

Pandemi Sürecinde Çalışanların İşe Yabancılaşmaya İlişkin Algıları*

Employee's Perceptions of Alienation in The Pandemic Process

Nurdan ÖDEMİŞ KELEŞ¹, Necati CEMALOĞLU²

¹Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. nurdankeles77@gmail.com

²Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi. necaticemaloglu@hotmail.com

Makale Türü/Article Types: Araştırma Makalesi/Research Article

Makalenin Geliş Tarihi: 11.08.2021

Yayına Kabul Tarihi: 30.12.2021

ÖZ

Araştırmanın amacı, üniversitelerde görevli akademik ve idari personelin, pandemi sürecinde işe yabancılaşmaya ilişkin algılarını saptamaktır. Araştırmada karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi, bir kamu üniversitesi fakültesinde görev yapmakta olan 116 personeldir. Araştırmanın verileri anket veri toplama tekniği kapsamında toplanmış veriler t testi ve tek yönlü ANOVA istatistiksel teknikleri ile analiz edilirken katılımcıların önerilerine ilişkin veriler, nitel içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçları pandemi sürecinde çalışanların işe yabancılaşma algılarının "az düzeyinde" olduğunu göstermektedir. Çalışanların işe yabancılaşma algıları, cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Katılımcılar, pandemi sürecinde çalışanların işe yabancılaşmalarını önlemek için yönetim tarafından iletişim ve motivasyon artırıcı iş ve iş dışı çevrim içi toplantı ve etkinlikler düzenlenmesini; bireysel düzeyde işten kopmayı önlemek için görev ve sorumlulukları yerine getirmeye devam etmeyi; sistem düzeyinde ise tamamen evden çalışma yerine iş yerinde dönüşümlü ve esnek çalışmaya devam edilmesi ile güvenli şartların oluşturularak yeniden işe dönülmesinin sağlanmasını önermektedir.

Anahtar Sözcükler: Pandemi, İşe yabancılaşma, Çalışan, Eğitim yönetimi.

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the perceptions of academic and administrative staff at universities regarding work alienation during the pandemic process. Mixed research method was used in the research. The sample of the research is 116 personnel working in a public university

* **Alıntılama:** Ödemiş Keleş, N. ve Cemaloğlu, N. (2022). Pandemi sürecinde çalışanların işe yabancılaşmaya ilişkin algıları. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(1), 53-83.

faculty. The data of the research were collected within the scope of the survey data collection technique, while the scale data were analyzed with t-test and one-way ANOVA statistical techniques, the data regarding the suggestions of the participants were analyzed with the content analysis method. The results show that employees' perceptions of work alienation during the pandemic process are at a "low level". Employees' perceptions of work alienation do not differ significantly according to gender, education level and seniority variables. Participants, in order to prevent alienation from work during the pandemic process, organize business and non-business online meetings to increase communication and motivation by the management; continue to perform tasks to avoid discontinuation at the individual level; At the system level, it recommends continuing to work alternately and flexibly in the workplace, instead of working entirely from home, and creating safe conditions for returning to work.

Keywords: Pandemic, Alienation, Employer, Educational administration.

GİRİŞ

Çin'in Vuhan şehrinde 2019 yılı aralık ayında ilk kez görülen ve SARS-Cov-2 adı verilen yeni bir virüs, Dünya Sağlık Örgütü'nün (World Health Organization) Mart 2021 verilerine göre 2 milyon 610 bin 925 kişinin ölümüne neden olmuştur. Ülkemizde ilk vakanın görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından "genel salgın" anlamına gelen "pandemi" (Türk Dil Kurumu [TDK], 2021) ilan edilmiş, dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de sıkı tedbirler alınmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2021). Pandemi sürecindeki kısıtlama ve önlemlerden öncelikle sağlık sektörü çalışanları olmak üzere, eğitim, iş hayatı, ulaşım, sosyal ve kültürel faaliyetler ile ticaret, ekonomi gibi alanlar derinden etkilenmiştir. Kamu kurumları ve özel kurumlarda "evde kal" prensibi çerçevesinde uzaktan çalışmanın başlaması ile bireylerin hayatında daha önce deneyimlenmeyen yeni ve zorlu bir dönem başlamıştır.

22 Mart 2020'de "COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik Tedbirler" konulu 2020/11 sayılı genelge ile kamuda çalışanlar için çalışma saatleri esnek olarak düzenlenerek haftada bir veya birkaç gün işe gelinmesi, kurumdaki işlerin aksamayacak şekilde en asgari düzeyde personelle gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır (Resmî Gazete, 2020). Uzaktan çalışmaya geçilmeye başlanmasıyla birlikte "sabah 8.00-akşam 17.00" mesai kavramı yerine her türlü resmi iş ve işlemin on-line platformlardan ve yazılım sistemlerinden evden çalışan personel tarafından gerçekleştirilmesi sağlanmıştır. 02

Mart 2021’de pandeminin illerdeki seyrine göre uzaktan esnek çalışma durumu, Valiliklerin kararına bırakılarak tekrar normal çalışma düzenine dönmüştür. Süreç boyunca çalışanların fiziki olarak yaşadığı son derece radikal bu değişikliklerin, bireylerin psikolojik durumlarını ve dolayısıyla içinde buldukları örgütsel bağlamı da etkilemiş olduğu söylenebilir. Nitekim pandemi sürecinde örgütsel davranış kapsamına giren ve çalışanların yaşadığı tükenmişlik, psikolojik iyi oluş, stres kaygı, depresyon gibi durumlara yönelik birçok araştırma yapılmış ve öneriler getirilmiştir (Balcı ve Çetin, 2020; Çiçek ve Almalı, 2020; Göksu ve Kumcağız, 2020; Avcı ve Yağcı, 2021; Buyruk Akbaba ve Bulut, 2021). Örgütü anlamının yolu bireyi anlamaktan geçmektedir (Cemaloğlu ve Şahin, 2017) ve bu kavramların örgütün devamı açısından önem taşıdığı göz önüne alınırsa zorlu şartlar getiren pandemi döneminde bu araştırmaların öneminin bir kat daha arttığı söylenebilir.

Alanyazında araştırmacılar tarafından örgütsel bağlılık, örgütsel güven, tükenmişlik, yıldırma, bilgi uçurma, mobbing gibi birçok kavramın ve bu kavramların birbirleriyle ilişkisinin örgüte, çalışanlara etkileri bakımından sıklıkla ele alındığı görülmektedir (Cemaloğlu, 2007; Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Cemaloğlu ve Kılınç, 2012, Daşçı ve Cemaloğlu, 2015; Baloğlu ve Öz, 2021; Çetin, 2021). Örgütsel davranış bağlamında ele alınan bu kavramlar içerisinde dikkat çekici konulardan birinin de işe yabancılaşma olduğu söylenebilir. Örgütlerde yaygın biçimde görülen işe yabancılaşma, bireylerin performanslarını, davranış ve duygularını olumsuz yönde etkilediği için örgütler, yabancılaşmaya karşı bir mücadele içinde olmuş yabancılaşmaya ilişkin değişkenler, nedenler ve sonuçlar araştırılmıştır (Dönmez, 2020). Alanyazında yabancılaşmaya (Seeman, 1959; Feuer, 1962; Banai, Reisel ve Probst, 2004; Nair ve Vohra, 2009; Yılmaz ve Sarpkaya, 2009; Güzel ve Kirazoğlu, 2019; Kopuz ve İşci, 2020; Mizrahi, 2020; Yurdakul ve Öneren, 2020; Çiçek ve Türkmenoğlu, 2020) ve yükseköğretim kurumlarında yaşanan yabancılaşmaya ilişkin (Turhan, 2007; Yıldız ve Alıcı, 2019; İrdem, 2021) araştırmaların olduğu görülmüş, pandemi sürecinde işe yabancılaşmanın ele alındığı araştırmaların ise yok denecek kadar az (Alparslan, Polatçı ve Yastioğlu, 2021) olması dikkati çekmiştir. Pandemi sürecindeki radikal değişikliklerin küreselleşen

dünyanın hızına ayak uydurmaya çalışan bireylerde yarattığı etkilerin, işe yabancılaşma yönünden -aslında tam da ortaya çıkması için uygun şartların olduğu bir dönemde ihmal edildiği düşünülmektedir. Özellikle yabancılaşmanın bir alt boyutu olan sosyal yalıtımın bu dönemde hayatın bir parçası hâline gelmesinin işe yabancılaşmayı tetiklemesi olasıdır. İşe yabancılaşmanın anlaşılabilir olarak önlenmesinin örgütün etkililiği bakımından oldukça önemli olduğu görülmektedir.

Örgütsel Yabancılaşma ve Boyutları

Yabancılaşma kelime anlamı olarak, bir kimsenin veya şeyin başka bir kimseden veya şeyden uzaklaşarak o kimse veya şeye yabancı hâle gelmesine neden olan eylem ya da gelişme olarak tanımlanmaktadır (Cevizci, 1999). Yabancılaşma kavramını ilk olarak ele alan Hegel, kavramı bireyin kendi kendini ortadan kaldırması biçiminde tanımlarken (Akt. Usul ve Atan, 2014), Marx tarafından çalışanlar açısından daha ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Marx'a göre yabancılaşma, çalışanın emek güçlerini sermaye sahiplerine satmak zorunda bırakılması sonucu kendi üretici etkinliğinden koparılması, ürün üzerindeki haklarını kaybetmesidir. Marx, çalışanın emeği ve ortaya çıkardığı ürünü üzerinde hiçbir söz hakkı olmadığı için kendi emek ve ürününe, iş birliğinin yerini alan rekabet ve kayıtsızlık nedeniyle diğer bireylere, ortak yaşama ve yaratıcı niteliklerine yabancılaşması nedeniyle de kendi türüne yabancılaştığını savunmaktadır (Akt. Ollman, 2015). Sosyolojik alanyazında uzun bir geçmişe sahip olan (Nair ve Vohra, 2009) ve örgütsel davranış bağlamında önemli bir kavram olduğu düşünülen yabancılaşma, bireylerin birbirlerinden ya da belirli ortam ve süreçlerden uzaklaşmasını ifade etmektedir (Dönmez, 2020). Örgütsel yabancılaşmada birey, örgüt değerleri, ilişkileri ve kurallarından uzaklaşmış durumdadır. Birey kendini örgüt içinde başkalarınca çizilen bir dünyada yaşıyor gibi hissetmekte, kendi duygularını işine ve iş ilişkilerine yansıtamamaktadır. Böylece kendini sadece örgütün iş süreçlerine katkı sağlayan mekanik bir aygıt gibi gören birey, örgüte ve işe karşı yabancılaşma yaşamaktadır (Şimşek, Çelik ve Akgemici, 2016).

Örgütsel yabancılaşmanın alanyazında farklı ve benzer boyutlarda incelendiği görülmektedir. Feuer (1962) yabancılaşmayı, rekabetçi toplumun yabancılaşması, sınıflı

toplumun yabancılaşması, insan toplumunun yabancılaşması, endüstriyel toplumun yabancılaşması, kuşakların yabancılaşması ve ırkın yabancılaşması biçiminde altı biçimde incelemiştir. Middleton (1963), Seeman'ın ölçeğinden yola çıkarak yabancılaşmayı güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, toplumsal yabancılaşma, işe yabancılaşma ve kültürel yabancılaşma olmak üzere altı boyutta ele almıştır (Seeman, 1959). Yabancılaşmanın boyutlarına en çok katkıyı yapan Seeman (1975) bu boyutları şu şekilde açıklamıştır: (1) Güçsüzlük, olaylar üzerinde düşük kontrol duygusu; (2) Anlamsızlık, kişisel ve sosyal meselelerin anlaşılmasına karşı uyumsuzluk duygusu; (3) Normsuzluk, bireyin değer yargılarını ortaya koyamaması (4) Kültürel yabancılaşma (yalıtılmışlık), bireyin toplumdaki yaygın olarak tutulan değerleri reddetmesi, (5) Kendine yabancılaşma, bireyin kendi iyiliği için bir göreve veya faaliyete katılımına karşı içsel olarak ödüllendirici olmayan faaliyetlere katılımı; (6) Sosyal yalıtım, sosyal kabule karşı dışlanma veya reddetme duygusudur. Seeman'ın boyutlandırması deneysel çalışmalara daha uygun görüldüğü için alanyazında bu boyutların kabul edildiği belirtilmektedir (Hoy, 1972). Yabancılaşmanın boyutları kadar örgütsel bağlamda ele alınarak kaynaklarının ve sonuçlarının ortaya konmasının da işe yabancılaşmanın anlaşılmasında gerekli olduğu düşünülmektedir.

İşe Yabancılaşma, Kaynakları ve Sonuçları

Literatürde işe yabancılaşmanın, yabancılaşmanın bir alt boyutu olarak ya da örgütsel yabancılaşma bağlamında ele alındığı görülmektedir. Minibaş (1993) da söz konusu kavramı yabancılaşmanın bir alt boyutu olarak ele almış ve bir çalışanın içinde bulunduğu örgütten, işinden ve görevinden bilinçli şekilde uzaklaşma duygusu olarak tanımlamıştır. Çalışanın işini severek yapmaması, anlamsız bulması ve işiyle ilgili bir gelecek beklentisi içinde olmaması durumu olan işe yabancılaşmanın (Yurdakul ve Öneren, 2020) örgütlerde istenmeyen bir durum olduğu söylenebilir. Seeman'a (1967) göre işe yabancılaşmanın, işin içsel bir anlamının olmaması ve işte kendini ortaya koyamama gibi iki yönü bulunmakta, birey işin sadece maaş, güvenlik gibi faktörleriyle ilgilenmektedir. İşe yabancılaşmış çalışanlar örgütsel hedeflere bağlanmadan işlerini bir araç olarak görmekte özerklik, sorumluluk ve daha yüksek bir statüden kaçınarak iş dışı

faaliyetlerde bulunmaktadır (Shepard, 1970). Örgüte ve dolayısıyla yaptığı işe yabancılaşan çalışanın davranışları, örgütün hizmet ve üretim süreci yanında elde edilen ürün ve hizmet gibi çıktılarının niteliğini de olumsuz etkilemekte (Mizrahi, 2020), örgütün maddi ve manevi kayıplar vermesine neden olabilmektedir.

İşe yabancılaşmanın bireysel özellikler, rol kaynaklı sorunlar, liderlik, iş özellikleri ve örgüt yapısı gibi değişkenlerden kaynaklandığı, işe dair olumsuz tutumları, işte sergilenen davranışları, performansı etkilediği, fiziksel ve psikolojik sorunlara neden olduğu belirtilmektedir (Dönmez, 2020). Banai ve diğerleri (2004) çalışma koşullarının işe yabancılaşmaya önemli düzeyde katkıda bulunmasının muhtemel olduğuna dikkati çekmektedir. Kanten ve Ülker (2014) yabancılaşmanın ortaya çıkmasında örgütün yönetim tarzına dikkati çekmekte bu tarzın çalışanın isteğe bağlı ve olumlu davranışlarını doğurabileceği gibi işe yabancılaşmayı içeren üretkenlik karşıtı davranışlara da neden olabileceğini belirtmektedir. İşe yabancılaşmanın kaynakları arasında, bireyin işini başkasının kontrolünde yapması ve kendi işini değerlendirememesi, örgütte diğer çalışanlarla ve üstlerle yeterli iletişim kurma imkânının olmaması (Tutar, 2010) da gösterilmektedir. Aşırı bürokrasiden kaynaklanan aşırı kontrolün güçsüzlüğe neden olmasının yanı sıra (Barakat, 1969) özerk olmak ve kontrolün hiç olmamasının da yabancılaşmayı getirdiği ifade edilmiştir (Kanungo, 1983). Ek olarak Aiken ve Hage (1966) örgütlerde kararlara katılımında hiç etkisi olmayan ya da az etkisi olan çalışanların işe yabancılaşma yaşadıklarını belirtmiştir. İşe yabancılaşmaya neden olan unsurların başında örgütün yönetim tarzından kaynaklanan katı bürokrasi, üst-ast iletişiminin yetersizliği, kararlara katılamama gibi nedenlerin bulunduğu görülmektedir.

Örgütlerde istenmeyen bir durum olan işe yabancılaşmanın örgüte maddi ve manevi kayıplar yaşatması olasıdır. Banai ve diğerleri (2004) yabancılaşmayı çalışan motivasyonunun azalmasında da bir öncü olarak görürken, Mohan ve Prasad (2014) yabancılaşma yaşayan bireyin işe gelmeme, pasif geri çekilme, iş düzeninin bozulması gibi belirtiler gösterebileceğini belirtmiştir. Bireyde ve dolayısıyla örgütte zarara yol açan tükenmişlik sendromunun da işe yabancılaşmanın bir sonucu olduğu ifade

edilmektedir (Elma, 2003; Babür, 2009; Uysaler, 2010). İşe yabancılaşma çoğunlukla düşük moral, madde bağımlılığı, iş tatminsizliği ve işe devamsızlık ile sonuçlanabildiği gibi (Kornbluh, 1984) çalışanların örgüte olan bağlılığının azalmasına da yol açmaktadır (Hirschfeld, Field ve Bedeian 2000). Bu bağlamda işe yabancılaşmanın sonuçlarının örgüt ve çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri olduğu bu etkilerin en düşük seviyeye çekilmesi için yabancılaşmanın yönetiminin örgüt ve çalışanlar bakımından oldukça önemli olduğu söylenebilir.

Pandemi ve İşe Yabancılaşma

Psiko-sosyal bir varlık olarak sosyo-kültürel çevresinde etkili olmak, sevmek, onaylanmak ve desteklenmek isteyen birey için (Cemaloğlu, 2017) pandemi gibi aniden ortaya çıkan son derece radikal ve kısıtlayıcı bu durumun, işe yabancılaşmanın ortaya çıkması için uygun şartları doğurduğu söylenebilir. Nitekim kısıtlamalarla yaşamak oldukça güç olmuş, uyarıların dikkate alınmaması toplum sağlığını tehlikeye sokarak yasal düzenleme ve yasakları beraberinde getirmiştir (Resmî Gazete, 2020). Pandemi sürecinde bireylerde, yabancılaşmanın boyutlarından olan güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma ve sosyal yalıtımın boyutları farklı anlamlar içeriyor gibi görünse de süreçte yaşadığımız, virüse karşı acizlik ve kısıtlanmış olma hissi, salgının önemini anlayamama, kurallara uymada direnç, kendini yalıtılmış ve yalnız hissetme gibi duygu ve durumlarla örtüştüğü görülmektedir. Yabancılaşmanın pandemiden bağımsız şekilde yaşanması ve hissedilmesi her durumda mümkün olmakla birlikte bahsedilen şartlar altında yaşanma olasılığının artabileceği bu süreçte, örgütsel bağlamda birey ve örgüt açısından gereken önlemleri alarak ortaya çıkmasını engellemek ya da en az seviyeye indirmek önemli görülmektedir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırma örgüt çalışanlarının işe yabancılaşma algılarının düzeylerini ve bunun cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem gibi değişkenlere göre değişip değişmediği ortaya koyacaktır. Bu nedenle araştırmanın sonuçları örgüt yöneticileri tarafından işe yabancılaşmanın önlenmesi, minimize edilmesi ve yönetilmesi için gereken önlemler

kapsamındaki uygulamalara temel olabilir. Araştırma sonuçları hizmetiçi eğitimlere ve pandemi sürecindeki çalışma düzenine ilişkin yasal düzenleme ve uygulamalara altyapı oluşturabilir. Ayrıca literatürde pandemi sürecine yaşanan işe yabancılaşmaya ilişkin çalışmalar yeterli değildir. Bu bağlamda araştırmanın hem alanyazındaki eksikliği gidermesi hem de örgüt yöneticileri ve çalışanlar açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın amacı, üniversitelerde görevli personelin pandemi sürecinde iş yaşamlarında işe yabancılaşmaya ilişkin algılarını saptamaktır. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşmaya ilişkin algıları nedir?
2. Çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşmaya ilişkin algıları;
 - 2.1. cinsiyete,
 - 2.2. eğitim düzeyine,
 - 2.3. kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşmanın önlenmesi için önerileri nelerdir?

YÖNTEM

Araştırmanın Deseni

Araştırmada karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Karma araştırma yöntemi, tek bir çalışma veya bir çalışma dizisinde hem nitel hem nicel verilerin toplanmasını, analizini ve karışımını içermektedir (Creswell ve Plano Clark, 2007). Pandemi sürecinde örgütsel hayattaki işe yabancılaşma olgusuna ilişkin katılımcıların algı ve görüşlerinin elde edilmesi ve katılımcıların önerilerinin nitel içerik analizine tabi tutulması nedeniyle araştırmanın karma yöntemle yürütülmesinin araştırma amacına uygun olduğu söylenebilir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde görev yapmakta olan akademik ve idari 132 kişi oluşturmaktadır. Herhangi bir örnekleme gidilmeyerek tam sayım yöntemi uygulanmış ve evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Tam sayım yöntemi aslında en ideal olan biçimde araştırma problemiyle ilgili olan herkesin, yani bütün evrenin araştırmaya dâhil edilmesi demektir (Lin, 1976). Google forms aracılığıyla 132 kişiden oluşan tüm personele ulaştırılan anketlere 116 kişiden geri dönüş alınmıştır. Dönüş alınan 116 kişi için %95 güvenilirlik düzeyinde güven aralığı %3.18 olarak bulunmuştur. Katılımcıların demografik özellikleri bulgular kısmında verilmiştir.

Veri Toplama Araçları ve Süreci

Araştırmada veri toplama aracı olarak “anket” ve “İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Anketler yazılı veri toplama aracı olup araştırmacının kişilerle yüz yüze değil yazılı olarak iletişime geçtiği hazır soru listeleridir (Balci, 2007). Veri toplama aracı Kişisel Bilgi Formu ve İşe Yabancılaşma Ölçeği olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin sorular, ikinci kısımda ise ölçek ve bir adet açık uçlu soru yer almaktadır. Google forms'dan oluşturulan anket formu katılımcılara e-mail yoluyla ulaştırılmıştır.

İşe Yabancılaşma Ölçeği

İşe Yabancılaşma Ölçeği Hirschfeld ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlanması ile geçerlik ve güvenilirlik çalışması Kanten ve Ülker (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türk kültürüne ve eğitim örgütü çalışanlarına uygun olduğu düşünülerek yazarlardan gereken izinler alınmıştır. Ölçek 5'li likert tipindeki bir ölçektir. Ölçekte ifadeleri puanlanmada 1) Kesinlikle Katılmıyorum, 5) Kesinlikle Katılıyorum, biçimindeki skaladan faydalanılmıştır. Çalışanların işe yabancılaşmasına ilişkin görüşlerini almak üzere ölçekte 10 ifade bulunmaktadır. Ölçeğin orijinalinde ölçekten elde edilen puanların yüksek olması, işe yabancılaşmanın yüksek olduğunu gösterirken; ölçekten elde edilen puanların düşük olması, işe

yabancılaşmanın düşük olduğu göstermektedir. Bu araştırmada ise bütün maddeler ters kodlanarak puanlanmıştır. Ölçekten elde edilen puanların yüksek olması işe yabancılaşmanın düşük olduğu biçiminde yorumlanmıştır.

İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliği

Kanten ve Ülker (2014) ölçeğin yapı geçerliğini sağlamak amacıyla keşfedici faktör analizi uygulamıştır. Yapılan temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO değeri .892) testi, faktör analizi için örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett testi (825.155; $p > 0.01$) sonucu anlamlı çıkmıştır. Keşfedici faktör analizi uygulanarak veriler ile ölçeğin tek faktörlü yapısının uyumlu olduğu tespit edilmiş ve faktör yükü 0.40'ın altında kalan 3 madde analiz dışı bırakılmıştır. Kalan maddelerin faktör yükleri 0.62 ile 0.82 arasındadır. Yapılan güvenirlik analizinde ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.87 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizinde, değişkenler arasında yüksek korelasyon ilişkisi aranmaktadır. Değişkenler arasında korelasyon azaldıkça, faktör analizinin sonuçlarına olan güven de o denli azalır. Bartlett testinin sonucu ($X^2=503.356$, $sd=45$ $p =.000$) anlamlı olması nedeniyle ($p < 0.05$) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu söylenebilir. KMO katsayısı 0.886 olduğundan sonuç mükemmeldir. Bu sebeple, örnek büyüklüğü yeterlidir. Bu araştırmadaki örnekleme uygulanan ölçeğe ilişkin Cronbach's Alpha değerinin 0.867 olarak ölçülmesi, ölçeğin "yüksek düzeyde güvenilir" olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Google forms'dan oluşturulan anket formu 132 adet katılımcıya e-mail yoluyla ulaştırılmıştır. Geri dönüş alınan 116 adet anket değerlendirmeye alınmış ve SPSS 25 istatistik paket programına aktarılarak analiz edilmiştir. Veriler "1.00-1.79: Hiç, 1.80-2.59: Az, 2.60-3.39: Orta, 3.40-4.19: Çok, 4.20-5.00: Tam" aralık değerlerine göre yorumlanmıştır. Verilerin analizinde ölçek maddelerine normallik testleri uygulanarak verilerin normal dağıldığı belirlenmiş ve parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Parametrik testlerden "bağımsız örneklem t testi" ile tek yönlü varyans

analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları $p < .05$ düzeyinde analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için yapılan normallik analizlerine ilişkin veriler Tablo 1 ve Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 1. KS ve KW Testi

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	df	Sig.	İstatistik	df	Sig.
İş yaşamlarında işe yabancılaşma ölçeği	.121	116	.000	.93	116	.000

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için yapılan normallik analizlerinde ölçeğin Shapiro-Wilk ve Kolmogorov-Smirnov testlerinin p değeri 0,05’ten küçük olduğu ve bu ölçekte verilerin normal dağılmadığı belirlenmiştir.

Tablo 2. Çarpıklık ve Basıklık Testleri

	İstatistik	Std. Hata
Çarpıklık	-.836	.225
Basıklık	-.016	.446

Basıklık ve çarpıklık değerleri -1.5 ile +1.5 olduğu zaman normal dağılım olduğu kabul edilmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013). Dolayısıyla basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılım gösterdiği varsayılabilir.

Veri toplamada kullanılan anketin son sorusu açık uçlu olarak düzenlenmiş ve elde edilen veriler nitel içerik analizi ile çözümlenmiştir. İçerik analizinde birbirine benzeyen veriler, belirli kavram ve temalar etrafında bir araya getirilmekte ve okuyucunun anlayabileceği biçimde düzenlenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 237). Sorunun açık uçlu olması ve önerileri almaya ilişkin olması nedeniyle bu sorudan elde edilen verilerin analizinde içerik analizi yönteminin kullanılması uygun görülmüştür. Elde edilen veriler sonucunda katılımcıların önerileri yönetim düzeyinde, bireysel düzeyde ve sistem düzeyinde temaları etrafında şekillenmiş ve temaları oluşturan kodlar tablo ile gösterilmiştir.

Etik Kurallara Uygunluk

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Bu araştırma, Ek 1’de yer alan Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu’nun 26.04.2021 tarih ve E-80716 sayılı izni ile gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine uygun olarak bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Katılımcıların cinsiyetleri, eğitim düzeyleri ve kıdemlerine ilişkin frekans dağılımı Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetleri, Eğitim Düzeyleri ve Kıdemlerine İlişkin Frekans Dağılımı

Değişken	f	%
Cinsiyet		
Erkek	41	35.3
Kadın	75	64.7
Eğitim Düzeyi		
Ön lisans	6	5.2
Lisans	25	21.6
Lisans Üstü	85	73.3
Mesleki Kıdem		
1-5 yıl	18	15.5
6-10 yıl	24	20.7
11-15 yıl	21	18.1
16-20 yıl	17	14.7
21 yıl ve üzeri	36	3.0
Toplam	116	100.0

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların üçte ikisinin (%64.7) kadın, üçte birinin (%35.3) erkek olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle örneklemin çoğunluğu kadın cinsiyetindeki katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu lisansüstü (%73.3) eğitim düzeyine sahipken, en az ön lisans düzeyinde (%6) katılımcı bulunduğu

görülmektedir. Katılımcıların mesleki kıdem dağılımları birbirine yakın olmakla birlikte en fazla 21 yıl ve üzeri (%31) kıdem yılı aralığında, en az 16-20 yıl (%17) kıdem yılı aralığında katılımcı bulunmaktadır.

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşmaya ilişkin algılarına ilişkin veriler Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Çalışanların İşe Yabancılaşmaya İlişkin Algıları

Madde	n	\bar{x}	S
1.Geçimleri için çalışmak zorunda olanlar, yöneticileri tarafından yönlendirilir.	116	2.69	1.34
2.Neden çalıştığımı bilmiyorum.	116	4.49	1.05
3.Çalışma hayatımın çoğunu anlamsız işlerle geçiriyorum.	116	3.84	1.23
4.Ne kadar çok çalışırsam çalışayım, hiçbir zaman amaçlarıma ulaşacağımı düşünmüyorum.	116	3.82	1.33
5.İşimle ilgili heyecan duymuyorum	116	3.83	1.28
6.Çok fazla çalışmamın bir anlamı yok, çünkü sadece üst mevkilerde bulunanlar daha fazla kazanç elde edebiliyor.	116	3.39	1.41
7.Sıradan işlerin, yapmaya değmeyecek kadar sıkıcı olduğunu düşünüyorum.	116	3.26	1.35
8.Bir fayda sağlamayacağı için işimde en iyi olmaya çalışmıyorum	116	4.04	1.26
9.İşimi sevdiğim için değil, sadece para kazanmak için yapıyorum.	116	3.98	1.27
10.Yaptıkları işe toplumda değer verildiğini düşünen insanlara inanmakta zorlanıyorum.	116	3.63	1.28
Toplam		3.70*	0.86

*Puanlamada ters kodlama yapıldığından ölçek puanının yüksek olması işe yabancılaşmanın düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 4 incelendiğinde, en yüksek puanı “Neden çalıştığımı bilmiyorum” (=4.49) en düşük puanı “Geçimleri için çalışmak zorunda olanlar, yöneticileri tarafından yönlendirilir” (=2.69); maddesinin aldığı görülmektedir. Başka bir deyişle katılımcılar neden çalıştıkları konusunda oldukça bilinçli olup geçinmek için yöneticileri tarafından yönlendirilerek çalıştıklarını orta düzeyde düşünmektedirler. Standart sapma değerlerine bakıldığında en homojen dağılımın “Neden çalıştığımı bilmiyorum” (S=1.051); en heterojen dağılımın ise “Çok fazla çalışmamın bir anlamı yok, çünkü sadece üst mevkilerde bulunanlar daha fazla kazanç elde edebiliyor.” (S=1.413) maddelerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşmaya ilişkin

algılarının ($X=3.70$) çok düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Başka bir anlatımla çalışanlar pandemi döneminde işe yabancılaşmayı az yaşamaktadırlar.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının cinsiyete, eğitim düzeyine ve kıdeme göre farklılaşp farklılaşmadığına bakılmıştır. Verilerin normal dağıldığı gözlemlenen araştırmada çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının katılımcıların cinsiyet değişkenine ilişkin farklılaşmasının olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen bağımsız örneklem t testi sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Çalışanların Pandemi Sürecinde İşe Yabancılaşmaya İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguları

Cinsiyet	N	Ortalama	t	sd	p
Erkek	41	3.63	-.643	114	.521
Kadın	75	3.73			

Levene testi ile varyansların homojenliğine bakıldığında "Sig." değeri 0.430 olarak görülmüştür. 0.05 den büyük olduğu için %95 güvenle grupların varyansları homojendir. Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan 116 çalışanın 75'ini kadınlar, 41'ini erkekler oluşturmaktadır. Kadın çalışanların puan ortalaması 3.63, erkek çalışanların 3.73 olarak hesaplanmıştır. Erkek ve kadın çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşmaya ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($t=-0.643$, $sig=0.521$, $p>.05$). Başka bir deyişle çalışanların cinsiyetleri işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının bir belirleyicisi değildir.

Çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının katılımcıların eğitim düzeyine ilişkin farklılaşmasının olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış, elde edilen sonuçlar Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Çalışanların Pandemi Sürecinde İşe Yabancılaşmaya İlişkin Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulguları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	2.36	2	1.184	1.615	.204
Gruplar içi	82.84	113	.733		
Toplam	85.21	115			

Tablo 6’da görüldüğü üzere, çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılığı bulunmamıştır ($p>0.05$). Başka bir anlatımla çalışanların eğitim düzeyi işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının bir belirleyicisi değildir.

Çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının katılımcıların kıdemi değişkenine göre farklılaşmasının olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış sonuçları Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. Çalışanların Pandemi Sürecinde İşe Yabancılaşmaya İlişkin Algılarının Kıdem Değişkenine İlişkin Bulguları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	4.95	4	1.23	.71	.15
Gruplar içi	80.26	111	.72		
Toplam	85.21	115			

Tablo 7’ de görüldüğü gibi, çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının katılımcıların kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılığı bulunmamıştır ($p>0.05$). Başka bir deyişle çalışanların kıdemleri işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının bir belirleyicisi değildir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında katılımcılara çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşmanın önlenmesi için neler önerdikleri açık uçlu bir soru ile sorulmuştur. Alınan görüşler doğrultusunda elde edilen veriler Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Çalışanların Pandemi Sürecinde İşe Yabancılaşmanın Önlenmesi İçin Önerileri

Tema	Kategori	f	%	
Yönetim düzeyinde	İşle ve iş dışı (kişisel gelişim, yabancı dil, bilgisayar, koçluk, aile eğitimi vb.) konularda düzenli çevrim içi eğitim ve toplantılar düzenlenmeli.	21	72	62.0
	Motivasyon-iletişim amaçlı düzenli çevrim içi sosyal toplantı ve etkinlikler düzenlenmeli	17		
	Yönetici-çalışan iletişim ve etkileşimi artırılmalı	5		
	Aynı performans gösteren çalışanlar arasında mesai saati, dönüşümlü çalışma, ücret vb. konularda adalet olmalı	5		
	Çalışanın psikolojik ve fizyolojik durumuna değer verildiği hissettirmeli	4		
	Gelişim/performans hedefleri konularak çalışan baskı yapılmadan izlenmeli	3		
	Bürokrasi azaltılarak işler asgari düzeye çekilmeli	3		
	İşyeri hijyen şartları ve konfor sağlanmalı	3		
	Motivasyonu artırıcı uygulamalar yapılmalı (ödül, takdir edilme vb.)	3		
	Uzaktan çalışma için gereken materyal/kaynak ve alt yapıya kurum tarafından destek verilmeli	2		
	Uzaktan çalışma 24 saat çalışma olarak algılanmamalı	2		
	İş yükü artışı dikkate alınıp mesai kısaltılmalı/esnetilmeli	2		
	Çalışanlar arası iş birliği artırılmalı	1		
	Yöneticiler tam donanımlı olmalı	1		
	Bireysel düzeyde	Çevrim içi olarak aktif çalışmaya, görevleri yerine getirmeye devam etmeli, işten kopulmamalı		
Uzaktan eğitim/çalışma, kişisel gelişim ve verime yönelik etkinlikler (çevrim içi eğitim, iş grubu toplantısı, okuma, araştırma) yapılmalı		11		
Çevrim içi arkadaş toplantıları/etkinliklerle iletişim canlı tutulmalı		6		
Ruhsal iyi oluş için psikolojik destek alınmalı		4		
Çalışmaktan mutluluk duyulmalı, motivasyon ve özveri artırılmalı		2		
Zaman iyi yönetilmeli		1		
		1		
Sistem düzeyinde	Dönüşümlü çalışmaya devam edilmeli	7	18	16.0
	Güvenli şartlar sağlanarak eski düzene dönülmeli	5		
	İş süreçleri esnetilmeli (Örn.; elektronik imza)	3		
	Tamamen uzaktan çalışmaya geçilmeli	2		
	Liyakate önem verilmeli	1		
Toplam		129	100.0	

Tablo 8’de görüldüğü gibi çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşmanın önlenmesi için sunduğu öneriler (n=129); çoktan aza doğru yönetim düzeyinde (n=72), bireysel düzeyde (n=39) ve sistem düzeyinde (n=18) öneriler olmak üzere üç temada incelenmiştir. Yönetim düzeyinde getirilen öneriler arasında en fazla iş ve iş dışı (kişisel gelişim, yabancı dil, bilgisayar, koçluk, aile eğitimi vb.) konularda düzenli çevrim içi eğitim ve toplantılar düzenlenmesi (n=21) ile motivasyon-iletişim amaçlı düzenli çevrim içi sosyal toplantı ve etkinlikler düzenlenmesi (n=17) önerilmiştir. Ayrıca yönetici-çalışan iletişim ve etkileşimi artırılması (n=5) ile aynı performansı gösteren çalışanlar arasında mesai saati, dönüşümlü çalışma, ücret vb. konularda adaletli olunması da (n=5) bu tema altındaki diğer öneriler arasındadır.

Bireysel düzeyde getirilen önerilerde ise en çok uzaktan aktif çalışmaya, görevleri yerine getirmeye devam edilerek işten kopulmaması (n=15); uzaktan eğitim/çalışma, kişisel gelişim ve verime yönelik etkinlikler (çevrim içi eğitim, iş grubu toplantısı, okuma, araştırma) yapılması (n=11); çevrim içi arkadaş toplantıları/etkinliklerle iletişim canlı tutulması (n=6) ve ruhsal iyi oluş için psikolojik destek alınması (n=4) öneriler arasında yer almıştır. Sistem düzeyinde yapılabilecek önerilerde ise en fazla dönüşümlü çalışmaya devam edilmesi (n=7), güvenli şartlar sağlanarak eski düzene dönülmesi (n=5) önerilmektedir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırma kapsamında ilk olarak çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşmaya ilişkin algıları saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre çalışanların pandemi sürecinde işlerine karşı yabancılaşmayı az düzeyde yaşadıkları ortaya konmuştur. Bu bulguya zıt şekilde Alparslan ve diğerleri (2021) pandemi döneminde akademisyenlerin mesleki yabancılaşma düzeylerini araştırmış ve pandemi öncesi döneme göre artış olduğunu belirlemiştir. Bu durumun nedeni söz konusu araştırmada verilerin pandemi öncesi ve sonrası olmak üzere karşılaştırılması olabilir.

Araştırma kapsamında pandemi sürecinde çalışanların işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmış, çalışanların cinsiyetinin işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının bir belirleyicisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguya benzer şekilde cinsiyete göre yabancılaşmanın anlamlı bir farklılık göstermediği (Çelik, 2005; Coşkun ve Altay, 2009; Emir, 2012) araştırmalar bulunmaktadır. Ancak zıt biçimde Arayıt (2020) ile Güzel ve Kirazoğlu (2019) araştırmalarında öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durumun nedeni örneklem grubunun farklılığından kaynaklanabilir.

Araştırmada çalışanların işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmış, çalışanların eğitim düzeyinin işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının bir belirleyicisi olmadığı belirlenmiştir. Bu bulguya paralel olarak Atmaca (2020), Günsal (2010), Rajaeepour, Azizollah, Mahmoud ve Solmaz (2012), Sayü (2014) işe yabancılaşma düzeyinde eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmadığını belirlemiştir. Ancak bu bulguya zıt olarak İrdem (2021) üniversite çalışanlarının pandemi öncesi ve sonrası işe yabancılaşma durumlarında eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık olduğunu; Moç (2018) idari personel ve akademik personelin işe yabancılaşma düzeylerini ayrı ayrı belirlediği araştırmasında çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucunu elde etmiştir. Bu farklılığın nedeni bu araştırmada akademik-idari personel ve pandemi öncesi-sonrası biçiminde bir ayırım yapılmamasından kaynaklanabilir.

Araştırmada çalışanların işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmış, çalışanların kıdemlerinin işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının bir belirleyicisi olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu ile İrdem'in (2021) araştırma bulguları paraleldir. Araştırmacı üniversite personelinin işe yabancılaşma düzeyinde kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir. Bu bulgulara zıt biçimde Güzel ve Kirazoğlu (2019) öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyinde kıdem değişkenine göre farklılık olduğunu belirlemiştir. Bulgulardaki bu

farklılık öğretmen ve üniversite personelinin farklı çalışma saati, koşul ve imkânlarla sahip olmasından kaynaklanabilir.

Araştırma kapsamında katılımcıların çalışanların pandemi sürecinde işe yabancılaşma yaşamalarının önlenmesine ilişkin önerileri de alınmıştır. Katılımcılar en fazla yönetimin iş ve iş dışı konularla ilgili toplantılar ile motivasyon-iletişim amaçlı çevrim içi sosyal toplantı ve etkinlikler düzenlemesini önermişlerdir. Yılmaz ve Sarpkaya (2009) eğitim örgütlerinde yabancılaşmayı yönetmek için çalışan motivasyonunun yükseltilmesi gerektiğini belirtmektedir. Kanten ve Ülker (2014) işe yabancılaşmanın zamanla bireylerin motivasyonlarını düşürdüğünü belirtmekte; Zhang, Chan, Zhong ve Yu (2016) yöneticilere, örgütsel sınırların içinde ve ötesinde çalışan ilişkilerinin geliştirilmesine destek sağlamalarını önermektedir. Bu nedenle yönetimin iş veya iş dışı toplantı ve etkinlikler düzenleyerek çalışan motivasyonuna önem vermesi, yöneticilerin işe yabancılaşma hakkında bilgi sahibi olup yabancılaşma belirtilerine karşı uyanık olmaları gerekmektedir. Yönetim tarafından işe yabancılaşmanın önlenmesi için yapılabilecekler arasında yönetici-çalışan iletişim ve etkileşimini artırmak, dönüşümlü çalışma, esnek mesai ve görev tanımları gibi konularda çalışanlar arasında eşitliğe önem vererek adaleti sağlamak da önerilmiştir. Örucü, Gizlier ve Yılmaz (2021) örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğunu belirlemiş, Zengin ve Kaygın (2016) ile Kurtulmuş ve Karabıyık (2016) da çalışanların örgütsel adalet algılarının yükselmesiyle örgütsel yabancılaşma düzeylerinde düşüş olacağını belirlemiştir. Durrah (2020) adaletsizlik algısı arttıkça çalışanlar arasında işe yabancılaşmanın arttığını belirlemiştir. Sadece pandemi sürecinde değil, tüm zamanlarda örgütsel adaletin sağlanması örgüt içinde istenmeyen tüm tutum ve davranışların oluşmasını engelleyen bir unsur olacaktır. Bu bağlamda yöneticilerin her konuda adil davranmalarının örgütteki adalet algısını yükseltmesinde ve işe yabancılaşmanın yönetiminde oldukça önemli bir unsur olduğu söylenebilir.

İşe yabancılaşmayı önlemek için bireylerin yapabileceklerine ilişkin ise en çok uzaktan aktif çalışmaya devam edilerek işten kopulmaması; uzaktan eğitim ve çalışmaya, kişisel gelişim ve verim artırmaya yönelik etkinliklerin (çevrim içi eğitim, iş grubu toplantısı,

okuma, araştırma) yapılması; iletişimin çevrim içi arkadaş toplantıları ve etkinliklerle canlı tutulması ile ruhsal iyi oluşu sağlamak için psikolojik destek alınması önerilmiştir. Shepard (1970) işe yabancılaşan çalışanın örgütün amaçlarından koparak işle ilgisiz faaliyetlerde bulunduğunu ifade etmiştir. Uslu ve Şimşek (2020) ruhsal iyi oluş düzeyi düşük bireylerin yabancılaşma yaşamalarının daha muhtemel olduğunu belirtirken Li ve Chen (2018) işe yabancılaşmanın etkisini azaltmak için örgütün, çalışanların psikolojik danışmanlık almalarını desteklemeleri gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda bireyler pandemi sürecinde işe yabancılaşmadan kaçınmak için, işle ilgili sorumluluk ve görevlerini iş yerindeymişçesine yerine getiremeye devam edebilir, bu dönemi kendileri için bir gelişim fırsatı olarak görebilir ve ruhsal iyi oluşlarına özen göstermek için uzman yardımına başvurabilirler.

Sistem düzeyinde işe yabancılaşmanın önlenmesi için katılımcılar en fazla dönüşümlü çalışmaya devam edilmesini, aşılamanın tamamlanması gibi güvenli şartların sağlanarak yeniden işe dönülmesini önermişlerdir. Tamamen evden çalışma yerine esnek ve dönüşümlü çalışma, işten tamamen kopulmasını ve işe yabancılaşmaya engel olacaktır. Aşılama çalışmalarını tamamlanarak toplum genelinde bir güven ortamının oluşturulması da işe yabancılaşmayı önleyen şartların ortaya çıkmasını önleyebilir.

Öneriler

- Pandemi sürecinde işe yabancılaşmanın önlenmesi için yönetim tarafından formal ve informal iletişim, motivasyon amaçlı çevrim içi toplantılar düzenlenebilir.
- Bireyler pandemi süreci öncesindeki gibi görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye iş rutinlerini sürdürmeye devam ederek işten kopma, soyutlanma durumunu önleyebilir.
- Evde geçirilen boş zamanlar çalışanlarca kişisel ve mesleki gelişim için çevrim içi eğitim fırsatı olarak görülebilir, iş arkadaşları ile çevrim içi informal toplantılar yapılabilir

- Pandeminin getirdiği, yalnızlık, kısıtlanma, anlamsızlık, korku ve tedirginlik gibi his ve durumların işe yabancılaşmayı tetiklemesini engellemek için uzman yardımı alınabilir.
- Bu araştırma belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilmiş olup örneklem grubundaki çalışanların o zaman dilimine ait düşünceleri ile sınırlıdır. Araştırma daha büyük örneklem gruplarıyla, farklı meslek grupları üzerinde ve özellikle işe yabancılaşmanın örgütsel sonuçlarıyla ilişkisi bağlamında da gerçekleştirilebilir. Araştırma nitel desenlerle yürütülerek işe yabancılaşmanın örgütsel neden ve sonuçlarına ilişkin daha ayrıntılı ve derinlemesine veriler elde edilmesi sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Aiken, M. & Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Alparslan, A. Polatçı, S., & Yastıoğlu, S. (2021). COVID-19 pandemisinin akademisyenliğe yabancılaşmaya etkisi üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 312-338.
- Arayıt, E. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkini bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin kişilik tipleri ile mesleğe yabancılaşma arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 491-506.
- Avcı, S., & Yağcı, İ. (2021). Covid-19 pandemisi döneminde acil servis çalışanlarının psikolojik durumları. *Bozok Tıp Dergisi*, 11(1), 49-55.
- Babür, S. (2009). *Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma: Antalya beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Balcı, A. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Pegem.
- Balcı, Y. & Çetin, G. (2020). Covid-19 pandemi sürecinin Türkiye’de istihdama etkileri ve kamu açısından alınması gereken tedbirler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Bahar (Covid19-Özel Ek), 40-58.
- Baloğlu, N. & Hamza, Ö. Z. (2021). Yükseköğretim kurumlarında akademik liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 410-445.
- Banai, M., Reisel, W. D. & Probst, T.M. (2004). A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10, 375-392.
- Barakat, H. (1969). A process of encounter between utopia and reality. *British Journal of Sociology*, 20(1), 1-10.
- Buyruk Akbaba, A. & Bulut, N. (2021). Pandemi sürecinde muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *European Journal of Managerial Research*, 5(1), 35-48.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 77-87.
- Cemaloğlu, N., & Daşçı Sönmez (2017). Mobbing. N. Cemaloğlu ve S. Özdemir (Eds.), *Örgütsel davranış ve yönetimi* (280-304) içinde. Ankara: Pegem.

- Cemaloğlu, N., & Kılınç, A. (2012). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 132-156.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 463-484.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, F. (2017). Birey, Örgüt ve Yönetim. N. Cemaloğlu ve S. Özdemir (Eds.), *Örgütsel davranış ve yönetimi* (1-32) içinde. Ankara: Pegem.
- Cevizci, A. (1999). Paradigma felsefe sözlüğü. İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Coşkun, Y., & Altay, C. A. (2009). Lise öğrencilerinde yabancılaşma ve benlik algısı ilişkisi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 41-56.
- Çelik, F. (2005). Orta öğretim öğrencilerinin okula yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana, Türkiye.
- Çetin, S. (2021). Örgütsel güvenin duygusal bağlılığa etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 187-191.
- Çiçek, B., & Almalı, V. (2020). COVID-19 pandemisi sürecinde kaygı öz-yeterlilik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: özel sektör ve kamu çalışanları karşılaştırması. *Turkish Studies*, 15(4), 241-260.
- Çiçek, B., Türkmenoğlu, M. (2020). Otantik liderliğin işe yabancılaşmaya etkisi ve lider-üye etkileşiminin bu ilişkideki düzenleyici rolü. *Beykoz Akademi Dergisi*, 8(2), 41-59.
- Daşçı E. ve Cemaloğlu, N. (2015). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) arasındaki ilişki. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 129-166.
- Dönmez, B. (2020). İşe yabancılaşma. N. Cemaloğlu ve S. Özdemir (Eds.), *Örgütsel davranış ve yönetimi* (553-576) içinde. Ankara: Pegem.
- Durrah, O. (2020). Injustice perception and work alienation: Exploring the mediating role of employee's cynicism in healthcare sector. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(9), 811-824.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması: Ankara ili örneği*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Emir, S. (2012). *Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri (Aydın ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Feuer, L. (1962). What is alienation? the career of a concept. *New Politics*, 1, 116-134.


- Göksu, Ö., & Kumcağız, H. (2020). Covid-19 salgınında bireylerde algılanan stres düzeyi ve kaygı düzeyleri. *Turkish Studies*, 15(4), 463-479.
- Günsal, E. (2010). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güzel, F. & Kirazoğlu, C. (2019). Halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 15(58), 193-222.
- Hirschfeld, R.R., Feild, H.S., & Bedeian, A.G. (2000). Work alienation as an individual-Difference Construct for Predicting Workplace Adjustment: A Test in Two. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1880-1902.
- Hoy, W. K. (1972). Dimensions of student alienation and characteristics of public high schools. *Interchange*, 3(4), 38-52.
- İrdem, Ş. (2021). Üniversite Personelinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 274-287.
- Kanten, P., & Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 16-40.
- Kanungo, R. N. (1983). Work alienation: A pancultural perspective. *International Studies of Management and Organization*, 13, 119-138.
- Keniston, K. (1972). The varieties of alienation: An attempt at definition, alienation and the social system. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Kopuz, K., & İşçi, E. (2020). Hastanelerde işe yabancılaşmanın kurumsallaşmada performans üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(4).
- Kornbluh, H. (1984). Work place democracy and quality of work life: Problems and prospects. *AAPSS annals*, 473, 88-95.
- Kurtulmuş, M., & Karabıyık, H., (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 459-477.
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1273.
- Lin, N. (1976). *Foundations of social research*. McGraw-Hill: New York.
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Mizrahi, R. (2020). Muhasebe çalışanlarında mesleki yabancılaşma düzeyinin belirlenmesi: İzmir ilinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3727-3746.
- Moç, T. (2018). *Örgütsel adalet algısının çalışanların işte yabancılaşmaya etkisinde tükenmişliğin ve presenteeizmin rolü*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Mohan, K. C., & Prasad, P. N. (2014). Work alienation among the employees in IT sector. *PARIPEX- Indian Journal of Research*, 3(5), 140-142.
- Nair, N. & Vohra, N. (2009). Developing a new measure of work alienation. *Journal of Workplace Rights*, 14(3) 293-309.
- Ollman, B. (2015). *Marksizme sıradışı bir giriş*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Örücü E., Gizlier Ö., & Yılmaz C. (2021). Örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi: Belediye çalışanları üzerinde bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(2), 600-613.
- Özdemir, M. & Doğruöz, E. (2020). Bilimsel araştırma teknikleri ve etik. Necati Cemaloğlu (Ed.) *Bilimsel araştırma desenleri* (65-102) içinde. Ankara: Pegem.
- Rajaeepour, S., Azizollah, A., Mahmoud, Z., & Solmaz, S. (2012). Relationship between organizational structure and organizational alienation. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(12), 188-196.
- Resmî Gazete (2020). COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler Genelge-2020/4.
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/08/20200826-5.pdf>, Erişim tarihi 22.03.2021.
- Sağlık Bakanlığı. (2021). COVID-19 Bilgilendirme Platformu. [https://covid19.saglik.gov.tr/TR66494/pandemi.html#:~:text=Bir%20hastal%C4%B1%C4%9F%C4%B1n%20ve%20enfeksiyon%20etkeninin,DS%C3%96\)%20taraf%C4%B1ndan%20pandemi%20ila%20n%20edilmi%C5%9Ftir](https://covid19.saglik.gov.tr/TR66494/pandemi.html#:~:text=Bir%20hastal%C4%B1%C4%9F%C4%B1n%20ve%20enfeksiyon%20etkeninin,DS%C3%96)%20taraf%C4%B1ndan%20pandemi%20ila%20n%20edilmi%C5%9Ftir), Erişim tarihi, 23.03.2021.
- Sayü, P. (2014). *Örgütsel adalet ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.
- Seeman, M. (1975). Alienation studies. *Annual Review of Sociology*, 1, 91-123.
- Shepard, J. M. (1970). Functional specialization: *Alienation, & job satisfaction*. *Industrial and Labor Relations Review*, 23(2), 207-219.

- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2016). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Turhan, E. (2007). Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının işe yabancılaşma düzeyleri. 16. Eğitim Bilimleri Kongresi, 5–7 Eylül 2007, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 1, 175-204.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü. (2021). Dilimize Bulaşanlar. <https://www.tdk.gov.tr/icerik/basindan/dilimize-bulasanlar/>, Erişim tarihi 30.03.2021.
- Uslu, O., & Şimşek, A. (2020). Çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluşun çalışanların iş performansına etkileri. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 6-12.
- Usul, H., & Atan, A. (2014). Sağlık sektöründe yabancılaşma düzeyi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(1), 1-10.
- Uysaler, A. L., (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimleri ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknolojisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- World Health Organization. (2021). COVID-19 Dashboard. <https://covid19.who.int/>, Erişim tarihi 22.03.2021.
- Yıldız, S., & Alıcı, D. (2019). Akademisyenliğe yabancılaşma ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 49-58.
- Yılmaz, S., & Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-329
- Yurdakul, G. & Öneren, M. (2021). The relationship between social loafing and work alienation: A cases study. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39), 179-202.
- Zengin, Y., & Kaygın, E. (2016). Örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (56), 391-415.
- Zhang, G., Chan, A., Zhong, J., & Yu, X. (2016). Creativity and social alienation: the costs of being creative. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(12), 1252-1276.

ORCID

Nurdan ÖDEMİŞ KELEŞ  <https://orcid.org/0000-0002-6829-7870>

Necati CEMALOĞLU  <https://orcid.org/0000-0001-7753-2222>

SUMMARY

Introduction

One of the remarkable issues among these concepts discussed in the context of organizational behavior is alienation from work. Since work alienation, which is common in organizations, negatively affects the performance, behavior, and emotions of individuals, the organizations have struggled against alienation, and the variables, causes, and consequences of alienation have been investigated (Dönmez, 2020). It is seen that there are studies on alienation in the literature (Seeman, 1959; Feuer, 1962; Banai, Reisel and Probst, 2004; Nair and Vohra, 2009; Yılmaz and Sarpkaya, 2009; Güzel and Kirazoğlu, 2019; Kopuz and İşci, 2020; Mizrahi, 2020; Yurdakul and Öneren, 2020; Çiçek and Türkmenoğlu, 2020). In addition, it has been observed that there are studies on alienation in higher education institutions (Turhan, 2007; Yıldız and Alıcı, 2019; İrdem, 2021), and it is noteworthy that there are almost no studies on alienation from work during the pandemic process (Alparslan, Polatçı and Yastıoğlu, 2021). It is thought that the effects of the radical changes in the pandemic process on individuals trying to keep up with the speed of the globalizing world and struggling with various behavioral problems are neglected in terms of alienation from work in fact, at a time when there are suitable conditions for its emergence. It is possible that social isolation, which is a sub-dimension of alienation, has become a part of life in this period, triggering alienation from work. It is seen that the prevention of work alienation by understanding is very important for the effectiveness of the organization. The research aims to determine the perceptions of the personnel working at universities regarding alienation from work in their work-life during the pandemic process.

Method

Mixed research method was used in the research. The mixed research method involves the collection, analysis and mixing of both qualitative and quantitative data in a single study or a series of studies (Creswell & Plano Clark, 2007). It can be said that conducting the research with a mixed method is suitable for the purpose of the research, since the perceptions and views of the participants regarding the phenomenon of work alienation in organizational life during the pandemic process and the suggestions of the participants are subjected to qualitative content analysis. The data collection tool consists of two parts, the Personal Information Form and the Work Alienation Scale. Work Alienation Scale Hirschfeld et al. (2000) and adapted to Turkish and its validity and reliability study was carried out by Kanten and Ülker (2014).

Results

According to the results of the research, it was revealed that the employees experienced less alienation from their work during the pandemic process. In the research, it was determined that the seniority of the employees was not a determinant of their perceptions of work alienation. Among the things that can be done by the management to prevent alienation from work, it has been suggested to increase manager-employee communication and interaction, to provide justice by giving importance to equality among employees in subjects such as alternate working, flexible

working, and job descriptions. Regarding what individuals can do to prevent alienation from work, it is best not to break away from work by continuing to work remotely; carrying out activities (online training, business group meeting, reading, research) for distance education and working, personal development, and efficiency; It has been suggested to keep the communication alive with online friend meetings and activities and to receive psychological support to ensure mental well-being. To prevent alienation from work at the system level, the participants suggested continuing to work in rotation at most, returning to work by providing safe conditions such as completing the vaccination. Flexible and rotational working instead of working from home will prevent complete disengagement from work and alienation from work. Completing vaccination studies and creating an environment of trust throughout society can also prevent the emergence of conditions that prioritize work alienation.

EK 1. Etik Kurul Onay Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.04.2021-E.80716

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu**Sayı : E-77082166-604.01.02-80716
Konu : Değerlendirme ve Onay

26.04.2021

Sayın Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Başkanlığı - Öğretim Üyesi

Araştırmacı grubu Necati CEMALOĞLU ve Nurdan ÖDEMİŞ KELEŞ'ten oluşan "*Pandemi Sürecinde Çalışanların İşe Yabancılaşmaya İlişkin Algıları*" başlıklı araştırma öneriniz Komisyonumuzun 20.04.2021 tarih ve 07 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

Çalışmanızın, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Araştırma Kod No: 2021 - 473

Prof. Dr. İsmail KARAKAYA
Komisyon Başkanı

Ek:1 Liste

Belge Doğrulama Kodu :BS4ZKZBYBY

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi : <https://belgedogrulama.gazi.edu.tr/belgedogrulama.aspx>Emniyet Mahallesi Bandırma Caddesi No :5/1 06560 Yenimahalle/ANKARA
Tel:0 (312) 202 20 57 - 0 (312) 2... Faks:0 (312) 202 38 76
İnternet Adresi :<http://etikkomisyon.gazi.edu.tr/>
Kop Adresi: gazimivarsitesi@hs01.kap.trBilgi için :Nursel Güner
Genel Evrak Sorumlusu
Telefon No:202 20 57

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

