

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ*

*Ceren AYDEMİR¹
Veysel TÜFEKÇİ²*

Özet

Toplumsal hayatı şekillendiren ve birçok davranış üzerinde etkisi olan kültür örgütlerde de benzer şekilde örgütsel kültür adı altında kendini göstermektedir. Toplumlar gibi örgütler de kendi kültürlerini oluşturmaktadır. Örgüt içindeki iş yapma şekilleri, vizyon, misyon, iletişim, çalışanlar arası iş ilişkileri gibi birçok konu bu kültürün etkisiyle şekillenmektedir. Özellikle iletişim, iş yapma şekilleri ve örgüt içi ilişkiler gibi durumlar örgütsel yabancılaşmayı etkilemektedir. Dolayısıyla örgüt kültürünün ve örgütsel yabancılaşma kavramlarının birlikte incelenmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaç kapsamında Kayseri’deki bir işletmenin 130 çalışanı ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgüt kültürünün alt boyutlarından klan kültürünün örgütsel yabancılaşma üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır. Diğer boyutlar kapsamında anlamlı etki tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Kültür, Örgüt Kültürü, Yabancılaşma, Örgütsel Yabancılaşma.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL ALIENATION

Abstract

The culture that shapes social life and has an effect on many behaviors also manifests itself in organizations under the name of organizational culture. Like societies, organizations also create their own cultures. Many issues such as working styles in the organization, vision, mission, communication, and working relationship among employees are shaped by the influence of this culture. Especially situations such as communication, working styles and relations within the organization also affect organizational alienation. Therefore, it is important to examine the organizational culture and organizational alienation concepts together. In this study, the effect of organizational culture on organizational alienation is examined. The questionnaire created for this purpose was applied to 130 people working in businesses in Kayseri. According to the results clan culture, one of the sub-dimensions of organizational culture, has a negative and significant effect on organizational alienation. It was determined that other dimensions did not have significant effects on organizational alienation.

Keywords: Culture, Organizational Culture, Alienation, Organizational Alienation.

1. GİRİŞ

Kültür, toplumun kurallar içerisinde yaşamasına ve ilişkilerinin doğru bir zemin üzerinde yürümesini sağlayan temel yapı taşıdır. Birçok faktör kültürün çeşitlenmesine sebep olmuştur. Toplumun en önemli unsurlarından olan örgütlerde de kültür bulunmaktadır. Örgüt kültürü olarak adlandırılan bu olgu örgütün genel işleyişinden çalışanların iş yapma şekilleri, çalışma düzenleri, iş ilişkileri, örgüt içerisinde nasıl hareket etmeleri gerektiği gibi birçok şeyi belirlemektedir. Örgüt kültürüne uyumlu davranış sergilendiğinde örgütsel açıdan pozitif çıktılar elde edilmektedir.

Örgüt kültürünün etkilediği durumlardan birisi de örgütsel yabancılaşmadır. Sanayi devrimi ile birlikte literatürde önemli bir kavram olarak yerini alan “yabancılaşma” bireyin toplumdan kendisini soyutlaması

* Bu çalışma ikinci yazarın birinci yazar danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Kayseri-Türkiye, cseyhan@nny.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2021-7333

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, Kayseri-Türkiye, tveysel@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-6415-3346

ve yalnızlığa mahkûm olmasıdır. Birey bu şekilde hem kendisine hem topluma zarar verir. Örgütlerde kendisini yalnız, güçsüz ve anlamsız hisseden birey örgütsel yabancılaşma yaşamaktadır. Bunun sonucunda bireyin özel hayatında ve çalışma hayatında olumsuz durumlar oluşmaktadır. Mutsuz olan, yalnızlaşan, hayata anlamsızlık penceresinden bakan birey iş yaşamında da belirlediği hedeflere ulaşamamakta ve verimliliği düşmektedir.

Literatürde örgüt kültürü ve örgütsel yabancılaşma kavramlarının birlikte incelendiği sınırlı sayıda araştırma yer almaktadır. Minashi (2012)'nin yaptığı çalışmada örgüt kültürü ve örgütsel yabancılaşma arasında zayıf ve negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Trivedi ve Prahaska (2021), öğrenci yabancılaşması ve algılanan kültür isimli çalışmalarında öğrencilerin kampüs hayatı ve oradaki kültür ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Bu çalışmanın sonucunda örgüt kültürü ile yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca klan kültürünün hiyerarşi kültürüne kıyasla yabancılaşmayı daha çok azalttığı tespit edilmiştir. Yumuk ve Kurgun (2021)'un, otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada örgüt kültürünün yabancılaşma üzerindeki etkileri klan kültürü ve hiyerarşi kültürü açısından incelenmiştir. Klan kültürünün hâkim olduğu işletmelerde örgütsel yabancılaşma en çok anlamsızlık boyutu ile görülürken, hiyerarşi kültürünün hâkim olduğu işletmelerde de yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunda görüldüğü tespit edilmiştir. Korkmaz ve Çevik (2017)'in yaptıkları çalışmada ise örgüt kültürü ile yabancılaşma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Buna ilaveten örgüt kültürünün, yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Bu araştırmanın amacı örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Literatürde konu ile ilgili az sayıda araştırmanın olması modelin özgünlüğü ve alanın bu yönde genişlemesi açısından araştırmanın önemini artırmaktadır. Örgüt kültürünü etkileyen birçok unsur vardır. Bunlar içinden yabancılaşmanın örgüt içerisinde ne kadar kendini gösterdiği ve oluşturulabildiği, olumsuz etkilerinin neler olduğu ve bunların nasıl bertaraf edileceği konuları hem araştırmacılara hem de uygulayıcılara önemli katkı sağlayacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgüt kültürü yönetim düşüncesinin gelişmesi ile beraber fark edilip üzerinde durulmaya başlanan kavramlardandır. İnsanların içerisinde buldukları örgütün kültürünü benimsenmesi neticesinde insanda ikinci bir mizaç oluşmaktadır. Bu durumun gözlenmesi ile birlikte örgüt kültürünün etkinliğinin ve öneminin artarak devam edeceğini söylemek mümkündür.

Örgüt kültürü alan yazına ilk defa Pettigrew'in "Örgütsel Kültürler Üzerinde Çalışma (On Studying Organizational Cultures)" adlı makalesiyle 1979 yılında girmiş ve birçok araştırmaya konu olmuştur. 1970'li ve 1980'li yıllarda örgüt araştırmalarında ve yönetim alanında yeni gelişmeler yaşanmıştır. Batı dünyasının, özellikle Japon şirketleriyle rekabette yaşadıkları zorluklar, kendine özgü bir kültüre sahip olan Japon şirketlerini bir adım öne taşımıştır. Japon şirketler ABD'li uluslararası şirketlerin rakibi haline gelmiş ve o zamana kadar tartışılmayan birçok konunun tartışmaya açılmasına sebep olmuştur. ABD'li büyük şirketler düşük verimlilik, karlılık ve performans gibi konularda görülen başarısızlığın nedenlerini araştırmışlar, örgüt kavramını incelemişler ve bu alanda başvurulacak yeni yaklaşımlar ortaya koymuşlardır.

Örgüt kültürü çalışanlar için örgütün faaliyetlerinin bir yansımasıdır, örgütün kişiliğidir. Bu anlamda örgüt kültürü örgütün süreç, yöntem ve uygulamalarının tamamını kapsar. Bu tanım örgüt içinde gerçekleşen bazı uygulama ve süreçlere odaklanır. “Örneğin bürokratik kültürün hâkim olduğu bir örgütte iş süreçleri ve işlerin yapılmasında kurallar ve prosedürler büyük önem taşır ve bu durum örgütün esnek hareket etmesini ve zaman kazanmasını engeller.” Çalışanlar inisiyatif kullanamadıkları için yenilik ve gelişme kaydedilemez. Bu da yaratıcılığı köreltir ve iş verimi düşer (Zencirkıran ve Erkmen, 2018).

Schwartz ve Stanley (1981)’e göre örgüt kültürü, “örgüt üyelerinin tutum ve davranışlarının şekillendirilmesi üzerinde önemli etkileri olan normların oluşmasını ve bunların örgütü oluşturan grup ve bireyler tarafından paylaşılmasını sağlayan inanç ve beklentilerdir.” Hofstede vd. (1990), “örgüt kültürünün tanımı konusunda bir fikir birliği olmadığını ancak ortak kültür yapısının belirli özellikler üzerinde olacağını savunmuştur: Örgüt kültürü (1) bütünseldir, (2) tarihsel olarak belirlenmiştir, (3) antropolojik kavramlarla ilgilidir, (4) sosyal olarak yapılandırılmış, (5) belirsiz ve (6) değiştirilmesi zordur. Ortak kültür, örgütlerde önceki yıllarda yazında ayrı ayrı kabul edilmiş olan tüm bu özellikleri kapsamaktadır. Ortak kültür tanımı üzerinden örgüt kültürü ise tüm bu özelliklerin tek bir yapıya entegre edilmesi olarak tanımlanmıştır.”

İnsan olgusu ile doğrudan ilişkili olan yabancılaşma insanların var olduğu her ortamda görülebilmektedir. İnsanların belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya geldiği, kâr amacı güden ve gütmeyen, kamu kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarında yabancılaşma olgusuna rastlamak her zaman mümkündür. Örgütsel yabancılaşma olarak ifade ettiğimiz bu durum hem örgütün hem bireyin olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır.

Örgütsel yabancılaşma Karl Marx’ın çalışmaları ile ele alınmaya başlanmıştır. Marx örgütsel yabancılaşmayı insanın doğası ile iş yaşamı arasındaki çelişkinin oluşması olarak tanımlamıştır. Çalışanın emeğini kullanarak üretmiş olduğu ürün üzerindeki kontrolü, çalışma süresini ve işte kendisini ifade etme yeteneğini kaybettiği bir durumdur. Bu nedenle, modern çalışma hayatında işe ilişkin kontrol eksikliği ve görevde uzmanlaşma bireyin örgütsel yabancılaşma durumunu meydana getirir. Aiken ve Hage (1966) örgütsel yabancılaşmayı, “çalışanların iş ve sosyal ilişkilerinde, yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile olan etkileşimlerinde ve görevlerini, yerine getirmelerinde yaşadıkları memnuniyetsizlik şeklinde tanımlamaktadırlar.” Örgütsel yabancılaşma, çalışanın mesleki değişim ve gelişime bakışı, işgörenin yetkisi ve amirleri tarafından kabul görme ve tanınma beklentisi gibi konularda kendisinin yaşamış olduğu doyumsuzluk durumudur (Eryılmaz, 2019). Örgütsel yabancılaşma işgörenin örgüt içerisinde kurduğu ilişkilerden doyum alamaması, işini anlamsız bulması, kendisini güçsüz, yalnız ve yetersiz görmesi, kendisini sistemde basit bir çark olarak hissetmesi ve geleceğe ilişkin umutlarını kaybetmesi olarak ifade edilebilir (Elma, 2003). Örgütlerde yabancılaşma her geçen gün kendisini daha da belli etmektedir. Bu durum örgüt yöneticileri tarafından fark edilerek gerekli tedbirler alınmakta, çözüm önerileri sunulmaktadır. Yabancılaşmanın neden kaynaklandığının doğru tespit edilmesi burada önem kazanmaktadır. Birçok etmenin devrede olduğu bu süreç örgütlerde isabetli yapılmazsa amaç ve verimlilik sekteye uğramaktadır (Şeremet, 2022).

Örgütlerde yabancılaşmayı etkileyen faktörlerden biri olan teknoloji, örgütlerin üretimine yön verdiği için örgüt içerisinde önemli bir yere sahiptir. Teknolojik gelişmelerin yönü örgüt içerisindeki bireyleri yeniden yapılandırmakta ve değişime uğratmaktadır. Oluşan bu değişiklik birey tarafından yeterince hâkim olamazsa, teknolojinin getirdiği yeni teknikler tam olarak anlaşılmazsa ve anlatılmazsa kendisini ikinci planda hissedecektir. Bu da bireyi örgüte yabancılaştırır (Şeremet, 2022). Örgütlerde teknolojinin yaygın olarak kullanılması, çalışanların iş başında kısıtlı bir şekilde de olsa sosyalleşmesinin önüne geçmektedir. Özellikle daha az işçi çalıştırmak, işgörenleri büyük binalarda terk edilmişlik hissi ile karşı karşıya bırakmaktadır. Ayrıca insan gücü ile yapılacak işlerin teknoloji vasıtasıyla üretilen makinelerce gerçekleştirilmesi ve insanlara yalnızca makineleri kontrol etme görevi verilmesi, insanların günlük sorunlarını düşünmeye daha fazla vakit bulmaya yönlendirmektedir. Böylece işgören, fiziksel olarak içinde bulunduğu çalışma ortamından kopmaktadır. Bu durum da yabancılaşma ile sonuçlanmaktadır (Demirgöl, 2021).

Örgütler büyüdükçe kompleks bir yapıya dönüşerek iletişim boşlukları oluşmaya başlar. Örgüt içerisinde bilgi akışının iyi yönetilememesi bireyin örgüte karşı tutumunu değiştirecektir. Büyük örgütler de kararlara katılmamak sonucunda birey kendisini güçsüz hissetmektedir. Karar mekanizmalarının çok katı ve sadece örgütün tepe yönetimi tarafından alınması ve alt kademelere bir açıklama yapılmaması yabancılaşmanın bir diğer sebebidir. Örgüt içerisinde iletişim sorunları, amaçları tam anlayamama ve monotonluk bireyde yabancılaşmaya sebep olabilmektedir.

Örgütsel yabancılaşma, örgütsel sessizlik, işe karşı ilginin azalması, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, iş tatminsizliği, işyerinde sapkın davranışlarda bulunma eğilimine neden olabilmektedir (Şeremet, 2022). Bunlar haricinde örgütsel yabancılaşma iletişim sorunu, sorumluluk ve karar almadan kaçma, bürokrasi sempatisi, yenilik korkusu, sürekli şikâyet etme durumu, mesleki tükenmişlik ve çalışma yaşamının kalitesizliği gibi sonuçlar da doğurmaktadır (Kahveci, 2015). Yabancılaşma duygusuna sahip işgören şikâyet etme davranışında bulunarak kaos ve çatışma ortamı yaratmaya eğilimlidir. Aynı zamanda yabancılaşma çalışanların kendilerini geliştirmelerini engelleyebildiği gibi çalışan verimliliğini de düşürebilmektedir (Şeremet, 2022).

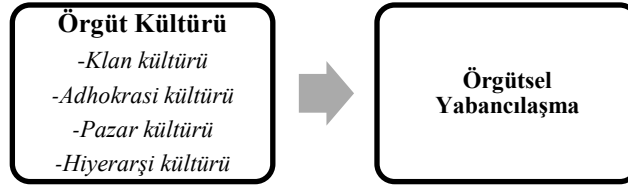
3. YÖNTEM

Araştırmanın evrenini Kayseri’de faaliyette bulunan bir işletme oluşturmaktadır. İşletmenin 140 çalışanı bulunmaktadır. Evren büyüklüğü 100 olan bir araştırma için 0.05 örneklem hatası göz önünde bulundurulduğunda örneklem büyüklüğü en az 80 olmalıdır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Kolayda örnekleme yöntemi ile 130 kişiden veri elde edilmiştir.

Araştırma gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler anket yoluyla 2020 yılı öncesinde elde edilmiştir. Bu kapsamda iki bölümden oluşan anketin birinci bölümünde sırasıyla örgüt kültürü ve örgütsel yabancılaşma ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. İkinci bölümde ise demografik özellikler ile ilgili sorular bulunmaktadır. Araştırmada 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Örgütsel adaleti ölçmek için Cameron ve Quinn (1999) tarafından geliştirilen, 24 ifadeden oluşan “Örgüt Kültürü” ölçeği kullanılmıştır. Ölçek klan kültürü, adhokrasi kültürü, pazar kültürü ve hiyerarşi kültürü olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. “İş yerim sanki büyük bir aile gibidir. Çalışanlar kendileri hakkında çok şey

paylaşırlar.” ve “İş yerim çok dinamik ve girişimci bir yapıdadır. Çalışanlar ellerini taşın altına koyarak risk almaya isteklidirler.” ifadeleri ölçekte yer alan maddelerden bazılarıdır. Ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri $\alpha=0,930$ olarak hesaplanmıştır. Örgütsel yabancılaşmayı ölçmek için Mottaz (1981) tarafından geliştirilen “Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek toplam 21 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan “İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissediyorum.” ve “İşimde kendi karar verme yeteneğimi kullanma fırsatına sahibim.” ifadeleri ölçekte yer alan maddelerden bazılarıdır. Ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri $\alpha=0,896$ olarak hesaplanmıştır.

Araştırma hipotezlerini test etmek için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırma modeli kapsamında belirlenmiş hipotezler aşağıda verilmiştir:

H₁: “Klan kültürünün örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”

H₂: “Adhokrasi kültürünün örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”

H₃: “Pazar kültürünün örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”

H₄: “Hiyerarşi kültürünün örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”

4. BULGULAR

Demografik özelliklerle ilgili bulguların yer aldığı Tablo 3’e göre katılımcıların %65,4’inin erkek, %34,6’inin kadın olduğu görülmektedir. Yaşa göre dağılıma bakıldığında, katılımcıların %8,5’u (11 kişi) 17-25 yaş arası, %33,8’si (44 kişi) 26-35 yaş arası, %30,8 i (40 kişi) 36-45 yaş arası, %24,6’si (32 kişi) 46-55 yaş arası, %2,3’u (3 kişi) 56 yaş ve üzeridir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu (%42,7) 26-35 ve (%30,8) 36-45 yaş aralığındadır. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde büyük çoğunluğunun (%71,5) evli olduğu görülmektedir. Buradan hareketle araştırmada erkek katılımcıların ağırlıkta olduğu ve örneklemin büyük bölümünün genç ve orta yaş grubu çalışanlardan oluştuğu söylenebilir.

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, lisans (%64), yüksek lisans (%16) ve ön lisansın (%10) yoğun olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki deneyimleri incelendiğinde, örneklem ortalama bir dağılım göstermektedir. Kurumdaki çalışma süresi açısından ise 0-5 yıl örneklemin %44’ünü (57 kişi) ve 6-10 yıl ise örneklemin %21’ini (27 kişi) oluşturmaktadır. Buna göre örneklem kapsamında çalışanların mesleki tecrübe kazandıkça işyerlerini değiştirdikleri söylenebilir.

Tablo 1: Değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve çarpıklık-basıklık değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Örgüt kültürü	3,433	0,659	-0,231	0,082
Klan kültürü	3,402	0,842	-0,262	-0,633
Adhokrasi kültürü	3,353	0,782	-0,329	-0,153
Pazar kültürü	3,606	0,668	-0,602	0,688
Hiyerarşi kültürü	3,369	0,768	-0,427	-0,320
Örgütsel yabancılaşma	2,467	0,574	0,555	1,030

Tablo 1'e göre örneklemin örgüt kültürü algılamalarının ortalama değeri (3,433) örgütsel yabancılaşma değişkenine (2,467) göre biraz daha yüksektir. En yüksek ortalama 3,606 ile pazar kültürüne aitken en düşük ortalama 2,467 ile örgütsel yabancılaşmaya aittir. Örgüt kültürü ve boyutlarına ait değişkenlerin ortalama değerleri 3'ün üzerindeyken, örgütsel yabancılaşmaya ait ortalama değeri 3'ün altındadır. Buradan hareketle örneklem kapsamında örgüt kültürü algılamalarının yüksek ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin düşük olduğu söylenebilir.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre "verilerin normal dağılımı için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.50 ile +1.50 arasında olması gerekir." George ve Mallery (2010)'e göre; "çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2.00 ile +2,00 arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir." Bollen (1989) ise, "çarpıklık değerlerinin ± 2 ve basıklık değerlerinin ± 7 değer aralığında olması gerektiğini ifade etmektedir." Tablo 1'e göre çarpıklık ve basıklık değerleri her üç şartı da sağlamaktadır. Dolayısıyla verilen normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Örgüt kültürü ve boyutları ile örgütsel yabancılaşma değişkenleri arasındaki ilişkiye dair sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Değişkenlere ilişkin korelasyon katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Örgüt kültürü	1					
2. Klan kültürü	,872**	1				
3. Adhokrasi kültürü	,945**	,847**	1			
4. Pazar kültürü	,865**	,687**	,761**	1		
5. Hiyerarşi kültürü	,765**	,439**	,637**	,574**	1	
6. Örgütsel yabancılaşma	-,447**	-,526**	-,454**	-,395**	-,153	1

**korelasyon $p < 0,01$ derecesinde anlamlı

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizine bakıldığında, örgüt kültürü ve boyutları (hiyerarşi kültürü hariç) ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü ilişki ortaya çıkmıştır (örgüt kültürü için $r = -0,447$; klan kültürü için $r = -0,526$; adhokrasi kültürü için $r = -0,454$; pazar kültürü için $r = -0,395$).

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu bölümde, yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3: Örgüt kültürünün alt boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	Anlamlılık	Tolerans Değeri	VIF
Sabit	3,655	,249		14,666	,000		
Klan kültürü	-,290*	,101	-,426	-2,876	,005	,258	3,882
Adhokrasi kültürü	-,087	,131	-,119	-,666	,507	,177	5,648
Pazar kültürü	-,096	,084	-,111	-,930	,354	,394	2,535
Hiyerarşi kültürü	,130	,077	,173	1,684	,095	,533	1,877

$R^2=0,295$ (Bağımlı değişken: Örgütsel Yabancılaşma)

Düzenlenmiş $R^2=0,273$

Durbin Watson=1,752

$F=13,092$ * $p<0,05$

Tablo 3'e göre örgütsel yabancılaşmadaki değişimin %27,3'ü örgütsel kültürün boyutları ile açıklanmaktadır. Buna göre modelin anlamlı olduğu söylenebilir. ($R^2=0,273$; $F=13,092$). Dört alt boyut arasında, örgütsel yabancılaşmayı en yüksek düzeyde açıklayan klan kültürüdür ($\beta=-0,290$; $p<0,05$).

Alt boyutlar kapsamında, klan kültürünün örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini gösteren B katsayısı -0,290 olup anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p=0,005$ olarak hesaplanmıştır ($\beta=-0,290$; $p<0,05$). Dolayısıyla H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Adhokrasi kültürü, pazar kültürü ve hiyerarşi kültürünün örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlı değildir (sırasıyla $\beta=-0,087$; $-0,096$; $0,130$). Dolayısıyla H_2 , H_3 ve H_4 hipotezleri reddedilmiştir.

5. SONUÇ

Son yıllarda rekabet üstünlüğü sağlamak için teknolojik gelişmelere paralel olarak işgücünün de önemi artmıştır. Dolayısıyla işletmelerin kendini gerçekleştirme ve rekabet ortamına uyum sağlayarak bunu sürdürebilmesi, bünyesinde çalışan personelin iş potansiyelinin harekete geçirilmesine bağlıdır. Bu kapsamda çalışanın yaşadığı kültürel ortamın iş hayatını ne kadar etkilediği ve aynı zamanda örgüt içerisindeki kültürün de çalışan üzerindeki etkisi önem arz etmektedir. Örgüt kültürünün çalışan üzerindeki etkileri ile ilgili önemli bir faktör de örgütsel yabancılaşmadır. Dolayısıyla bu çalışmada örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Örgüt kültürü alt boyutları ile örgütsel yabancılaşma arasındaki neden-sonuç ilişkilerini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, alt boyutlardan yalnızca klan kültürü örgütsel yabancılaşmayı anlamlı olarak etkilemektedir ve aralarında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Adhokrasi, pazar ve

hierarchy cultures kapsamında anlamlı etki tespit edilememiştir. Klan kültürünü benimsemiş işletmelerde, paylaşılan değerler ve hedefler, uyum, katılım, bireysellik ve “bizlik” duygusu önemli olduğu için ayrıca klan kültürü birleştiricilik, katılımcılık, takım çalışması değerleri, aile bilinci, ebeveyn rolünde liderlik, sadakat gibi ilkelere dayandığı için bu tarz yapılarda yabancılaşmanın olmaması veya az olması beklenen ve anlamlı bir durumdur. Örgüt kültürü ile örgütsel yabancılaşma ile ilgili elde edilen literatürdeki sınırlı sayıdaki araştırma ile de uyumludur. Minaslı (2012), Kahveci ve Demirtaş (2014), Korkmaz ve Çevik (2017), Bilir Güler vd. (2019)’in çalışmalarında örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı etkisinin olduğu bulunmuş ve kavramlar arasında negatif ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca Trivedi ve Prahaska (2021), öğrencilerin yabancılaşması ve algılanan örgüt kültürü ilişkisini inceledikleri araştırmalarında kavramlar arasında negatif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca klan kültürünün hiyerarşi kültürüne kıyasla yabancılaşmayı daha çok azalttığını bulmuşlardır.

Anlamlı çıkmayan sonuçlar değerlendirildiğinde özellikle adhokrazi kültürü kapsamında anlamlı etki tespit edilememesi çalışma sonuçları ile ilgili beklentiden farklıdır. Çünkü adhokrazi kültürü yaratıcılık, farklı bakış açıları ve risk alma gibi konulara önem veren bir kültürdür. Bu unsurlar örgüt içerisindeki bireyin kendini geliştirmesine ve değerli hissetmesine katkı sunmaktadır. Dolayısıyla bu tarz kültürlerde yabancılaşmanın olmaması veya az olması daha anlamlı bir sonuçtur. Fakat bu çalışmada anlamlı bir etki bulunamamıştır.

Araştırmanın sınırlılıklarından biri, katılımcıların yalnızca bir kurumdan seçilmesi ve dolayısıyla sonuçların diğer kurumlara genellenmesinin zor olmasıdır. Örgüt kültürlerinin çalışanların deneyimleri ve katılımları üzerindeki etkisi hakkında güvenilir tartışmalara ulaşmak için çeşitli kurumların kültürleri incelenebilir. Araştırmanın diğer bir sınırlılığı ise demografik değişkenlerin dikkate alınmamasıdır. Örneğin, kurumda uzun yıllardır çalışan kişilerle yeni girenlerin örgüt kültürüne ilişkin deneyimleri farklılık gösterebilir bu nedenle ileride yapılacak araştırmalarda çeşitli demografik değişkenler modele dahil edilebilir.

KAYNAKÇA

- Aiken, M., Hage, J. (1966), Organizational alienation: A comparative analysis. *American sociological review*, 2(1), 497-507.
- Bilir Güler, S., Minaslı, A. V., Demiralay, T. (2019), Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşma davranışlarına etkisi, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 8(1), 209-222.
- Bollen, K. A. (1989), *Structural Equations With Latent Variables* (Vol. 210), John Wiley & Sons.
- Cameron, K. S., Quinn, R. E. (1999), *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based On the Competing Values Framework*, John Wiley & Sons.
- Demirgöl, Y. (2021), Çatışmanın Örgütsel Yabancılaşma ve Makyavelizm Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Kuruluşunda Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Elma, C. (2003), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması-Ankara İli Örneği, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Eryılmaz, İ. (2019), Sosyal güç, lider-üye etkileşimi ve iş tatmini ilişkisinde politik yetinin düzenleyici rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 373-393.
- George, D., Mallery, M. (2010), *Spss for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.), Boston: Pearson
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., Sanders, G. (1990), Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative science quarterly*, 35(2), 286-316.
- Kahveci, G., Demirtaş, Z. (2014), Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi örgütsel güvenin aracılık rolü, *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(3), 0-0.
- Korkmaz, M., Çevik, M. S. (2017), Analysis of the relation between organizational culture and alienation in secondary educational institutions, *Educational Administration: Theory and Practice*, 23(4), 675-716.
- Minanlı, A. V. (2012), Örgüt Kültürü ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Konuyla İlgili Bir Araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Mottaz, C. J. (1981), Some determinants of work alienation, *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Schwartz, H., Stanley M. D. (1981), Matching corporate culture and business strategy, *Organizational Dynamics*, 10(1), 30-48.
- Şeremet, G. G. (2022), Hastanelerde Sağlık Çalışanlarının Güç Mesafesi ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: Ankara İli Örneği, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2013), *Using Multivariate Statistics* (6. Edition), Boston: Allyn and Bacon.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004), *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yumuk, Y., Kurgun, H. (2020), The Role of Organizational Culture Types on Person-Organization Fit and Organizational Alienation Levels of Hotel Workers, In Ruël, H. and Lombarts, A. (Ed.) *Sustainable Hospitality Management* (Advanced Series in Management, Vol. 24), 83-104, Emerald Publishing Limited, Bingley.
- Zencirkıran, M., Erkmen, T. (2018), *Örgüt Sosyolojisi*, Bursa: Dora Yayınları.