

## TEKNOLOJİK YENİLİKLERİN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİLERİ

Kübra Aybike KOCADAŞ<sup>1</sup>

### ÖZ

Teknolojideki hızlı gelişim yeni çalışma biçimleri oluşturmaktadır. Yeni ekonomi de denen bu sistemde, üretim sürecindeki Post-Fordist anlayışların da etkisiyle çalışma hayatında esneklik uygulamaları ve bunun sonucu olarak işgücünde kuralsızlaştırma uygulamaları hâkim olmaktadır. Esneklik uygulamaları olarak adlandırdığımız kısmi zamanlı çalışma, evden çalışma, tele-çalışma gibi birçok yeni kavram, çalışma hayatının kilit noktaları olarak gündeme gelmektedir. Yeni teknolojilerin beraberinde getirdiği yeni çalışma biçimleri, fiziksel etkilerden sosyal problemlere kadar birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Çalışma hayatında, çalışanlar, üretim sürecinin tamamında yer alırken gelişen teknolojinin etkisiyle belli alanlarda uzmanlaşmak durumunda kalmış, bir diğer ifadeyle kendi emeğine yabancılaşmıştır. Burada başlayan yabancılaşma bireylerin kendi benliklerine yabancılaşmasına kadar giden bir süreçtir. Bu çalışma, teknolojideki bu hızlı dönüşümün çalışma hayatına, çalışma ilişkilerine ve aktif çalışan işgücüne olan etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Yeni Teknoloji, Esneklik, Yabancılaşma


## THE EFFECTS OF TECHNOLOGICAL INNOVATIONS ON JOB ALIENATION

### ABSTRACT

The rapid development in technology creates new ways of working. This system, also called the new economy, is dominated by the applications of flexibility in work life and consequent deregulation in the workforce as a result of the Post-Fordist approaches in the production process. Many new concepts, such as part-time work, working from home, and tele-work, which we call flexibility applications, come to the agenda as key points of working life. New ways of working with new technologies bring many problems from physical effects to social problems. In working life, employees, while taking part in the entire production process, had to specialize in certain fields with the effect of developing technology, in other words, they became alienated from their own labor. The alienation that begins here is a process leading up to the alienation of individuals to their own selves. This study aims to reveal the effects of this rapid transformation in technology on working life, working relations and active labor force.

**Keywords:** New Technology, Flexibility, Alienation

---

<sup>1</sup>  Bilim Uzmanı, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Mezunlu.  
DOI Numarası: <https://doi.org/10.37991/sosdus.826584>

## 1. Yeni Teknolojiler

Yeni teknolojiler, teknolojik değişim sürecinin günümüzde geldiği son noktadır. Teknolojik değişim toplumsal yapıdaki değişimlerden sanayileşmeye; sanayileşmeden günümüz yeni teknoloji aşamasına ulaşmıştır. Bu süreç içerisinde teknolojik değişimlerin toplumsal ve ekonomik gelişmeler ile bağlantılı olduğu söylenebilir. Teknolojik değişimler temelde üç aşamadan meydana gelmektedir. Bunlar; buluş, yenilik ve yayılmadır. Buluş kavramı bilimsel ve teknolojik alandaki gelişmeleri ifade ederken; yenilik kavramı ise bu gelişmelerin ekonomik faaliyetlere yansımaları ifade etmektedir. Buluşlar ekonomik açıdan uygulanabilir hale getirilerek yeniliklere dönüştürülüp, bu aşamadan sonra üretim sürecine geçilmektedir. Teknolojik değişim, birikime bağlı bir süreçtir. Yani teknolojilerin oluşum sürecinde hem mevcut teknolojilerde sağlanan küçük gelişmeler, hem de köklü yenilikler rol oynamaktadır (Erdut,1998:1). Teknolojik değişimin, birbiriyle ilgili bir dizi değişkenlerden oluşmuştur ve süreklilik arz etmesi açısından da değerlendirildiğinde dinamik bir süreç özelliği taşır.

Günümüzde teknolojik değişimin kaynağı yeni teknolojilerdir. Yeni teknolojiler, ürünlerin üretiminde yeni yöntemler geliştirilmesi, yeni ürünler üretilmesi ve yönetim tekniklerinde yenilik öngören bir sistemdir. Kısaca, mevcut üretim teknolojilerindeki ilerleme sürecidir (Yıldırım,1973:1). Bir başka görüşe göre yeni teknolojiler; bilginin küresel paylaşımını sağlayan, bilginin aktif bir şekilde kullanılmasını amaçlayan ve üretimin yapısını etkileyen bir sistemdir (Vural ve Can,2004:35). Kısacası yeni teknolojiler kavramı uygulama alanı nedeniyle işletmelerde verimliliği arttırarak maliyetlerin düşmesini sağlayan, üretim sürecini esnekletiren, mevcut ürünlerin kalitesini arttıran bir sistem olarak görülebilir.

### 1.1. Yeni Üretim Teknolojilerinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

#### 1.1.1. Fordist Üretim

“İkinci Dünya Savaşı sonrasında sanayileşmiş ülkeler kitlesel üretime geçerek üretimde ve verimlilikte bir artış sağlamışlardır. Bu üretim sürecine bakıldığında Taylorizm e dayalı bir Fordist üretim sisteminin hâkim olduğu söylenebilir. Sanayi toplumunun şekillenmesinde etkili olan Fordist üretim ile birlikte fabrikalar, sanayi toplumunun odak noktası haline gelmiştir. Böylece fabrikalar, eğitimden aile yapısına kadar birçok alanda etkili olmaya başlamıştır. Savaş sonrası dönemde ise günümüzün sanayileşmiş ülkeleri, ekonomik ve sosyal tabanlı bu politikaları izleyerek hızlı ve büyük bir ekonomik büyüme oranına ulaşmışlardır. Ancak savaştan sonra varlığını devam ettiren enflasyon sorunu sanayileşmiş ülkeler için ciddi boyutlara ulaşmıştır (Selamoğlu,1998:9). Ortaya çıkan verimliliğin düşmesi, kamu harcamalarının artması, işsizlik oranlarının artması gibi enflasyonla mücadele konusundaki başarısızlıklar yeni ekonomi politikalarının ortaya çıkmasına yol açmıştır (Ay vd.,2005:212-213). Değişen ekonomi politikaları ile birlikte üretim biçimlerinin değişmesi de gerekli hale getirmiştir. Post Fordist Üretim biçimi bunlardan biridir.

#### 1.1.2. Post-Fordist Üretim

Fordist üretimdeki kriz ile birlikte, krizin aşılması yönünde üretim teknolojilerinde değişime gidilmiştir. Post-Fordist dönemi olarak adlandırılan bu dönemin en önemli özelliği esnek üretim sistemlerinin uygulanmaya başlamasıdır (Bilgin, 1999: 14). 1980’lerden itibaren kitle üretimi yerini uzmanlık üretimine; katı kurallar yerini esnek kurallara bırakmıştır. Böylece post-Fordizm kavramı ortaya çıkmıştır. Post-Fordizm, üretimde yeni teknolojilerin sağladığı

ekonomik imkânları ve esnekliği ifade eder. Üretimde mikro teknolojilerin kullanılmasını ve farklı tüketici tercihlerini ve beklentilerini esas alarak çok çeşitli üretim yapılmasına esnek uzmanlaşma denilmektedir. Fordist üretimin yerini alan esnek uzmanlaşma anlayışı ile birlikte, hükümetlerin II. Dünya Savaşından sonra sendikaların yanında yer alan yaklaşımlarından, işverenlerin (Öksüzömer,2000:41) tarafına doğru yönlendiği açıkça görülmektedir.

Esnek üretim düşüncesi, bilgisayar destekli tekniklerle ilk olarak ABD ve Japonya’da gerçekleştirilmiştir. Esneklik düşüncesinin temelinde üretilen ürünlerin gelecekte ne kadar talep edileceğinin bilinmemesi yatmaktadır. Bu nedenle üretimde esneklik kavramı, genellikle tüketicilerin değişen ürün çeşidine ilişkin taleplerine en hızlı şekilde uyum sağlama olanağı olarak ifade edilebilir (Erdut,1998:44). Bir başka görüşe göre esnek üretim sistemleri teknoloji ağırlıklı üretimin yapıldığı, ürünlerin tüketicilere hızla ulaştırıldığı ve para akışının sağlandığı, eskiye kıyasla değişikliklere kolay adapte olunabilen bir üretim sürecidir. Esnek üretim tarzının bir sonucu olarak kitlesel üretimin parçalanıp daha küçük birimler haline dönüşmesi yani taşeronlaşmanın gelişmesi ile üretimi farklı bölgelere kaydırması bunun sonucu olarak sendikaların merkezi gücünün giderek azalmasına neden olmuştur (Kocabaş,2004:46). Kısacası büyük kitlesel üretimden vazgeçilmesi sendikaların oldukça fazla güç kaybetmesine ve otoritesinin dolayısıyla da pazarlık gücünün zayıflamasına neden olmuştur. Yeni çalışma biçimlerinin oluşmasının en önemli sebebi teknolojik yeniliklerdir.

## **2. Yeni Teknolojilerin Çalışma Biçimlerine Etkileri**

Teknolojinin hızla gelişmesi sonucu, küreselleşme olgusu daha güçlü bir hal almış, toplumun her alanında büyük etkiler yaratmıştır. Bu gelişmelerden en fazla etkilenen alanlardan biri çalışma hayatıdır. 1980’li yıllara kadar Fordist/Taylorist bir üretim anlayışına sahip olan çalışma hayatı, bu yıllardan sonraki süreç içerisinde temeli “esneklik” olan Post-Fordist üretim yapısına yönelmiştir (Şahin vd,2015:98). Dolayısıyla Tokol (2000)’a göre, yeni teknolojilerin üretim sürecinde kendisine uygulama alanı bulması sonucu üretim esnekleşmiştir. Yani teknolojideki gelişim piyasadaki rekabet koşullarını değiştirmiş ve buna uyum ihtiyacı sonucunda esnek üretime ve işgücü istihdamında esnekliğe gidilmiştir.

### **2.1. Yeni Teknolojiler Bağlamında Esneklik Kavramı**

Esneklik, kısa sürede en az maliyet ve çaba ile piyasada meydana gelen değişimlere uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanabilir. Bu yetenek, işletmelerin küresel piyasa içerisinde rekabet gücünü koruyabilmeleri açısından çok önemlidir. Çalışma hayatında esneklik uygulamaları sonucunda işçilerin zaman içerisinde çok ağır bedeller ödemesine karşın; bu uygulamalar işletmeler açısından son derece faydalı olmuştur (Parlak ve Özdemir,2011:3). Bu sebeple işçi sendikalarına göre esneklik kavramı iş güvencesizliği, ücretlerin düşmesi ve kötü çalışma koşullarını ifade etmektedir.

Esneklik kavramını Parlak ve Özdemir (2011:3), işgücü piyasasının bir olgusu olmasına rağmen bu kavramın ne ifade ettiğine dair küresel bir fikir birliğine varılmadığını ifade ederler. Çünkü zamanla değişen piyasa koşulları sebebiyle kavram, yeni anlamlar kazanmaktadır. Emek piyasalarında esneklik kavramı; esnek üretim, esnek çalışma, ücret esnekliği, emek süreci esnekliği, pazarlama esnekliği gibi kavramlarla ilişkilendirilmesine rağmen oldukça farklı anlamlar taşımaktadır. Bunun yanı sıra, ülkeler bazında yapılan tanımlamalara baktığımızda yine bir farklılık olduğu söyleyebilir. Bunun sebebine ise ülkelerin endüstri geçmişlerindeki farklılıkları ve geleneklerini gösterebilir. Örnek vermek gerekirse ABD’de geçmişten beri esnek çalışma kavramı yerine “durumsal istihdam” kavramı kullanılmaktaydı. Fakat son yıllarda bu kavram yerini, daha geniş bir anlam ifade eden “standart olmayan istihdam”

kavramına bırakmıştır. Bu yeni kavram işverenin konumu itibariyle bu tip çalışmanın zorunluluğunu ifade etmektedir. Avrupa’da ise genellikle a-tipik istihdam kavramı kullanılmaktadır. Bu kavram, olağandışı ve saygın olmayan çalışma şekli anlamını taşımakta ve belirsiz süreli hizmet akdi dışında kalan istihdam türlerini ifade eder.

Esnek çalışma olarak bilinen yeni istihdam biçiminin kaynağının Eryiğit (2009:9), yeni teknolojiler ve buna bağlı olarak değişen rekabet ortamı olduğunu ileri sürmektedir. Esnek çalışma dendiğinde aklımıza çok boyutlu bir yapı gelmelidir. Teknolojik gelişmeler her şeyden önce klasik işyeri, işveren ve işçi anlayışlarının değişmesine sebep olmuştur. Şöyle ki esnek çalışma; işyerinin, işin ve işçinin esnekleşmesi, ücretin esnekleşmesi, çalışma sürelerinin esnekleşmesi süreçlerini içinde barındıran bir kavramdır. Aynı zamanda üretim şekillerini değiştiren yeni teknolojiler esnek uzmanlaşmaya geçişi beraberinde getirmiştir.

Esnek çalışma genel bir ifade geleneksel çalışma düzeninin terkedildiğini ifade eder. Şöyle ki, çalışanın iş yerindeki konumunun, işe başlangıcı ile bitişinin önceden belirlenmiş kurallarla yasalar tarafından korunması yerine; çalışanın çalışma şartlarının toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi gibi araçlar kullanılarak işverenin ve işyerinin değişen ihtiyaçlarına göre bu şartların düzenlenmesine imkân sağlayan bir sistemdir. Esnek çalışma biçimleri ile ilgili temelde iki görüşten bahsedebiliriz. İlki işgücü piyasasında değişen rekabet koşullarına uyumu kolaylaştıran, çalışanların iş yaşamı ile özel hayatı arasındaki dengeyi kurmalarına yardımcı olan, daha çok işveren odaklı bir bakış açısıdır. İkincisi ise bu çalışma biçimlerinin iş güvencesizliğini ortaya çıkardığını, örgütlenmeyi engellediğini, ücret ve çalışma koşullarının işveren lehine düzenlendiğini savunan bir görüştür (Eryiğit,2009:9). Esnekliğin pek çok çeşidi olduğu kolayca söylenebilir. Kısaca bunlara değinmek yerinde olur.

### **2.1.1. Esneklik Türleri**

Esneklik türlerini kendi içerisinde üç ana başlık altında inceleyebiliriz.

#### **2.1.1.1.Fonksiyonel Esneklik**

Çalışanların gelişen teknolojik koşullar sonucu işyerinin değişen taleplerine yetişebilmeleri için farklı yetenekler gerektiren işleri yapabilmelerini öngören bir esneklik türüdür. Bunu gerçekleştirebilen çalışanlar işyerindeki farklı işleri de yapabilir ve farklı sorumluluklar üstlenebilir. Öte yandan işletmelerde yeni ihtiyaçlar ve işler için yeni istihdam yapmak durumunda kalmazlar (Eryiğit,2009:11).

#### **2.1.1.2. Sayısal Esneklik**

Tanım olarak sayısal esneklik, firmaların piyasa şartlarına bağlı olarak çalışanlarının sayısında ihtiyaç duyduğu oranda değişiklik yapabilmesidir (Eryiğit,2009:10). İlk ortaya çıktığı dönemde fazla beceri gerektirmeyen işlerde tercih edilen bir istihdam biçimi olmasına karşın günümüzde yüksek nitelik gerektiren işlerde de kullanılmaktadır. Yüksek vasıf gerektiren, istihdam güvencesine sahip ve çalışma şartları yasalarla düzenlenmiş olan bu sınıf çekirdek işgücüdür. Değişen şartlar işletmeleri esnekliğe ittiğinden yasalar ile uygulamalar arasında çelişkili durumlar meydana gelmiştir. Avrupa ülkeleri katı yasaları yumuşatarak esneklik uygulamalarına daha fazla alan tanımak istemektedir (Nusret,1999:12). Geçici süreli işler, fason iş yaptırma, taşeronla çalıştırma vb. işler bu istihdam biçiminin uygulama alanını oluşturmaktadır (Tarcan,2000:2). İşveren piyasanın değişen koşullarına bağlı olarak işçi alma ve işçi çıkarma konusunda ciddi bir esnekliğe sahiptir.

### 2.1.1.3. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği; çalışanların ücretlerinin artması ve azaltılması konusunda işverenlerin sahip olduğu esnek davranabilme özgürlüğüdür. Ücretlerin becerilere, mesleklere ve işi etkilemeyen başka dış faktörlere bağlı olarak belirlenmesi işletme düzeyindeki ücret esnekliği kapsamındadır. Bu sistemde yüksek nitelikli çalışanlar ödüllendirilebilirken, öte yandan ekonomik kriz veya işletmenin dar boğaza girmesi durumunda ücretler düşürülerek piyasada rekabet avantajı sağlanabilir (Eryiğit,2009:11).

## 2.2. Esneklik Bağlamında Yeni Çalışma Biçimleri

1970’lerde yaşanan ekonomik kriz sebebiyle küresel anlamda ortaya çıkan işsizlik sorununa karşı işverenler daha az maliyetli istihdam biçimleri arayışına girmişlerdir. Bu sebeple özellikle ilk zamanlar işsizliği ortadan kaldıracılabileceği inancıyla esnek çalışma biçimleri hükümetler tarafından ara ara desteklenmiştir. Yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasında bir başka sebep olarak da yeni teknolojilerin ortaya çıkmasıyla birlikte endüstrideki dönüşüm karşısında klasik istihdam biçimlerinin yetersiz kalması gösterilebilir. İşletmeler bu nedenle yeni yöntem arayışına girmişlerdir (Yavuz,1995:4-5). Günümüzde ise yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasında en önemli nedenlerin başında işletmelerin kendi faaliyetlerini alt sözleşmeler aracılığıyla başka işletmelere devretmesi gelmektedir (Selamoğlu,1998:48). Buna sebep olarak yine artan rekabet ve gelişen teknolojiyi gösterilebilir

### 2.2.1. Kısmi Süreli Çalışma

Esnek çalışmanın en yaygın şekilde karşımıza çıkan türlerinden birisi kısmi süreli çalışmasıdır. ILO, “*normal çalışma süresinden az, sürekli ve düzenli olarak yapılan çalışma*” olarak tanımlamıştır (Yavuz,1995:38). Serter (1991:105)’e göre normal çalışma süreleri altında kabul görmeyen işgücünün işsiz kalma sorununa ciddi bir çare olarak görülmekte, işsiz kişiler işsiz kalmak yerine kısmi çalışmayı tercih etmektedir. Fakat emeğini tüm gün sunmaya hazır olan bu kişiler belli bir zaman ile kısıtlandığından eksik istihdama tabi olmaktadır. Eğer kişi kendi isteğiyle ve herhangi bir zorunluluk durumu olmadan kısmi çalışmayı tercih etmişse eksik istihdamdan söz edilemez.

Tuncay (1999:68)’a göre, kısmi süreli çalışmanın normal çalışma süresinden ne kadar az olacağı ülkeden ülkeye değişmektedir. Örneğin, Almanya, İrlanda, Lüksemburg ve Hollanda’da haftalık 38 saatin altındaki çalışma kısmi süreli sayılırken; İspanya’da normal sürenin 2/3’ü, Fransa’da yasal sürenin %80’inden az çalışma kısmi süreli çalışma sayıldığını belirtmektedir. Ayrıca İtalya, Yunanistan ve Portekiz’de haftalık 30 saatin altında çalışsalar da kadınlar tam zamanlı çalışmış kabul edilmektedir.

### 2.2.2. Tele Çalışma

1970’lerden sonra hızlan gelişen teknoloji işyeri kavramını da değiştirmiştir. Bu değişikliğin temelinde işyerinin merkezîyetçi yapıdan uzaklaşması ve çalışanların daha bağımsız olması vardır. Tanımlamak gerekirse tele çalışma; firmaların ana ofisinde ya da üretimin gerçekleştirildiği yerin dışında bulunan bir yerde faaliyetin sürdürülmesidir. Bu çalışma şeklinde, çalışanlar çalışma arkadaşları ile iletişimini yüz yüze değil, bilişim teknolojileri ile gerçekleştirmektedir. Tele çalışma diğer esnek çalışma modellerine göre, günümüzde en popüler olanıdır. Birçok şirket çalışanlarına bu fırsatı sunmaktadır. Bu şekilde çalışmanın, çalışanlarını özgürleştirirken yaratıcılıklarını da arttığını düşünülmektedir (Yıldırım,2018:26). Tele çalışma modelinde çalışanların işe gidip gelmelerinin azalması sebebiyle hava kirliliğinin ve trafik sıkışıklığının da azalacağı şeklinde avantajları görülmektedir. Fakat toplum açısından bakıldığında önemli bir soruna da yol açabileceği söylenebilir. Bu sorun, sosyal izolasyon sorunudur. Çalışanların evde çalışmalarından ötürü sosyal ilişkilerin içine girdikleri zamanın

kısalacağı ve mesleki sosyalleşmenin azalacağı düşünülmektedir (Moss,1998:6). Bu çalışma modelinin avantajlarından bahsetmek gerekirse bunlar; maliyet ve zamandan tasarruf, belirli bir mekâna bağlı kalınmaması sebebiyle yaratıcılığın artması gibi etkilerden bahsetmek mümkündür. Bunun yanında bazı dezavantajları vardır bunlar ise, çalışma ortamının eve taşınması sebebiyle iş hayatı ile özel hayat arasındaki dengenin bozulması ve bu denge bozulmasının çalışanın verimini düşürebilmesi, bunun yanında disiplin ve motivasyon kayıplarına sebep olabileceğini söylemek mümkündür.

### 2.2.3. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma, önceden iş sözleşmesi gereğince işçinin işveren tarafından çağrıldığında iş yerine gelip çalışmasıdır. Bu çalışma türünde çağrı olmadan çalışmak mümkün değildir çünkü çağrı çalışmanın önkoşuludur. Bu çalışma ürünün bir başka görünümü ise, çalışanın toplamda ne kadar çalışacağına işverene bağlı olmasıdır. Çalışan tamamen işyerinin ihtiyaçlarına göre hareket eder; talebin arttığı zamanlarda daha uzun süre, azaldığı dönemlerde ise daha kısa süre çalışmak durumunda kalır. Bu durum çalışanın bütün hayatını işyerinin taleplerine göre düzenlenmesini gerektirir (Şen,1999:50). Yıldırım (2018:24)'a göre özellikle zamanı ve kapsamı önceden belli olmayan hastane, otel, lokanta, gazetecilik işletmelerinde ve bazı endüstri kollarında uygulanan bu çalışma şeklinde işçi işe hazır biçimde beklemek durumundadır.

### 2.2.4. Evde Çalışma

Eve iş verme olarak da adlandırılan evde çalışma, sanayi devrimi sürecinde yani kapitalizmin ilk yıllarında uygulanıyor olması sebebiyle çalışma biçimlerinin en eski modeli olarak gösterilebilir. Bu model, hizmet sektörünün yaygınlaşması ile günümüzde kendini bu sektörde de göstermektedir (Hatman,2002:71). ILO evde çalışmayı şu şekilde tanımlamıştır: *“Bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin seçtiği kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sunulmasıdır.”*

Evde çalışma modelinde işin yapıldığı yer önemli bir ayrıntıdır. İşin yapıldığı yer işverenin bina ve eklentilerinin dışında olmalıdır. Eğer işyerinin eklentisi ise de işverene ait olmamalıdır. Bunun dışında, atölyelerde veya diğer çalışanlarla beraber ortak kullanılan bina ve eklentilerde de olabilmektedir. Fakat bunların da hiçbirinin işverene ait olmaması gerekmektedir. Bu durumda evde çalışan kişi, diğer çalışma modellerinden farklı olarak, işini gerçekleştirme faaliyetini iş yerinde yapmıyor olmalıdır. Evde çalışma modelini diğer çalışma modellerinden ayıran diğer bir özelliği ise, ağırlıklı olarak bir cinsiyetten oluşmasıdır. Evde çalışma, kadınların yoğun olduğu bir çalışma modelidir (Lordoğlu,1997:7). Bu çalışma modeli kadınların çalışma yaşamına katılması bakımından ciddi avantajlar taşıyan bir çalışma modelidir.

### 2.2.5. Taşeronlaşma

Taşeronlaşma işletmelerin işletme içinde yapılabilecek bazı işleri işletme dışına yaptırarak hem işletmeye zaman tasarrufu sağlar hem de işlerin daha uzman kişilerin elinden çıkmasını sağlar. Taşeronlaşmanın en somut örneği inşaat sektörüdür. Taşeron firmalar kendilerine verilen görevleri en iyi şekilde yerine getirmekten sorumludur. Taşeron sözleşmeleri yasalarla düzenlenmektedir. Taşeron firma yapılan sözleşmede projeyi ne kadar zamanda bitireceğini taahhüt etmektedir. Sözleşme devam ettiği sürece ortaya çıkacak herhangi bir problemde taşeron firma sorumludur. Taşeron uygulamaları günümüzde giderek artmaktadır çünkü günümüzde uzmanlaşmaya çok önem verilmektedir (Göktürk,2007:109). Şöyle ki, firmalar faaliyetlerini kurum içinde yapabilecek olsa dahi uzman kadrolara bırakmayı tercih etmektedir bunun sebebi rekabetin artması ve ortaya çıkan ürünün en iyi kalite olmasının istenmesidir.

### 3. Yeni Teknolojiler Bağlamında İşe Yabancılaşma

#### 3.1.Kavramsal Olarak Yabancılaşma

Temelinde kişinin içinde bulunduğu kültür, yaşam koşulları, inanışlar veya çevresel faktörler ile tam anlamıyla bir bütünleşme sağlayamamasını anlatan bu terim özünde çok eskidir. İçsel ve dışsal koşullar ile etrafı sarılan insanın; benliğinin, yaratıcılık ve etkinliğinin geri planda bırakılması, hatta işlevsizleştirilmesi sonucunda kişinin yaşadığı ötekileşme hali de denebilir (Taştan vd.,2014:122). Can (2016:231), Sanayi Devrimi sonrası kent yaşamında oluşan karmaşık yapının, yabancılaşma kavramının oluşumunda ciddi bir etkiye sahip olduğunu belirtir. Bir diğer etken ise küreselleşme sonucu ortaya çıkan yeni kapitalist düzen ve teknolojik gelişmelerdir. Ancak yabancılaşma kavramının ortaya çıkışı 18. ve 19. Yüzyıla kadar dayanır. Yabancılaşma kavramını ilk kullanan J. J. Rousseau ile birlikte Marx ve Hegel'in konu ile ilgili çalışmaları literatürde önemli bir yere sahiptir. Hegel yabancılaşmayı olumsuz bir olgu olmaktan ziyade kişinin kendini geliştirmesi için bir araç olarak görür. Hegel'e göre bireylerin kişisel gelişimleri için bir dönem içinde buldukları çevreden uzaklaşması gerekir. Yabancılaşmayı inceleyen bir diğer kuramcı Karl Marx ise yabancılaşmayı Hegel'in aksine olumlu bir olgu olarak değil, toplumun gelişmesindeki en büyük engellerden biri olarak görür (Artar,2018:6). Marx'a göre yabancılaşma süreci dört aşamada meydana gelir. Bunlar; kişinin emeğine yabancılaşması, kendi ürününe yabancılaşması, çalışma arkadaşlarına ve en nihayetinde kendine yabancılaşmasıdır.

Bireyin emeğinin sonucunda çıkan ürün hakkında bir söz hakkının bulunmaması emeğe yabancılaşmaya neden olmaktadır. Marx (2010:28)'a göre, emeğe yabancılaşma en çok işçi sınıfında ortaya çıkmaktadır. İş süreçlerinde yabancılaşma ise çalışanın iş sürecinde kontrole sahip olamaması nedeniyle ortaya çıkmakta ve bunun sonucunda kişi yaptığı işi, isteyerek değil zorunlu olarak yapmakta ve işine yabancılaşmaktadır. İşçi bu düzende emeğinin karşılığı olarak sadece maddi bir kazanç elde etmektedir. Fakat yaratıcılığını, fikirlerini ve düşüncelerini işine aktaramayan birey zaman içerisinde, yaptığı işe bir anlam yükleyemeyecek ve iş anlamsızlaşacaktır. Emeğine ve iş süreçlerine yabancılaşan insan ise insanı diğer tüm canlılardan ayıran doğaya egemen olma, doğayı değiştirebilme ve geliştirebilme gibi özelliklerinden uzaklaşmakta ve kendi doğasına yabancılaşmaktadır. Burada bahsedilen doğa; içinde bulunduğu çevre, iş ortamı ve sosyal çevresi olabilmekte iken kişi bunları değiştirmek ve geliştirmekten vazgeçer. En son aşamada ise bireyin kendine yabancılaşması; yaptığı işe yabancılaşması, mesleğe yabancılaşması, kültürüne yabancılaşması, topluma yabancılaşması gibi pek çok şekilde de ortaya çıkabilmektedir. Bunlara yabancılaşan, insan en sonunda ise kendi öz kimliğine yabancılaşarak aslında olmak istediği ile olduğu arasındaki büyük uçurum ile karşılaşır. Bütün yabancılaşma türleri özellikle sanayi toplumuna geçişle birlikte ortaya çıkmış ve yaygınlaşmıştır.

Özbek (2011:233)'e göre çalışanın işe yabancılaşması, işin gerektirdiği roller ile çalışanın kendi öz doğası arasındaki uyumsuzluğun bir sonucu olarak gösterilmektedir. İş süreçlerinin çalışanın katılımı olmaksızın belirlenmesi ve gelişmesi, çalışanın işte duygusal ihtiyaçlarının karşılığını bulamaması ve kendine özgü olanı bastırmasına yol açabilmektedir. Böyle bir çerçeve içinden bakıldığında ise çalışanın işe yabancılaşması kaçınılmaz olmaktadır.

### 3.2. İşe Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma ile ilgili tanımlamaları sübjektif ve objektif olmak üzere iki başlık altında ele alabiliriz. Sübjektif değerlendirmeler yabancılaşmanın bireyin kişisel özelliklerine bağlı olduğunu kişiden kişiye sebeplerinin ve sonuçlarının değişebileceğini ifade ederken; objektif değerlendirmeler ise kişisel olarak değişimin dışında yabancılaşmanın politik ve ekonomik faktörlere bağlı olarak gerçekleşeceğini söylemektedir. Araştırmalar sonucunda yabancılaşmanın sadece bireyi etkilemekle kalmayacağını topluma da önemli etkileri olabileceğini vurgulanmıştır. Yabancılaşma yaşayan birey bunu çevresine, iş arkadaşlarına, ailesine, arkadaşlarına kısacası sosyal çevresine yansıtacaktır. Seeman (1975:93) yabancılaşmayı açıklamak için 5 boyut kullanmaktadır. Bu boyutları açıklarken psiko-sosyal bir bakış açısı benimsemiştir. Boyutlar sırasıyla; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşmadır.

#### 3.2.1. Güçsüzlük Boyutu

Güçsüzlük boyutu, bireyin üretim süreci ve ürün üzerinde söz hakkı olmadığını düşünmesi ve ulaşmak istediği sonuçlara ulaşamaması sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Birey bu basamakta hayatı üzerindeki denetimi kaybettiğini düşünür. Bireyin çevresini kuşatan koşullar üzerinde kontrol sağlayamaz. Buna bağlı olarak varmak istediği sonuçlara ulaşamaz. Güçsüzlük bireyin yönetimin dışında kalması, istediği sonuçlara ulaşamaması, bundan dolayı yaşadığı çaresizlikle birlikte gelen olumsuz duygularının bütünüdür. Bu duygular ile birlikte çalışanların moralinin düştüğü ve işe karşı motivasyonunun azaldığı gözlenmiştir. Çalışan bu dönemde kendi doğrularını yansıtamadığı ve bu konuda bir şey yapabileceğine yönelik inancını kaybettiği için tükenmişlik, yorgunluk ve umutsuzluk gibi olumsuz duygulara kapılabilir (Artan,2018:8). Güçsüzlük kavramı Marksizmin kapitalist toplumda işçinin üretim araçlarından ve karar almada soyutlanmasının işçinin ruh hali üzerindeki etkileri bağlamında kullanılmıştır.

#### 3.2.2. Anlamsızlık Boyutu

Bireylerin içinde bulunduğu durumu ve yaptıkları işleri anlamlandırmak istemesi temel güdülerden biridir. Anlamsızlık boyutunda bireyler, içinde çalıştığı yapıyı anlamakta sorunlar yaşar. Çalışan, içinde bulunduğu yapının ne iş yaptığını, kendi yaptığı işin bu sürece nasıl bir fayda sağladığını, yapının diğer birimlerinin birbirleri ile nasıl bir ilişki içinde olduğunu ve bu birimlerde çalışanların ne iş yaptığını anlamakta sorun yaşamaktadır. Artan (2018:9)'a göre bu durum ise çalışanın yaptığı işe bir anlam yüklemesine engel olur. Anlamsızlık boyutunda çalışan kendi işini anlamsız bularak, diğer çalışanlar ile kendisi arasında bir bağ oluşturamaz

Seeman (1959)'a göre anlamsızlık boyutu; bireylerin çevresindeki olaylar ile ilgili yeterli bir bilgiye sahip olmadığı için bir anlam karmaşası yaşamasıdır. Çalışanlar çevresindeki olaylar ile ilgili neye inanması gerektiği ve hangi inancı desteklemesi gerektiğini bilemediği için kararsız bir tutum sergiler. Yaşadığı anlamsızlık hissi ise çevresi ve toplumla bütünleşmesini engeller. Anlamsızlık boyutu, bireyin içinde bulunduğu toplumdan biraz daha soyutlanmasına sebep olur. Günümüzde çalışanların bir kısmı yoğun iş hayatı ve iş yükü yüzünden yaptığı işin içinde bulunduğu yapıya bir faydasını görememektedir. Yaptığı işi anlamsız bulan çalışan ise işe yönelik motivasyonunu kaybetmektedir (Güney,2006:52). Aynı zamanda organizasyonlar, karmaşık bir takım iş ve sosyal örüntüleri içerisinde barındırmaktadır. Bu sırada anlamsızlık basamağında bulunan çalışan kendine organizasyonda bir yer bulamayacak ve buna bağlı olarak bu ilişkiler ağını sağlıklı bir şekilde yönetemeyecektir (Başaran,2008:37). Yapılan çalışmalar



sonucunda çevresindeki olayları anlamlandıramayan bireylerin kendilerini geriye çektiği, toplumsal ve bireysel konularda çaba harcamaktan vazgeçtiği görülmüştür.

### 3.2.3. Normsuzluk Boyutu

Yabancılaşmanın üçüncü boyutu olan kuralsızlık, bireyin amaçlarına ulaşmak için toplumsal kurallardan çıkarak kendi yararına olan davranışları benimsenmesi olarak tanımlanmaktadır. Birey, grup üyelerinin davranışlara yönelik inançlarını dikkate almaz. Kuralsızlığın ortaya çıkması için bireyin her zaman ulaşmak istediği bir hedefinin olması gerekmez (Elma,2003:32). Artan (2018:9-10)'a göre kuralsızlık bireyin amacının olmadığı ve kendi normları ile toplumsal normların çatıştığı yerlerde de ortaya çıkabilir. Çalışma ortamlarında, çalışan, inançları ve kendinden beklenenler arasında bir çatışma yaşadığı zaman kuralsız davranışlar sergileyebilir. Kuralsızlık iş yerinde var olan düzenin bozulması ve rekabet duygusunun artması ile de ortaya çıkabilmektedir.

### 3.2.4. Topluma Yabancılaşma Boyutu

Toplumların düzeni sağlamak için kendi içlerinde ve kendilerine özgü birtakım değerleri ve amaçları vardır. Toplumda yaşayan bireylerden de inanç ve amaçlara uygun davranmalarını beklerler. Fakat topluma yabancılaşma boyutunda birey için toplumun değerleri ve amaçları önem taşımamaktadır. Toplumun kendine biçtiği rolleri yerine getirmekte güçlük çeken birey, toplumsal normlar ile kendi doğası arasında kaldığını hissedebilir (Artan,2018:10). Topluma yabancılaşma süreci, bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde gerçekleşebilir.

Yapılan araştırmalar topluma yabancılaşan bireylerin toplum tarafından dışlandığını, istenmediğini düşündüklerini göstermiştir. Bununla birlikte bireylerin kendileri de çevresi ile iletişim kurmakta çekinip, geri durmaktadır. (Başaran,2000:51). Fakat Seeman (1959), topluma yabancılaşmanın toplumsal bir bozulma olmadığını belirtmiştir. Topluma yabancılaşma, öznel bir durumdur. Burada önemli olan kişisel değerlendirmeler ve eğilimlerdir. Bireyin bu süreçte çevresi ile iletişimini en az düzeye indirmesinin sebebi, toplumun yapısından ziyade bireyin psikolojik durumudur. Bolton (1972:542)'a göre ise, topluma yabancılaşma düzeyi güçsüzlük ve anlamsızlık boyutundan farklı olarak amaçlar ve hedefleri gerçekleştirmek ile alakalı değildir çünkü topluma yabancılaşan bireyler için bu amaç ve hedefler anlamını yitirir.

### 3.2.5. Kendine Yabancılaşma Boyutu

Kendine yabancılaşma boyutu bireyin öz benliğinde bulunmayan, tamamen başkalarının beklentilerine yönelik davranışlar sergilemesidir. Birey kendi yeteneklerini göz ardı ederek başkalarının kendisine belirlediği hedefleri yerine getirmek için çalışır. Bu durum ise bireyin kendine yabancılaşmasına neden olur (Seeman,1983:178). Birey iç dünyasında başkalarının değerlerini hayatının merkezine koyar ve bu kişilerin beklentileri doğrultusunda davranışlar sergilemeye başlar. Bu kişileri, kendi yaratıcısı olarak konumlandırır. Fakat bu süreçte kendi yeteneklerinin farkına varmaz. Uzun bir süre merkeze koyduğu insanların beklentileri doğrultusunda davranmaya devam eden birey kendi isteklerini artık hatırlamaz. Bunun sonucunda ise aslında olduğu kişiye yani kendine yabancılaşır. Kendine yabancılaşan birey özünden uzaklaştığından, çevresi ile iletişim kurmakta da zorlanır ve sosyal hayata uyum sağlayamaz (Şimşek vd.,2008:67). Birey özüne döndüğü zaman ise aslında olduğundan ne

kadar farklı davranışlar sergilediğini fark etmesi ve ulaşmak istediği hedefleri yerine başkalarının amaçlarını gerçekleştirmiş olması bir kaybolmuşluk hissi yaratacaktır.

### 3.3. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri

Yabancılaşma; iş ortamı, örgüt yapısı, çalışma arkadaşları gibi çevresel faktörler ile bireyin istek, davranış ve algıları gibi birçok faktör ile bağlantılı bir kavramdır. Bundan dolayı işe yabancılaşmanın birçok sebebi olabilmektedir. Marx'a göre kapitalizm ile birlikte çalışanlar, yaptıkları işin süreçlerinden uzaklaştırılmıştır. Çalışanlar sadece kendi yaptıkları işte uzmanlaşmaya yönlendirilmiştir. Uzmanlaşmayla birlikte işçi, ürünün bütününden uzaklaşmış ve sadece bir alanında uzmanlaşmıştır. Aynı zamanda uzmanlaşma sonucunda yaptığı iş monoton bir hale gelmiştir. İşçi, işyerinde kendini geliştirememekte ve işi ile ilgili yeni bir şeyler öğrenememektedir. Teknolojinin gelişmesi sonucu iş yerlerinde makine kullanımının artması da işçi aleyhinde birtakım gelişmelere sebep olmuştur. Çalışanların kontrolü kendisi tarafından değil genellikle makineler tarafından yapılmaktadır. Bu da işçinin kendine olan güveninin ve öz saygısının azalmasına sebep olmaktadır. Bu değişimler ile birlikte işçi artık kendini ve yaptığı işi geliştirme isteğini kaybetmiştir (Başaran,2000:39). İşçinin bu şekilde sistemin dışına itilmesi kaçınılmaz olarak işe yabancılaşmasına sebep olacaktır.

Özbek (2011:233) işe yabancılaşmanın nedenleri arasında çalışma koşulları, iş çevresi ve işin gerektirdikleri gibi unsurların önemli etkileri olduğu söylemektedir. Bireylerin kendini ifade edemediği, işin süreçlerinin çalışanlar tarafından belirlenmediği ve bireylerin günlük yaşamlarının başkası tarafından belirlendiği çalışma ortamlarında çalışanlar kendilerini çaresiz hisseder ve bu sebeple zamanla içinde bulunduğu örgüte yabancılaşır. Tüm bunlardan yola çıkarak yabancılaşmanın aslında kişisel bir özellik olmaktan çok durumlara bağlı gelişen bir kavram olduğunu; önlemler ve politikalar aracılığıyla engellenebileceğini söylemek mümkündür.

Yabancılaşma konusunda Türkiye'de yapılan çalışmalarda, çalışanların karar alma sürecine katılamaması, yapılan işin monoton olması ve çalışma koşullarından duyulan memnuniyetsizlik yabancılaşma duygusunu artıran sebepler olarak ortaya çıkmıştır. Başka bir çalışmada ise bireylerin yabancılaşmasının sebebi olarak; sabit bir işte çalışma, bürokratik yapı, işbölümü, yönetim biçimi, yöneticiler ve diğer çalışanlarla iletişim kuramama, kararlara katılamama gibi sebepler çalışanın hem kendisine hem de işine yabancılaşmasında son derece etkili olabilmektedir (Ulusoy,1988). Tüm bu etkenlerin iş gücü piyasasına belli yansımaları olmuştur.

### 3.4. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

Günümüz çalışma hayatında işe yabancılaşmanın göz ardı edilemeyecek bir şekilde artması sebebiyle bu konuda yapılan araştırmalar da artmıştır. Öncelikle işe yabancılaşan bireyler işin süreçlerinden uzaklaşacak ve dâhil olmak istemeyecektir. Bununla birlikte yapılan araştırmalar sonucunda bireylerin işe yabancılaşmasının sadece iş yapısı içerisindeki hal ve tutumlarını etkilemediği, aynı zamanda genel hal ve tavırlarında da bazı değişikliklere sebep olduğu görülmüştür. İşe yabancılaşma, işin süreçlerini etkileyecek ve sonrasında ise örgütün sunduğu ürün ve hizmetin kalitesinin olumsuz yönde etkilenmesine sebep olacaktır (Elma, 2003: 36). Bu durum ise hem bireyin hem bağlı olduğu işyerinin hem de bir parçası olduğu toplumun gelişmesinin önünde engel niteliği taşıyacaktır. İşe yabancılaşmanın sonuçları, kişisel özelliklerin devreye girmesinden dolayı çok farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Fromm (1995:52)'a göre, işe yabancılaşma bireyin işi yapış şeklini etkilemesinin yanında örgüt içerisindeki düzeni bozabilecek önemli bir duygusal durumdur. Birey bu süreçte kendi

potansiyelini ve yaratıcılığını fark etmeden, kendi hayatı üzerinde söz hakkı olmadığını düşünür. Çalışan bu düşünceler sebebiyle kendini, kendi hayatında bir özne olmaktan ziyade bir nesne olarak konumlandıracaktır. Araştırmalar işe yabancılaşan bireylerin iş yerinde düşük performans gösterdiğini ve olumsuz davranışlar sergilediğini ve böylelikle hem birlikte çalıştığı iş arkadaşlarını hem de örgütü olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Bu durum ise işyeri açısından mali kayıplara sebep olmaktadır. Ayrıca işe yabancılaşma yaşayan bireyler, işini ve kendini geliştirmek için uğraşmayacak, yaptıkları işi bir zorunluluk olarak görecektir.

#### 4. Sonuç

Teknolojinin günümüzde insanın bulunduğu her alanda yerini alması ve yaygınlaşması sonucu insan teknolojiye bağımlı hale gelmiştir. Yabancılaşma ve teknoloji arasında ilişkiyi olumlu ve olumsuz olarak yorumlamak mümkündür. Olumlu görüşe göre, teknoloji insanoğlunun gelişimini ve kurtuluşunu sağlamaktadır. Olumsuz görüşe göre ise teknoloji insani değerlerin kaybolmasına neden olmakta ve kontrolü ele geçirmektedir. Teknolojik gelişmeler, iş yaşamını daha düzenli bir hale getirirse de bireylerin tatminsizlik yaşamalarını ve duyarsızlaşmalarını önleyememektedir. Çünkü teknoloji bireylerin kendilerini işlerinde ifade edebilmelerini engellemekte, kendi çalışma biçimlerini makineye uyarlamalarını beklemektedir.

Teknolojinin gelişmesiyle özellikle makinelerin yaygınlaşması ve aktif şekilde kullanılmaya başlanması, çalışanları makinenin birer parçası haline getirmiştir. Makinelerin hâkim olduğu iş ortamlarında çalışandan sadece makineyi çalıştırması ve bir takım bedensel hareketler yapması beklenmektedir. Böylelikle çalışanlar yeteneklerini ve hayal gücünü kaybetmiştir. Usta ve çırak arasındaki emek ve sanat farkı önemini yitirmiştir. Üretim sürecinin sadece belirli bir kısmında yer alan, her gün tekdüze iş yapmak zorunda kalan çalışan diğer çalışanlardan, onların yaptıkları işlerden ve ortaya çıkan üründen habersizdir. Teknolojinin ve makineleşmenin oluşturduğu bu yeni çalışma ortamı, çalışanın işe anlam verememesine, kendisine, emeğine ve işine yabancılaşmasına neden olmaktadır.

**KAYNAKÇA**

- ARTAN Ç. C. ve VURAL İ. İ.** (2018). “Bilgi Yönetimini Ortaya Çıkaran Temel Unsurlar”. <http://www.canaktan.org/yeni-trendler/bilgiyonetimi/unsurlar.htm>. Erişim Tarihi: 21.04.2019.
- AY, A., KARAÇOR, Z., ACET, H. ve ÇETİNKAYA, M.** (2005). Güvenilirlik İhtiyacı ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Enflasyon Hedeflemesi Politikaları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 12(2). ss. 211-226.
- BAŞARAN, İ. E.** (2008), “Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü”. Ekinoks Yayınevi, Ankara.
- BİLGİN, M. H.** (1999). Değişen Rekabet Dengeleri, Yeni Yönetim Anlayışı ve Türkiye. *Çimento İşveren Dergisi*. 13(6).
- BOLTON, C. D.** (1972). Alienation and Action: A Study of Peace-Group Members. *The American Journal of Sociology*. 78(3). Ss. 537–561.
- CAN, G.** (2016). Küreselleşmeyle Gelişen Yabancılaşma Kavramı ve Sanat. *International Journal of Social Science*. 51. Ss. 229-236.
- EKİN, N.** (1999). Esneklik Çağı. *Mercek Özel Sayı*, ss. 6-16.
- ELMA, C.** (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Ankara.
- ERDUT, T.** (1998). *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi*. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası. Ankara.
- ERYİĞİT, S.** (2009). Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>. Erişim Tarihi: 01.05.2019.
- FROMM, E.** (1992), “Marx’ın İnsan Anlayışı” (Çev: Yurdanur Salman ve Zeynep Tanrısever). Arıtan Yayınevi. İstanbul.
- GÖKTÜRK, M.** (2007). Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri Ve Yeni Çalışma Biçimleri. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F Dergisi*. 12(9). ss. 207-220.
- GÜNEY, S.** (2006), “Davranış Bilimleri”. Nobel Yayın. Ankara.
- HATMAN, Ü.** (2002). Esneklik Kavramı Neyi İfade Ediyor. *TMMOB Dergisi*, 131(2), ss. 64-68.
- LORDOĞLU, K.** (1990). Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması. Freidrich Ebert Vakfı. İstanbul.
- MARX, K.** (2010). Yabancılaşma. çev. Barış Erdost. Sol Yayınları. İstanbul.
- MOSS, L. M.** (1998). Technology and Cities. *A Journal of Policy Developmen and Research*. 3(3).
- ÖZBEK, M.F.** (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 16/1. ss. 231-248.

- PARLAK, Z. ve ÖZDEMİR, S.** (2011). Esneklik Kavramı Ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferanslar Dergisi*. (No. 60).
- SEEMAN, M.**, (1975), “Alienation Studies”, *Annual Review of Sociology*, 1, ss. 91–123.
- SEEMAN, M.** (1983), “Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes”, *Social Psychology Quarterly*, 46(3), ss. 171–184.
- SELAMOĞLU, A.** (1998). Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetimi. *TÜHİS Dergisi*. Yayın No: 27.
- SELAMOĞLU, A.** (1998). Yönetim ve Üretim Anlayışında Değişim. Japon Modelinin Artan Etkinliği ve İnsan Unsuru. *Çimento İşveren Dergisi*. 12(6). ss. 11-14.
- ŞAHİN, L., AYDIN, E., ve GÜLER, M.** (2015). Teknolojik Gelişmelerin İşin Yapısı Ve İşgücünün Nitelikleri Üzerine Etkileri: Hastane Çalışanlarının Algılarına Yönelik Bir Araştırma. *İş ve Hayat Dergisi*, 1(1), ss. 97-130.
- ŞEN, S.** (2000). Esnek Üretim ve Esnek Çalışma. *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 16(6).
- ŞİMŞEK, Ş. A., ÇELİK, T., AKGEMCİ, T. ve FETTAHLIOĞLU T.** (2006). “Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış”. Gazi Kitabevi, Ankara.
- TARCAN, E.** (2000). Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3). ss. 1-18.
- TAŞTAN, Ş., İŞÇİ E. ve ARSLAN B.** (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 19. ss. 121-138.
- TOKOL, A.** (2000). Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 2(1).
- TUNCAY, C.** (1999). Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri. *Mercek Dergisi*. 15.
- YAVUZ, A.** (1995). “Esnek Çalışmanın Fayda ve Sakıncaları ile Esnek Çalışma Hakkında İşçi ve İşveren tarafının Görüşleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı: 3, ss.4-5.
- YILDIRIM, N.** (1973). Neoklasik İktisadın Teknolojik Gelişme Yaklaşımı, Ankara Üniversitesi SBF Yayınları, Ankara.