

Türkiye’de İşe Yabancılaşma (Work alienation) Literatürüne İlişkin Betimsel Bir İnceleme^a

Emre Oruç^{b, c}

Özet

İşe yabancılaşma literatürü ile ilgili olarak uluslararası anlamda çok sayıda çalışma yapılmasına rağmen Türkiye’de konuya ilişkin ilginin son on yılda arttığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada Türkiye’de 2009-2019 yılları arasında işe yabancılaşma yazınının durumu makaleler ile lisansüstü tezler üzerinden betimlenerek araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik genel bir çerçeve sunmak amaçlanmıştır. Bu kapsamda 67 adet makale ve 61 adet lisansüstü tez, kavramsal çerçeve ve yöntem bakımından detaylı bir şekilde incelenmiştir. Sonuçlara göre işe yabancılaşmayla ilgili yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğunun görgül araştırmalara dayandığı, nicel yöntemleri benimsediği, veri toplamada Hirschfeld ve Field (2000) ile (Mottaz, 1981) tarafından hazırlanan İşe Yabancılaşma Ölçeği’nin tercih edildiği görülmektedir. Ayrıca araştırmacıların en çok tercih ettiği örneklem grubunun öğretmenler, otel çalışanları, çeşitli özel sektör firmalarında çalışanlar ve sağlık çalışanları olduğu, verilerin analizinde korelasyon, regresyon, t-testi ve ANOVA’nın kullanıldığı ifade edilebilir. Sonuçlardan hareketle kavramın derinlemesine incelenmesine olanak tanıyacağı için araştırmacılara nitel veya karma çalışmalara daha fazla yer vermeleri gerektiği önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler

İşe yabancılaşma
Örgütsel davranış
İçerik analizi

Makale Hakkında

Geliş Tarihi: 06.02.2020
Kabul Tarihi: 25.12.2020
Doi: 10.18026/cbayarsos.685816

A Descriptive Study on the Work Alienation Literature in Turkey

Abstract

There has been a great amount of international research body on work alienation, the studies on work alienation have increased over the years in Turkey. This study aims to elaborate on the concept of work alienation using the articles, theses and dissertations between the years of 2009-2019 in Turkey. 67 articles and 61 postgraduate theses were examined in detail in terms of methodology and conceptual framework. Results show that the majority of the studies on work alienation used empirical research and quantitative methods, and Work alienation scales by Hirschfeld & Field (2000) and (Mottaz, 1981) to collect data. Additionally, the most preferred sample groups were teachers, hotel employees, employees in various private sector companies and healthcare workers. Lastly, correlation analysis, regression, t-test and ANOVA were used to analyse data. Based on the results, it is recommended that qualitative and mixed designs can be used to examine work alienation in detail.

Keywords

Work alienation
Organizational behavior
Content analysis

About Article

Received: 06.02.2020
Accepted: 25.12.2020
Doi: 10.18026/cbayarsos.685816

^a Bu çalışma Uluslararası Marmara Fen ve Sosyal Bilimler Kongresinde (BAHAR 2019) özet bildiri olarak sunulmuştur.

^b İletişim yazarı: emre.oruc@bilecik.edu.tr

^c Dr. Öğr. Üyesi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi/Gülümbe Kampüsü-Bilecik, ORCID: 0000-0002-9372-2912.

Giriş

Sanayi devrimiyle birlikte büyük ölçekli fabrikaların ortaya çıkması, uzmanlaşmayı sağlamak için işlerin bölünmesi, verimliliğin arttırılmasına yönelik oluşturulan mekanik örgüt yapısı gibi nedenler çalışanlarda monotonluk, yorgunluk, tükenmişlik, stres vb olumsuz tutum ve davranışların ortaya çıkmasına ve bunun sonucunda da çalışanların işe yabancılaşmayla karşı karşıya kalmasına neden olmuştur. Günümüz de ise bu durum gelişen teknoloji ile birlikte örgütlerde farklı şekilde ortaya çıkmaya devam etmektedir. Örgütlerde çalışanların işe karşı geliştirdiği genel ilgisizlik hali olarak tanımlanan işe yabancılaşma kavramı gerek birey gerekse örgüt düzeyinde önemli sorunlara yol açmaktadır. İşe yabancılaşan çalışanlarda sessizlik, tükenmişlik, tatminsizlik, güvensizlik gibi olumsuz tutumlar ortaya çıkmakta ve bunun sonucunda ise çalışanların örgüte bağlılıkları ile iş performansları genel olarak azalmaktadır.

Yabancılaşma kavramı felsefe, sosyoloji, psikoloji, ekonomi ve işletme gibi farklı disiplinlerin incelediği bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda kavramı ilk olarak kullanan araştırmacının Hegel (1967), derinlemesine inceleyen ilk düşünürün ise Marx (1844) olduğu ifade edilebilir. Daha sonra yabancı literatürde 1960, Türkçe yazında ise 2000’li yıllardan sonra araştırmaların artış gösterdiği görülmektedir.

İşe yabancılaşma, yapılan işin ya da iş ortamının genel özelliklerinden kaynaklanan nedenlerle çalışanın yaptığı işe karşı bilinçli olmayarak geliştirdiği ilgisizlik hali olarak tanımlanabilir (Hirschfeld ve Feild, 2000; Michaels vd., 1988). Bu tanımda kavrama ait işe yabancılaşmanın nedenlerinden yola çıkılarak bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Tanıma göre iki neden bulunmaktadır. Birincisi işin kendi özelliklerine atıf vererek işte özerkliğin, sorumluluğun, toplumsal iletişimin ve kendini gerçekleştirme imkânının olmamasının çalışanda işe yabancılaşmayı ortaya çıkardığını vurgulayan nedenlerdir (Cheung, 2008: 171; Davis ve Trist, 1974). İkincisi ise iş ortamından kaynaklanan otokratik yönetim tarzının, örgütün büyümesiyle ortaya çıkan iş bölümünün, yönetim kademelerinin ve yetki-sorumluluk derecelerinin artması, kariyer ve mesleki gelişim ile ilgili beklentilerin karşılanamaması gibi nedenlerdir (Aiken ve Hage, 1966). İşte bu nedenlerden dolayı çalışan bilinçli olmayarak işe karşı bir isteksizlik hali içerisine girecek ve sonucunda işe yabancılaşma durumuyla karşı karşıya kalacaktır. Bununla birlikte ekonomik, teknolojik ve toplumsal yapıdan kaynaklanan çevresel nedenler de işe yabancılaşmayı arttıran unsurlar arasındadır (Shehada ve Khafaje, 2015; Kobasa, Maddi ve Kahn, 1982). Ekonomik krizler, artan işsizlik, enflasyon oranları, yüksek kur ve faiz oranları gibi etkenler çalışanlarda korkuya neden olmakta dolayısıyla da çalışanların gerçek potansiyellerini ortaya çıkarmasına engel teşkil etmektedir. Ayrıca teknolojik gelişmelerin çalışanlar üzerinde oluşturmuş olduğu egemenlik çalışanın gelişimini engellemektedir. Yine toplumun kültürel yapısıyla ilgili olarak, toplumsal yapı içerisindeki rol dağılımındaki adaletsizlik, cinsiyetten kaynaklı sorunlar ile inanç ve tutumların toplumun beklentileri ile uyumsuzluğu işe yabancılaşmayı arttıran diğer unsurları oluşturmaktadır.

Seeman (1959) benzer şekilde işe yabancılaşmayı bireysel, örgütsel ve çevresel koşullar nedeniyle çalışanın kendisini yaptığı iş üzerinde güçsüz hissetmesi, onun için işin anlamsız hale gelmesi, kendini iş yerinden ve çalışma arkadaşlarından izole etmesi ve yaptığı işe karşı olumsuz tutumlar geliştirmesi olarak tanımlayarak işe yabancılaşma kavramını sosyal psikoloji bağlamında daha geniş bir perspektiften farklı boyutları içeren bir kavram olarak ele almıştır. Dolayısıyla Seeman işe yabancılaşma kavramına ait, güçsüzlük, anlamsızlık,

izolasyon, kuralsızlık ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş boyutlu bir yapısının olduğunu ifade etmiştir. 1959 yılından itibaren kavramın boyutlarını belirlemeye yönelik birçok farklı çalışma yapıldığı görülmektedir (Burbach, 1971; Dean, 1961; Kohn, 1976; Lang, 1985; Mottaz, 1981). Bu çalışmalarda benzer boyutların ön plana çıktığı özellikle güçsüzlük ve anlamsızlık boyutlarının hemen hemen tüm çalışmalarda ortak olarak belirlendiği görülmektedir. Yine de kavrama dair en kapsamlı boyutların Seeman tarafından oluşturulduğu ifade edilebilir.

Yabancı literatürde yapılan bu çalışmalar Türkçe literatürde ancak 2000’li yıllardan sonra ilgi görmeye başlamış ve bu çalışmanın sınırladığı son on yılda ise giderek artış göstermiştir. Bu nedenle işe yabancılaşma kavramının Türkçe örgütsel davranış literatüründeki genel durumunu ortaya koymak, araştırmacılara konuyla ilgili genel bir çerçeve sunabilmek ve yapılacak gelecek araştırmalar için yol gösterebilmek amacıyla bu çalışmada ulaşılabilen tezler ve makaleler içerik analizine tabi tutularak elde edilen bulgular bağlamında sonuçlar tartışılmaya çalışılmıştır.

Yöntem

Bu araştırmada betimsel model çerçevesinde Türkiye’de örgütsel davranış alanında işe yabancılaşma literatürünün genel durumu belirlenmeye çalışılmıştır. Betimsel araştırmalarda kavramlar veya olgular arasındaki ilişkileri tespit etme ve araştırmanın amacına yönelik önceden belirlenen bazı kriterler bağlamında genellemelere varma söz konusudur (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Yapılan bu çalışmada da Türkiye’de “İşe yabancılaşma” konusunda yazılmış ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı, Akademia Sosyal Bilimler İndeksi (ASOS İndeks) ve Google Akademik (Google Scholar) aracılığı ile ulaşılabilen makaleler ve YÖK Ulusal Tez Merkezi aracılığı ile erişilebilen lisansüstü tezler daha önceden belirlenen bazı kriterler dâhilinde analiz edilerek değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Türkiye’de işe yabancılaşma konusundaki makalelerin ve tezlerin analizini yapmak için yapılan yayınlara ilişkin kriterlerler belirlenerek veri toplama aracı olarak iki ayrı form oluşturulmuştur. İlk formda bu kriterler konuyla ilgili en çok yayın yapılan dergiler, makalelerin türü, en çok sorulan araştırma sorusu, benimsenen yöntem, konunun en çok çalışıldığı örneklem, en sık tercih edilen örnekleme tekniği, en sık tercih edilen veri toplama tekniği, en sık kullanılan ölçekler, nicel çalışmalarda yapılan güvenilirlik ve geçerlilik testleri, verilerin analizinde en sık kullanılan testler, kavramın en sık ilişkilendirildiği konular, kavramı etkileyen faktörler, kavramın etkilediği faktörler, kavramın aracı değişken olduğu çalışmalar şeklinde 15 bölüm olarak belirlenmiştir. İkinci formda ise bu kriterler yapılan doktora ve yüksek lisans tezi sayıları, tezlerin en çok yapıldığı üniversiteler, konunun en çok çalışıldığı yıllar, tezlerde en çok sorulan temel araştırma sorusu, tezlerin türü, tezlerde benimsenen yöntem, konunun en çok çalışıldığı örneklem, en sık tercih edilen örnekleme tekniği, en sık tercih edilen veri toplama aracı, en sık kullanılan ölçekler, nicel çalışmalarda yapılan güvenilirlik ve geçerlilik testleri, verilerin analizinde en sık kullanılan testler, kavramın en sık ilişkilendirildiği konular, kavramı etkileyen faktörler, kavramın sonuçlarına ilişkin yapılan çalışmalar, kavramın aracı değişken olarak ele alındığı çalışmalar şeklinde 17 bölüm olarak belirlenmiştir. Bu kriterleri içeren iki ayrı microsoft excel çalışma sayfası hazırlanarak gerekli bilgilerin girişi gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırmada Türkiye’de işe yabancılaşma konusundaki tespit edilen makaleler ve tezlerden toplanan veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İçerik analizi, mevcut verileri özetleme, standardize etme, karşılaştırma ya da başka bir biçime dönüştürmek suretiyle nesnel, sistemli ve objektif olarak betimlendiği bir araştırma tekniğidir (Krippendorff, 2018). Bu kapsamda 2019 yılı Mart ayı itibariyle yöntem bölümünde belirtilen indeks ve veri tabanlarında “İşe Yabancılaşma” ve “(Work alienation)” anahtar kelimeleri ile yapılan taramalar sonucu 67 adet makale ve YÖK Ulusal Tez Merkezi aracılığı ile erişilebilen toplam 61 lisansüstü tez içerik analizine tabi tutulmuştur. Tezlerle ilgili yapılan taramada kavramın sosyal bilimler alanında birçok disiplininin çalışma konusu olması nedeniyle konu başlığında işletme anahtar kelimesiyle bir sınırlamaya gidilmiştir. Yine de araştırmaya Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında yapılmış tezler yanında Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sağlık Yönetimi ve Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında yazılmış tezler de dâhil edilmiştir. Analiz edilen makalelerin ve tezlerin belirlenen kriterler bağlamında sıklıkları ve frekansları hesaplanarak yorumlanmaya çalışılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde makalelere ve lisansüstü tezlere ilişkin yapılan analizler ayrı iki kısım halinde tablolar halinde gösterilmeye çalışılmıştır.

Makalelere İlişkin Bulgular

Tablo 1: Konuyla İlgili En Çok Yayın Yapılan Dergiler

Derginin Adı	Makale Sayısı	Yüzde (%)
İşletme Araştırmaları Dergisi Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	3	4,48
Eğitim ve Bilim International Journal of Human Sciences KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	2	2,99

Tablo 1’de işe yabancılaşmaya ilişkin en çok (% 4,48) yayın yapılan derginin İşletme Araştırmaları Dergisi ve Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi olduğu görülmektedir. İkinci sırada ise Eğitim ve Bilim, International Journal of Human Sciences, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi ve Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (% 2,99) yer almaktadır.

Tablo 2: Makalelerin Türü

Makalenin Türü	Makale Sayısı	Yüzde (%)
Görgül	60	89,55
Kavramsal	7	10,45
TOPLAM	67	100

Tablo 2’de makalelerin büyük bir çoğunluğunun (%89,55) görgül araştırmalara dayandığı sonucuna ulaşılmıştır. İşe yabancılaşmayla ilgili kavramsal çalışmalara ise sadece 7 makalede yer verilmiştir (% 10,45). Konuyla ilgili daha fazla kavramsal çalışmaya ihtiyaç olduğu görülmektedir. İşe yabancılaşma ile ilgili teorik bir makaleye rastlanılmamıştır.

Tablo 3: En Çok Sorulan Araştırma Sorusu

Araştırma Sorusu	Makale Sayısı	Yüzde (%)
İşe yabancılaşma demografik faktörlere göre farklılaşmakta mıdır?	11	16,42
Duygusal emek ile işe yabancılaşma algısı arasında ilişki var mı?	3	4,48
Mobbing algısının örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerine etkisi var mı?		

Makalelerde en çok merak edilen araştırma sorusunun (% 16,57) “İşe yabancılaşma demografik faktörlere göre farklılaşmakta mıdır?” olduğu görülmektedir. Bu durum işe yabancılaşma ile ilgili yapılan görgül çalışmaların genel olarak bu temel soruya cevap aramasından kaynaklanmaktadır. Araştırmacıların merak ettiği diğer sorular sırasıyla “Duygusal emek ile işe yabancılaşma algısı arasında ilişki var mı?” ve “ Mobbing algısının örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerine etkisi var mı?” olmuştur (% 4,48).

Tablo 4: Benimsenen Yöntem

Yöntem Tercihi	Makale Sayısı	Yüzde (%)
Nicel	60	100,00
Nitel	-	-
Karma	-	-
TOPLAM	60	100

Tablo 4 incelendiğinde işe yabancılaşma konusunda kavramsal çalışmalar dışında yapılan makalelerin tamamının (% 100,00) nicel yöntemleri benimsediği görülmektedir. Bu sonuç araştırmacıların kavramın derinlemesine incelenmesine olanak tanıyan nitel çalışmalara fazla önem vermediklerini göstermektedir.

Tablo 5: Konunun En Çok Çalışıldığı Örneklem

Örneklem	Makale Sayısı	Yüzde (%)
Öğretmen	12	17,91
Otel çalışanı	10	14,92
Çeşitli özel sektör çalışanları		
Sağlık çalışanları (Doktor, hemşire, diğ.)	7	10,45
Akademisyenler	6	8,95
Öğrenci (Öğretmen adayı)	5	7,46
Kamu personeli	4	5,97
Mavi yakalı	2	2,98

Tablo 5’te makalelerde en sık kullanılan örneklemin öğretmenler olduğu görülmektedir (%17,91). Öğretmenlerin en çok tercih edilen örneklem olması konuya eğitim yönetimi alanında çalışma yapan akademisyenlerin ilgi göstermesi olarak açıklanabilir. Ancak yapılan çalışmalarda öğretmenlerin yabancılaşma düzeyleri genel olarak düşük düzeyde bulunmuştur. İkinci sırada otel çalışanları ve çeşitli özel sektör çalışanları yer almaktadır (% 14,92). Son olarak en sık tercih edilen örneklem grubu sağlık çalışanları olmuştur (% 10,45). Bu konuda en az çalışma yapılan örneklemin ise mavi yakalılar olduğu görülmektedir. Kavramın içeriği gereği işe yabancılaşmanın en çok yaşandığı örneklemin mavi yakalılar olduğu ifade edilmektedir. Bu noktada teorinin doğrulanmasına ilişkin yapılan görgül araştırmalarda daha fazla mavi yakalı örneklem üzerinde çalışma yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Tablo 6: En Sık Tercih Edilen Örneklememe Tekniği

Örneklememe Tekniği	Makale Sayısı	Yüzde (%)
Kolayda örneklememe	20	29,85
Basit tesadüfi örneklememe	11	16,42
Kümelî örneklememe	4	5,97
Tabakalı örneklememe		
Belirtilmemiş	11	16,42

Makalelerde en sık tercih edilen örneklememe tekniği olasılığa dayalı olmayan örneklememe tekniklerinden kolayda örneklememe olmuştur (% 29,85). Tercih edilen bu tekniğin düşük maliyetli olması, araştırmacıya izin alma kolaylığı sağlaması ve zamandan tasarruf ettirmesi gibi nedenlerden dolayı araştırmacılar tarafından sıklıkla tercih edildiği görülmektedir. Ancak bu örneklememe türü son derece düşük temsil gücü olan örneklememe üretebilmektedir (Neuman, 2010: 320). 11 makalede (%16,42) ise basit tesadüfi örneklememe yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örneklememe yönteminde evrende yer alan her bir birime eşit seçilme şansı verilir (Altunışık ve diğerleri, 2010). Ancak bu örneklememe tekniğinin kullanılması için örneklem çerçevesinin iyi tanımlanmış olması gerekmektedir. Son olarak 11 makalede (% 16,42) örneklememe yöntemi belirtilmemiştir. Sonuç olarak araştırmacıların örneklem seçimine gerekli önemi vermedikleri söylenebilir.

Tablo 7: En Sık Tercih Edilen Veri Toplama Tekniği

Veri Toplama Tekniği	Makale Sayısı	Yüzde (%)
Anket	60	100,00
Mülakat/Gözlem	-	-
TOPLAM	60	100

Tablo 7 incelendiğinde makalelerde en çok tercih edilen (% 100) veri toplama tekniğinin anket olduğu görülmektedir. Makalelerde mülakat, gözlem ve ikincil verilerden faydalanılmamıştır. Anketler veri toplamada yapılandırılmış, veriyi sayısallaştıran, araştırmacı olmadan da uygulanabilen ve analizi diğer yöntemlere göre çok daha kolay bir yöntemdir (Wilson ve McLean, 1994). Ancak diğer yandan anketlerin geliştirme sürecinin uzun zaman alması, sorulan sorulara ve onlara verilen cevaplara sınırlama getirmesi ve araştırılan kavramının derinlemesine incelenmesine olanak tanımaması açısından da dezavantajları bulunmaktadır (Cohen, Manion ve Morrison, 2007). Araştırmacıların bu durumu göz önünde bulundurarak çalışmalarında diğer yöntemlere de yer vermesi gerektiği ifade edilebilir.

Tablo 8: En Sık Kullanılan Ölçekler

Ölçekler	Makale Sayısı	Yüzde (%)
İşe Yabancılaşma Ölçeği	14	20,89
Hirschfeld ve Field’in (2000)		
İşe Yabancılaşma Ölçeği	10	14,92
Mottaz (1981)		
İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Ölçeği		
Elma(2003)		
İşe Yabancılaşma Ölçeği	5	7,46
Seeman (1959)		

Makalelerde araştırmacılar çoğunlukla (% 20,89) Hirschfeld ve Field’in (2000) tarafından geliştirilen “İşe Yabancılaşma Ölçeğini” kullanmışlardır. Bu ölçek işe yabancılaşma kavramını tek boyutta ele alan ve 10 maddeden oluşan bir ölçektir. İkinci sırada Mottaz (1981) tarafından geliştirilen “İşe Yabancılaşma Ölçeği” ve Elma (2003) tarafından geliştirilen “İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Ölçeği” araştırmalarda sıklıkla kullanılan ölçekler olmuştur.

Tablo 9: Nicel Çalışmalarda Yapılan Güvenilirlik Testleri

Güvenilirlik Analizi Yöntemi	Makale Sayısı	Yüzde (%)
Cronbach Alfa	52	86,66
Test edilmemiş	8	13,34
TOPLAM	60	100

Makalelerde nicel çalışma sayısı 60 olduğu için Tablo 9’ dan itibaren analizlere bu sayı temel alınarak devam edilmiştir. Makalelerde kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin tamamı Cronbach Alfa katsayısı ile test edilmiştir. Ancak bu test tekniğinde ölçeklerdeki madde sayısı arttıkça alfa değeri de artmaktadır. Bu durum araştırmacıların güvenilirliği test ederken göz önünde bulundurmaları gereken bir unsurdur (Altunışık ve diğerleri, 2010). Sadece bir çalışmada ayrıca Spearman-Brown ve Guttman Split Half güvenilirlik katsayılarından yararlanılmıştır. 8 makalede ise güvenilirlik test edilmemiştir. Genel olarak araştırmacıların makalelerde güvenilirlik analizine önem verdikleri görülmektedir.

Tablo 10: Nicel Çalışmalarda Yapılan Geçerlilik Testleri

Geçerlilik Analizi Yöntemi	Makale Sayısı	Yüzde (%)
Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)	29	48,34
Test edilmemiş	21	35,00
Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)	5	8,33
Hem DFA hem de AFA	5	8,33
TOPLAM	60	100

Geçerlilik testleri ölçeklerde yer alan ifadelerin ölçülmek istenen şeyi gerçekten ölçüp ölçmediğini tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır. (Altunışık ve diğerleri, 2010). Makalelerde geçerlilik için en sık (% 48,34) kullanılan yöntemin Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) olduğu görülmektedir. Diğer yandan 21 makalede (% 35,00) geçerlilik test edilmemiştir. 5 Makalede Doğrulayıcı Faktör Analizi, 5 makalede ise hem doğrulayıcı hem de açımlayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerliliğinin testinde eğer yabancı bir araştırmacının geliştirmiş olduğu ölçek kullanılıyorsa muhakkak uyarlama çalışmasının yapılması gerekmektedir. Bunun için de öncelikle mevcut ölçek yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının DFA ile test edilmesi gerekmektedir. Eğer DFA sonucu yapı doğrulanmıyorsa o zaman AFA ile çalışma yapılan örnekleme nasıl bir yapı ortaya çıktığı belirlenmelidir. Buradan araştırmacıların genel olarak geçerlilik testine önem vermedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 11: Verilerin Analizinde En Sık Kullanılan Testler

Testler	Test Sayısı
---------	-------------

Korelasyon Analizi	38
Basit Doğrusal Regresyon Analizi	28
ANOVA	
T-Testi	21
Kolmogorov Smirnov testi	8
Yapısal Eşitlik Modellemesi	7
Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis)	6
Hiyerarşik Regresyon	5
Kruskal Wallis,	4
Mann Whitney U	3

Tablo 11’de tüm makalelerde kullanılması nedeniyle tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, varyans, vb..) ve frekans analizlerine yer verilmemiştir. Araştırmalarda en sık kullanılan analizler sırasıyla Korelasyon Analizi (38 kez), Basit Doğrusal Regresyon Analizi ve ANOVA (28 kez), T-Testi (21 kez), Kolmogorov Smirnov testi (8 kez), Yapısal Eşitlik Modellemesi (7 kez), Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) (6 kez), Hiyerarşik Regresyon Analizi (5 Kez), Kruskal Wallis (4kez) ve Mann Whitney U (3 kez) olmuştur. Araştırmalarda verilerin normallik şartını sağlayıp sağlamadığının belirlenmesinde kullanılan Kolmogorov Smirnov testi ile Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) testlerine çok az yer verilmiştir. Bu testler kullanılacak analiz tekniğinin belirlenmesinde önemli bir rol üstlenmesi nedeniyle araştırmacılar tarafından daha sık kullanılması gerektiği ifade edilebilir. Ayrıca çok az çalışmada Shapiro Wilk, Mahalanobis Uzaklığı, LSD Post Hoc testi, Sobel Testi, Jonckheere terpstra, Durbin-Watson, VIF değerleri testleri kullanılmıştır. Yine buradan çalışmalarda verinin çoklu bağlantı sorunu olup olmadığı ve otokorelasyonu ile ilgili testlere yer verilmediği söylenebilir.

Tablo 12: Kavramın En Sık İlişkilendirildiği Konular

Konu	Makale Sayısı	Yüzde (%)
------	---------------	-----------

Demografik Değişkenler	15	22,38
Örgütsel Sinizm	6	8,95
Mobbing	5	7,46
Örgütsel Güven	3	4,47
Duygusal Emek		
Psikolojik Sermaye	2	2,98
İş tatmini		
Etik İklim		
Tükenmişlik		
Örgütsel Destek		

Tablo 12’de görüldüğü gibi makalelerde işe yabancılaşmanın en sık ilişkilendirildiği (% 17,14) değişken demografik değişkenler olmuştur. Bu durum araştırmacıların bu ilişkileri farklı örneklemeler üzerinde doğrulamaya yönelik çabalarından kaynaklanıyor olabilir. Bununla birlikte işe yabancılaşma kavramının en sık ilişkilendirildiği konular sırasıyla örgütsel sinizm (% 8,95), mobbing (% 7,46), örgütsel güven ve duygusal emek (% 4,47) olmuştur.

Tablo 13: Kavramı Etkileyen Faktörler

Bağımsız Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken
----------------------	----------------------	------------------

Duygusal Emek (+)	Örgütsel Güven (-)	
Örgütsel Sinizm (+)	Örgütsel Adalet (-)	
Mobbing (+)	Otantik Liderlik (-)	
Tükenmişlik (+)	Dönüştürücü liderlik (-)	
Rol Belirsizliği (+)	Psikolojik Sermaye (-)	İşe yabancılaşma
Örgütsel Muhalefet (+)	Olumlu örgüt iklimi (-)	
İş arkadaşlarından alınan destek (+)	Örgüt Kültürü (-)	
Kariyer Bağlılığı (+)	Etik İklim (-)	
Sosyal paylaşım ağları (+)	Etik Liderlik (-)	
Kariyer engelleri (+)	Örgüte Uyum Sağlama (-)	
Denetim (+), işin rutinliği (+), iş koşullarından hoşnut olmama (+)	Yöneticinin liderlik stilleri (dönüşümcü, Serbestlik tanıyan) (-)	

Tablo 13’te görüldüğü gibi yapılan çalışmalarda duygusal emek, örgütsel sinizm, mobbing, tükenmişlik, rol belirsizliği, örgütsel muhalefet, iş arkadaşlarından alınan destek, kariyer bağlılığı, sosyal paylaşım ağları, kariyer engelleri, denetim, işin rutinliği, iş koşullarından hoşnut olmama ve beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik ile sorumluluk değişkenlerinin işe yabancılaşmayı pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Örgütsel güven, örgütsel adalet, otantik liderlik, dönüştürücü liderlik, psikolojik sermaye, olumlu örgüt iklimi, örgüt kültürü, etik iklim, etik liderlik, örgüte uyum sağlama, yöneticinin liderlik stilleri (dönüşümcü, serbestlik tanıyan) ve lider-üye etkileşimi ise işe yabancılaşmayı negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Tablo 14: Kavramın Etkilediği Faktörler

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler	Bağımlı Değişkenler
İşe Yabancılaşma	Örgütsel Sessizlik (+)	İş performansı (-)
	Tükenmişlik (+)	İş tatmini (-)
	İşten Ayrılma Niyeti (+)	Örgütsel Adalet (-)
	Sanal Kaytarma (+)	Yaşam Doyumu (-)
	Psikolojik Sözleşme İhlali (+)	
	Sürekli Öfke (+)	
	Mesleğe yönelik olumsuz tutumlar (+)	
	Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum (+)	

Tablo 14'te işe yabancılaşmanın etkilediği değişkenler gösterilmektedir. Makalelerde İşe yabancılaşma; örgütsel sessizliği, tükenmişliği, işten ayrılma niyetini, sanal kaytarmayı, psikolojik sözleşme ihlalini, sürekli öfkeyi, mesleğe yönelik olumsuz tutumları ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Diğer yandan işe yabancılaşma iş performansını, iş tatminini, örgütsel adaleti ve yaşam doyumunu negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Burada tükenmişlik kavramı işe yabancılaşma ile ilişkilendirilen hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Buradan kavrama ilişkin bir meta-analiz çalışması yapılarak hangi değişkenin diğer değişkeni açıkladığı test edilebilir.

Tablo 15: İşe Yabancılaşmanın Aracı Değişken Olduğu Çalışmalar

Bağımsız Değişken	Aracı/Düzenleyici Değişken	Bağımlı Değişkenler
Demokratik Yönetim tarzı	İşe Yabancılaşma	Üretkenlik karşıtı iş davranışı

Tablo 15'te işe yabancılaşmanın aracı değişken olarak ele alındığı sadece tek bir çalışma bulunmaktadır. Araştırma bulgularına göre, demokratik yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın kısmi aracılığa sahip olduğu belirlenmiştir (Kanten ve Ülker, 2014).

Tezlere İlişkin Bulgular

Tablo 16: Yapılan Doktora ve Yüksek Lisans Tezi Sayıları

İşletme Anabilim Dalında Yapılan Tezler	Tez Sayısı	Yüzde (%)
Yüksek Lisans Tezi	52	85,25
Doktora Tezi	9	14,75
TOPLAM	61	100

İşe yabancılaşma kavramına ilişkin yazılan lisansüstü tezlerin % 85,25’lik kısmını yüksek lisans tezleri % 14,75’lik kısmını ise doktora tezleri oluşturmaktadır. Yapılan lisansüstü tezlerde konunun doktora düzeyinde daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Tablo 17: Tezlerin En Çok Yapıldığı Üniversiteler

Üniversite Adı	Sayı	Yüzde (%)
Beykent Üniversitesi	5	8,20
Gazi Üniversitesi	3	4,92
Akdeniz Üniversitesi		
Marmara Üniversitesi		
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi		
Süleyman Demirel Üniversitesi		
Trakya Üniversitesi		

İşe yabancılaşma konusunda yazılan lisansüstü tezlerin dağılımına bakıldığında Beykent Üniversitesi 5 adet, Gazi Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi ve Trakya Üniversitesinde 3 adet olduğu görülmektedir. Buradan işe yabancılaşma ile ilgili yapılan lisansüstü tezlerin üniversiteler açısından birbirine yakın bir dağılım gösterdiği ifade edilebilir.

Tablo 18: Konunun En Çok Çalışıldığı Yıllar

Yıllar	Sayı	Yüzde (%)
Yüksek Lisans/Doktora		
2018	9	14,75
2017		
2016		
2015	8	13,11
2014	6	9,84
2013		
2010	5	8,20
2012	3	4,92
2011		

İşe yabancılaşma kavramıyla ilgili en çok tez yazılan yılların 2016-2018 yılları arasında olduğu görülmüştür. İşe yabancılaşma ile ilgili yapılan lisansüstü çalışmaların Türkiye’de 2011 yılından sonra giderek artan bir seyir izlediği görülmektedir.

Tablo 19: Tezlerde En Çok Sorulan Temel Araştırma Sorusu

Araştırma Sorusu	Tez Sayısı	Yüzde (%)
İşe yabancılaşma demografik faktörlere göre farklılaşmakta mıdır?	5	8,20
Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma arasında İlişkisi var mı?	4	6,55

Tablo 19 ‘da görüldüğü gibi araştırmacıların en sık olarak “İşe yabancılaşma demografik faktörlere göre farklılaşmakta mıdır?” temel sorusunu merak ettikleri görülmektedir. Araştırmacılar ikinci olarak “Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma arasında İlişkisi var mı?” sorusunu incelemişlerdir.

Tablo 20: Tezlerin Türü

Tezin Türü	Tez Sayısı	Yüzde (%)
Görgül	61	100
Kavramsal	-	-
Teorik	-	-
TOPLAM	61	100

Tablo 20 incelendiğinde lisansüstü tezlerin tamamının (%100) görgül çalışmalardan oluştuğu görülmektedir. İşe yabancılaşma ile ilgili kavramsal ve teorik bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Tablo 21: Benimsenen Yöntem

Yöntem Tercihi	Tez Sayısı	Yüzde (%)
Nicel	58	95,08
Nitel	2	3,28
Karma	1	1,64
TOPLAM	61	100

İşe yabancılaşma ile ilgili yazılan lisansüstü tezlerin büyük bir çoğunluğunda (% 95,08) nicel yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir. Çok az sayıda araştırmada nitel yöntemlerden yararlandığı ifade edilebilir. Araştırmacının bir çalışma veya birbirini izleyen çalışmalar içerisinde nitel ve nicel yöntemleri birleştirmesi olarak tanımlanan karma nitelikte ise sadece 1 tez çalışması bulunmaktadır.

Tablo 22: Konunun En Çok Çalışıldığı Örneklem

Örneklem	Tez Sayısı	Yüzde (%)
Turizm ve Otel Çalışanı	13	21,31
Özel sektör (farklı sektörlerden) çalışanları	9	14,75
Sağlık çalışanları	8	13,11
Kamu ve özel sektör çalışanları	6	9,84
Banka çalışanı	4	6,55

Tablo 22’de araştırmacıların örneklemini en çok (% 21,31) turizm ve otel çalışanları olduğu görölmektedir. Bu durum daha önce de ifade edildiği gibi işe yabancılaşma kavramı ile ilgili lisansüstü tez incelemelerine Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında yapılmış tezlerin dâhil edilmesinden kaynaklanmaktadır. Otel çalışanları dışında tezlerde en çok kullanılan örneklemin farklı sektörlerde görev yapan özel sektör çalışanlarından (% 14,75) seçildiği gözlemlenmiştir. Üçüncü sırada araştırmacıların örneklemini sağlık çalışanları (%13,11) oluşturmaktadır.

Tablo 23: En Sık Tercih Edilen Örnekleme Tekniği

Örnekleme Tekniği	Tez Sayısı	Yüzde (%)
Belirtilmemiş	29	47,54
Kolaylı örnekleme	12	19,67
Basit rassal (tesadüfi) örnekleme	9	14,75

Lisansüstü tezlerde tercih edilen örnekleme tekniği genel olarak belirtilmemiştir (% 45,54). Bununla birlikte tezlerde en çok tercih edilen örnekleme tekniğinin olasılıksız örnekleme tekniklerinden kolaylı örnekleme (% 19,67) olduğu görölmektedir. Bu tekniğin düşük maliyetli olması, araştırmacıya izin alma kolaylığı sağlaması ve zamandan tasarruf ettirmesi gibi nedenlerden dolayı araştırmacılar tarafından sıklıkla tercih edildiği görölmektedir. Ancak bu yöntemde örneklemden elde edilen bulgular evrene genellenemediğinden dış geçerlik sorunu ortaya çıkmaktadır (Özen ve Gül, 2007). Bununla birlikte kolayda örneklemin yanında tezlerde basit rassal örneklemin sıklıkla tercih edildiği görölmektedir.

Tablo 24: En Sık Tercih Edilen Veri Toplama Aracı

Veri Toplama Tekniği	Tez Sayısı	Yüzde (%)
Tutum ölçekleri	58	95,08
Mülakat, Gözlem	2	3,28
Tutum ölçekleri, Mülakat	1	1,64
TOPLAM	61	100

Lisansüstü tezlerde en sık tercih edilen veri toplama aracının tutum ölçekleri olduğu görölmektedir (% 95,08). Bununla birlikte 2 tezde mülakat ve gözlem tekniğinin birlikte kullanıldığı, sadece 1 tezde tutum ölçekleri ve mülakat tekniklerinin bir arada kullanıldığı tespit edilmiştir. Tutum ölçekleri veri toplamada soruları yapılandırın, veriyi mümkün olduğunca sayısal hale getiren ve analizi diğer yöntemlere göre daha kolay bir yöntemdir (Wilson ve McLean, 1994). Ancak diğer yandan tutum ölçeklerinin geliştirme sürecinin uzun zaman alması, sorulan sorulara ve onlara verilen cevaplara sınırlama getirmesi ve araştırılan

kavramının derinlemesine incelenmesine olanak tanımaması yapılan araştırmalarda diğer yöntemlerin de birlikte kullanılmasını gerektirmektedir (Cohen, Manion ve Morrison, 2007).

Tablo 25: En Sık Kullanılan Ölçekler

Ölçekler	Tez Sayısı	Yüzde (%)
İşe Yabancılaşma Ölçeği (Mottaz, 1981)	20	32,78
İşe Yabancılaşma Ölçeği (Hirschfeld ve Field, 2000)	8	13,11
İşe Yabancılaşma Ölçeği (Seeman, 1959)	6	9,83

Lisansüstü tezlerde araştırmacılar çoğunlukla (% 32,78) Mottaz, (1981) tarafından hazırlanan “İşe Yabancılaşma Ölçeğini” kullanmışlardır. İkinci sırada Hirschfeld ve Field (2000) tarafından geliştirilen ölçek, üçüncü sırada ise Seeman (1959) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır.

Tablo 26: Nicel Çalışmalarda Yapılan Güvenilirlik Testleri

Güvenilirlik Analizi Yöntemi	Tez Sayısı	Yüzde (%)
Cronbach Alfa	53	86,88
Test edilmemiş	7	11,48
Veri çeşitlemesi (Nitel)	1	1,64
TOPLAM	61	100

Belirli bir kavramı ölçmek amacıyla oluşturulmuş ölçeğin aynı bireyler üzerinde benzer şartlarda aynı sonuçları vermesi güvenilirlik olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2011). Tezlerde kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin çoğunluğu Cronbach Alfa katsayısı ile test edilmiştir. Ancak bu test tekniğinde ölçeklerdeki madde sayısı arttıkça alfa değeri de artmaktadır. Bu durum araştırmacıların güvenilirliği test ederken göz önünde bulundurmaları gereken bir unsurdur (Altunışık ve diğerleri, 2010). Diğer yandan 7 tezde ölçeğin güvenilirlik analizine rastlanamamıştır. Sadece nitel olan 1 araştırmada veri çeşitlemesi kullanılmıştır. Aynı araştırmada birden fazla veri toplama yönteminin kullanılmasına “veri çeşitlemesi” (data triangulation) denir. Bu yaklaşım araştırmada elde edilen bulguların geçerlik ve güvenilirliğini artırma konusunda önemli katkılarda

bulunabilir. (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Genel olarak araştırmacıların tezlerde güvenilirlik analizine önem verdikleri görülmektedir.

Tablo 27: Nicel Çalışmalarda Yapılan Geçerlilik Testleri

Geçerlilik Analizi Yöntemi	Tez Sayısı	Yüzde (%)
Test edilmemiş	29	47,54
Açımlayıcı Faktör analizi	22	36,06
Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)	6	9,83
Hem Açımlayıcı (AFA) Hem de Doğrulayıcı Faktör Analizinden (DFA) faydalanılmıştır."	4	6,57
Toplam	61	100

Tablo 27’de görüldüğü gibi tezlerin büyük bir kısmında (% 47,54) geçerlilik test edilmemiştir. Bununla birlikte geçerlilik yapılan araştırmalar için en sık kullanılan yöntemin Açımlayıcı Faktör Analizi olduğu görülmektedir (% 36,06). Buradan araştırmacıların ölçeklerin geçerliliğini test etmeye yeterince önem vermedikleri ortaya çıkmaktadır.

Tablo 28: Verilerin Analizinde En Sık Kullanılan Testler

Testler	Test Sayısı
Korelasyon Analizi	50
ANOVA	35
Regresyon Analizi	32
T-Testi	15
Kolmogorov Smirnov	13
Mann Whitney U	11
Yapısal Eşitlik Modellemesi	9
Çarpıklık ve Basıklık (Skewness and Kurtosis)	7
Kruskal Wallis	
Hiyerarşik Regresyon	2

Lisansüstü tezlerde analiz için en sık kullanılan testler sırasıyla korelasyon analizi (50 kez), ANOVA (35 Kez), regresyon analizi (32 kez) ve t-testidir (15 kez). Tezlerin tamamında tanımlayıcı istatistiklere ve frekans analizlerine yer verilmesi nedeniyle bu analiz türlerine ait sıklıklar Tablo 29’da gösterilmemiştir. Makalelerde olduğu gibi tezlerde de verinin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığını belirlemek için yapılan Kolmogorov Smirnov (13 kez) ile çarpıklık ve basıklık (7 kez) gibi testlerin çok daha az sayıda yapıldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırmacıların bu analiz tekniklerini kullanmaya karar verirken elde ettikleri verilerin normal dağılıp dağılmadığını incelemeye ya da eğer bu testler uygulandıysa bu testlerin sonuçlarına dair bulgulara tezlerin ilgili bölümlerinde yer vermelerine daha fazla ihtiyaç olduğu ifade edilebilir.

Tablo 29: Kavramın En Sık İlişkilendirildiği Konular

Konu	Tez Sayısı
İş Tatmini	7
Demografik Değişkenler	6
Örgütsel Adalet	
Duygusal Emek	4
İşten ayrılma niyeti	
Örgütsel Sessizlik	
Tükenmişlik	3
ÖVD	
Örgütsel Güven	
Örgütsel Bağlılık	

Tezlerde işe yabancılaşma ile en sık ilişkilendirilen kavramların iş tatmini (7 kez), demografik değişkenler ile örgütsel adalet (6 kez), duygusal emek, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sessizlik (4 kez) olduğu görülmektedir.

Tablo 30: İşe Yabancılaşmayı Etkileyen Faktörler

Bağımsız Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken
Psikolojik Sözleşme ihlali (+)	Örgütsel Adalet (-)	İşe yabancılaşma
Örgütsel Sinizm (+)	Örgütsel Güven (-)	
Rol Çatışması (+)	İş Tatmini (-)	
Rol Belirsizliği (+)	Psikolojik Sermaye (-)	
Duygusal Emek (+)	Yüksek Performanslı Çalışma sistemleri (-)	
Örgütsel Atalet (+)	Örgüt Kültürü (-)	
Çalışma koşulları (olumsuz) (+)	Olumlu örgüt iklimi (-)	
Mobbing (+)	Otantik Liderlik (-)	
Örgütsel Sessizlik (+)	lider-üye etkileşimi (-)	
Örgütsel Stres (+)	Örgütsel Bağlılık (-)	
Kontrol odağı (+)	ÖVD (-)	
İrk ve Cinsiyet Ayrımcılığı (+)	Rekreasyon Etkinliklerine katılma (-)	
Tükenmişlik (+)	Yönetici- çalışan değer uyumu (-)	
Merkezleşme (+)	işte özerklik, görev kimliği,	
Formalleşme (+)	geribildirim, işbirliği ve arkadaşlık özellikleri (-)	
Otoriter liderlik (+)	Örgütsel Destek (-)	
	Çalışan odaklı liderlik, ve Başarı odaklı liderlik (-)	

Tablo 30'da duygusal emek, mobbing, örgütsel stres ve örgütsel sinizm gibi değişkenlerin işe yabancılaşmayı pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği, örgütsel adalet, iş tatmini, psikolojik sermaye ve olumlu örgüt iklimi gibi değişkenlerin ise işe yabancılaşmayı negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 31: İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler	Bağımlı Değişkenler
İşe Yabancılaşma	Örgütsel Sessizlik (+)	ÖVD (-)
	İşten Ayrılma Niyeti (+)	Örgütsel Güven
	Tükenmişlik (+)	İş tatmini (-)
		İş performansı (-)
		Örgütsel Bağlılık (-)
		Örgüt İklimi (-)

Tablo 31’de işe yabancılaşma örgütsel sessizliği, işten ayrılma niyetini ve tükenmişliği pozitif yönde, örgütsel vatandaşlık davranışını, örgütsel güveni, iş tatminini, iş performansını, örgütsel bağlılığı ve örgüt iklimini negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ancak burada tükenmişlik, iş tatmini ve örgüt iklimi araştırmalarda hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Buradan tükenmişlik ve iş tatmini ile ilgili olarak meta analizlere ihtiyaç duyulduğu ifade edilebilir. Burada sadece bir tezde yabancılaşma ile öğrenen örgüt algısı üzerinde bir çalışma yapılmış ve örgütsel yabancılaşma boyutlarının ikisinin (güçsüzlük ve kendine yabancılaşma) öğrenen örgüt algısı üzerindeki etkisine rastlanamamış ancak diğer bir boyut olan anlamsızlık boyutunun öğrenen örgüt algısına etkisi olduğu görülmüştür.

Tablo 32: İşe Yabancılaşmanın Aracı Değişken Olduğu Çalışma Sonuçları

Bağımsız Değişken	Aracı/Düzenleyici Değişken	Bağımlı Değişkenler
Mobbing	İşe Yabancılaşma	iş tatmini
İş Yaşam Kalitesi		İşten ayrılma niyeti

Tablo 32’de işe yabancılaşmanın aracı değişken olduğu sadece 2 çalışmaya rastlanmıştır. İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini ile olan ilişkisinde işe yabancılaşma düzenleyici bir değişken olarak rol almaktadır (Ayaydın, 2012). İşe yabancılaşmanın, iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki de ise kısmi aracı değişken olduğu görülmektedir (Genç, 2015).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Türkiye’de 2009-2019 yılları arasında işe yabancılaşma yazınının genel görünümünün ortaya konulmaya çalışıldığı bu çalışmada 67 adet ulusal makale ve 61 adet lisansüstü tez önceden belirlenmiş bazı kriterler bağlamında incelemeye tabi tutulmuştur. Genel olarak bakıldığında

Türkiye’de işe yabancılaşma yazınına ait çalışmaların yıllar itibariyle artarak devam ettiği görülmektedir.

Analizlerdeki bulgulara dayanarak incelenen makalelerin ve lisansüstü tezlerin benzer özellikler gösterdikleri söylenebilir. Türkiye’de işe yabancılaşmayla ilgili yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğunun görgül araştırmalara dayandığı, nicel yöntemleri benimsediği, veri toplamada tutum ölçeklerinin kullanıldığı ve Hirschfeld ve Field (2000) ile (Mottaz, 1981) tarafından hazırlanan İşe Yabancılaşma Ölçeği’nin tercih edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Buradan işe yabancılaşma ile ilgili araştırmacıların nicel yöntemlerin yanında kavramın derinlemesine incelenmesine olanak tanıyan nitel çalışmalara daha fazla yer vermesi gerektiği söylenebilir.

İşe yabancılaşma konusunda araştırmacıların en çok tercih ettiği örneklem grubuyla ilgili bulgulara bakıldığında makalelerde öğretmen, otel çalışanı ile çeşitli özel sektör firmalarında çalışanlar tezlerde ise otel çalışanları, farklı sektörlerde görev yapan özel sektör çalışanları ile sağlık çalışanları olduğu gözlemlenmiştir. Burada kavramın doğası gereği özerkliğin az olduğu, yönetime katılımın olmadığı daha çok rutin işlerde çalışan mavi yakalılarda daha fazla görüldüğüne ilişkin teorik alt yapıyı doğrulamaya yönelik çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bununla birlikte hem makalelerde hem de tezlerde genel olarak güvenilirlik analizlerine önem verildiği görülmektedir. Ancak tercih edilen örnekleme tekniği ve geçerlilik analizleri konusunda araştırmacılar aynı özeni göstermemişlerdir.

Verilerin analizinde değişkenler arası ilişkileri belirlemeye yönelik daha çok korelasyon ve regresyon analizlerinin farklılıkları belirlemeye yönelik ise t-testi ve ANOVA’nın kullanıldığı görülmektedir. Bu testler parametrik verileri analiz etmeye yönelik test teknikleridir. Ancak hem makalelerde hem de tezlerde verilerin normallik testlerinin çok az yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu analiz tekniklerinin varsayımı gereği veride otokorelasyon ve çoklu doğrusal bağıllık olmaması gerekmektedir. Araştırmacılar bunlara ilişkin de gerekli test tekniklerini çok az kullanmışlardır.

Araştırmalarda kavramın öncüllerine dair bulgulara göre, duygusal emek, örgütsel sinizm, örgütsel muhalefet, mobbing, denetim, kariyer engelleri, işin rutinliği, iş koşullarından hoşnut olmama, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizm, rol çatışması, rol belirsizliği, örgütsel atalet, olumsuz çalışma koşulları, örgütsel sessizlik, örgütsel stres, merkezileşme, formalleşme, otoriter liderlik işe yabancılaşmayı pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur. Örgütsel güven, örgütsel adalet, otantik liderlik, tükenmişlik, dönüştürücü liderlik, psikolojik sermaye, olumlu örgüt iklimi, örgüt kültürü, etik iklim, etik liderlik, örgüte uyum sağlama, örgütsel adalet, otantik liderlik, lider-üye etkileşimi, örgütsel bağıllık, örgütsel vatandaşlık davranışı, işte özerklik, görev kimliği, geribildirim, işbirliği ve arkadaşlık özellikleri, örgütsel destek, çalışan odaklı liderlik, ve başarı odaklı liderlik gibi değişkenlerin ise işe yabancılaşmayı negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

İşe yabancılaşma ise örgütsel sessizliği, işten ayrılma niyetini, psikolojik sözleşme ihlalini ve sanal kaytarmayı pozitif yönde; örgütsel vatandaşlık davranışını, iş tatminini, iş performansını, örgütsel bağıllığı ve yaşam doyumunu negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

İşe yabancılaşmanın aracılık rolüne ilişkin yapılan çalışmalarda; demokratik yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın kısmi

aracılığa sahip olduğu belirlenmiştir (Kanten ve Ülker, 2014). İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini ile olan ilişkisinde işe yabancılaşma düzenleyici bir değişken olarak rol almaktadır (Ayaydın, 2012). İşe yabancılaşmanın, iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki de ise kısmi aracı değişken olduğu görülmektedir (Genç, 2015).

Son olarak bu çalışma işe yabancılaşma literatürünün geçmişe göre daha geniş bir çeşitlilik gösterdiğini vurgulayarak bu konuda çalışma yapan araştırmacılara ve uygulayıcılara gelecekteki araştırmalarının yönünü belirleme konusunda öneriler sunabilir. Araştırmacılar çalışmalarında nicel yöntemler yanında nitel yöntemlere de yer vermeli ya da her ikisinin kullanıldığı karma çalışmaları da tercih etmelidirler. İşe yabancılaşma konusunda kavrama ait yeni boyutları ortaya çıkarabilecek aynı zamanda Türkiye’ye özgü bir ölçek geliştirme çabası içerisinde olan araştırmalar yapılabilir. Araştırmalarda kullanılan örnekleme tekniğinin belirtilmesine ve ölçeklerin geçerlilik analizlerinin yapılmasına daha fazla ihtiyaç bulunmaktadır. Verilerin analizinde uygun istatistiksel testin seçimi için gerekli incelemelerin yapılması geçerli sonuçlar çıkarabilmek için büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Aiken, M. ve Hage, J. (1966). Organizational alienation: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Ayaydın, Ç. (2012). *İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane). <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Burbach, H. J. (1971). The development of a contextual measure of alienation. *The Pacific Sociological Review*, 15(2), 225-234.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, EK., Akgün, ÖE., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2011), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cheung, C. K. (2008). Lagged harm of work restructuring and work alienation to work commitment. *International Journal of Employment Studies*, 16(2), 170 – 207.
- Cohen, L., Manion, L., ve Morrison, K. (2007), *Research Methods in Education*. London: Routledge/Falmer.
- Davis, L ve Trist, E. (1974). Work and the quality of life: Resource papers for work in America. J. O’Toole (Ed.). *Defining work life* içinde (s. 40-48). Cambridge: MIT Press.
- Dean, G. D. (1961). Alienation: Its Meaning and Measurement. *American Sociological Review*, 26(5), 753-758.
- Genç, E. (2015). *İş Yaşam Kalitesi Ve İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Hegel, G. W. F. (1967). *Hegel’s philosophy of right* (T. M. Knox, çev.). London: Oxford University Press.
- Hirschfeld, R. R. ve Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.
- Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 16-40.

- Kobasa, S. C., Maddi, S. R. ve Kahn, S. (1982). Hardiness and Health: A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177.
- Kohn, M. L. (1976). Occupational structure and alienation. *American Journal of Sociology*, 82(1), 111-130.
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Washington: Sage publications.
- Lang, D. (1985). Preconditions of three types of alienation in young managers and professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 6(3), 171-182.
- Marx, K. (1844). *Economic and philosophical manuscripts*. Online Version: Marx/Engels Internet Archive (marxists.org).
- Michaels, R. E., Cron, W. L., Dubinsky, A. J., and Joachimsthaler, E. A. (1988). Influence of formalization on the organizational commitment and work alienation of salespeople and industrial buyers. *Journal of Marketing Research*, 25(4), 376-383.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Neuman, W. L. (2017). *Toplumsal araştırma yöntemleri nitel ve nicel yaklaşımlar (9. Baskı). Çev. S. Özge*. Ankara: Yayınodası.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal Ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783 – 791.
- Shehada, M. ve Khafaje, N. (2015). The manifestation of organizational alienation of employees and its impact on work conditions. *International Journal of Business and Social Science*, 6(2), 82-86.
- Wilson, N. and McLean, S. (1994). *Questionnaire Design: A Practical Introduction*. Newtown Abbey, County Antrim: University of Ulster Press.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (6.Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.