



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

İbrahim YALÇIN¹

Seçkin Can KOYUNCU²

¹Niğde Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Bölümü,

²Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Özet

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 olgusunun iş tatmini üzerinde ne derece etkili olduğunu ortaya koymaktır. Çalışmada öncelikle yabancılaşma ve iş tatmini kavramları açıklanmış daha sonra ise 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.

Key Words: Alienation, Organizational Alienation, Job Satisfaction,

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

Abstract

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 study first the terms of job satisfaction and alienation were defined and explained and then 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 Niğde and which is based on a questionnaire was included.

Key Words: Alienation, Organizational Alienation, Job Satisfaction,

Giriş

Yaşamakta olduğumuz dünyanın sürekli değişim halindeki düzeni içerisinde insanoğlu başordedir. 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.

İş tatmini hem çalışanlar hem de örgüt açısından önem taşımaktadır. 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 değerlendirmedeğini 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. Bunun yanında, çalışanın iş tatminini artıran asıl faktörler olarak, işin niteliğini, sorumluluk ve ilerleme imkânları, statü elde etme, başarıma, tanınma gibi faktörleri kabul etmiştir (Öztürk ve Özdemir, 2003: 191).

Rekabet ortamında işletmelerin uzun süreli başarısı ve güçlenmesi, başarıya ulaşma arzusu ile birlikte motive olmuş çalışanlarla sağlanabilir. Sahip olduğu nitelik ve yeteneklerinin farkında, ne istediğinin bilincinde

* Bu makale Yrd.Doç.Dr. İbrahim YALÇIN danışmanlığında Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen “Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma” başlıklı Yüksek Lisans tezinin özetidir.

olan, başka bir deyişle kendine yabancı olmayan çalışanların başarıya ulaşma arzularının da daha yüksek olması beklenir. Bireysel ve kurumsal başarı hedefleri arasındaki uyumun sağlanması ve çalışanların desteklenmesi ile istikrarlı ve yükselen bir başarı grafiği elde edilebilir. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle yabancılaşma ve iş tatmini kavramları üzerinde durulacak, ardından ise Niğde ilinde otomotiv, maden ve tekstil sektörlerinde faaliyet gösteren üç özel şirket personellerini kapsayan bir anket çalışmasına dayalı olarak gerçekleştirilen ve örgütsel yabancılaşmanın iş tatminine etkisinin araştırıldığı bir uygulamaya yer verilecektir.

1. Kavramsal Çerçeve

Bu başlık altında, yabancılaşma, örgütsel yabancılaşma ve iş tatmini kavramları üzerinde durulmaktadır.

1.1. Yabancılaşma

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(Kiraz, 2011: 148).

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 inisiyatifini kendisi dışında olan başka bir olguya bırakır(Uysaler, 2010: 28).

Yabancılaşma, birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. 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(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).Frommisyabancılaşmayı, bir hastalık olarak tanımlar ve insanın doğadan ve birbirinden kopmuş olmasının, kendisini yalnız, soyutlanmış ve yabancı hissetmesine neden olduğunu ileri sürer(Fettahlıoğlu, 2006: 35).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).

1.1.1. Yabancılaşmanın Alt Boyutları

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:

Güçsüzlük: Bireyin, kendi davranışının istediği sonuçları elde etmesini sağlayamayacağına ya da aradığı desteği bulamayacağına ilişkin olumsuz algılamalarından, beklentisinden kaynaklanan duyudur(Yeniçeri, 2009: 142).Güçsüzlük, bireyin kendi yaşamı ile ilgili kontrolün yitliğini 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).

Anlamsızlık: Bireyin kendi davranışlarını, önceden tahmin etmede kolaylık sağlayacak olan şekilleri, formları ve işaretleri çözme becerisinde olamadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda birey neye inanacağına karar veremez(Yeniçeri, 2009: 142).

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

Yalıtılmışlık: 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

bulduğu psikolojik durumdan ya da çevresinden kaynaklanabilir(Elma, 2003: 35).

Kendinden Yabancılaşma: 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).

1.2. 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).

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 doyumсуuzluklar, şikâyetlerin giderilememesi, keyfi ve özel davranışlar ve bunlara bağlı olarak gelişen düşmanlık duyguları, bir bakıma işyeri disiplinsizliği, çalışma huzursuzluğu olarak nitelendirilebilir(Fettahlıoğlu, 2006: 45).

1.3. İş Tatmini

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 işini veya tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan zevkli veya olumlu duyguları şeklinde tanımlamıştır. Davis (1982), iş tatminin işin özellikleri ile çalışanın isteklerinin birbirine uyduğu zaman gerçekleştiğini belirtmektedir. İşe karşı duyulan hoşnutluk iş tatminini, işe karşı duyulan hoşnutsuzluk da iş tatminsizliğini gösterir(Dinler, 2010: 11).

1.3.1. İş Tatmini Alt Boyutları

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).

İçsel İş Tatmini: İşin 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 İş Tatmini: İşle 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).

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

2.1. Araştırmanın Yöntem

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.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada, Niğde ilinde faaliyet gösteren Otomotiv, Tekstil ve maden sektörlerinde görev yapan çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin iş tatminlerine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç 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.

Literatürde iş tatminin 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.

Araştırma konusunu oluşturan yabancılaşma olgusunun, çalışanların iş tatminine etkisi hakkında elde edilecek yeni bilgi ve bulguların, insan kaynakları yönetimi açısından işletmelere faydalı olacağı düşünülmektedir.

2.3. Araştırmanın Modeli

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

2.4. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Niğde’de tekstil, otomotiv ve madencilik üzere üç sektörde çalışan toplam 650 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme için, evren içinden seçkisiz örnekleme yöntemiyle 250 çalışan seçilmiş ve çalışmada kullanılan ölçekler bu çalışanlara ulaştırılmıştır. Ölçeklerden 236 tanesi geri dönmüştür. Çalışanlardan 4’ü ölçeklerin bazı maddelerini boş bıraktıkları için çalışmaya dâhil edilmemiştir ve araştırma 232 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların %81’i erkek, %19’u kadın, %69’unun evli, %31’i bekâr, %56’sının 25-35 yaş aralığında, %31,9’unun 36-45 yaş aralığında bulunduğu, %12,1’inin ise 46 yaş ve üzerindedir. 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.

2.5. Veri Toplama Araçları

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 çalışmasında yapılan güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa değeri 0.78 olarak bulunmuştur(Uysaler, 2010: 74).

Bu çalışma kapsamında yapılan faktör analizinde 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 yaptığımla 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 yitliğini hissetmesidir. Güçsüz birey, kendi davranışlarını ortaya koymak yerine olaylara tepki vermekle yetinir, kendini yönlendiremez, başkaları tarafından yönlendirilir” şeklinde tanımlanmaktadır(Fettahlioğlu, 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 çalışma 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.

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.

Bu çalışma kapsamında yapılan faktör analizinde ölçek maddelerinin özdeğeri 1’den büyük olan iki faktörde

toplandığı görülmektedir. Bu iki faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans %54.147'dir.

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.

2.6. VERİ ANALİZ YÖNTEMİ

Bu çalışmada tekstil, otomotiv ve maden sektöründe çalışanlarda örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini üzerinde etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma verileri Parametrik testlerin temel varsayımlarından verilerin normal dağılıp dağılmadığı ve grup varyanslarının eşit olup olmadığı açısından incelenmiştir. İş Tatmini ve Örgütsel Yabancılaşma ölçeklerinden elde edilen puanların dağılımı aritmetik ortalama, ortanca, çarpıklık ve basıklık değerleri ve Kolmogorov-Smirnov testi açısından incelenmiştir. 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. Varyansların homojenliği de "Leven's Test of Equality" ile araştırılmış ve varyanslarının eşit olduğu görülmüştür. Gerekli varsayımların karşılandığı belirlendikten sonra, örgütsel yabancılaşma ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson Momentler Çarpımı korelasyonu ve Regresyon Analizi kullanılmıştır. Araştırma verileri regresyon analizinin temel varsayımlarından otokorelasyon ve çoklu bağlantı olup olmadığı açısından da incelenmiştir. Otokorelasyonu test etmede Durbin-Watson katsayısı kullanılır ve 1.5-2.5 civarında olan değerler otokorelasyon olmadığını gösterir (Öztürk, 2006: 264). Bu çalışmada Durbin-Watson değerleri 1.563 ile 2.102 arasında değişmektedir. Bağımsız değişkenler arasında 0.80 ve üzerinde korelasyonlar varsa çoklu bağlantı probleminin bir göstergesidir (Öztürk, 2006: 264). Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları -0.119 ile -0.542 arasında değişmektedir. 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.

2.7. Veri Analizi ve Elde Edilen Bulgular

Örgütsel yabancılaşma ile iş tatmini arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: 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 1’de 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 1 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 2’de verilmiştir.

Tablo 2: 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 2 incelendiğinde, örgütsel yabancılaşmanın modele anlamlı katkısının olduğu görülmektedir (R² = 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 3’te verilmiştir.

Tablo 3: 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, R ² =0.303, F ₍₃₋₂₂₈₎ =32.991, p<0.001					

*p<0.001

Tablo 3 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 ($\beta = -0.505$, p < 0.001) özgün katkısının olduğu, güçsüzleşme ($\beta = -0.038$, p > 0.05) ve anlamsızlaşmanın ($\beta = -0.083$, 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’te verilmiştir.

Tablo4: Çalışanların Dışsal İş Tatmini Puanlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
----------	---	---------------	---------	---	---

Güçsüzleşme	-0.234	0.158	-0.091	-1484	0.139
Anlamsızlaşma	-0.131	0.104	-0.077	-1267	0.206
Kendine Yabancılaşma	-1224	0.153	-0.478	-7985	0.000*
R=0.545, R ² =0.297, F ₍₃₋₂₂₈₎ =32.086, p<0.001					

*p<.001

Tablo 4'te, 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 5'te verilmiştir.

Tablo 5: 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, R ² =0.257, F ₍₃₋₂₂₈₎ =26.281, p<0.001					

*p<.001

Tablo 5 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, **Sonuç ve Öneriler**

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

Birinci hipotez "Örgütsel yabancılaşma iş tatminini etkilemektedir" şeklinde ifade edilmiştir. 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 direkt olumsuz etkisi olduğunu tespit etmiştir (Uysaler, 2010: 61). Parsak (2010), yapmış olduğu çalışmada iş tatmini ve örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki

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 puanlarını, dışsal iş tatmini ve içsel iş tatminini negatif etkilediği bulunmuştur.

bulduğu, iş tatmini arttıkça örgütsel yabancılaşmanın azaldığı sonucunu elde etmiştir. Uysaler (2010), yapmış olduğu çalışmada 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 bu konuda 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 konuyla ilgili eğitimler düzenlenmesi ve yöneticilerin de bu eğitimlere katılması önemlidir. Yetki devrinin ve yönetime katılmanın sağlanmasında yöneticilere büyük görev düşmektedir ve bu konuda demokratik bir lider rolü üstlenmeleri gerekecektir. Şimşek vd. (2006: 575), yönetici katı tutumunun da çalışanlarda yabancılaşmaya sebep olduğunu belirtmektedir. 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 sonuca 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 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 katı yönetici tutumunun önüne geçilerek yöneticilerin demokratik bir tutum benimsemeleri ve iyi çalışma koşullarının sağlanması yabancılaşmanın azaltılmasına önemli katkılar sağlayacaktır. 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.

Kaynakça

- Aiken, Michael Ve Jerald Hage (1966), “*Organizational Alienation: A Comparative Analysis*”, American Sociological Review, C.31(4): 497-507.
- Arısoy, Burcu (2007), “*Örgütsel İletişimin Motivasyon Ve İş Doyumu Üzerine Etkiler*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Babür, Serpil (2009), “*Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Dinler, 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.
- Elma, Cevat (2003), “*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)*”,Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eroglu, Kemal (2004), “*Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Doyumuna Etkisi*”,Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Fettahlıoğlu, Tamara (2006), “*Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme Ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Karaatlı, M. (2006), “*Verilerin Düzenlenmesi Ve Gösterimi*”, Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri,(Ed.: Şeref Kalaycı), İkinci Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

- Kiraz, Sibel (2011), “Yabancılaşmanın Kökeni Üstüne”, *Filsof-Felsefe Ve Sosyal Bilimler Dergisi*, C.12: 147-169.
- Mottaz, Clifford J. (1981), “Some Determinants Of Work Alienation”, *The Sociological Quarterly*, C.22(4): 515-529.
- Öztürk, Azim Ve Fatih Özdemir (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.
- Schein, Edgar H. (1980), *Organizational Pschyology* (Çev. Mustafa Tosun), New Jersey: Prentice Hall.
- Sevimli, Figen Ve Ömer F.İşcan (2005), “Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Tatmini”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C.5(1): 55-64.
- Şengül, Canan M. (2008), “Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Doktora Tezi*, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa
- Şimşek, M. Şerif, Tahir Akgemci Ve Adnan Çelik (2008), *Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, M. Şerif, Tahir Akgemci Ve Tamara Fettahlıoğlu (2006), “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.15: 569-587
- Uysaler, Alper L. (2010), “Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı Ve Yabancılaşma Yönetimi”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Yeniçeri, Özcan (1997), *Yozlaşma Ve Yabancılaşmaya İtirazlar*, Niğde: Tolunay Yayıncılık
- Yeniçeri, Özcan (2009), *Örgütlerde Çatışma Ve Yabancılaşma Yönetimi*, İstanbul: İq Kültür Sanat Yayıncılık.