

	MAKALE ADI	SAYFA
1	MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA MESLEKİ YABANCILAŞMANIN İŞYERİ MUTLULUĞU ÜZERİNE ETKİSİ: BURDUR İLİ VE BUCAK İLÇESİNDE BİR ARAŞTIRMA Doç. Dr. Osman AKIN, Öğr. Elm. Adile AKTAR	1-24
2	ENGELLİ VE ENGELSİZ ÇALIŞANLARIN İLETİŞİM ENGELLERİ VE İŞ DOYUMU: KARŞILAŞTIRMALI NİTEL BİR ARAŞTIRMA Dr. Rabia Sultan KURŞUNCU, Dr. Tuğba İMADOĞLU, Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ	25-45
3	ISPARTA İLİNDE HANEHALKLARININ EV DIŞI GIDA TÜKETİMİNİ ETKİLEYEN SOSYO-EKONOMİK FAKTÖRLERİN ANALİZİ Orhan Orçun BITRAK, Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI	46-63
4	OTOMATİK KATILIM SİSTEMİ: ZORUNLU DEVLET BORÇLANMASI EKSENİNDE BİR DEĞERLENDİRME Nagihan Özkanca Andıç, Dr. İrem Erasa Akça	64-80
5	PERFORMANSA DAYALI ÜCRET VE EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET PARADOKSU: KAMU KURUMLARI ÜZERİNDEN ANALİZ Ünal DEMİR, Dr. Öğr. Üyesi Osman Kürşat ACAR	81-109
6	MÜHENDİSLİK ÖĞRENCİLERİNİN İSTATİSTİĞE KARŞI TUTUMLARI: ÇOKLU DURUM ÇALIŞMASI Dr. Öğr. Üyesi Kadir SARIKAYA, Dr. Öğr. Üyesi Esmâ EMMİOĞLU SARIKAYA	110-125
7	ÖRGÜTSEL GÜVEN VE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLÂL ALGISININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ARACILIK ROLÜ Dr. Hakan KOÇAK	126-143
8	İÇ GİRİŞİMCİLİK ÜZERİNDEKİ MENTORLUĞUN ETKİSİNDE ÖZ YETERLİLİĞİN ROLÜ Doç. Dr. M. Fikret ATEŞ	144-163

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi

IDEAS

ISSN: 2149 - 5823






Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Tüm makaleler intihal taramasından geçirilerek yayımlanır. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.


International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. All articles are published after a plagiarism scan. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Editörler / Editors in Chief

-  Prof. Dr. Ömer TURUNÇ (Antalya Bilim Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi))

Yayın Kurulu / Editorial Board

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Prof. Dr. Ömer TURUNÇ (Antalya Bilim Üniversitesi)
-  Prof. Dr. Umut AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ

 **Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU (Atılım Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmet KARADAL (Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEK (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umut AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SİĞRI (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FINDIKLI (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

*İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.
Names are listed in academic title and alphabetical order.*

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır.



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.org.tr/uiibd>

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA MESLEKİ YABANCILAŞMANIN İŞYERİ MUTLULUĞU ÜZERİNE ETKİSİ: BURDUR İLİ VE BUCAK İLÇESİNDE BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Osman AKIN * Öğr. Elm. Adile AKTAR **

ÖZ: Yabancılaşma olgusu, günümüz rekabet ortamında çalışmakta olan bireyleri büyük ölçüde etkilemesi açısından ele alındığında gittikçe artan öneme sahip bir kavram haline almıştır. Yaşamlarının çok büyük bir kısmını işyerinde geçirmekte olan çalışanların zaman içerisinde yaptıkları işe ve icra etmekte oldukları mesleğe uyum sağlayamamalarının yanı sıra işlerine ve mesleklerine karşı yabancılaştıkları ve bunun sonucunda işyerinde mutluluk olgusundan yoksun oldukları görülmüştür. Yürütülen bu çalışmanın amacı, Burdur ili ve Bucak ilçesi muhasebe büroları çalışanlarının mesleklerine ne ölçüde yabancılaştıklarını tespit etmek, mesleki yabancılaşmaya yol açan etmenleri saptamak ve işyeri mutluluğunun mesleki yabancılaşma olgusundan etkilenip etkilenmediğini ortaya koymaktır. Bu amaçla bahsi geçen bölgedeki meslek mensuplarına anket uygulanmış ve işyeri mutluluğu düzeyindeki değişimlerin %20,6'sı mesleki yabancılaşmaya bağlı olarak ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Meslek Mensubu, Mesleki Yabancılaşma, İşyeri Mutluluğu, İş Performansı, İş Tatminsizliği, Motivasyon,

Jel Sınıflandırması: M0, M1, M2

DOI: 10.29131/uiibd.570312

Geliş tarihi: 26.05.2019/ **Kabul Tarihi:** 14.12.2019/ **Yayın Tarihi:** 20.12.2019

EFFECTS OF ACCOUNTING PROFESSIONS' ALIENATION FROM WORK ON HAPPINESS AT WORKPLACE: A RESEARCH AT BURDUR PROVINCE AND BUCAK COUNTY

ABSTRACT: The phenomenon of alienation has become a notion of increasing prescription when it is considered from the point of view that it greatly influences the individuals working in today's competitive environment. Employees who spent a large part of their lives in the workplace were found not to be able to adapt to the profession they were engaged in and to work in time, but also to be unfamiliar with their jobs and professions, resulting in lack of happiness at workplace. The purpose of this study is to determine the extent to which the employees of the accounting bureaus of Burdur province and Bucak county are alienated to their profession, to determine the factors leading to occupational alienation and to determine whether the workplace happiness is affected by occupational alienation. For this purpose, a questionnaire was applied to the professionals in the mentioned region and 20.6% of the changes in the level of workplace happiness were determined to occur due to professional alienation.

Key Words: *Accounting Profession, Alienation from Work, Happiness at Workplace, Business Performance, Business Dissatisfaction, Motivation,*

Jel Classification: M0, M1, M2

Received: 26.05.2019/ **Accepted:** 14.12.2019/ **Published:** 20.12.2019

* Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak İşletme Fakültesi, oakin@mehmetakif.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1863-4725

** Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak Hikmet Tolunay MYO, a.aktar045@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7632-4552

Kaynak gösterimi için:

AKIN, O., ve AKTAR, A. (2019), MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA MESLEKİ YABANCILAŞMANIN İŞYERİ MUTLULUĞU ÜZERİNE ETKİSİ: BURDUR İLİ VE BUCAK İLÇESİNDE BİR ARAŞTIRMA. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 5 (2), 1-24. DOI: 10.29131/uiibd.570312

GİRİŞ

Küreselleşen dünyanın yoğun rekabet ortamında işletmelerin, faaliyet göstermekte oldukları sektörde varlıklarını sürdürebilmeleri ve rakipleriyle rekabet edebilmeleri, sahip oldukları kaynakları verimli ve etkili bir biçimde kullanabilme yetenekleriyle paralellik gösterse de işletmelerin başarısını etkileyen faktörler arasında göze çarpan en önemli kavram örgütlerin çalışanlarıdır. Çalışanların iş performansları ve verimleri işletmelerin başarısına katkıda bulunan faktörlerin en başında yer almaktadır. Çalışan bireylerin büyük bir çoğunluğu da bu bağlamda işlerine yalnızca ekonomik perspektiften bakmayıp mesleklerini icra ediyor olmanın verdiği kişisel bir tatmini, gururu, işinde başarılı olma hissini ve işi vasıtasıyla topluma sosyo-ekonomik katkılarda bulunma duygusunu da yaşamaktadır. Çalışanların tam kapasite ve yüksek performans ile çalışabilmeleri ise, onların işlerinde ve işyerinde mutlu olma düzeylerine bağlıdır. Çalışanların örgüt için yalnızca ekonomik bir değer olmadığı, aynı zamanda sosyal yönlerinin de bulunduğu, ekonomik beklentilerini karşılamalarının yanı sıra çeşitli sosyo-psikolojik beklentilerini de karşılamak amacıyla bir örgütte yer aldıkları göz önünde bulundurulması gereken bir konudur. İşinde memnuniyet ve işyerinde mutluluk hislerinden yoksun olma durumunda çalışanlar hoşnutsuzluk, stres ve mutsuzluğun egemen olduğu bir örgüt ikliminde çalışma mecburiyetinde kalarak çalışmakta oldukları işletmenin performansı üzerine olumsuz etki yapmaktadırlar.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. İşyerinde Mutluluk Kavramı

İnsanlar için mutluluk kavramı, yaşamlarındaki en önemli ve en temel amaçtır (Gilman vd., 2000: 135). Mutluluk, kişilerin yaşamlarını bireysel değerleri kapsamında anlamlı ve huzurlu bir şekilde algılama ve nitelendirme sürecidir. Bu süreç bireyden bireye, ülkeden ülkeye ve hatta farklı coğrafi bölgelerde ya da farklı değerlere sahip toplumlarda birçok farklı etkene bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. (Şeker, 2009). Çalışanların iş ortamlarında çalışma arkadaşlarıyla ve müşterilerle kurmuş oldukları ilişkiler, işverenlerin kendilerine karşı davranış biçimleri, iş hayatında yaşamış oldukları olaylar ve bunların sonucunda edinmiş oldukları tecrübeler, işe ve iş ortamına karşı sahip oldukları olumlu olumsuz duygu ve düşünceler ile mesleklerine karşı tutumlarının oluşmasında ve şekillenmesinde son derece önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanın işyerindeki mutluluğu bütün bunların sonucu olarak ortaya çıkan bir olgudur ve bireyin işyerinde fiziksel ve zihinsel açılarından kendini iyi durumda hissetmesini ifade etmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). Dolayısıyla işyeri mutluluğu, işin çalışana kazandırdığı değerlerin çalışanın işten beklentilerini karşıladığı noktada oluşmaktadır (Bingöl, 1990). Yaşamlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmekte olan bireylerin duygusal durumlarının göz önünde bulundurulması her açısından son derece önem taşımaktadır (Gürbüz ve Yüksel, 2008).

İş tatminsizliği ve işte mutsuzluk çalışanların işlerindeki verimliliklerini ve performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir. İşyerlerinde mutluluk olgusundan uzak kalan çalışanların kişisel hayatları ve iş hayatları arasında bir denge kuramadıkları, iş yerindeki diğer çalışanlarla çatışmalar yaşadıkları, motivasyon ve iş tatminlerinde azalmalar meydana geldiği ve sonuç olarak iş yerinde mutluluktan zamanla daha da uzaklaşmakta oldukları tespit edilmiştir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Çalışanların işyeri mutluluklarının düşük seviyede olması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmakla kalmayıp çalışmakta oldukları işletmenin geneli üzerinde de olumsuz bir etki bırakmaktadır. Durumun işletmeler üzerindeki uzun vadeli etkileri incelendiğinde ise çalışanlarda işe gitme konusunda isteksizlik

ve işini aksatma, örgütten uzaklaşma hatta tamamen ayrılma isteği, bireyin kendini örgüt için yetersiz hissetmesi, diğer çalışanlarla ve organizasyonla işbirliği sağlayamaması, işte hatalar yapması ve bunları sürekli hale getirmesi gibi olumsuz sonuçlar oluşturmaktadır (Dilsiz, 2006). Bir örgütün daha verimli ve üretken olabilmesi ancak çalışanların yüksek düzeyde işyeri mutluluğuna ulaşmaları ile mümkündür. Bu nedenle oluşması muhtemel bütün bu olumsuz sonuçların bertaraf edilebilmesi için yöneticiler ve yönetim iş yerini ve iş koşullarını çalışanlarına iş mutluluğu sağlayabilecek hale getirmelidir. Bu yöneticiler için sosyal bir sorumluluk olmasının yanı sıra aynı zamanda ahlaki bir gereklilik olarak ön plana çıkmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

1.1. İşyerinde Mutluluğu Etkileyen Faktörler

İşyeri mutluluğunun sağlanmasında işyerlerinin ve işyeri yöneticilerinin çalışanlarına sağlamış oldukları örgütsel olanaklar çalışanlar açısından büyük bir önem arz etmektedir (Baysal, 1981). Sağlanan bu örgütsel olanaklar genellikle işin gerektirdikleri ile ya da iş ortamı ile ilişkilidir. Fakat çalışanlara gereken bütün örgütsel olanakların sağlanması da işyerinde mutluluğu kesin kılmamaktadır. Çünkü çalışanların örgüt olanaklarına karşı nasıl bir tutum ve davranış sergileyecekleri almış oldukları eğitim, edinmiş oldukları iş deneyimi, medeni durum, gelir düzeyi, sosyal çevre gibi bireysel faktörlere de bağlı olarak değişim göstermektedir (Lam, 1995). Bahsi geçen bireysel faktörlerin dışında örgütsel faktörlerde işyeri mutluluğunu etkilemeleri açısından önem taşımaktadır. Ücret bu faktörler arasında en büyük etkiye sahip olanıdır. Çalışanların işyerlerinden aldıkları ücretin yeterliliği, yaşamlarını devam ettirme ve çeşitli ihtiyaçlarını karşılama dereceleri oranında değişkenlik göstermektedir. Ayrıca çalışanlar işyerlerinde uygulanan ücret sisteminin beklentilerini karşılamanın dışında adil olmasını da istemektedirler (Akşit, 2010).

İşin niteliği, çalışanın işini icra ederken sahip olduğu serbestiyet, işinden elde ettiği geri bildirim, iş ile ilgili karar verebilme ve inisiyatif kullanabilme yetkilerine sahip olması onun iş tatminini olumlu yönde etkileyerek işyeri mutluluğunu da artırmaktadır. (Özkalp, 2013). Örgütte izlenen terfi politikaları ve mevcut yükselme olanakları ile bunların adil bir şekilde belirli kriterlere dayandırılarak gerçekleştirilmesi çalışanların işyerinde mutlu olmalarını etkileyen bir diğer faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Davis, 1988). Örgütsel faktörler arasında önem arz eden bir diğer faktör ise ödül sistemlerinin varlığıdır (Erkmen ve Şencan, 1994). Uygulanacak ödül sistemi çalışanlarda örgüt içerisinde değer gördükleri ve çalışmalarının takdir edildiği düşüncesi oluşturacak ve saygı görme ihtiyaçlarını da karşılayacaktır (Kaynak, 1990). Bir çalışanın iş yerinde çalışma süresi iş deneyiminin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Aynı iş yerinde uzun süre çalışmakta olan bireylerin genellikle iş yerini ve diğer çalışanları tanıması, işyerine bağlanması, işe dair beklentilerinin karşılanmış olması açısından incelendiğinde daha yüksek düzeyde işyeri mutluluğuna ulaştıkları söylenebilmektedir (Oshagbemi, 2000). Çalışma saatleri çalışanların moral ve motivasyonları üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Uzun çalışma saatleri neticesinde artan iş kazaları ve düşen performans çalışanın işyeri mutluluğu üzerinde olumsuz bir etki bırakmaktadır (Çakır, 2001). Bireyin çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri incelendiğinde arkadaş canlısı, birbirlerine destek ve yardımcı olan, sürekli dayanışma ve işbirliğinin hakim olduğu bir işyerinde çalışanlar işlerini sevmeseler bile arkadaşlarını sevdiği için işlerinden mutluluk duymaktadırlar (Özkalp, 2004). İşgücü devir hızının yüksek olduğu bir örgütte çalışanların korku ve değersizlik duyguları yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca çalışanlar kendilerini işyerine ait hissetmemekte, işten kaçma ya da başka bir iş arama eğilimi göstermekte ve örgütte bulunmaktan dolayı mutsuz hissetmektedirler (Poon, 2004).

2. Yabancılaşma Kavramı ve Alt Boyutları

Genel anlamda yabancılaşma; bir varlığın kendi kendisini dışsallaştırması, benliğinin dışına çıkması anlamı taşımaktadır (Hilav, 2008). Hegel ve Marx tarafından sosyoloji ve felsefe açısından incelenmiş bir kavram olarak yabancılaşma 1960'lı yıllar itibariyle sosyopsikolojik bir kavram olarak ele alınmaya başlanmıştır (Uysaler, 2010). George W.F. Hegel yabancılaşmayı önem arz eden felsefi bir kavram olarak öne süren ilk kişidir. Hegel'e göre yabancılaşma bireylerin, kendilerini tam anlamıyla algılamaya başladıkları zamana kadar geçen süredir (Doğan, 2008). Hegel yabancılaşma kavramını, bireyin kendini algılaması ve bireyin toplumsal ilişkileri açısından algılaması olmak üzere iki açıdan ele almaktadır (Halaçoğlu, 2008). Ayrıca Hegel, bireyin yabancılaşma sürecini atlatabilmesi için, öncelikle bu sürecin farkında olması gerektiğini savunmaktadır. (Demirer ve Özbudun, 1998). Karl Marx'a göre ise, bireyin kendisine ve parçası olduğu topluma yabancılaşmasının temelinde emek süreci yatmaktadır. Çünkü bireylerin kendi emekleri üzerinde herhangi bir denetim hakları bulunmamaktadır. Bireyin nesneleştirilmiş olan emeği sahiplenme eğilimi göstermesi de yabancılaşma olarak ortaya çıkmaktadır (Marx, 2010).

1960'lı yıllardan itibaren yabancılaşma konusunda birçok araştırma yürütülmüş ve çeşitli ölçekler geliştirilmeye başlanmıştır. Amerikalı araştırmacılar yabancılaşma kavramının somutlaştırılarak ölçülebilmesi konusunda önderlik yapmışlardır. Bu araştırmacıların başında yer alan Melvin Seeman'ın çalışmaları yabancılaşma kavramının gözlemlenebilmesine bulunduğu katkılar nedeniyle büyük önem arz etmektedir (Fırat, 2012). Seeman, yabancılaşmayı bireylerin parçası oldukları toplumların bir ürünü olarak görmektedir (Teber, 1990). Seeman'a göre yabancılaşmanın beş şekilde ortaya çıkan bir kavramdır. Dolayısıyla yabancılaşma beş boyutlu bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Güçsüzlük boyutu Seeman tarafından bireylerin davranış ve tutumları aracılığı ile ulaşmak istedikleri sonuçları elde edememe olasılığı olarak tanımlanmıştır (Seeman, 1959). Güçlü hisseden bireyler özel ve iş yaşamlarında karar verme yetisine ve kontrol yeteneğine sahip oldukları düşüncesine sahipken, güçsüz olduklarını hisseden bireyler başkaları tarafından kontrol edildiklerini ve herhangi bir konuda söz sahibi olmadıklarını düşünmektedirler (Fettahlıoğlu, 2006). Güçsüzlük boyutu yabancılaşma kavramı boyutları içerisinde en sık rastlanan olgu olarak göze çarpmaktadır (Aldemir, 1983). Anlamsızlık boyutu bireylerin yaptıkları işleri anlamlı bulmamaları, işi ve benliği arasında herhangi bir bağlantı kuramamaları olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda bireyler çevrelerinde gerçekleşen olaylara da herhangi bir anlam yükleyememektedirler (Mercan, 2006). Bireylerin karar alma süreçlerinde kendi doğruları ile toplum tarafından kabullenilmiş ve doğru olarak nitelendirilmiş olguların paralellik göstermesi ve çakışmaması anlamsızlık duygusunun maksimum düzeyde oluştuğunu göstermektedir. (Halaçoğlu, 2008). Kuralsızlık bireylerin davranışlarına yön verecek ölçüt ve ilkeler bulamamaları ve hedeflerine ulaşabilmek için toplum nezdinde kabul görmeyen yöntemlere başvurmaları olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2006). Kuralsızlık bireylerce normlara uyum sağlanmaması ve uygun hareket edilmemesi sonucunda düzensiz, karmaşık ve belirsizliğin hakim olduğu sağlıklı bir ortamın varlığını işaret etmektedir (Bayhan, 1997). Kendine yabancılaşma boyutu bireylerin yeteneklerinin ve güçlerinin farkında olmamaları durumu olarak ifade edilmektedir (Fettahlıoğlu, 2006). Kendine yabancılaşmış bireyler, özel ve iş yaşamlarından memnun olmamakla birlikte kendilerini yetersiz ve mutsuz hissetmektedirler (Pehlivan, 2002). Bireylerin sergilemiş oldukları davranışların beklenti ve hedefleriyle çelişmeyip paralellik göstermesi, bu bireylerin kendi varlıklarına yabancılaşması sonucunu doğurmaktadır (Tolan, 1980). Yalıtılmışlık boyutu, bireylerin diğer bireylerle etkileşimde

bulunamamaları, sağlıklı ilişkiler kuramamaları, kendilerini dış dünyadan ve sosyal çevreden soyutlayarak asosyal bir yaşam sürmeleri şeklinde açıklanmaktadır (Seeman, 1983). Yalıtılmışlık boyutunun iki farklı yönü bulunmaktadır. Bunlar bireylerin kendi istekleriyle dış dünyadan kendilerini soyutlamaları ve bireylerin çevreleri tarafından soyutlanması ve dışlanmasıyla oluşan yalıtılmışlığa maruz bırakılma durumlarıdır (Elma, 2003).

Yabancılaşma kökeni insanlık tarihinin en eski dönemlerine dayanmakla birlikte günümüzde de gelişmiş ve gelişmekte olan tüm toplumları etkisi altına alarak insanlığın ortak sorunu haline gelmiş bir kavramdır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Günümüzde yabancılaşma kavramının ortaya çıkışı çevresel ve kişisel faktörlere göre farklılık göstermektedir. Bireylerin toplum içerisinde karşılaşmış oldukları bir takım olumsuzluklar örgüt yapıları üzerinde de olumsuz etkilere neden olarak nihayetinde çalışanların işyerine ve mesleklerine yabancılaşması olgusunu ortaya çıkarmıştır (Şimşek vd., 2006). Bireylerin parçası oldukları iş ortamına yabancılaşması, işten uzaklaşma eğilimi göstermeleri, iş arkadaşlarına ve iş ortamına karşı olumsuz bir tutum içerisinde olmaları yabancılaşma biçimlerine örnek olarak sunulabilir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Yaşamlarının çok büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmekte olan çalışanların, işlerine ve işyerlerine uyum sağlayabildikleri gibi bahsi geçen olumsuz etkilere sahip durumlarla karşılaşmaları halinde mesleklerine yabancılaştıkları ve iş yerlerinde mutlu olmadıkları görülmüştür. Sonuç olarak çalışanlar özel ve iş yaşamlarında memnuniyet ve mutluluktan yoksun kalmakta, çeşitli psikolojik sorunlar yaşayarak hizmet sundukları müşterilerin ve çalıştıkları işletmelerin verimlilik ve performanslarını olumsuz yönde etkilemektedirler (Ünsar ve Karahan, 2011).

2.1. Muhasebe Mesleğinde Yabancılaşma

Meslekleri gereği yorum ve analiz yapma yeteneklerine sahip olan muhasebeciler, geleceği öngörebilen ve geleceğe yön verebilen, müşterilerinin ihtiyaçlarını bilen ve bu ihtiyaçları karşılayabilecek bilgi, uzmanlık ve düşünce yapısına sahip olan kişilerdir (Usul, 2007). Muhasebecilik mesleği sıkıcı bir iş olarak görülse de sürekli değişen kanunların takip edilmesi, mesleki etiğin dışına çıkmadan mükelleflerin ve kamunun çıkarlarını koruyarak yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi dikkat gerektiren ve hata kabul etmeyen bir iştir (Ardahan, 2010). Bu bağlamda muhasebe mesleğinin fonksiyonları ve muhasebe bilimi bir bütün olarak ele alındığında düşünmeye dayalı bir faaliyet olması, titizlik, özen ve dikkat gerektirmesi gibi yükümlülükler muhasebeciliğin stresli meslekler arasında yer almasına neden olmuştur. Aşırı iş yükü ve esnek olmayan çalışma programları bütün bu olumsuzluklara eklendiğinde muhasebe çalışanları işyerinde mutsuz hissetmekte ve mesleklerine karşı farklı boyutlarda yabancılaşma eğilimi içerisine girmektedirler (Yıldırım, Tektüfekçi ve Çukacı, 2004).

3. Literatür Araştırması

Çekmecelioğlu (2005) araştırmasında örgütlerde iş tatmini ve işe yabancılaşarak işten ayrılmanın işyerinde hakim olan örgütsel iklimle bağlantısı üzerinde çalışmış, araştırmasını Gebze-Dil Ovası bölgesinde kimya sektöründe faaliyet gösteren dört boya sanayi işletmesi üzerinde yürütmüştür. Sonuç olarak işyerinde çalışanların yaratıcı düşünce ve buna yönelik uygulamalarının yönetim tarafından desteklendiği, yaptıkları işi değerli ve toplum için önemli bulabildikleri, işlerinde kısıtlamalara maruz kalmadan özgür olabildikleri, düşüncelerinin değer görerek objektif değerlendirilebildiği ölçüde iş tatmini duyabildikleri ve bu oranda işten ayrılma niyetinin azaldığını gözlemlemiştir.

Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahoğlu (2006) çalışmalarını Kahramanmaraş ilinde faaliyet gösteren özel işletmeler ve kamu kuruluşlarında yürütmüşlerdir. Yapmış oldukları çalışmada, yabancılaşmaya neden olan örgütsel ve çevresel etmenlerin tespit edilmesi, çözümlenmesi ve önlenmesi için yöntemlerin geliştirilmesi amacını gütmüşlerdir. Araştırmada, toplam 28 adet açık ve kapalı uçlu sorunun yer aldığı anket formları kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda yabancılaşmaya neden olan örgütsel etmenler; yöneticilerin sergiledikleri davranışlar, uyguladıkları yönetim tarzı, personellerin uzmanlık derecesi, çalışma saatleri, işyerinin fiziksel özellikleri, çevresel etmenler ise; toplumsal ve kültürel yapı, özel yaşam ve aile içi ilişkiler olarak belirlenmiştir.

Seligman'a (2007) göre işten atılma ya da terfi etme gibi işyerinde gerçekleşen olayların çalışanların mutluluk seviyeleri üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bu etkenler altında işyeri mutluluğu birkaç aydan daha kısa bir süre içerisinde gittikçe azalarak kaybedilmektedir.

Lama ve Cutler'a (2008) göre, iş tatminine etki eden unsurlar ne derece fazlaysa yaşam mutluluğuna katkıda bulunan faktörlerde o derece fazladır. Yapılan bazı çalışmalar büyük boyuttaki başarıların mutluluğu yalnızca geçici olarak artırabildiğini göstermektedir.

Keser'e göre (2009) Çalışan bireylerin mesleklerine karşı sahip oldukları kişisel ve duygusal tepkiler olarak adlandırılan iş tatmini, bireylerin iş hayatından duyduğu mutluluğu ifade etmektedir. İş yaşamında mutlu olan çalışanlar yaptığı işten tatmin olmakta, mutlu olmayan bireyler ise işinden tatmin olamayarak meslekten uzaklaşmaktadır.

Tutar (2010) yapmış olduğu araştırmasında, çalışanların işe yabancılaşma algılarını ve örgütsel sağlık arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin yönünü tespit etme üzerine odaklanmıştır. Bu doğrultuda bir kamu bankasının Ankara ve Erzurum şubelerinde çalışan 218 adet personele anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda yabancılaşma konusuna çözüm önerisi olarak çalışanların bireysel gelişimlerini sağlamaya yönelik eğitim ve teşvikler sağlanabileceği, işyerinde iletişime ve işbirliğine önem verilmesi gerektiği, dayanışma ve değişime açık bir örgüt kültürü oluşturulması, çalışanlara yüksek moral ve motivasyon sağlayabilen bir örgüt ikliminin oluşturulması gibi olguların üzerinde durmuştur.

Turan ve Parsak'ın (2011) çalışmalarında çalışanların iş tatminin ve tatminsizliğinin mesleğe yabancılaşma üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırmalarını Çukurova Üniversitesi Rektörlük çalışanları üzerinde yürütmüşlerdir. Araştırmanın sonucunda yabancılaşma ve iş tatmini arasında bir ilişkinin olduğunu ve bu ilişkinin ters yönlü olduğunu tespit etmişlerdir.

Develioğlu ve Tekin'in (2012) araştırmalarında beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının mesleklerine yabancılaşma dereceleri ile demografik özelliklerinin bir ilişki içerisinde olup olmadığını tespit etmeye çalışmışlardır. Antalya ilinin Kemer ilçesinde yer alan 18 adet beş yıldızlı otel işletmesinin toplam 539 çalışanıyla yapılan anket çalışması sonucunda çalışanlarda en fazla kendine yabancılaşma problemiyle karşılandığı tespit edilmiştir.

Ataş ve Ayık (2013) öğretmen adaylarının okula yabancılaşma düzeylerini ve yabancılaşma düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla araştırma yapmıştır. Çalışma Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesinin farklı bölümlerinden 680 öğrenci üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen adaylarının cinsiyetlerinin, öğrenim gördükleri bölümün, öğretim elemanlarıyla ve sınıf arkadaşlarıyla ilişkilerinin ve sosyal etkinliklere katılım oranlarının okula yabancılaşmalarında etkisi olan faktörler olduğu tespit edilmiştir.

Usul, Korkmaz ve Ömürbek (2014), çalışmalarında Isparta ilinde faaliyette bulunan muhasebe meslek mensuplarının; mesleğe karşı yabancılaşma düzeylerini ve cinsiyete göre yabancılaşmanın farklılık gösterip göstermediğini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda elde ettikleri sonuç muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine karşı yabancılaşma hissetmediklerini destekler niteliktedir. Meslek mensuplarının meslekleri konusunda öne çıkan düşünceleri, yaptıkları işin toplum açısından önemli bir yere sahip olduğu, toplumda saygınlıklarının bulunduğu yönündedir.

Kurtulmuş ve Yiğit (2016) öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla Diyarbakır ili merkez ilçeleri Anadolu liselerinde görev yapmakta olan 400 öğretmen üzerinde yürütmüş oldukları çalışmada öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin genel olarak düşük olduğunu ancak yabancılaşma düzeyinin çalışmakta oldukları örgüt ortamı ve çalışma koşulları nedeniyle farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Yine öğretmenlerin işten ayrılma eğilimi göstermedikleri ve sonuç olarak öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Ertekin ve Özmen (2017), Manisa Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesinde çalışmakta olan 268 hemşire ile gerçekleştirdikleri bu çalışmada hemşirelerin mesleğe yabancılaşma derecelerinin orta- düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Mesleğe yabancılaşma olgusunun en yüksek düzeyde olduğu alt boyut karar sürecine katılma alt boyutu iken, en düşük düzeyde olduğu alt boyut ise iş bölümü alt boyutu olarak belirlenmiştir. Mesleğe yabancılaşma olgusunu yordayan iş yerindeki pozisyon, mesleki yayınların takip edilmesi, mesleğe ilişkin derneklere üye olma ve medeni durum gibi değişkenler mesleğe yabancılaşmanın %16'sını açıklamaktadır ve bu değişkenler yöneticilerce dikkate alınarak mesleğe yabancılaşma olgusunun minimum düzeye indirgenmesinde etkili olabileceği tespit edilmiştir.

4. Araştırma

4.1. Araştırmanın Metodolojisi

4. 1. 1. Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmanın temel amacı Burdur ilinde ve Bucak ilçesinde faaliyet göstermekte olan muhasebe bürosu çalışanlarının muhasebe mesleğine karşı hangi düzeyde yabancılaştıklarını ve mesleki yabancılaşmanın iş yeri mutluluğu üzerindeki olası etkilerini tespit etmektir.

4.1.2. Anket Formu ve Ölçekler

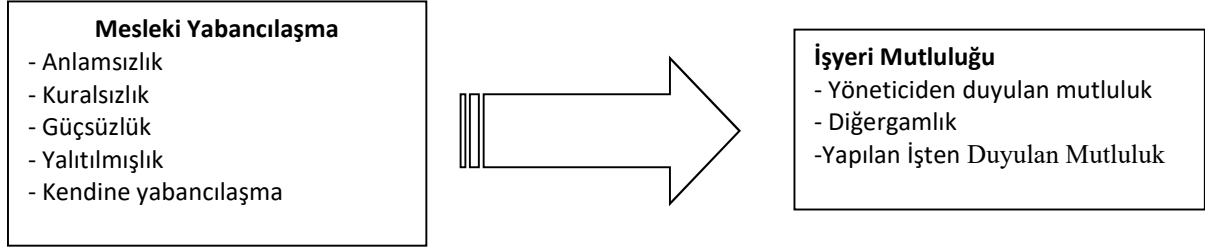
Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket formunda 53 adet soru bulunmakta olup soruların büyük kısmı beşli likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Anket Burdur ilinde ve Bucak ilçesinde faaliyet göstermekte olan muhasebe bürosu çalışanları ile yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Anket formunda "Mesleki Yabancılaşma" ve "İşyeri Mutluluğu" olmak üzere 2 adet ölçek kullanılmıştır. Mesleki Yabancılaşmanın boyutları olan "anlamsızlığa" ilişkin 5 ifade; "kuralsızlığa" ilişkin 5 ifade; "güçsüzlüğe" ilişkin 5 ifade; "yalıtılmışlığa" ilişkin 5 ifade ve "kendine yabancılaşmaya" ilişkin 5 ifade yer almaktadır. İşyeri Mutluluğu ölçeği ise, "yöneticiden duyulan mutluluk", "diğergamlık" ve "yapılan işten duyulan mutluluk" olmak üzere her biri 5'er ifadeden oluşan 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı

Likert tipi metrik ifade kullanılmıştır. Buna ilaveten, yanıtlayıcıların demografik yapısını incelemek amacıyla 8 soru sorulmuştur.

4.1.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Yürütülen araştırmanın modeli, tanımlayıcı ya da durum belirleyici olarak nitelendirilen modele uymaktadır. Bu tarz modellerde, değişkenler ile değişkenler arasındaki ilişkiler tanımlanarak bu tanımları baz alan birtakım tahminler yapılabilmektedir (Kurtuluş, 1996: 310).

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırma modelinde “mesleki yabancılaşma” bağımsız değişkendir ve bağımlı değişken olan “işyeri mutluluğu” nu etkilediği varsayılmaktadır. Araştırma amacı ve modeli doğrultusunda geliştirilen araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Mesleki yabancılaşma işyeri mutluluğunu etkilemektedir.

H2: Muhasebe bürosu çalışanlarında yabancılaşma düzeyi cinsiyete göre farklılık gösterir.

H3: Muhasebe bürosu çalışanlarında yabancılaşma düzeyi yaşa göre farklılık gösterir

4.2. Örneklem

Araştırma, Burdur ili ve Bucak ilçesinde faaliyet göstermekte olan muhasebe bürolarında gerçekleştirilmiştir. 180 adet anket formundan geçerli kabul edilen 163 (%90) adet anket formu değerlendirme kapsamına alınmıştır.

5. Araştırma Bulguları

5.1. Veri Hazırlama

Kayıp Veri: Her bir ankette cevabı boş bırakılan maddelerin toplam maddelere oranı %15 ve yukarısı olup olmadığına bakılmış. Böyle bir anket olmadığı için kayıp veriye atama işlemi yapılmamıştır.

Homojenlik: Yapılan homojenlik testi sonucunda sig. değeri 0.05’ten büyük çıktığı için verilerin homojen olduğuna karar verilmiştir.

Güvenilirlik: Güvenilirlik analizi, veri toplama amacına hizmet etmek üzere oluşturulan ölçme aracının tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kullanılmaktadır. Yani araştırmaya katılanların vermiş oldukları yanıtların ve araştırmaya katılanlara yöneltilen ifadelerin aynı konuyu ölçüp ölçmediği test edilmektedir. Güvenilirlik

katsayısı 0 ve 1 arasında değer almaktadır, bu değer 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artmaktadır (Ural ve Kılıç, 2005).

Bu araştırmada Cronbach's Alpha değeri ,803 olup, araştırma yüksek derecede güvenilir niteliğe sahiptir.

5.2. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında anket uygulanan yanıtlayıcıların demografik özelliklerine ilişkin yüzde dağılımları ve katılımcı sayısı Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1: İşletmelerin demografik özellikleri (N:163)

Cinsiyet	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Bay	112	68.7
Bayan	51	31.3
Yaş	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
18-25	32	19.6
26-33	55	33.7
34-41	43	26.4
42-49	24	14.7
50 yaş ve üzeri	9	5.5
Eğitim Durumu	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
İlköğretim	2	1.2
Lise	21	12.9
Önlisans	30	18.4
Lisans	91	55.8
Lisansüstü	19	11.7
Meslek mensubunun ünvanı	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
SMMM	163	100
Büroda çalışan sayısı	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
1-10	163	100
Mesleki deneyim süresi	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
0-1	11	6.7
1-5	64	39.3
6-10	35	21.5
11 ve üzeri	53	32.5

Mükellef Sayısı	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
1-30	36	22.1
31-60	57	35
61-90	35	21.5
91-120	23	14.1
121 ve üzeri	12	7.4
Gelir Düzeyiniz	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
0-1000	48	29.4
1001-2000	45	27.6
2001-3000	18	11
3001-4000	17	10.4
4001 ve üzeri	35	21.5
İşyerinde samimi olunan arkadaş sayısı	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
0	48	29.4
1-3	77	47.2
4-7	35	21.5
8-10	3	1.8
11 ve üzeri	-	-

Anket formunu yanıtlayan meslek mensuplarının cinsiyetleri incelendiğinde, %68.7 oranında bay (112 katılımcı), %31.3 oranında bayan (51 katılımcı) oldukları gözlemlenmektedir. Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde, 18-25 yaş %19.6 oranında (32 katılımcı), 26-33 yaş aralığında 33.7 oranında (55 katılımcı), 34-41 yaş aralığında %26.4 oranında (43 katılımcı), 42-49 yaş aralığında %14.7 oranında (24 katılımcı), 50 yaş ve üzeri ise %5.5 oranında (9 katılımcı) olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, %1.2'sinin (2 katılımcı) ilköğretim mezunu olduğu, %12.9'unun (21 katılımcı) lise mezunu, %18.4'ünün (30 katılımcı) önlisans mezunu olduğu, %55.8'inin (91 katılımcı) lisans mezunu olduğu, %11.7'sinin ise (19 katılımcı) lisansüstü eğitim mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Meslek mensubunun ünvanı incelendiğinde ise %100 oranında Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerden oluştuğu görülmektedir.

Büroda çalışan sayısına bakıldığında ise %100 oranında 1-10 aralığında çalışan bulunduğu, araştırmaya katılan büroların tamamının küçük ve orta büyüklü işletmeler olarak faaliyet gösterdikleri göze çarpmaktadır.

Mesleki deneyim süreleri açısından incelendiğinde katılımcıların %6.7 oranında (11 katılımcı) 0-1 yıla kadar, %39.3 oranında (64 katılımcı) 1-5 yıl arası, %21.5 oranında (35

katılımcı) 6-10 yıl arası, %32.5 oranında (53 katılımcı) 11 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Büroların mükellef sayıları incelendiğinde, %22.1 oranında 1-30 arası, %35 oranında 31-60 arası, %21.5 oranında 61-90 arası, %14.1 oranında 91-120 arası, %7.4 oranında ise 121 ve üzeri mükellefleri bulunduğu tespit edilmiştir.

Gelir düzeyleri bakımından ele alındığında katılımcıların %29.4'ünün (48 katılımcı) 0-1000 TL aralığında, %27.6'sının (45 katılımcı) 1001-2000 TL aralığında, %11'inin (18 katılımcı) 2001-3000 TL aralığında, %10.4'ünün (17 katılımcı) 3001-4000 TL aralığında, %21.5'inin ise (35 katılımcı) 4001 TL ve üzeri aylık gelir elde ettikleri tespit edilmiştir.

Katılımcıların işyerinde samimi olduklarını düşündükleri arkadaş sayıları incelendiğinde, %29.4'ünün (48 katılımcı) çalışma arkadaşlarının hiçbiriyle samimi olmadıkları gözlemlenmiştir. %47.2'sinin (77 katılımcı) 1-3 kişiyle, %21.5'inin (35 katılımcı) 4-7 kişiyle, %1.8'inin (3 katılımcı) 8-10 kişiyle samimi oldukları tespit edilmiştir.

5.3. Faktör Analizi Bulguları

Faktör analizi sonuçlarına göre, Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) sonucu 0,885 ve Bartlett Testi sonucunda Sig. 0,000 çıkmıştır. Toplam varyans ise %56,116 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar mevcut verilerle Faktör Analizi yapılabilirliği açısından uygundur.

Tablo 2: Mesleki yabancılaşma ölçeği KMO ve Bartlett testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,885
Sig.	,000

Tablo 3: Mesleki yabancılaşma ölçeği döndürülmüş faktör yükleri

Ölçek Maddeleri					
A.2.Yaptığım işin, çalıştığım büro için gereksiz olduğunu düşünüyorum	555				
A.3. Büroda yapılan işler çoğu zaman anlamsız geliyor	488				
A.4. İş arkadaşlarımla çoğu zaman benim gibi düşünmediklerine inanıyorum	670				
K.1. İşyerinde kurallara uyanın kaybettiğini düşünüyorum		588			
K.2. Genel olarak kural dışı davranışların kazandığı bir dünya düzeni var		642			

K.3. İş hayatında arkasına güvenen insanlara yasak yoktur		712			
K.4. İşyerindeki kuralların başarıyı olumsuz etkilediğini düşünüyorum		564			
K.5. Toplumun ve işyerinin kurallarına takılıp kalmamak gerekiyor		634			
G.2.Yaptığım iş sonucu ortaya çıkan ürün ya da hizmeti tam olarak kendim belirleyemiyorum			660		
G.3. Tek başıma işyerinin başarısını ya da başarısızlığını etkileyecek kadar gücüm olduğuna inanmıyorum			720		
G.4.Yaptığım işle ilgili yeni bir şeyi hayata geçirebilecek yetkimin olduğuna inanmıyorum			729		
G.5.Çoğu zaman işyerinde kendimi gidişata yön verecek güçte hissetmiyorum			725		
Y.1.İşyerimdeki insanlarla uyumlu ilişkiler kuramadığımı düşünüyorum				780	
Y.2. İşyerimdeki insanlarla sadece işle ilgili ilişkiler geliştirebiliyorum				781	
Y.3. İşyerimdeki arkadaşlarla dostluk kurabileceğime inanmıyorum				764	
Y.4. İş arkadaşlarıma anlamlı gelen değerler bana anlamsız geliyor				581	
KYB.3. Yaptığım birçok şey bir zorunluluk sonucu istemim dışında meydana gelmektedir					653
KYB.4. İşimin beni bağlayan temel yönü ücreti ve sigortasıdır					602
KYB.5. Çoğu zaman ben işimi değilde işim beni denetliyormuş gibi hissediyorum					718

Yabancılaşma ölçeğinde yer alan ifadeler 5'li likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler "kesinlikle katılıyorum" seçeneğine 5, "kesinlikle katılmıyorum" seçeneğine ise 1 puan verilerek yapılmıştır. Ölçek toplamda 25 ifadeden oluşmakla birlikte 5 alt boyut (anlamsızlık, kuralsızlık, güçsüzlük, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma) içermektedir.

Birinci faktör altında toplanan maddelerin (A.2., A.3., A.4.) muhasebe bürosu çalışanlarının anlamsızlık duygusu eğilimine ilişkin olması nedeniyle birinci faktöre anlamsızlık faktörü ismi verilmiştir. Birden fazla faktöre hizmet eden iki maddeler ise (A.1., A.5.) ölçek kapsamından çıkarılmıştır. İkinci faktör altında toplanan maddelerin (K.1., K.2., K.3., K.4.,

K.5.) muhasebe bürosu çalışanlarının kuralsızlık duygusu eğilimine ilişkin olması nedeniyle ikinci faktöre kuralsızlık faktörü ismi verilmiştir. Üçüncü faktör altında toplanan maddelerin (G.2., G.3., G.4., G.5.) muhasebe bürosu çalışanlarının güçsüzlük duygusu eğilimine ilişkin olması nedeniyle üçüncü faktöre güçsüzlük faktörü ismi verilmiştir. Birden fazla faktöre hizmet eden madde (G.1.) ölçek kapsamından çıkarılmıştır. Dördüncü faktör altında toplanan maddelerin (Y.1., Y.2., Y.3., Y.4.,) muhasebe bürosu çalışanlarının yalıtılmışlık duygusu eğilimine ilişkin olması nedeniyle dördüncü faktöre yalıtılmışlık faktörü ismi verilmiştir. Birden fazla faktöre hizmet eden madde (Y.5.) ölçek kapsamından çıkarılmıştır. Beşinci faktör altında toplanan maddelerin (KYB.3., KYB.4., KYB.5.) muhasebe bürosu çalışanlarının kendine yabancılaşma duygusu eğilimine ilişkin olması nedeniyle beşinci faktöre kendine yabancılaşma faktörü ismi verilmiştir. Birden fazla faktöre hizmet eden maddeler (KYB.1., KYB.2.) ölçek kapsamından çıkarılmıştır.

Yabancılaşma ölçeği alt boyutları üzerine uygulanan güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde, Cronbach Alpha testi sonuçları; Anlamsızlık boyutunun 0,817, Güçsüzlük boyutunun 0,758, Kuralsızlık boyutunun 0,751, Yalıtılmışlık boyutunun 0,801, Kendine yabancılaşma boyutunun 0,704 olarak tespit edilmiştir. Bu nedenle ölçeklerin güvenilir olduğuna kanat edilmiştir. Anket formunda yabancılaşma ölçeğinden 10., 14., 20., 29., 30. ve 31. sorular aynı anda birden fazla boyuta hizmet etmesi nedeniyle analizden çıkarılmıştır.

Tablo 4: İşyeri mutluluğu ölçeği KMO ve Bartlett testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,904
Sig.	,000

Mutluluk ölçeği alt boyutları üzerine uygulanan Faktör analizi sonuçlarına göre, Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) sonucu 0,904 ve Bartlett Testi sonucunda Sig. 0,000 çıkmıştır. Toplam varyans ise %62,125 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar mevcut verilerle Faktör Analizi yapılabilirliği açısından uygundur.

Tablo 5: İşyeri mutluluğu ölçeği döndürülmüş faktör yükleri

Ölçek Maddeleri	1	2	3
YD.1. İşimin hayatımı çok fazla meşgul etmesi yönünde	,504		
YD.5. Yöneticimin iyi bir yöneticilik yapmasından	,759		
D.1. Yöneticimin karar verme yeteneğinden		,799	
D.3. İşimin bana garanti bir gelecek sağlamasından		,616	
D.4. İşimde başkaları için birşeyler yapabildiğimi hissetmem açısından		,738	

D.5. İşimin öğrencileri yönlendirmek için bir fırsat olmasından		,771	
Yİ.1. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanma şansını bana vermesinden			,693
Yİ.2. Çalışma şartları bakımından			,599
Yİ.3. İş arkadaşlarımla birbiriyle anlaşabilmesi açısından			,637
Yİ.4.Yaptığım işten dolayı takdir edilmemden			,744
Yİ.5. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden			,685

İşyeri mutluluğu ölçeğinde yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler "Çok Memnunuz" seçeneğine 5, "Hiç Memnun Değilim" seçeneğine ise 1 puan verilerek yapılmıştır. Ölçek toplamda 15 ifadeden oluşmakla birlikte 3 alt boyut (yöneticiden duyulan mutluluk, diğergamlık, yapılan işten duyulan mutluluk) içermektedir.

Birinci faktör altında toplanan maddelerin (YD.1, YD.5.) muhasebe bürosu çalışanlarının yöneticiden duyduğu mutluluk eğilimine ilişkin olması nedeniyle birinci faktöre Yöneticiden Duyulan Mutluluk faktörü ismi verilmiştir. Birden fazla faktöre hizmet eden iki madde ise (YD.2., YD.3., YD.4.) ölçek kapsamından çıkarılmıştır. İkinci faktör altında toplanan maddelerin (D.1., D.3., D.4., D.5.) muhasebe bürosu çalışanlarının Diğergamlık eğilimine ilişkin olması nedeniyle ikinci faktöre diğergamlık faktörü ismi verilmiştir. Birden fazla faktöre hizmet eden madde (D.2.) ölçek kapsamından çıkarılmıştır. Üçüncü faktör altında toplanan maddelerin (Yİ.1., Yİ.2., Yİ.3., Yİ.4., Yİ.5.) muhasebe bürosu çalışanlarının Yapılan İşten Duyulan Mutluluk eğilimine ilişkin olması nedeniyle üçüncü faktöre yapılan işten duyulan mutluluk faktörü ismi verilmiştir. .

İşyeri mutluluğu ölçeği alt boyutları üzerine uygulanan Güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde, Cronbach Alpha testi sonuçları; Yapılan işten duyulan mutluluk boyutunun 0,837, Diğergamlıktan duyulan mutluluk boyutunun 0,665, Yöneticiden duyulan mutluluk 0,702 olarak tespit edilmiştir. Anket formunda yabancılaşma ölçeğinden 36., 37., 38., 41., 45., 46., 47., 48., ve 49. sorular aynı anda birden fazla boyuta hizmet etmesi nedeniyle analizden çıkarılmıştır.

5.4. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

5.4.1. Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırma hipotezlerinde öne sürülmekte olan boyutlar arasındaki ilişkilerin açıklanması amacıyla yönelik olarak gerçekleştirilecek regresyon analizinden önce boyutlar arasındaki ilişkilerin varlığını belirleyebilme amacıyla yönelik olarak korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 6: Korelasyon analizi özet tablosu

		Anlamsızlık	Kuralsızlık	Güçsüzlük	Yalıtılmışlık	Kendine Yabancılaşma
İşyeri	Pearson	-,344**	-,369**	-,345**	-,380**	-,258**

Mutluluğu						
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000
** 0,01 düzeyinde anlamlı ilişki						

Korelasyon analizi bulgularında, işyeri mutluluğunun anlamsızlık ($r=-344$, $p<0,01$), kuralsızlık ($r=-369$, $p<0,01$), güçsüzlük ($r=-345$, $p<0,01$), yalıtılmışlık ($r=-380$, $p<0,01$), kendine yabancılaşma ($r=-258$, $p<0,01$) ile negatif yönde ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

5.5. Regresyon Analizi Bulguları

Muhasebe bürosu çalışanlarının işyeri mutluluğu ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin test edilmesinde regresyon analizi kullanılmıştır. Ankete katılan muhasebe bürosu çalışanlarından elde edilen verilere dayanarak yabancılaşma ve iş yeri mutluluğu arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını test etmek üzere yapılan Regresyon Analizi sonuçları tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 7: Değişkenler arası ilişki model summary

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	454 ^a	206	,201	,67256

a. Predictors: (Constant), yabancılaşma

Tablo 8: Regresyon modeline ilişkin parametreler Coefficients^a

model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			Std. Error	Beta		
	(Constant)	,619	,191		24,239	,000
	yabancılaşma	,483	,075	-,454	-6,439	,000

(Bağımlı değişken: işyeri mutluluğu)

Tablolardaki sonuçlara göre, 0,05 anlamlılık düzeyinde mesleki yabancılaşma ile işyeri mutluluğu olgusu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Değişkenler arasında negatif yönlü ve kuvvetli bir ilişki olduğu göze çarpmaktadır. Bu da göstermektedir ki işyeri mutluluğu arttıkça mesleki yabancılaşma azalmakta, işyeri mutluluğu azaldıkça mesleki yabancılaşma artmaktadır. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmaların da bu tespiti desteklediği görülmektedir. Belirlilik (determinasyon) katsayısı olarak ifade edilen R Square değeri 0,206 olarak hesaplanmış olup, mesleki yabancılaşma düzeyinde meydana gelen değişimlerin %20,6 oranında işyeri mutluluğuna bağlı olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuçlara göre mesleki yabancılaşmanın modele anlamlı bir katkısı bulunmaktadır ve H1: "Mesleki yabancılaşma işyeri mutluluğunu etkilemektedir" hipotezi doğrulanmaktadır.

Tablo 9: H2 hipotez testi sonuçları

	Cinsiyetiniz	N	Ortalama
Yabancılaşma	Bay	112	2,3343
	Bayan	51	2,6792

112 bay katılımcının ortalaması 2,3343 ve 51 bayan katılımcının ortalaması 2,6792'tür. Anket formunda 2= katılmıyorum, 3= kısmen katılıyorum değerleri verilmiştir. Bayanlar ve baylardan oluşan grupların ortalamaları karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H2: "Muhasebe bürosu çalışanlarında yabancılaşma düzeyi cinsiyete göre farklılık gösterir" hipotezi kabul edilmiş olur.

Tablo 10: Anova tablosu

	Ortalama Kare	Sig.
Gruplar arasında	1,730	,006
Grup içinde	,465	

Gruplar arası mean square 1,730 ve ,465 rakamları birbirine yakın olmadığı ve Sig. Değeri < 0,05 olduğu için mesleki yabancılaşma ve yaş değişkeninin aralarında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu durumda H3: "Muhasebe bürosu çalışanlarda yabancılaşma düzeyi yaşa göre farklılık gösterir" hipotezi kabul edilmiş olur.

Sonuç ve Tartışma

Çalışan bireylerin mesleki yabancılaşma sorunu yalnızca sosyo-ekonomik ilişkilerini etkilemekle kalmayıp bunun yanı sıra çevreleriyle kurmuş oldukları bütün ilişkileri olumsuz etkileyen ve sonuç olarak gerek çalışmakta oldukları örgütleri finansal açıdan gerekse bu bireyleri psikolojik açıdan etkisi altına alarak arkasında iş yerinde mutluluktan yoksun çalışanlar bırakmaktadır.

Bu çalışma Burdur ilinde ve Bucak ilçesinde faaliyet göstermekte olan muhasebe bürosu çalışanlarının muhasebe mesleğine karşı hangi düzeyde yabancılaştıklarının ve mesleki yabancılaşmanın iş yeri mutluluğu üzerindeki olası etkilerinin tespit edilmesi amacıyla hizmet etmek üzere 180 adet muhasebe bürosu çalışanı üzerinde anket yöntemi uygulanarak yürütülmüştür. Çalışmanın literatür kısmında sırasıyla genel anlamda mutluluk, iş yerinde mutluluk kavramı, işyerinde mutluluğu etkileyen faktörler, yabancılaşma kavramı ve bu kavramın alt boyutları ile muhasebe mesleğinde yabancılaşma konuları ele alınmıştır. Uygulama kısmı ise Burdur ili ve Bucak ilçesi muhasebe bürosu çalışanlarına uygulanan anket çalışmasından elde edilen bulguları içermektedir. Yapılan analizlerin sonuçları incelendiğinde ise özetle aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında anket uygulanan bürolarda muhasebe meslek mensuplarının %100 oranında Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerden oluştuğu, mesleki deneyim süreleri açısından incelendiğinde ise katılımcıların büyük çoğunluğunun (%39.3) meslekte 1-5 yıl gibi kısa süreli deneyim sahibi oldukları tespit edilmiştir. İşyeri mutluluğu ve mesleki yabancılaşma değişkenleri arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin derecesi incelendiğinde, bağımsız

değişken olan mesleki yabancılaşmanın bağımlı değişken olan işyeri mutluluğunu açıklama oranı %20,6 olarak tespit edilmiştir. Yani işyeri mutluluğu düzeyindeki değişimlerin %20,6'sı mesleki yabancılaşmaya bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.

Meslek mensupları, yaptıkları işin büro için gereksiz olması ve hayat açısından bir anlamı olup olmaması konularında kesinlikle yabancılaşma hissetmediklerini beyan etmişlerdir. Büroda yapılan işlerin çoğu zaman anlamsız gelmesi, işyerindeki insanlarla uyumlu ilişkiler kuramamaları, işyerindeki arkadaşlarıyla dostluk kuramamaları, iş yerindeki arkadaşlarının çoğu zaman kendileri gibi düşündüklerine inanmamaları, işyerindeki kuralların başarıyı olumsuz etkilediklerine inanmaları, kendi işleriyle alakalı söz haklarının bulunmadığı, çoğu zaman işyerinde kendilerini gidişata yön verebilecek güçte hissetmemeleri hususlarına ile katılmadıklarını ve bu faktörlerin mesleki yabancılaşma konusunda kendilerini etkilemediğini beyan etmişlerdir. Bu bağlamda anket çalışmasının yürütüldüğü meslek mensuplarının mesleklerine karşı herhangi bir yabancılaşma eğilimi içerisinde olmadıkları çıkarımında bulunulabilmektedir. Muhasebe bürosu çalışanlarının işyeri mutluluklarını etkileyen faktörler incelendiğinde ise, işlerinin hayatlarını çok fazla meşgul ettiği yönünde fikir beyan ettikleri ve bu olgunun işyeri mutlulukları üzerinde en olumsuz etkiye sahip olan faktör olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir. Yanıtlayıcıların yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi, yapılan işin çalışanlara toplumda saygın bir kişi olduklarını hissettirmesi, çalışanların kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabileme şanslarının olması ve yapılan işin kendilerine vicdani bir sorumluluk yüklemesi bakımından kısmen memnun olduklarını beyan ettikleri ve kısmen işyeri mutluluğu hissettikleri tespit edilmiştir. Bu düşünceler meslek mensuplarının işyeri mutluluklarını artırmakta ve onları mesleki yabancılaşma olgusundan uzaklaştırarak işe bağlamaktadır.

Günümüz rekabet ortamında çalışanların işyerlerinde mutluluk olgusuna ulaşmış olmaları işlerini daha çok sevmelerine, işleriyle ilgili daha çok sorumluluğu kendi hür iradeleriyle üstlenebilmelerine, işlerinin ve çalıştıkları örgütün devamlılığına ve iş veriminin maksimize edilmesine sağlamış olduğu katkılar açısından çok büyük bir önem arz etmektedir. Mesleki yabancılaşma olgusunun artış göstermesi çalışanların işyeri mutluluğu olgusundan giderek uzaklaşmalarını sağlayacak ve paralelinde işyeri mutluluğunun olumlu etkileri ortadan kaybolarak yerini olumsuz örgütsel iklimin hakim olduğu bir çalışma ortamına bırakacaktır. Bütün bu olumsuzlukları ortadan kaldırabilmek için özellikle mesleki yabancılaşmaya etki eden unsurların analiz edilmesi ve sürekli olarak takip edilmesinin sağlanması, işyeri yöneticilerinin çalışanlarına daha adil ve demokratik bir tutum içerisinde yaklaşmaları, muhasebe meslek mensuplarının ağır iş yükü ve uzun süren çalışma mesailerine esneklik getirilerek gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

Kaynakça

Akşit Aşık, D. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.

Aldemir, C. M. (1983). Yöneticilerin güç tipleri ile işe yabancılaşma ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler. *Amme İdaresi Dergisi*, 16(1), 61-77.

Ardahan, F. (2010). Hizmet üretiminde serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin mesleki problemleri, mesleği algılama biçimleri ve iş tatmin düzeyleri: Antalya örneği. *Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 101-138.

Ataş, Ö. ve Ayık, A. (2013). Öğretmen adaylarında okula yabancılaşma, *Turkish Studies ,International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(8), 103-122.

Bayhan, V. (1997). Üniversite gençliğinde anomi ve yabancılaşma. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları Kültür Eserleri Dizisi.

Baysal, A. C. (1981). Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar. İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.

Bingöl, D. (1990). Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1),1-18.

Çakır, Ö. (2001). İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler. Ankara: Seçkin Yayınları.

Çekmecelioğlu, H. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-38.

Davis, K. (1988). İşletmelerde İnsan Davranışı/ Örgütsel Davranış, Çeviri Kemal Tosun, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi.

Demirer, T. ve Özbudun, S. (1998). Yabancılaşma. Ankara: Öteki Yayınevi.

Develioğlu, K. ve Tekin, A. (2012). Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15-30.

Dilsiz, B. (2006). Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi. *Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Konya.

Doğan, S. (2008). Hegel and Marx on alienation. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Elma, C. (2003). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Erkmen, T. ve Şencan, H. (1994). Örgüt kültürünün iş doyumu üzerindeki etkisinin otomotiv sanayide faaliyet gösteren farklı büyüklükteki iki işletmede araştırılması. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Ertekin, P.ve Özmen, D. (2017). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşmayı yordayan değişkenlerin incelenmesi. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 14(1), 25-30.

Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Fırat, Y. (2012). Öğretim elemanlarının mesleki yabancılaşma algılarının, örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu faktörleri ile modellenmesi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(2), 174–190.

Halaçoğlu, B. (2008). Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi (İstanbul ili örneği). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Hilav, S. (2008). Felsefe yazıları, Yapı Kredi Yayınları.

Kaynak, T. (1990).Organizasyonel davranış ve yönlendirilmesi. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.

Kurtulmuş, M. ve Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(3), 860-871.

Kurtuluş, K. (1996). Pazarlama araştırmaları. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.

Lama, D. ve Cutler, H. (2008). İş hayatında mutluluk sanatı. İstanbul: Klan Yayınları.

Lam, S.S.K. (1995). Quality management and job satisfaction: an empirical study. International Journal of Quality and Reliability Management, 12(4), 72-78.

Marx, K. (2010). Yabancılaşma. Ankara: Sol Yayınları.

Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.

Ofluođlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünümleri. Kamu-İş Dergisi, 10(1), 113-145.

Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction?. International Journal Of Social Economics, 27(3), 213–226.

Özkalp, E. (2013). Örgütsel davranış. Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Saray Matbaacılık.

Pehlivan, A. (2002). İş yaşamında stres. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Poon, J.M.L. (2004). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. Personnel Review, 33(3), 322-334.

Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.

Seeman, M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: the hidden continuity of the classic themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.

Seligman, E. (2007). Gerçek mutluluk. Ankara: HYB Basım Yayın.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş tatmini. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.

Şeker, M. (2009). Mutluluk ekonomisi. *Sosyoloji Konferansları*, İstanbul, (115-134).

Şimşek, M. ve Çelik, A. ve Akgemci, T. ve Fettahoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Erzurum (569-587).

Tolan, B. (1980). Çağdaş toplumun bunalımı: anomi ve yabancılaşma. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.

Turan, M. ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 1-20.

Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi S.B.F., Dergisi*, 65(1), 176-204.

Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Detay Yayıncılık.

Usul, H. (2007). Davranışsal muhasebe. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

Usul, H. ve Korkmaz, Ş. ve Ömürbek, V. (2014). Muhasebe meslek mensuplarında yabancılaşma düzeyi ve bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(1), 147-165.

Uysaler, A. (2010). Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi. *Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gebze

Ünsar, A. ve Karahan, D. (2011). Yabancılaşmanın işten ayrılma eğilimine etkisini belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 361- 378.

Yıldırım, O., Tektüfekçi, F. ve Çukacı, Y. (2004). Modern toplum hastalığı: stres ve muhasebe meslek elemanı üzerindeki etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 1-20.