

ÖRGÜTLERDE YABANCILAŞMANIN YÖNETİMİ ARAŞTIRMASI*

M.Şerif ŞİMŞEK**

Adnan ÇELİK***

Tahir AKGEMCİ****

Tamara FETTAHLIOĞLU*****

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, gerek özel işletme, gerekse kamu kuruluşları açısından yabancılaşmaya yol açan örgütsel ve çevresel etmenlerin saptanması ve bunların önlenmesi, çözümlenmesi veya işlevsel hale getirilmesinde kullanılacak başlıca yöntemlerin belirlenmesidir.

Çalışma teorik yapı ve araştırma kısmı olmak üzere temelde iki ayrı boyutta ele alınmıştır. Teorik boyutta yabancılaşma kavramı, kapsamı ve temel boyutları, örgütlerde yabancılaşma ve örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi konuları ele alınmıştır. Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması başlığında ise araştırma sonuçları ve bunların değerlendirilmesine yer verilmiştir. Çalışma, nihayet, yabancılaşmaya yol açan hususlar ve bunların işlevsel olarak yönetilmesine ilişkin önerilerin sıralanması ile sonuçlandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yabancılaşma, Örgütlerde Yabancılaşma, Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine organizational and environmental factors causing alienation for both firms and public organizations, prevent these factors, deal with these them or set techniques used to functionalize these factors.

This study is consist of two parts regarding a theoretical structure and a case study. The concept and characteristics of alienation, alienation in organizations and its' management are dwelled upon. Findings of this survey and their meaning are explained with in the title of alienation management in organizations. Finally, factors causing alienation and solution suggestions towards efficient management of these factors are introduced.

Keywords: Alienation, Alienation in Organizations, Alineation Management in Organizations

1.GİRİŞ

Bu çağda bunalım, siyasal rejimleri, gelişmişlik düzeyleri ve aralarındaki kültürel farklılıkları ne olursa olsun, değişik görünümler altındaki her toplumda varlığını hissettirebilmektedir. Günümüz insanı, sanayi devrimi ile başlayan ve her alana yayılan hızlı bir değişimin toplumsal ve ruhsal düzeyde yarattığı bunalımların köklü bir rahatsızlığa dönüştüğü bir ortamda yaşamaktadır. Ortaya çıkan bu hızlı teknolojik gelişme, sosyal örgütlerde, örgütlenme biçimlerinde,

* Bu çalışmanın özeti, 25-27 Mayıs 2006 tarihlerinde Atatürk Üniversitesi İİBF tarafından Erzurum'da düzenlenen 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulmuştur.

** Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

*** Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**** Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

***** Öğr. Gör., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Bahçe Meslek Yüksek Okulu

kültürel yapıda ve bunlara bağlı olarak değer sistemlerinde de temel dönüşümlere yol açmıştır. Ancak bu dönüşümlere koşut olarak insanın doğa, diğer insanlar ve toplumla ilişkilerinde gözlenen bunalım ve hatta mutsuzluk hali giderek ön plana çıkmakta, maddi refahın tek başına yeterli olamayacağı düşüncesi yaygınlaşmaktadır.

Yabancılaşma bir insanın hayatını, insanın özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmesidir. Yabancılaşma, insanın yaşamın öznesi olmaktan çıkıp, yaşamın nesnesi olması olarak da ifade edilebilir. Yabancılaşma insanın kendini, özünü gerçekleştirilmeye çalışan yaratıcı insan (özne) ile yaşamın denklemleri ve karmaşası içinde kaybolan insan (nesne), yani başkaları tarafından etkilenip yönlendirilen insan olarak ikiye ayrılmasıdır.

Yabancılaşma, aşağıdaki gibi dört grupta toplanabilir (Kır, 2002; Yabancılaşma ve İnsanın Geleceği, 2006):

1. Ekonomik etkenlerden ötürü yaşadığımız yabancılaşma. Bunun kaynağında mülkiyet ilişkileri ve üretim araçlarının paylaşımı vardır.
2. Teknolojik gelişmeler sonucunda ortaya çıkan yabancılaşma. İnsan yaşam biçimini makineye uydurmakta, makineleşmeye başladığı için yabancılaşmaktadır.
3. Toplumsal yapıda meydana gelen değişikliğin yarattığı yabancılaşma. Büyük ölçekli ve kitlesel eyleme dayalı yığınlar haline gelen toplum anlayışı.
4. Felsefeye, topluma, edebiyata, güzel sanatlara, müziğe yani uygarlık birikimine uzaklaşma sonucunda ortaya çıkan yabancılaşma.

Yabancılaşma olgusu, amaca uygun yöneltildiği takdirde, hem personel, hem de örgüt açısından oldukça önemli yararlar elde edilebilecektir. Bu açıklamalar ışığında, bu çalışmanın özgün bir nitelik kazanacağı beklenmektedir. Ayrıca karşılaştırmalı yabancılaşma yönetimi kapsamında, özellikle bölgesel temelli çalışmaların yeterli sayıda olmaması, çalışmanın “örgüt yönetimi” literatürüne olumlu katkı sağlayacağını göstermektedir.

Yabancılaşma yönetimini hedefleyen bu çalışmanın teorik boyutunda yabancılaşma kavramı, kapsamı ve temel boyutları, örgütlerde yabancılaşma ve örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi konuları kapsamlı olarak ele alınmıştır. Yabancılaşma kavramı, kapsamı ve temel boyutlarında yabancılaşma ile yakından ilgili kavramlar, yabancılaşma kavramı ve kapsamı, yabancılaşmanın özellikleri ve yabancılaşma türleri açıklanmıştır. Örgütlerde yabancılaşma başlığında, örgütlerde yabancılaşma kavramı ve kapsamı ile örgütlerde yabancılaşmanın temel etmenleri üzerinde durulmuştur. Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi başlığı adı altında ise örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi olgusu ile yabancılaşmaya yolaçan çevresel etmenlerin değerlendirilmesine çalışılmıştır.

Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması başlığını taşıyan uygulama kısmı ise, araştırmanın amacı, kapsamı, yöntemi ile araştırma bulguları ve değerlendirme alt başlıklarından oluşmuştur. Araştırmada, anket formları

kullanılmış ve sonuçlar “SPSS for MS WINDOWS” ortamında karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Çalışma, sonuç ve öneriler ile bitirilmiştir.

2. YABANCILAŞMA KAVRAMI, KAPSAMI VE TEMEL BOYUTLARI

Yabancılaşma kapsamında yabancılaşma ile yakından ilgili kavramlar, yabancılaşma kavramı ve kapsamı, yabancılaşmanın özellikleri, yabancılaşma türleri üzerinde durulmuştur (Denhardt, 1971: 25-32' den Örs, 1972: 93; Urick, 1970: 7; Victor, 1973: 13; Geyer and Schweitzer, 1976: 190; Kongar, 1979: 464; Alkan ve Ergil, 1980: 106-220; Esin, 1982: 94-106; Tolan, 1983/a; Tolan, 1983/b: 224-316; Aldemir, 1983: 67; Marx, 1986; Başaran, 1991; Kızılcılık ve Erjem, 1992: 256; Başaran, 1992: 228-229; Ulaş, 2002; Şimşek ve diğerleri, 2003: 235-248; Meszaros, 2004; Yapıcı, 2005; Yabancılaşma, 2006).

2.1. Yabancılaşma İle Yakından İlgili Kavramlar

Yabancılaşma kavramını ele almadan önce, yabancılaşma ile yakın ilişki içinde gözüken anomiy (küralsızlık) ve şeyleşme (fetişizm) kavramlarının tanımlanması gerekmektedir.

Anomiy (küralsızlık veya normsuzluk), kuralları geçerliliğini yitirmiş ve herkes tarafından benimsenecek yeni kuralları yaratamamış bir toplumda, bireyleri toplumsal bütüne bağlayan bağların kopması halidir.

Küralsızlık yaklaşımının önde gelen kuramcısı Merton'a göre küralsızlık, amaçlara ulaşmaya yönelik uygun araçlar açısından, bireyin toplumsal yapıya uyum sağlayamamasıdır.

Durkheim, "Toplumsal İşbölümü Üzerine" ve "İntihar" adlı çalışmalarında, işbölümündeki verilere göre üç anomiy halinden söz etmiştir:

1. Ekonomi dünyasındaki iflasların çoğalması,
2. Ekonomik faaliyetler içinde kabul görmeyen bir işveren - ücretli ilişkisi,
3. Bilimlerdeki aşırı parçalanma ve uzmanlaşmanın işgücüne olumsuz yansıması.

Anomiy olgusu yıkıcı olmakla beraber, belirli bir dönemin veya belirli bir toplum türünün ötesinde yeni bir çağın veya yeni bir toplumun önceden yaşanmasını da içerebilmektedir. Yabancılaşma ve anomiy kavramlarında, gerek örgüt ve gerekse toplumsal yapının kabul görmeyen kural ve uygulamalarına yönelik bir suçlama söz konusudur. Bununla beraber, yabancılaşmayı birey psikolojisi; anomiyi ise toplumdaki normsuzluk olarak ele alan görüşlere rastlanmaktadır. Marks yabancılaşmayı bireylerin kapitalist toplumdaki durumu olarak ele alırken, Durkheim anomiyi, toplumsal bir olay olarak tanımlamış ve dışardan zorla bireye yüklendiği fikrini ileri sürmüştür.

Şeyleşme kavramını ilk olarak ele alanlardan biri olan Lukacs' a göre şeyleşme, burjuva toplumunun bütününe kapsayan yapısal ve temel bir olgu olup, gerçek toplumsal ilişkilerin eşyalar arasındaki bir ilişki niteliğinde belirmesi ve algılanmasıdır. Bu anlamdaki şeyleşme de, eşyalar arasındaki ilişkilerin toplumsal ilişkilerin gerçek içeriğini maskeleyesi söz konusudur.

Marks, Kapital'de, kapitalist toplumda değişim değerinin, kullanım değeri üzerindeki egemenliğini ve parasal ilişkilerin yüceltilmesi yoluyla insani ilişkilerin ve kullanmadan doğan yararın yok olması olgusunu "Meta Fetişizmi" olarak nitelemiştir.

Lefebure ise, yabancılaşma kavramını şeyleşme ve fetişizm kavramları ile ikame etmeyerek, yabancılaşmanın en köklü belirtileri olarak görmüştür. Şeyleşme de, insana ait değerlerin kendisinden bağımsız ve onun kontrolü dışında varlığını sürdürmesi ile hızla gelişen teknolojinin giderek merkezi otoritelerce denetlenmesi sorunları karşımıza çıkmaktadır.

2.2. Yabancılaşma Kavramı ve Kapsamı

Yabancılaşma (alienation) olgusu, insanlık tarihi kadar eskidir. Toplumlarda ortaya çıkan bunalımların örgüt yapılarında yabancılaşma olgusunu gündeme getirebileceğine ilişkin varsayımlarda bulunan birçok filozof, sosyolog ve psikolog sorunu kavramaya çalışmışlar; yapısal, felsefi ve tarihsel çözümlere girişmişler ve bazı çözüm yolları önermişlerdir.

İlk kez Hegel tarafından "Tin'in Görüngü Bilimi" adlı yapıtında ele alınan insanın doğal yaşama ve kendi özüne yabancılaşması olgusu, mutlak anlamda betimlenmemiş, kavranmamış insan yaşamının kolaylıkla doğaya yabancılaşacağı anlamında kullanılmıştır. Hegel, yabancılaşmayı marazi değil doğal bir olgu olarak görmekte ve ona göre, "doğa, insan ve toplum varoldukça, yabancılaşma da varolacaktır".

J. Schaar'a göre; "bazı anlamları bakımından yabancılaşma düşüncesi yazınsal tarih kadar eskidir. Durkheim'e göre yabancılaşmanın temelinde değer sistemlerinin ve toplumsal normların, insanların davranış ve isteklerini yönlendirici ve belirleyici özelliğini yitirmesi yatmaktadır.

Hegel'in yabancılaşma kavramını Feuerbach din eleştirisinde kullanırken, Karl Marks daha kapsamlı bir tanımlama yoluna gitmiştir. Marks'a göre yabancılaşma, meta toplumunun kapitalist sistem içerisinde hızla evrimleşmesiyle değişim değerinin kullanım değeri üzerine giderek büyüyen bir egemenlik kurması ve bunun sonucunda insanın ürününe, emeğine, topluma ve kendi varlığına yabancılaşması, uzaklaşması, bunları kontrol etme gücünü yitirmesidir.

Marx'a göre yabancılaşma süreci, insansal ürünlerin insanı, boyunduruğu altına alan karşıt güçler haline gelmeleri ve bunun sonucu olarak da insanı, insan olmayana dönüştürmelerini içermektedir. Ona göre, tarihsel süreçte insan, tarihsel ve toplumsal yasaların bilgisini edinip onlara egemen olamamasından ötürü, toplumsal gelişmeyi insansal özünü geliştirici bir biçimde geliştirememiştir. Toplumsal yasaların bilincine varmadan ise, toplumsal gelişmeyi bilinçle ve insanca yönetmek olanaksızdır. Bu bilgisizlikle birlikte tarihsel yapı içinde hep kendisine yabancılaşmış bireyler söz konusu olmuştur.

Herbert Marcuse, Charles Wright Mills, Melvin Seeman ve Veblen gibi birçok düşünür, Marks sonrası ortamda yabancılaşma olgusu üzerinde durmuşlar ve Marksist yabancılaşma kavramının çağdaş yorumcuları arasında sayılmışlardır. Bunlardan biri olan C. W. Mills, işgörenlerin ellerinden, emekleri sonucunda

üretmiş olan birçok şey geçmesine rağmen, kendilerinin bunları bizzat sahiplenememeleri sonucunda yabancılaşmanın gündeme gelebileceğini ileri sürmüştür.

Çağdaş yorumculardan bir diğeri olan Melvin Seeman ise, yabancılaşmayı güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, tecrit olgusu ve kendine yabancılaşma olarak beş ayrı boyutta ele almıştır. Faunce, yabancılaşma ile ilgili olarak; "yabancılaşma terimi o kadar çeşitli biçimlerde kullanılmıştır ki, bu terim adeta modern insanın sosyo psikolojik hastalıklarının kısaltılmış bir ifadesi şekline bürünmüştür" demiştir.

Çağdaş yaşamın çözümlenmesinde çok kullanılan yabancılaşma kavramı değişik anlamlara gelmektedir. "İnsanın çevresinden, işinden, emeğinin ürününden ya da benliğinden uzaklaşma ya da ayrılma duygusunu dile getiren" bu kavram genel anlamda; "bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine olan uyumun azalması, özellikle çevresi üzerindeki denetiminin etkisizleşmesi ve bu denetim ile uyum azalmasının giderek bireyin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açması" şeklinde de tanımlanabilmektedir.

İnsanın emeği tarafından yaratılan şeyin aynı insana, kendisini köleleştiren yalancı bir öz olarak geri dönme süreci şeklinde görülen yabancılaşma; bireyin üye olduğu toplumdan uzaklaştırılıp, aynı topluma ve toplumun getirdiği kültüre düşman kılınması olarak da tanımlanabilmektedir.

Yabancılaşma, insanların kendileri, başkaları veya sosyal çevreleri hakkındaki belli anlayış ve duygularını ima ederken, toplumsal sistemde yer alan kişilerin davranışlarının, elde etmek istedikleri sonuç veya sonuçları ne dereceye kadar etkileyebildiklerine ilişkin inançları ile de yakın bir ilişki içindedir. Yabancılaşmada daha çok herhangi bir bireyin kişisel bazda kendinden, değerlerinden, kurumlardan, örgütlerden veya toplumsal oluşumlardan uzaklaşması eylemleri gündeme gelebilmektedir. Yabancılaşma kavramı üzerine belirtilmiş olan düşünceler dikkatle incelendiğinde, yabancılaşmanın ne kadar geniş kapsamlı olduğu görülebilir. Sonuçta, yabancılaşma, "insanların beraber yaşamaya başlayıp, birbirlerine ihtiyaç duydukları gerek geçmiş dönemlerde, gerekse günümüz örgüt yapılarında devamlı gündem oluşturabilen bir olgu" olarak kabul görebilmektedir.

2.3. Yabancılaşmanın Özellikleri

Yabancılaşmanın özellikleri aşağıdaki gibi ele alınabilir:

- Yabancılaşma bir kavram ilişkisi olarak, birinin veya bir şeyin, birisinden veya bir şeyden yabancılaşması ile ilgilidir.
- Yabancılaşma insanın doğasında vardır.
- Yabancılaşma ilk yaşamlarda üretilmiştir.
- Yabancılaşma kişilerin sosyal çevreleri ile yakın bir ilişki göstermektedir.
- Yabancılaşmanın modern biçiminde, kişiler ve yer aldıkları çevre arasındaki hızlandırılmış farklı güçlerin etkisi de önem taşımaktadır.
- Yabancılaşma da, daha fazla rekabet, kıskançlık, karşılıklı itaatsizlik ve saldırganlık dürtüsü gibi farklı insan ilişkileri ortaya çıkabilmektedir.

2.4. Yabancılaşma Türleri

Yıllarca işgörenin kişilik özelliklerinin işe etkisi incelenmiştir. Bu konuda bir çok bulgu vardır. Ne varki, bulgular birbirinden çoğu kez ayrılık göstermekte ve farklı kavramları gündeme getirebilmektedir. Yabancılaşmayı kendi içinde; “1.Güçsüzlük (insanın geleceğini kendisinin değil, dış etkenlerin, yazgının, şansın ya da kurumların belirlediğini düşünmesi), 2.Anlamsızlık (herhangi bir alanda etkinliğin kavranabilirlik ya da tutarlı bir anlam taşımadığı ya da genel olarak yaşamın amaçsız olduğu düşüncesi), 3.Kuralsızlık (toplumca benimsenmiş davranış kurallarına bağlılık duygusunun yokluğu ve dolayısıyla davranış sapmalarının, güvensizliğin, sınırsız bireysel rekabetin yaygınlaşması), 4.Kültürel yaygınlaşma (toplumdaki yerleşik değerlerden kopma duygusu), 5.Toplumdan yalıtılma (toplumsal ilişkilerden dışlanma ya da yalnız kalma duygusu) ve 6.Kendine yabancılaşma (insanın şu ya da bu şekilde kendi gerçekliğini kavrayamaması)” şeklinde sınıflandıranlar bulunmakla birlikte, en kapsamlı sınıflandırmalardan birisi Seeman’a aittir.

Seeman'ın yabancılaşma sınıflandırması; “güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık (normsuzluk), toplumsal yalıtım veya tecrit ile kendine yabancılaşma (öz soğuma)” gibi beş değişik tür üzerinde yoğunlaşmış olup, bunların açıklanmasında yarar vardır:

1. Güçsüzlük; kişinin, olayların kendini sürüklediği veya olaylara gerçek benliğini yansıtamadığı duygusuna kapılması ile gündeme gelebilen güçsüzlük olgusu, insanların kendi kaderlerini kontrol etmekte karşılaştıkları başarısızlık derecesi ile de yakın bir ilişki içindedir. Pearlin hastanede uyguladığı yabancılaşma çalışmasında, güçsüzlüğün yabancılaşmada etkili olduğunu gözlemlemiştir; bunun nedeninin ise, “yönetmelik kurallardaki eksiklikten veya yönetim alanının büyüklüğünden kaynaklandığı” sonucuna ulaşmıştır.
2. Anlamsızlık; grup tecrübesini tam olarak paylaşmada karşılaşılan başarısızlıklar, yani bireyin neye, hangi genel doğrulara inanacağını bilememesi hali olup, bireylerin toplumu ve çevresinde olup bitenleri anlayamaması ile ilgilidir. G.Victor' a göre, karar vermek için gerekli ölçünün açık olmayışı ve önceden bildirilen sonucun yetersiz kalması anlamsızlık doğurabilmektedir.
3. Kuralsızlık (normsuzluk-normlessness); davranışı yönlendirecek ilke ve ölçümler bulamamak ve amaca ulaşabilmek için toplumca onanmamış yollara başvurmak şeklinde tanımlanabilir. Toplumun davranışını düzenleyen değer ve düzgülerin kişiye anlamlı gelmemesi, yani toplumsal normların belirlediği başarı hedeflerine ulaşabilmek için toplum dışı davranışlara yönelmesi olgusu kuralsızlığı doğurmaktadır. Normsuzluk veya norm yetersizliği anlamına da gelen kuralsızlık, genel kabul görmüş sosyal araçlarla amaçların gerçekleştirilmesinde karşılaşılan olanaksızlıkları da gözler önüne serebilmektedir.
4. Toplumsal yalıtım veya tecrit (social isolation) hali; kişinin topluma alınmadığı, toplumdan atıldığı duygusuna sahip olduğu bir ortamda daha çok gündeme gelebilmekte ve kişinin başkalarıyla anlamlı ilişki, etkileşim

ve iletişim kuramamasına yol açabilmektedir. Yabancılaşmış kişi kendisini arkadaşlarından ayrılmış, devamlı onlarla bir ilişki içinde bulunmayan ve onlara bağlı olmayan bir "yalnız ada" gibi görebilmekte ve bir tür tecrit olgusunu kabul etmiş görünmektedir. Kişinin ilgisi zayıf, yaşamını anlamsız buluyor, kendisini diğer insanlara göre herhangi bir şey yapmayan biri olarak görüyor ve "ben kimim?" sorusuna yanıt vermek kendisi için zor geliyorsa, bu durumda bireysel bakımdan izole olmuşluk ve yabancılaşma doğmuş demektir.

5. Kendine yabancılaşma (öz soğuma); kişinin bir süreç içinde öz benliğine soğuması ile ilgilidir. Bir kişi, yaşamdan herhangi bir tat alamıyor ve sosyal yapıya uyum zorluğu çekiyorsa öz soğuma ortamına sürüklenmiş demektir.

3. ÖRGÜTLERDE YABANCILAŞMA

Örgütlerde yabancılaşma kapsamında örgütlerde yabancılaşma kavramı ve kapsamı ile örgütlerde yabancılaşmanın temel etmenleri üzerinde durulmuştur (Öncü, 1976: 24 - 91; Geyer and Schweitzer, 1976: 190; Alkan ve Ergil, 1980: 106-220; Esin, 1982: 94-106; Tolan, 1983/b: 301-303, Bingöl, 1990: 176 - 177; Başaran, 1992: 229; Davis and Newstroom, 1993: 316-338; Bingöl, 1998: 100; Şimşek ve diğerleri, 2003: 235-248; Ön Yargılara Teslim Olmayalım, 2005; Özgen ve diğerleri, 2005: 327-366).

3.1. Örgütlerde Yabancılaşma Kavramı ve Kapsamı

Bir örgüt, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insan topluluklarından oluşmakta ve amaç ortaklığı insanları birbirine daha bağımlı kılabilir. Ne var ki, örgüt bireyi, özellikle işgören kendi yaratmadığı bir iş dünyasında yaşamaktadır. Başkalarının kurallarını, kararlarını ve fikirlerini benimseyip, uygulamak veya uygulatmak konumundadır. Bu ortamda işgörenden beklenen klasik davranış, örgüt içinde kendi duygu ve düşüncelerini dışlamak; gerek işe ve gerekse ilişkilerine kendinden bir şeyler katmamaktır. Ancak, günlük örgütsel yaşamda karşılıklı ilişkiler yazılı kurallarca saptanan yalın çizgilerin dışına taşmakta, biçimsel olmayan grup ve arkadaşlıklar gündeme gelebilmekte, çekememezlikler, çatışmalar, çıkar grupları ve anlaşmazlıklar kağıt üstünde olanlardan farklı ve dinamik bir yapı meydana getirebilmektedir.

İşgörenler, kendilerinin sadece üretim yapan robotlar olarak görüldüğü hissine kapılır, örgüt yaşamında beklentilerine ulaşamaz ve yöneticilerin katı uygulamaları ile karşılaşılırsa; yabancılaşmak veya saldırgan olmak gibi farklı tepkisel davranışlarda bulunabileceklerdir. Öte yandan; işyerindeki doyumsuzluklar, şikayetlerin giderilememesi, keyfi ve özel davranışlar ve bunlara bağlı olarak gelişen düşmanlık duyguları gibi faktörler de çalışanların örgüte karşı yabancılaşmalarına neden olabilmektedir. Bunların yanı sıra örgüt yapılarında eksik güçlerin hissedilmesi, yalnızlık, yönelimsizlik ve işe bağlılığın azalması gibi durumlar bir işgörenin iş dünyasında önemli olduğunda işgören örgüte karşı yabancılaşabilmektedir.

İş, işgören, yönetim ve çevre bağlamında örgütlerde yabancılaşma kavramını tanımlamakta yarar vardır. Örgüt üyeleri, örgütsel yapı veya çevresel etmenlerde yabancılaşmayı doğuran herhangi bir biçim, unsur veya uygulama gündeme geldiğinde bu, "örgütsel yabancılaşma" veya "örgütsel ilişkilerin yabancılaşması" kavramları ile ifade edilebilmektedir. Bölünme ve sınıfsal bürokrasinin özelliklerinin bir bütün olarak toplumda görülmesi gibi benzer olayların, örgüt içindeki görülen sonucu olarak tanımlanabilen örgütlerde yabancılaşma kavramı; genel düzeyde bireylerin var olan örgütsel yapılara bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması hali olabilmektedir.

3.2. Örgütlerde Yabancılaşmanın Temel Etmenleri

Örgütlerde yabancılaşmayı dolaylı veya dolaysız olarak etkileyen bir takım etmenler söz konusudur. Bunlar, kendi içinde örgütsel ve çevresel etmenler olarak sınıflandırılabilir. Bireyin örgüte yabancılaşmasına yol açan söz konusu etmenlerin kısaca açıklanması yararlı olacaktır.

3.2.1. Yabancılaşmaya Yol Açan Örgütsel Etmenler

1. Yönetim tarzı.
2. Geçmiş olaylar ve deneyimler.
3. Örgüt büyüklüğü (-denetim alanı, -yetki devri, -uzman personel, -merkezleşme veya merkezleşmeme).
4. Bilgi akışı.
5. Grup özellikleri (-grupların toplumsal yapıları, -gruplarda rol yapıları, -grup normu, grup içi dayanışma, -gruplarda önderlik).
6. Modüler ilişkiler (örgüt bağı vb. nedenlerle kurulan yapmacık, geçici ve yüzeysel ilişkiler).
7. Üretim biçimi (-birim imalat, -seri imalat, -aralıksız imalat,-siparişe dayalı imalat).
8. İşbölümü.
9. Çalışma koşulları (-gürültü, -yüksek çalışma temposu ve yorgunluk, -can sıkıntısı ve monotonluk, -izole edilme, -çalışma saatleri, -sabit bir yerde çalışmak, -katılım ve insan ilişkileri).
10. İnanç ve tutumlar.

3.2.2. Yabancılaşmaya Yol Açan Çevresel Etmenler

1. Ekonomik yapı (-ekonomik politikadaki etkisizlik, -para ve sermaye piyasasındaki istikrarsızlıklar, -enflasyonist baskı).
2. Teknolojik yapı (teknolojik gelişme ile beraber yeni üretilen mal ve hizmetlerden yararlanamama).
3. Toplumsal ve kültürel yapı (-toplumsal değer, beklenti ve yaşam tarzlarındaki hızlı gelişmeler, -gelenek, görenek, moral veya birtakım etik değerlerin medeni yaşamla uyumsuzluğu, -aile yapısı, eş, çocuk veya diğer aile bireylerinin sorunları).
4. Sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme (-çarpık kentleşme; kentlerin çoğunda altyapı ve arıtma tesislerinin bulunmaması, göç vb. nedenlerle

- özellikle büyük kentlerde gecekondu semtlerinin gittikçe artması, sosyal tesis vb. yapıların eksikliği, -özellikle, kırsal kesimden gelenlerin büyük kentlerde sosyal çözülmeye uğraması, -plansız sanayileşme; bir çok sanayi tesisinin atıklarının doğal yaşamı tehdit eden boyutlara ulaşması, sanayi bölgelerinin yerleşim yerleri içinde kalması, vb. sorunlar, -yerleşim yerlerindeki gürültü, -ekolojik dengenin bozulmaya yüz tutması; doğal bitki örtüsünün tahrip olması, tatlı su kaynaklarının azalması, erozyonun her geçen gün daha büyük sorun olması, doğal afetlerin gittikçe artması).
5. Politik ve hukuki yapı (-siyasal iktidarların yetersizliği, -kirlenen siyasal yaşam, -merkezi ve/veya yerel yönetimlerin etkisizliği, -yasalardaki yozlaşma).
 6. Sendikal örgütlenmeler (-sendikal örgütlenme yetersizliği, -toplu iş sözleşmelerindeki anlaşmazlık, -beklenmeyen grev veya lokavt kararları).
 7. Kitle iletişim araçları (-medyatik kirlenme, -basın ve yayın organlarında yer alan haberler, - medyayı takip edememe.-medyaya duyarsız kalma).

4. ÖRGÜTLERDE YABANCILAŞMANIN YÖNETİMİ

Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi kapsamında, örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi olgusu ile örgütlerde yabancılaşmanın önlenmesi, çözümlenmesi veya işlevsel hale getirilmesinde kullanılacak başlıca yöntemler ele alınmıştır (Alkan ve Ergil, 1980: 106-220; Esin, 1982: 94-106; Tolan, 1983/b: 205-207; Davis and Newstroom, 1993: 338; Şimşek ve diğerleri, 2003: 235-248; Özgen ve diğerleri, 2005: 327-366).

4.1. Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Olgusu

Sanayileşmenin ve dolayısıyla makineleşmenin ilk dönemlerinde görülen yabancılaşma, sanayi toplumunun ve şimdilerde bilgi toplumunun çeşitli uygulamaları sonucunda kısmen de olsa hafiflemiştir. Marx, yabancılaşmanın sorumluluğunu genel olarak meta toplumuna, özel olarak da kapitalist sisteme yüklemiştir. Modern sosyolojinin kurucuları da Marx gibi, özellikle işbölümü, rasyonalizasyon ve bürokratik fonksiyonel bozukluklara değinmişler; kapitalist pazar ekonomilerinin getirdiği yeni öğelere değinmemişlerdir. Bunun yanı sıra kapitalist sistemin ortadan kaldırılması, bu sistemin getirdiği yabancılaşmanın da otomatik olarak ortadan kaldırılacağı sonucunu doğuramayabilecektir. Bu nedenle, yabancılaşma olgusu açısından sistemler arasında fazla bir fark olmadığı ve yabancılaşmadan tamamen kurtulmanın da oldukça zor olduğu ileri sürülebilir. Ne var ki, bu güçlükler mevcut yabancılaşma sorunlarının en aza indirilmesi veya yabancılaşmanın işlevsel kılınmasına yönelik çalışmaları engellememelidir.

Gerek günümüzde mevcut olan ve gerekse gelecekte ortaya çıkma olasılığı bulunan yabancılaşma türlerini veya etmenlerini saptayabilmek önemlidir. Bu gün örgüt bilimcilerine düşen görev, yabancılaşma olgusunu işlevsel kılabilme, yarar sağlayabilecek seviyelere indirmek veya tamamen ortadan kaldırmak için mücadele etmektir.

4.2. Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetiminde Kullanılabilecek Başlıca Yöntemler

Yabancılaşmanın önlenmesi, çözümlenmesi veya işlevsel hale getirilmesinde kullanılabilecek başlıca yöntemler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Toffler, 1989: 191-201; Reward, 1989: 59):

1. Örgütlerde yabancılaşma yönetimine önem verilerek aşağıdaki etkinlikler sergilenmelidir:
 - Yabancılaşmaya ilişkin bir erken uyarı sistemi kurulmalıdır. Görsel his ve önsezi sahibi olan bir örgüt yöneticisi, yabancılaşmaya ilişkin erken uyarı sinyallerini rahatça alıp, bu yönde etkinlik sağlayacak sistemler geliştirmelidir.
 - Yabancılaşmaya ilişkin program ve stratejik politikalar üretilmelidir.
 - Yabancılaşmaya yol açabilecek çevresel ve örgütsel etmenler bir ekip tarafından sürekli analiz edilmelidir. Değişikliklerle sarsılan bir toplumda işletme yönetiminin en kritik ihtiyacı faaliyette bulunduğu çevre hakkında daha hassas bilgi edinmektir. Bu bilgi ekonominin de ötesinde olmalıdır. Yöneticilerin toplumsal baskılar, olası krizler, nüfus ve aile yapısındaki değişiklikler ile beraber politik kargaşayı bilmesi ve uygun karar vermesi için bunları çok erken sezmesi önem taşımaktadır.
2. Örgütte çatışma yönetimine önem verilmelidir.
3. Örgüt içinde bir stres yönetimi merkezi açılmalıdır.
4. İşgörenlerin de yönetime katılmaları sağlanmalıdır.
5. Örgütlerde moral yönetimi ve ekibin sürekli özendirilmesi gözardı edilmemelidir.
6. Taraflarca kabul görebilecek bir sosyal politika oluşturulmalıdır.
7. Çalışma yaşamının kalitesi artırılmalıdır.

5. ÖRGÜTLERDE YABANCILAŞMANIN YÖNETİMİ: K.MARAŞ ÖZEL İŞLETME VE KAMU KURULUŞLARINDA KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA

Burada araştırmanın amacı, kapsamı, yöntemi, bulgular ve değerlendirme ele alınmıştır.

5.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, K.Maraş ilinde faaliyet gösteren gerek özel işletme, gerekse kamu kuruluşları açısından yabancılaşmaya yol açan örgütsel ve çevresel etmenlerin saptanması ve bunların önlenmesi, çözümlenmesi veya işlevsel hale getirilmesinde kullanılabilecek başlıca yöntemlerin belirlenmesi amacıyla hazırlanmıştır.

5.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, örgütlerde yabancılaşmanın yönetimine ilişkin K.Maraş ili özel işletme ve kamu kuruluşlarında yapılan karşılaştırmalı bir araştırmayı içermektedir. Araştırmanın evrenini, 2005 yılında Kahramanmaraş ilinde çalışan, özel işletme ve kamu görevlileri oluşturmuştur. Özel işletme çalışanları ve kamu görevlilerinden, her birinden tesadüfi olarak seçilen 100 kişi olmak üzere toplam 200 kişilik grup örneklem olarak alınmıştır.

Araştırmanın alt problemlerine yönelik verilerin kaynağını, Kahramanmaraş'taki orta ve büyük ölçekli tekstil işletmeleri ile kamu kuruluşlarında çalışanlar oluşturmuş ve veriler bu kaynaklardan anket aracılığı ile toplanmıştır.

5.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, bağımlı ve bağımsız değişkenler ile hipotezlere dayandırılan toplam 28 adet açık ve kapalı uçlu sorunun yer aldığı anket formları kullanılmıştır. Özel sektör ile kamu sektörü için aynı içerikte olmak üzere tek anket formu geliştirilmiş olup, bunlar aşağıdaki aşamalardan geçirilmiştir;

1. İlgili literatür taranarak yabancılaşma nedenleri saptanmıştır.
2. Yabancılaşma nedenleri, ilgili literatüre uygun olarak çevresel ve örgütsel etmenler olarak saptanmıştır.
3. Literatür taraması ve ilgililerle yapılan görüşmeler sonucunda, yabancılaşmayla ortaya çıkan davranış kalıpları belirlenmiştir.
4. Anket örneği oluşturularak, uzmanların incelenmesine sunulmuştur.
5. Uzmanların görüş ve önerileri doğrultusunda düzenlenen anket formu, kamu ve özel sektör çalışanlarına ayrı ayrı olmak üzere ilk 20 kişilik bir gruba uygulanmıştır. Bu süreçte deneklerin, eleştirileri, sözlü ve yazılı olarak alınmaya çalışılmıştır.
6. Uygulama sonucunda gelen eleştiri ve öneriler doğrultusunda, anket formu, biçim ve içerik yönünden yeniden düzenlenmiştir.

“Kişisel bilgiler, yabancılaşmaya etki eden örgütsel ve çevresel etmenler” olmak üzere üç alt başlıktan oluşan anket formu, veriler ve alt varsayımlara ilişkin yanıtları toplayacak biçimde düzenlenmiş ve etmenler ile ilgili soruları içeren seçenekler sayısallaştırılmıştır. Elden dağıtılıp, toplanan anketler tek tek kontrol edilip, hatalı yanıtlanmış veya boş bırakılıp yanıtlanmamış anket formları, örneklemden çıkarılmıştır. Yanıtlar, SPSS programı veri tabanına yüklenerek, frekanslar bulunmuş ve istatistiksel işlemlere geçilmiştir. Bu araştırmada istatistiksel işlemler olarak; frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinde kullanılan t testi ile anova testi kullanılmıştır.

5.4. Araştırma Bulguları ve Değerlendirme

Araştırmada, örgütlerde yabancılaşma yönetimi konusu incelenmiş, özel işletme ve kamu kuruluşları çalışanlarının yabancılaşma faktörlerini nasıl değerlendirdikleri ve bu değerlendirmeler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada, probleme ilişkin olarak,

“nedir?” sorusuna yanıt arandığından, betimleme yöntemi (mevcut durumlar ve koşullar aynen ortaya koyulmaya çalışılır yaklaşımı) kullanılmıştır. Araştırma, var olanın belli standartlara uyan ölçülerini bulmaktan çok, birey, nesne vb. durumlar arasındaki ayırımların belirlenebilmesi amacıyla yönelik bir çalışmadır. Araştırmada, yargısal verilerin (görüşlerin) yanı sıra, değişkenler arasındaki ilişkilerin de aranmış olması, “ilişkili betimleme” yi ortaya koymuştur.

Araştırma bulguları “genel bilgiler, yabancılaşmaya yolaçan çevresel etmenler ve örgütsel etmenler” olmak üzere üç alt başlıkta değerlendirilmiştir.

5.4.1. Genel Bilgiler

Genel bilgiler; “araştırma örneklemini oluşturanların cinsiyetleri, yaşları, gelirleri, eğitimleri, çalışma süreleri, önceki iş tecrübeleri ve görevleri” olarak sıralanmış olup, burada kısaca değinilmiştir.

Araştırma Örneklemini Oluşturanların Cinsiyetleri:

Araştırma örneklemini oluşturan 200 kişiden 36’sı (%18,0) bayan, 164’ü (%82,0) erkektir. 36 Bayan personelin 17’si kamudan, 19’u özel sektördendir. 164 Erkek personelin ise 83’ü kamuda, 81’i özel sektörde görev yapmaktadır.

Araştırma Örneklemini Oluşturanların Yaşları:

Araştırma kapsamındakiler yaş durumlarına göre, “18-19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44; 45-49, 50-54, 55-58” arası olmak üzere dokuz gruba ayrılmıştır. Örneklemelerin yaş düzeyleri ile çalıştıkları sektör arasında bir değerlendirme yapıldığında; özel sektör yaş ortalamasının kamu sektörüne oranla daha genç olduğu görülmüştür.

Araştırma Örneklemini Oluşturanların Gelir Düzeyleri:

Aylık gelir düzeyleri, “150-300, 301-500, 501-700, 701-900, 901-1100, 1101-1300, 1301-1500 arası, 1501 YTL ve üzeri” olmak üzere sekiz grupta toplanmıştır. Gelir düzeyleri sektör açısından değerlendirildiğinde, özel sektördeki kamudakilere oranla daha az gelir düzeyine sahiptirler.

Araştırma Örneklemini Oluşturanların Eğitim Durumları:

Eğitim düzeyleri okur-yazar, ilkökul, ortaokul, lise, önlisans, lisans ve yüksek lisans” olmak üzere yedi gruba ayrılmıştır. Verilere göre, özel sektördeki kamudakilere oranla daha az eğitim düzeyine sahiptirler. İki sektör bir arada değerlendirildiğinde ise, çalışanlar arasında lisans mezunlarının daha fazla olduğu görülmektedir.

Araştırma Örneklemini Oluşturanların Kurumlarında Çalışma Süreleri:

Çalışma süreleri “1 yıldan az, 2-5, 6-10, 10-15, 16-20, 21-30 arası, 31 yıl ve üzerinde” olmak üzere yedi gruba ayrılmıştır. Çalışma süreleri verilerine baktığımızda özel sektöre göre, kamu görevlilerinin çalışma sürelerinin daha uzun olduğu görülmektedir. 15-16 yıl ve 21-30 yıl arası çalışma sürelerinin kamu sektöründe çalışanlara ait olması bu durumu ispatlamaktadır.

Araştırma Örneklemini Oluşturanların Önceki İş Tecrübeleri:

“Daha önce başka bir kurumda çalışıp çalışmadıkları” şeklindeki soruya “evet” veya “hayır” yanıtı verenler eşit dağılım göstermiştir.

Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması

Araştırma Örneklemi Oluşturanların Kuruluştaki Görevleri:

Araştırma örneklemini oluşturanlar, görevleri bakımından “üst yönetici (müdür ve yardımcıları), orta kademe yöneticisi (şef ve yardımcıları), ustabaşı veya ustalar, memur yada işgörenler” olmak üzere dört grupta toplanmıştır.

5.4.2.Yabancılaşmaya Yolaçan Örgütsel Etmenlerin Değerlendirilmesi

Örgütsel etmenler sırasıyla aşağıdaki gibidir:

1. Yönetici niteliği taşıyan ve çalışanların olumsuz davranışları.
2. İşyerinde uygulama gören yönetim tarzı.
3. Yetki ve denetim uygulamaları.
4. Uzman personelin yeterliliği.
5. Bilgi akışı ve iletişim kolaylığı.
6. Ast ve üstler arasındaki işbirliği durumu.
7. Yalnızlık hissi.
8. İlişkilerin yapmacık, geçici ve yüzeysel olması.
9. Farklı mezhep, din, ırk ve tutumlardan kaynaklanan davranışlar.
10. Gürültü, yüksek çalışma temposu, monoton çalışma, çalışma saatlerinin düzensiz olması, sabit bir yerde çalışma zorunluluğu, kararlara katılmama, ile ısıtma, aydınlatma ve havalandırma yetersizliğinden kaynaklanan olumsuzluklar.
11. Yabancılaşmaya yol açan etmenlerin işbirliği içinde çözümüne yönelik engeller.

Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel etmenlere vermiş oldukları yanıtlar arasında fark olup olmadığının değerlendirmesinde, verilere t testi uygulanmış, serbestlik derecesi 198, t değeri ise 0,05 olarak kabul edilmiş ve 0,05 altındaki değerler anlamlı bulunmuştur. Ayrıca t testinde kamu personelinin vermiş olduğu yanıtlar eşit varyans olarak, özel sektör çalışanlarının vermiş oldukları yanıtlar ise eşit olmayan varyans kabul edilerek değerlendirmeye alınmıştır. Aralarında anlamlı ilişkiler bulunan çevresel etmenler yukarıdaki sıralama izlenerek, aşağıdaki gibi değerlendirilmiştir:

- “İş yerinizde uygulamada olan yönetim tarzından (karar verme, sorumluluk, paylaşım, davranış modelleri vb.) memnun musunuz?” sorusuna (örgütsel etmen 2); kamu görevlilerinin vermiş olduğu yanıtlar, sig. değerleri, t (0,05) değerlerinden küçük olduğu için, iki grup arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olduğunu göstermektedir. Bu değerlere göre kamudakiler, özeldekilere oranla “çalıştıkları iş yerinde uygulama gören yönetim tarzından daha memnun olduklarını” belirtmişlerdir.
- “İş yerinizde çalışan ast ve üst konumundaki personel arasında yeterince iş birliği olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna (örgütsel etmen 6), kamu görevlilerinin vermiş olduğu yanıtlar, sig. değerleri, t (0,05) değerlerinden küçük olduğu için, iki grup arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olduğunu göstermektedir. Bu değerlere göre kamudakiler, özel sektör çalışanlarına oranla “çalıştıkları iş yerinde ast üst

ilişkisinin yeterince sağlandığını ve gerekli işbirliğinin olduğunu” düşünmektedirler.

- “Sizinle aynı işi yapan çalışma arkadaşınızın farklı mezhep, din, ırk ve tutumlara sahip olması, aranızda çekişmeye, düşmanlığa, çatışmaya, gruplaşmaya, yalnızlığa itilmenize ve dışlanmanıza neden oluyor mu?” sorusuna (örgütsel etmen 8); kamu görevlilerinin vermiş olduğu yanıtlar, sig. değerleri, t (0,05) değerlerinden küçük olduğu için, iki grup arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olduğunu göstermektedir. t değerinin eksi olması kamu görevlilerinin, özel sektör çalışanlarına oranla bu soruya daha fazla olumlu katılım sağladıklarını göstermektedir. Bu sonuçlara göre, “farklı mezhep, din, ırk vb. ayrımların” özel sektör çalışanlarının davranış ve tutumlarında, kamu çalışanlarının davranış ve tutumlarına oranla daha fazla etki ettiği görülmektedir.
- “Çalıştığınız iş yerinizde, fazla gürültü, yüksek çalışma temposu, monoton çalışma, çalışma saatlerinin düzensiz olması, sabit bir yerde çalışma zorunluluğu, kararlara katılamama ile ısıtma, aydınlatma ve havalandırmanın yetersizliğinden kaynaklanan olumsuzluklar sizde, işinize karşı yorgunluk, bıkkınlık, isteksizlik, sahipsizlik, vb. gibi duygulara kapılmanıza yol açıyor mu?” sorusuna (örgütsel etmen 10); kamu görevlilerinin vermiş olduğu yanıtlar, sig. değerleri, t (0,05) değerlerinden küçük olduğu için, iki grup arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olduğunu göstermektedir. t değerinin eksi olması kamudakilerin, özeldekilere oranla daha fazla olumlu katılım sağladıklarını göstermektedir. Özeldekiler, “fiziksel koşullardaki olumsuzluklardan daha fazla rahatsız olabilmektedirler”.
- “İş yeriniz, yabancılaşmaya yol açacak etmenleri sürekli analiz ederek, bunların işbirliği içinde çözümüne yönelik çözüm yolları arıyor mu?” sorusuna (örgütsel etmen 11); kamu görevlilerinin vermiş olduğu yanıtlar, sig. değerleri, t (0,05) değerlerinden küçük olduğu için, iki grup arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olduğunu göstermektedir. Verilere göre, kamudakiler, özeldekilere oranla, “yabancılaşmaya neden olan etmenleri daha fazla değerlendirmekte ve çözüm yolları aramaktadırlar”.

5.4.3.Yabancılaşmaya Yolaçan Çevresel Etmenlerin Değerlendirilmesi

Çevresel etmenler kısaca şunlardır;

1. Ekonomik politikadaki etkinsizlik.
2. Teknolojik gelişme etkisi, yeni araç, bilgi ve yöntemler hakkındaki eğitim.
3. Toplumsal ve kültürel yapıdaki olumsuzluklar.
4. Aile bireyleri ile ilişkiler.
5. Özel yaşamda ortaya çıkabilecek sorunlara yönelik kurum desteği.
6. Çarpık kentleşme ve sanayileşme.
7. Alt yapı, ulaşım, sosyal tesis ihtiyaç veya sorunları.

Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması

8. Merkezi ve/veya yerel yönetimlerin kural ve yasaları uygulama yetersizlikleri.
9. Yürürlükteki yasaların, toplumsal yaşam ve iş hayatındaki hakları koruyabilme durumu.
10. Kurum görevi ile ilgili ödevler, haklar ve yasaklar hakkında yeterli bilgi sahibi olma.
11. Sendikal örgütlenme sorunları.
12. Sendikal örgütlenmenin yasal hak ve yetkileri koruyamadığı endişesi.
13. Medyada yer alan haberler.
14. Medyayı yeterince izleyememe.

Kamu ve özel sektör çalışanlarının çevresel etmenlere vermiş oldukları yanıtlar arasında fark olup olmadığının değerlendirilmesinde, verilere t testi uygulanmış, serbestlik derecesi 198, t değeri ise 0,05 olarak kabul edilmiş ve 0,05 altındaki değerler anlamlı bulunmuştur. Ayrıca t testinde kamu personelinin vermiş olduğu yanıtlar eşit varyans olarak, özel sektör çalışanlarının vermiş oldukları yanıtlar ise eşit olmayan varyans olarak kabul edilerek değerlendirmeye alınmıştır.

Aralarında anlamlı ilişkiler bulunan çevresel etmenler yukarıdaki sıralama izlenerek, aşağıdaki gibi değerlendirilmiştir:

- “İşyeriniz, teknolojik gelişme ile ortaya çıkan yeni mal ve hizmetlerden yeterince yararlanıyor mu? Kuruma gelen yeni araç, bilgi ve yöntemler hakkında bilgilendirici eğitim veriliyor mu?” şeklindeki sorulara (çevresel etmen 2 ve 3); kamu görevlilerinin vermiş olduğu yanıtlar sig. değerleri t (0,05) değerlerinden küçüktür. İki grup arasında istatistiksel olarak oluşan önemli fark nedeniyle kamudakiler, özeldekilere oranla bu soruya daha fazla olumlu katılım sağlamışlardır.
- “Özel yaşamınızda ortaya çıkabilecek ekonomik ve sosyal sorunlarınızla ilgili olarak kurumunuzdan herhangi bir yardım alabiliyor musunuz?” şeklindeki soruya (çevresel etmen 5); kamu görevlilerinin vermiş olduğu yanıtlara göre sig. değerleri t (0,05) değerlerinden küçük olduğu için, iki grup arasında istatistiksel olarak önemli bir fark gözükmemektedir. Bu değerlere göre kamudakilerin bu soruya olumlu katılımları, özeldekilere oranla daha fazladır. Yani kamu görevlileri, ekonomik ve sosyal sorunların çözümü konusunda özel sektördekilere oranla daha fazla yardım görebilmektedirler.
- “Hızlı bir çarpık kentleşme ve sanayileşme sonucunda toplumda ortaya çıkan güvensizlik, gelecek korkusu, karamsarlık gibi olumsuz durumlar; sizin yabancılaşmanıza neden oluyor mu?” sorusuna (çevresel etmen 6); kamu görevlilerinin vermiş olduğu yanıtlara göre sig. değerleri, t (0,05) değerlerinden küçük olduğu için, iki grup arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu görülmektedir. t değerinin eksi olması kamu görevlilerinin, işletmelere oranla bu soruya daha fazla olumlu katılım sağladıklarını göstermektedir. Yani özel sektör çalışanlarının,

kamudakilere oranla güvensizlik, gelecek korkusu, karamsarlık gibi duygulara daha fazla sahip oldukları görülmektedir.

- “Merkezi ve/veya yerel yönetimlerin toplumsal kurallar ve yasaları uygulama konusunda yetersiz olduğunu düşünerek, sizin haklarınızı koruyamadığı duygusuna kapılıyor musunuz?” sorusuna (çevresel etmen 8); kamu görevlilerinin vermiş oldukları yanıtlara göre sig. değerleri t (0,05) değerlerinden küçük olduğu için, iki grup arasında istatistiksel olarak önemli bir fark vardır. Yine t değerinin eksi olması kamudakilerin, özeldekilere oranla bu soruya daha fazla olumlu katılım sağladıklarını göstermektedir. Yani özel sektör çalışanları, kamudakilere oranla, yerel ve merkezi yönetimlerin çalışanların haklarını daha az koruduğunu düşünmektedirler.
- “Uygulamada olan yasaların, sizin toplumsal yaşam ve iş hayatınızdaki haklarınızı koruyamadığı endişesini taşıyor musunuz?” sorusuna (çevresel etmen 9); kamu görevlilerinin vermiş olduğu yanıtlara göre sig. değerleri, t (0,05) değerlerinden küçük olduğu için, iki grup arasında istatistiksel olarak önemli bir fark söz konusudur. t değerinin eksi olması kamudakilerin, işletmelere oranla bu soruya daha fazla olumlu katılım sağladıklarını göstermektedir. Yani özel sektör çalışanları, kamu görevlilerine oranla yasal haklarının daha az korunduğunu düşünmektedirler.
- “Sendikal örgütlenmelerdeki olumsuzluklar, toplu iş sözleşmelerindeki anlaşmazlıklar, beklenmeyen lokavt veya grev kararları sizin işe yabancılaşmanıza neden oluyor mu?” sorusuna (çevresel etmen 11); kamu görevlilerinin vermiş olduğu yanıtlara göre sig. değerleri, t (0,05) değerlerinden küçük olduğu için, iki grup arasında istatistiksel olarak önemli bir fark oluşmuştur. t değerinin eksi olması kamu görevlilerinin, özel sektör çalışanlarına oranla bu soruya daha fazla olumlu katılım sağladıklarını göstermektedir. Yani işletme personeli, kamudakilere oranla sendikal örgütlenme, grev ve lokavt gibi durumlardan daha fazla rahatsız olup, iş kaygısı duyabilmektedirler.
- “Sendikal örgütlenmelerin, sizin siyasal hak ve yetkilerinizi koruyamadığı endişesine kapıldığınız oluyor mu?” sorusuna (çevresel etmen 12); kamu görevlilerinin vermiş olduğu yanıtlara göre sig. değerleri, t (0,05) değerlerinden küçük olduğu için, iki grup arasında istatistiksel olarak önemli bir fark vardır. t değerinin eksi olması kamu görevlilerinin, özel sektör çalışanlarına oranla bu soruya daha fazla olumlu katılım sağladıklarını göstermektedir. Yani özel sektör çalışanları, kamu çalışanlarına oranla sendikal örgütlerin kendi haklarını daha az koruduğunu düşünmektedir.

Diğer etmenlerde (1, 3, 4, 7, 10, 13 ve 14) ise, istatistiksel değerlendirme yönünden anlamlı bir fark görülmemiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi hedeflenmiştir. Özel işletme ve kamu kuruluşları açısından yabancılaşmaya yol açan örgütsel ve çevresel etmenlerin saptanması ve bunların önlenmesi, çözümlenmesi veya işlevsel hale getirilmesinde kullanılabilir başlıca yöntemlerin belirlenmesi örgütlerin etkin yönetilebilmesi açısından oldukça önemlidir.

Çalışmanın teorik boyutunda yabancılaşma kavramı, kapsamı ve temel boyutları, örgütlerde yabancılaşma ve örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi konuları ele alınmıştır.

Uygulama kısmı ise, örgütlerde yabancılaşmanın yönetimine ilişkin K.Maraş ili özel işletme ve kamu kuruluşlarında yapılan karşılaştırmalı bir araştırmayı içermektedir. Araştırma bulguları “genel bilgiler, yabancılaşmaya yol açan örgütsel ve çevresel etmenler” olmak üzere üç alt başlıkta değerlendirilmiştir.

“Yöneticilerin davranışları; yönetim tarzı; yetki ve denetim uygulamaları; uzman personel; bilgi akışı ve iletişim; işbirliği; yalnızlık hissi; ilişkilerin yapmacık, geçici ve yüzeysel olması; mezhep, din, ırk ve tutumlardan kaynaklanan farklı tutum ve davranışlar; gürültü, yüksek çalışma temposu, monoton çalışma, çalışma saatlerinin düzensiz olması, sabit bir yerde çalışma zorunluluğu, kararlara katılmama, ısıtma, aydınlatma ve havalandırma yetersizliğinden kaynaklanan olumsuzluklar; yabancılaşmaya yol açan etmenlerin işbirliği içinde çözümüne yönelik engeller” yabancılaşmaya yol açan “örgütsel etmenler” kapsamında kabul görmüştür.

Araştırmada, “ekonomik politikalar; teknolojik yapı; toplumsal ve kültürel yapı; aile içi ilişkiler; özel yaşam; kentleşme ve sanayileşme; alt yapı, ulaşım ve sosyal tesisler; merkezi ve/veya yerel yönetimlerin uygulamaları; yürürlükteki yasaların uygulanabilmesi; kurum görevi ile ilgili ödev, hak ve yasaklar; sendikal örgütlenme ve medya etkisi”nde meydana gelebilecek olumsuzluklar ise yabancılaşmaya yol açan “çevresel etmenler” olarak kabul görmüştür.

Yabancılaşma olgusu, amaca uygun yöneltildiği takdirde, hem personel, hem de örgüt açısından oldukça önemli yararlar elde edilebilecektir. Aşağıdaki hususlar bu açıdan önemlidir:

1. Öncelikle yabancılaşma olgusu kabul edilip, buna yönelik erken uyarı sistemleri kurulmalıdır.
2. Fiziksel ve psikolojik iklim iyileştirilip, çalışma yaşamının kalitesi artırılmalıdır.
3. İşbirliği, ekip çalışması ve yönetime katılma yaygınlaştırılmalıdır.
4. Stres yönetimi, moral yönetimi ve ekibin sürekli özendirilmesi kabul görmelidir.
5. Sosyal paydaşlık vurgulanarak, taraflarca kabul gören bir sosyal politika uygulanmalıdır.

Bu çalışma, karşılaştırmalı yabancılaşma yönetimi kapsamında, özellikle bölgesel temelli araştırmaların yeterli sayıda olmaması nedeniyle olumlu katkı sağlar niteliktedir. Bu ve benzeri çalışmaların bölgesel ve ulusal düzeydeki büyük ölçekli işletmelerde yapılmasının yararlı sonuçlar doğuracağı düşüncesinden

hareketle, çalışmaya ilişkin analiz ve ulaşılan sonuçların ihtiyat aralığı sınırlanmıştır.

KAYNAKÇA

- Aldemir, M. C. (1983), “Yöneticilerin Güç Tipleri ile İş'e Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt. 16, Sayı.1, s.67.
- Alkan, T. ve Ergil, D. (1980), *Siyaset Psikolojisi*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Başaran, İ. E. (1991), *Örgütsel Davranış*, Ankara: Gül Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1992), *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Ankara: Gül Yayınları.
- Bingöl, D. (1990), *İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı*, İstanbul: Özgün Matbaacılık.
- Bingöl, D. (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Davis, K. and Newstrom, J. W. (1993), *Organizational Behavior*. Ninth ed., North America: Mc Graw Hill Inc.
- Denhardt, R. B. (1971) “Alienation and the Challenge of Participation”, *Personnel Administration*, September-October, s.25-32'den Örs, E. (1972), “Yabancılaşma ve Katılma Sorunu”, *Amme İdaresi Dergisi*, 5 (2), s.93.
- Esin, P. (1982), *İşbölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika*, Ankara: Ankara Ün.SBF Yayını.
- Geyer, R. F. and Schweitzer, D. R. (1976), *Theories of Alienation*, Netherlands: Martinus Nijhoff Social Science Division.
- Kır, E. (2002), “Yabancılaşma”, *ÇYDD*, 6.Gençlik Kurultayı, Samsun, 19 Mayıs 2002; <http://www.genclik.cydd.org.tr>, 11.12.2006, 13.04.2006.
- Kızılcıkelik, S. (1992), *Sosyoloji Teorileri*, Cilt. 2, Konya: Kuzucular Ofset.
- Kongar, E. (1979), *Toplumsal Değişim Kuramları ve Türkiye Gerçeği*, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Marx, K. (1986). *1844 Felsefe Yazıları*, çev. M. Belge, Ankara: V Yayınları.
- Meszaros, I. (2004), *Marx'ın Yabancılaşma Teorisinin Kavramsal Yapısı*, çev. A.Bilgi; <http://www.geocities.com>, 17.12.2005.
- Öncü, A. (1976), *Örgüt Sosyolojisi*, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Önyargılara Teslim Olmayalım (2005); http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC_ID=201, 22.12.2005.
- Örs, E. (1972), “Yabancılaşma ve Katılma Sorunu”, *Amme İdaresi Dergisi*, 5 (2), s.93.
- Özgen, H. ve diğerleri (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana: Nobel Kitabevi.
- “Reward,...We Must Reinforce an Employee's Freedom to Fail” (1989), *Business Horizons*, 5-7, 1989, s.59.
- Şimşek, M.Ş. ve diğerleri (2003), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 3.b., Konya: Adım Matbaacılık.
- Toffler, A. (1989), *Uyumlu Şirket*. çev.Y. Güneri. İstanbul: İlgi Yayıncılık, 1989.
- Tolan, B. (1983/a), *Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma*, Ankara: Savaş Yayını.

Öğütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması

Tolan, B. (1983/b), Toplumbilimlerine Giriş, Ankara: Savaş Yayınları.

Ulaş, S. E. ve diğerleri (2002), Felsefe Sözlüğü, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Urlick, R. V. (1970), Alienation, New Jersey: Prentice - Hall Inc.

Victor G. (1973), Invisible Men Faces of Alienation, New Jersey: Prentice - Hall Inc.

Yabancılaşma (Alienation)" (2006);
<http://www.anlamak.com/dusunmek/felsefe-sozlugu/Felsefe-Sozlugu---A.htm>, 03.07.2006

Yabancılaşma ve İnsanlığın Geleceği (2006);
<http://www.marksist.com/kitaplik/>, 02.01.2006

Yapıcı, M. (2005), "Eğitim ve Yabancılaşma";<http://www.insanbilimleri.com/makaleler/egitimbilimleri/Egiti-mveYabancilisma.htm>, 04.07.2006