektedir ki Damgalama puanları, işe yabancılaşma puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. ($p<,01$) Bir başka deyişle, damgalama puanlarındaki artış pozitif ve istatistiksel anlamlı düzeyde işe yabancılaşmayı yordamaktadır. Değişkenlerin hepsinin aynı anda analize sokulduğu bu yöntemin uygulama sonuçlarına göre damgalama puanları, işe yabancılaşma puanlarının %20’sini ($R^2=,208$, $p<,01$) açıklamaktadır. Damgalama durumundaki bir birimlik artış ise $\beta=0,403$ değerinde işe yabancılaşmaya katkı sağlamaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

İşyeriyle ve meslekleriyle güçlü bir özdeşim bağı kuran çalışanlar için damgalanma deneyimi beklenenden zor olabilir. Çünkü damgalanan çalışanın işe yabancılaşması kendini tanımladığı çalışma niteliklerinden ötürü daha psikopatolojik bir eğilime neden olabilir (Seçer 2005). Bu durum işyeri verimliliğinin düşmesini tetikleyen bir unsur olarak kabul edilebilir. Özellikle kâr amacı taşımayan kamu sektörü çalışanları, işlerini tam bir hassasiyet göstererek yapmak zorunda değildir. Özel sektör çalışanları ise işyeri eylemlerinde tam bir hassasiyet göstermeli, görünür olmalı ve hesap verebilmelidir. Çünkü kâr maksimizasyonu hedefine göre hareket etmeleri istenmektedir. Bu durumda damgalanma yoluyla işe yabancılaşmış özel sektör çalışanlarının işyeri performansını düşürmemeleri için daha hızlı tedbirler alınacağı muhtemeldir. Ancak kamu sektöründe, kar maksimizasyonu ve rekabet gibi hedefler ön planda olmadığı için çalışanlar arasında meydana gelen damgalama ve işe yabancılaşma tutum ve davranışlarına karşı tedbir almak, özel sektördeki kadar hızlı olmayacaktır.

Bu durumda kamu kurumu çalışanlarının damgalama tutum ve davranışı ile işe yabancılaşma eğilimlerinin sonuçları işyeri verimliliği ve etkinliği açısından daha yıkıcı olabilir. Bu araştırmanın önemi ise tam olarak bu yıkıcılığın verebileceği veya verdiği zararlardan ileri gelmektedir.

Güloğlu (2014) tarafından beyaz yakalı çalışanların örneklem olarak seçildiği araştırmanın sonucunda “*Çalışmaya katılan çalışanların psikolojik yıldırmaya maruz kalmaları ile verimlilikleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde tüm psikolojik yıldırma davranışları boyutlarının verimlilik ile anlamlı düzeyde negatif ilişkili olduğu*” saptanmıştır. Bir psikolojik yıldırma stratejisi olarak damgalamanın sonuçları da bu araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir. Ayrıca Boz (2009) tarafından gerçekleştirilen “*İşletmelerde mobbing (psikolojik şiddet) faktörünün verimlilik üzerine etkileri ve basın işletmeleri üzerine bir uygulama*” isimli araştırmanın sonuçlarına göre çalışma ortamında deneyimlenen negatif psikolojik durumların, iş gören verimliliğini istatistiksel anlamlı şekilde düşürmektedir (Boz 2009).

Bir kamu kurumu çalışanlarının damgalama ve işe yabancılaşma tutumlarının değerlendirildiği bu araştırma kapsamında gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına göre damgalama ve önyargı hariç bütün alt boyutlarında işe yabancılaşma ile ilgili pozitif anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen basit regresyon analizi ise damgalamanın, işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve damgalamanın işe yabancılaşma durumu için belirleyici bir role sahip olduğu saptanmıştır. Araştırmada gerçekleştirilen parametrik farklılık analizlerinin tamamı bağımsız değişken gruplar arasında istatistiksel anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu değerler ışığında analiz sonucunu derinleştirecek ikincil analizlere gidilememiştir. Ancak yapılan analizlerde elde edilen ortalama puanlar göstermektedir ki damgalama için kabul edilen 55 eşik değerinin üstünde hiçbir bağımsız değişken grubu yoktur (Yaman ve Güngör, 2013). Farklılık testleri iki değişken arasındaki durumu birbirleri açısından farkları yönü ile incelemektedir. Bu durum genelleyici bir niteliğe sahip değildir. Farklılık testleri sonucu referans değerinin etki alanında bir değerlendirme imkânı sunmaktadır. Bu veya benzer değişkenler ile yapılacak olan gelecekteki araştırmalara öneri olarak, farklılık testlerinin kullanılması durumunda katılımcı kişi sayısının oldukça fazla olması için çaba göstermeleri tavsiye

edilmektedir. Ayrıca bu değişkenler ile ilgili yapılması planlanan araştırmaların daha geniş psikopatolojik tanılamasına sahip klinik bir ölçek kullanması ruh sağlığı açısından bir analize de imkan sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

BLAUNER, R., “Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry”, University of Chicago Press, Chicago, 1964.

BOZ, Salih Erkut, “İşletmelerde Mobbing (Psikolojik Şiddet) Faktörünün Verimlilik Üzerine Etkileri Ve Basın İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, 2009.

BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., “Veri Analizi El Kitabı”, Pegem, Ankara, 2004.

COMNİNEL, G. C., “Alienation and Emancipation in the Work of Karl Marx”. Palgrave Macmillan, 2019.

CORLETT, J., “Alienation İn Capitalist Society”, Journal of Business Ethic, C.7, Sa. 9, 1988, s. 699- 702.

ERBEN, G. S., “Effects of Perceived Employment Opportunities, Peer Support, Exhaustion and Work Alienation on the Relationship Between Perceived Job Characteristics and Work Attitudes: A Comparative Study Between Lean and Traditional Production Contexts”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2008.

FİNZEN, A., “Stigma and Stigmatization Within and Beyond Psychiatry”. Edt. W. Gaebel, W. Rössler, ve N. Sartorius, The Stigma of Mental Illness - End of the Story?, Springer International Publishing, Switzerland, 2017, s. 29-42.

FOX, A., “Beyond Contract”, Faber and Faber, London, 1974.

GOFFMAN, E., “Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity”, Simon & Schuster, New York, 1963.

GÜLOĞLU, F C., “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Olgusunun Verimlilik Üzerine Etkisi”, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014.

HEREK, G. M., (2009). “Sexual Prejudice”. Edt. T. Nelson, Handbook of Prejudice Stereotyping, and Discrimination, Psychology Press, New York, 2009, s. 441-467.

HİRSCHFELD, R., FEİLD, H., “Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of A General Commitment to Work”, Journal of Organizational Behavior, 2000, s. 789-800.

HYMAN, R., “Industrial Relations: A Marxist Introduction”. Macmillan, London, 1975.

İLİFFE, S., MANTHORPE, J., “Job Dissatisfaction ‘burnout’ and Alienation of Labour: Undercurrents in England’s NHS”, Journal of the Royal Society of Medicine, C. 112, Sa. 9, 2019, s. 370- 377.

KARASAR, N., “Bilimsel Araştırma Teknikleri”. Nobel Yayınları, Ankara 2009.

KRUPCHANKA, D., THORNİCROFT, G., “Discrimination and Stigma”, Edt. E. W. Gaebel, W. Rössler, N. Sartorius, The Stigma of Mental Illness - End of the Story?, Springer International Publishing, Switzerland, 2017, s. 123-140.

LİNK, B. G., PHELAN, J. C., “Conceptualizing Stigma”, Annual Review of Sociology, 2001, s. 363–385.

MARX, K., “Kapital: Ekonomi Politğin Eleştirisi (Cilt I)”, Çevirmen M. Satlıgan, Yordam Kitap, İstanbul, 2010.

MARX, K., ENGELS, F., “Karl Marx and Frederick Engels: Selected Works”, Lawrence and Wishart, London, 1968.

MOTTAZ, C. J., “Some Determinants Of Work Alienation. Sociological Quarterly”, C. 22, Sa.4, 1981, s. 515-529.

O’DONOHUE, W., NELSON, L., “Alienation and Managing Human Resources”, International Journal of Organisational Analysis, C. 22, Sa. 3, 2014, s. 301-316.

RAJAEPOUR, S., ARBABİSARJOU, A., ZİVARİRAHMAN, M., SHOKOUHİ, S., “Relationship between Organizational Structure and Organizational Alienation”, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, C.3, Sa.12, 2012, s. 188-196.

SAYÜ, P., “The Relationship Between Organizational Justice And Work Alienation”,Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014.

SEÇER, H Ş., “Çalışma Yaşamında Duygular Ve Duygusal Emek: Sosyoloji, Psikoloji Ve Örgüt Teorisi Açısından Bir Değerlendirmesi”, Journal of Social Policy Conferences, 2005, s. 813-834.

SHEEHAN, L., NIEWEGLOWSKI, K., CORRIGAN, P. W. (2017). “Structures and Types of Stigma”, Edt. E. W. Gaebel, W. Rössler, N. Sartorius, The Stigma of Mental Illness - End of the Story?, Springer International Publishing, Switzerland, 2017, s. 43-66.

STUART, H., “Stigma and Work”. HealthcarePapers, C.5, Sa.2, 2004, s. 100-111.

ŞİMŞEK, M., ÇELİK, A., AKGEMCİ, T., FETTAHLIOĞLU, T., “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2006, s. 569-585.

TABACHNICK, B. G., FIDELL, L. S., “Using Multivariate Statistics”, 6. Basım, Allyn and Bacon, Boston, 2013.

YAMAN, E., GÜNGÖR H., “Damgalama (Stigma) Ölçeği'nin Geliştirilmesi, Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması”, Değerler Eğitimi Dergisi, C. 11 Sa. 25, 2013, s. 251-27.

WENDLING, A. E., “Karl Marx on Technology and Alienation”, Palgrave Macmillan, 2009.

