

YABANCILAŞMA VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: BİR DEVLET ÜNİVERSİTESİ İDARİ PERSONELİ ÜZERİNDE ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Mehmet TURAN
Çukurova Üniversitesi, İİBF,

İşletme Bölümü
mturan@cu.edu.tr

Gülşah PARSAK
Çukurova Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi
İşletme Bölümü
gul.parsak@mynet.com

ÖZET

Yaşamının çok büyük bir kısmını örgütlerde geçiren birey için yaptığı iş büyük önem arz etmektedir. Bireyin çalışma yaşamı keskin sınırlarla diğer yaşam alanlarından ayrılmamakta dolayısıyla bireyin örgüt içerisinde yaşadığı her durum, çalışma hayatının dışına sığarak bireyi/ işgöreni kuşatmaktadır. Örgüt içi pek çok etmene bağlı olarak işinden doyum sağlayamayan ve yabancılaşmaya maruz kalan bireylerde birtakım bedensel ve ruhsal rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır. Çeşitli bunalımlarla birlikte 'iş' görmeye çalışan birey hem çalışırken hem de çalışma hayatı dışında mutsuz bir birey olmaktadır. Nitekim bu durum tek taraflı değildir; bireyin içine düştüğü durum birey-örgüt-toplum ekseninde etkileşmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma iş tatminin/tatminsizliğinin yabancılaşma üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede Çukurova Üniversitesi Rektörlük Çalışanları üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre yabancılaşma ve iş tatmini arasında anlamlı ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışanlarda yabancılaşma düzeyi demografik değişkenlerden sadece gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Yabancılaşma, İş Tatmini, Örgütlerde Yabancılaşma, Örgütlerde İş Tatmini.

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ALIENATION: A RESEARCH ON A STATE UNIVERSITY ADMINISTRATIVE PERSONNEL

ABSTRACT

For individuals who spends very large part of his/her life in organizations, his/her work is of great importance. An individual's working life can not be considered as is isolated from other areas of his/her life. Anything that affects an individual in organizations may spread out and affect his/her life outside the organizations. Individuals, who are not satisfied with their work because of some organizational factors and are alienated, may experience physical and mental disorders. Individuals who try to work along with all those problems becomes an unhappy person both at work and outside the work. As a matter of fact, this situation is not a one sided problem. It affects all parties including individual, organization and society. In this respect, this study examined the effects of job satisfaction on alienation. To do that a research has been conducted on Cukurova University administrative personnel. Reserach findings indicated that there is a negative relationship between job satisfaction and alienation. Among other demographic variables alienation level seems to be affected by only income level.

Keywords: *Alienation, Job Satisfaction, Alienation in organizations, Job Satisfaction in organizations*

GİRİŞ

Teknolojinin gelişmesi ve işbölümünün artışı ile birlikte örgütlerin büyük bir kısmında monoton çalışma denilen, belirli aralıklarla aynı işin sürekli tekrarlanması sonucunda ortaya çıkan çalışma şekli epeyce yaygınlaşmıştır. Günümüzde, fabrikalarda çalışma saatlerini yalnızca vıda sıkıştırarak belirli aralıklarla makinenin birkaç düğmesine basarak sürdüren işgörenlerden, bilgisayar başında devamlı aynı işi yapan işgörelere kadar her türlü iş tipinde monoton çalışma hüküm sürmektedir. Nitekim çağcıl toplumların ve çağcıl örgütlerin en ciddi problemleri arasında monoton çalışmanın getirdiği olumsuzluklar yer almaktadır. Örgüt içerisinde üretim sürecinin herhangi bir halkasında yer alan, üretilen ürünün tamamını göremeyen yalnızca belirli aralıklarla aynı işi tekrarlamak zorunda kalan işgören, yaptığı işe bir anlam veremeyerek kendi 'çalışma'sından bir doyum sağlayamamakta ve çeşitli bunalımlarla karşı karşıya gelerek yabancılaşmaktadır. Yalnızca dikkat gerektiren, zeka kullanımı ve yaratıcılık

gerektirmeyen, rutin olarak aynı ya da benzer işleri yaparak monoton çalışmaya maruz kalan işgörenlerin pek çoğunda dikkat bozuklukları, çeşitli ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklar görülmektedir.

Monoton çalışma yanında örgüt içerisinde, uygun olmayan çalışma şartları, kötü yönetim tarzı, katı hiyerarşi, bürokrasi, sosyal yaşamdan yalıtılmış çalışma ortamı, düşük ücret, terfinin olmayışı gibi pek çok örgütsel etmen karşısında işinde tatminsizlik yaşayan bireyin bu memnuniyetsizliğini pek çok şekilde açığa vurması söz konusudur. İşinden doyum sağlayamayan bireylerde yabancılaşma, işten soğuma, işi geciktirme, devamsızlık, işgücü devri, dikkat bozuklukları ve çeşitli psikosomatik rahatsızlıklar görülmektedir (Şimşek vd., 1998, s.193). Örgütsel nedenlerle işinden doyum sağlayamayarak yabancılaşmaya maruz kalan işgörenlerin yaşadığı bunalımlar bireyin çalışma yaşamı dışına da sıçrayarak yaşamının her alanına yayılmakta öyle ki birey çalışırken yaşadığı tatminsizliği, yabancılaşma duygusunu yaşamının her alanında hissetmektedir. Bu çalışmada, yaşanan bu bunalımlar “yabancılaşma” olgusu ve “iş tatminsizliği” çerçevesinde irdelenmekle beraber iş tatmininin yabancılaşma üzerindeki etkisi araştırılıp gerekli analiz ve yorumlarla desteklenmeye çalışılmıştır.

1. ÖRGÜTLERDE YABANCILAŞMA VE SONUÇLARI

Örgütlerde işin/görevin sıkıcı olması, monoton çalışma ortamı, kötü çalışma koşulları, yapılan işe bir anlam verilememesi ve yapılan iş üzerinde kontrolün olmayışı, sabit kariyer durumu, işte gelişme fırsatlarının olmayışı, işin basit olması vb. pek çok neden işgörende yabancılaşmayı doğurmaktadır (Mahmud, 1993, s. 117). Örgüt içerisinde yabancılaşmanın en temel sebebi olarak tatminsiz çalışma çevresi ve şartları görülmektedir. Örgütlerdeki olumsuz çalışma şartları işgörenlerin işlerinden tatminsizlik duyarak yabancılaşmalarına, salt maddi kazanç için örgüte bağlanmalarına neden olmaktadır. Bu durum işgöreni çeşitli bunalımlarla karşı karşıya getirirken örgütsel hedeflere ulaşılmasında gerekli çaba ve isteği göstermemesine de neden olur (Örnek ve Aydın., 2008, s.207).

1.1. Örgütlerde Yabancılaşmaya Yol Açan Etmenler

Örgütlerde yabancılaşmaya neden olan örgüt içi ve örgüt dışı çeşitli etmenler vardır. Örgüt içi etmenlerden bazıları şunlardır;

1.1.1. Bürokrasi/ Örgüt Yapısı

Örgüt içerisindeki katı bürokratik yapı işgören üzerinde baskı yaparak, kişinin özgürce hareket etmesine ve fikirlerini açıkça ifade etmesine engel olmaktadır. Bu durum kişiyi kendi benliğinden uzaklaştırarak dayatılan kalıplar altında hareket etmeye ve dolayısıyla

çeşitli bunalımlara itmektedir. Sarros ve diğerleri (2002, s. 287)' ne göre yabancılaşma; merkezi karar alma, katı kurallar, politikalar, prosedürler vb. bürokratik ortamdaki yapısal şartların bir sonucu olarak meydana gelmektedir.

Aiken ve Hage; Gaziel ve Weiss; Hoy, Blazovsky ve Newland; Kakabadse; Zeffane ve Macdonald (Sarros vd., 2002, s. 287)'a göre büyük bürokratik yapılanmalarda merkezi otorite hiyerarşisi, negatif etkilerini doğrudan iş faaliyetleri üzerinde kontrol sağlayamayan ve iş faaliyetlerini değiştiremeyen işçinin yabancılaşması üzerinde göstermektedir.

Akien ve Hage (1966, s. 497-507), onaltı sağlık kuruluşunda yaptıkları çalışmada merkezîyetçi ve biçimselci örgütlerle yabancılaşma arasında önemli bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Bu çalışmaya göre, yüksek formalizasyon / biçimselleşme ve yüksek merkezileştirme yüksek düzeyde yabancılaşmaya neden olmaktadır. Aiken ve Hage (1966, s. 497-507)' in çalışmasında ayrıca, işgörenin organizasyonel politikalara katılmamasının, katı otoritenin, ve esnek olmayan kuralların yabancılaşmaya yol açtığı gözlenmiştir.

1.1. 2. Denetim

İşlerin daha iyi yapılması için süreklilik arz eden denetim işgörende içerleme ve kızgınlığa yol açar. Grint ve Sabel (Giddens, 2000a, s. 313)'e göre aşırı doğrudan denetleme, yaptıkları işe katılmaları için fırsatların kendilerine kapatıldığını düşünen işçileri yabancılaştırır. Yabancılaşmanın hem bireyin içsel dünyasına hem fiziksel sağlığına olumsuz etkilerinin yanında örgüte ve topluma yayılmasıyla büyüyen bunalımını ortadan kaldırmayı sağlayacak hususlardan biri de işgörenin örgüt içerisinde 'kendi' olabilmesini sağlayacak aşırı denetimden ve katı hiyerarşik yapıdan kurtarmaktır.

1.1. 3. İşbölümü

Yabancılaşmaya yol açan bir diğer etmen ise iş bölümüdür. Fourier, iş bölümünün insanı on iki saat boyunca tek tip işte çalışmak zorunda bıraktığını ve bu zorunluluğun işin tekrarı, basitliği ve sürekliliği nedeniyle aklının ve vücudunun tüm parçalarını birbiri ardına çalıştıramaz hale getirdiğini vurgular. Bu, sürekli tekrarı gerektiren monoton iş süreci işgöreni kötümser düşüncelere iterek sıkıntıya, bezginliğe yılgınlığa, sinirsel gerilime sebebiyet verir. Bu nedenle Fourier aynı işgörene sürekli olarak aynı işi yaptırmamak gerektiğini savunur (Eren, 2004, s.254; Sabuncuoğlu, 1984, s. 55).

Nitekim sürekli aynı işi yapan işgören, beceri ve yeteneklerini kullanamaz ve “çalışma” mekanik bir hale, alışkanlığa dönüşür dolayısıyla bu durum işgörenin körelmesine, yetenek ve becerilerini kaybetmesine neden olur.

1.1. 4. Makina ve Teknoloji

İşgücünün, teknolojik tasarımların bir parçası küçük bir unsur haline dönüşmesine neden olan makineleşme hala yabancılaşmanın odak noktasıdır (Giddens, 2000, s. 228). Makinelerin yoğun bir biçimde kullanılmaya başlanmasıyla birlikte işgörenlerin işleri üzerindeki hakimiyetleri ortadan kalkmış makineleşme, işgörenleri makinenin bir uzantısı konumuna getirmiştir (Pars,1982, s. 144). Bu durum, makinenin bir parçası konumuna itilen bireyin /işgörenin iş üzerindeki hakimiyetini kaybetmesine ve işine bir anlam verememesine neden olmuştur. Nitekim örgüt içerisinde bir makine/ robot muamelesiyle karşılaşan işgören çeşitli bunalımlarla yüz yüze gelmektedir.

1.1. 5. Yabancılaşma ve Monoton Çalışma

İçinde bireyleri fiziksel olarak dış dünyadan uzun bir süre ayrı tuttuğu için örgütleri bir çeşit hapisane olarak gören Foucault, örgütlerin bireyi sosyal çevreden uzak tutarak hapsedtiğini düşünür (Giddens, 2000b, s.309). Nitekim yalnız, sosyal çevreden, çalışma arkadaşlarından tecrit edilmiş, rutin bir şekilde aynı işin yapılmasını gerektiren monoton çalışma ortamında işgören kendini bir çeşit tutuk evinde hisseder. Özellikle işin niteliğine göre monoton işlerde çalışanlar, yaratıcılığı gerektiren, dinamik ve çok yönlü beşeri ilişkilere dayanan işlerde çalışanlara göre işlerinden daha fazla tatminsizlik duymaktadırlar (Erkal, 1999, s.302). Nitekim Shepard (1971, s.387)’e göre; fabrikada çalışan işgörenlerden yüksek mekanize edilmiş ya da montaj tipi üretim işlerinde çalışan işçiler yaratıcılık gerektiren işlerde çalışan işçilere göre daha fazla yabancılaşma yaşamaktadırlar.

1.2. Yabancılaşmanın Sonuçları

Modern örgütlerle birlikte işgörenler sıkıcılık, rutinlik, eş tutum sergileme, konformizm gibi sorunlarla karşı karşıya gelerek yabancılaşmaya maruz kalmakta ve işgörenlerin yaşadığı bu yabancılaşma duygusu bireysel, toplumsal ve örgütsel bakımdan pek çok sonuç doğurmaktadır. Psikolojik çöküntü, yüksek iş gücü devri, performans düşüklüğü, düşük üretim, psikolojik rahatsızlıklar, zihinsel deformasyon, ruhsal temelli fiziksel hastalıklar (psikosomatik) yabancılaşmanın sonuçlarındandır (Aytaç, 2005, s. 324-331). Nitekim Walton (Mahmud, 1993, s.5) bir çalışmada yabancılaşmanın yüksek işgücü devri gibi pasif çekilme davranışları ile sonuçlandığını vurgulamıştır Phillips (2001, s.136) ise hemşirelerin yabancılaşması üzerine hazırladığı çalışmada yabancılaşma ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu; işinden daha çok tatmin olan çalışanlarda

yabancılaşmanın yaşanmamasının muhtemel olduğu bulgularına ulaşmıştır. Aynı çalışmada, iş gücü devri ile yabancılaşma arasında da pozitif bir ilişki bulunmuştur; yabancılaşma arttıkça örgütteki işgücü devir oranı da artmaktadır.

Yabancılaşmanın yaşandığı yerlerde yalnızca birey değil, örgüt ve toplum da olumsuz yönde etkilenir. İşinde kendini özgür hissetmeyen, karar verme yetkisi kısıtlanan, örgüt politikalarında etkisiz kalan, monoton çalışma süresi boyunca sürekli aynı şeyi tekrar eden, çalışma arkadaşlarından tecrit edilmiş bireyin bu gibi nedenlerle yabancılaşma yaşaması işgörende kalıcı fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara sebebiyet verir. Daha önceki bölümlerde de değinildiği gibi yabancılaşma, işgörenin çeşitli bunalımlar yaşayarak mutsuz bir birey olmasına sebebiyet verirken örgüt açısından devamsızlık, yüksek iş gücü devri, iş kazaları gibi pek çok olumsuzluklara da yol açar.

2. İŞ TATMİNİ

Groot ve Brink (1999, s. 358)'e göre işgörenin yaptığı işin, onun yeteneklerini kullanmaya elverişli olması, yenilikleri öğrenmeye olanak sağlaması, yaratıcılık gerektirmesi işgöreni sorumluluk almaya yönlendirmesi gibi işin niteliğini oluşturan faktörler iş tatmininin sağlanmasında temel öğelerdir. Çalışma koşulları, işin niteliği gibi pek çok örgüt içi çevresel etmenin olumsuzluğu nedeniyle işinden tatminsizlik duyan bireylerde çeşitli psikosomatik rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır. Mide rahatsızlıkları kas katılaşmaları, çok çeşitli ağrılar uyumsuzlukta olduğu gibi doyumsuzluklarda da görülmektedir (Başaran, 2008, s.268)

Keser (2006, s.132), ve Kök (2006, s.296)' e göre işgören, iş yaşamında doyum sağlayamadığı takdirde örgütler ve birey bir dizi olumsuz davranışsal sonuçlarla karşılaşır: İşgücü devir oranı, devamsızlık artışı, düşük işletme sadakati, yabancılaşma, stres, zihinsel ve bedensel sağlığın zarar görmesi, verimsizlik, iş görenin fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulması, organizasyonun çalışma başarısının düşmesi, toplumun gelişmesine olumsuz etkide bulunması gibi etkilere yol açtığından denilebilir ki iş tatmini sonuçları yalnız bireysel değil aynı zamanda da örgütsel ve toplumsaldir (Kök, 2006, s.296).

İş tatminsizliği sonucunda işgören çeşitli bunalımlarla yüz yüze gelirken örgütler işgücü devri, devamsızlık gibi pek çok olumsuz sonuçla karşı karşıya gelmektedir. Nitekim literatürde yer alan bazı araştırmalar da bunu destekler yöndedir.

Örneğin; Organ ve Hammer (1982)' e göre iş tatmini ile iş gücü devri ve devamsızlık arasında negatif bir ilişki söz konusudur. Yapılan pek çok araştırmanın sonuçları da bu yöndedir. İş tatmini yüksek olduğu zamanlarda devamsızlık düşmekte iş tatmini azaldığında ise devamsızlık artma eğilimine girmektedir (Luthans, 1995, s.129).

İş tatmini ile işten ayrılma arasındaki olumsuz ilişki iş tatmini ile devamsızlık arasındaki ilişkiden daha güçlü bir niteliktedir (Erdoğan,1996, s. 252). Porter ve Steers (Gilmer ve Deci, 1977, s. 229)'e göre işinden doyum sağlamayan işgörenlerin işinden doyum sağlayan işgörelere göre işten ayrılmalarının, veya işi bırakmalarının olasılıkları daha yüksektir

3. İŞ TATMİNİ VE YABANCILAŞMA

Çetinkanat (2000, s. 5-6)'a göre, yeteneklerini kullanma imkanı olmayan ve anlamlı bir iş yapmadıklarını düşünen iş görenlerin işten doyum elde etmeleri de olanaksızdır. İşten doyumsuzluk ise bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bireyin maruz kaldığı bu durum onun işten soğumasına, yabancılaşmasına, devamsızlık yapmasına, hatta işten ayrılmayı düşünmesine yol açmaktadır. Nitekim yapılan araştırmalarda işten tatminsizlik ile devamsızlık ve işten ayrılma; iş tatminsizliği ile yabancılaşma, ve iş tatminsizliği ile psikosomatik rahatsızlıklar arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Jenkins (1971) iş doyumsuzluğunu, stres, çatışma, sıkıntı ve koroner hastalıklarla ilişkili bulmuştur.

İş tatminsizliğinin belirleyicileri ile yabancılaşmanın belirleyicileri arasında pek çok benzerlik söz konusudur. Örgüt içi ilişkiler, yönetim, hiyerarşi, bürokrasi, çalışma koşulları, liderlik anlayışı, denetim, işgörenin yönetime katılma durumu, terfi imkanı vb. pek çok etkenden dolayı işgören iş tatminsizliğine ve yabancılaşmaya sürüklenmektedir. Nitekim iş tatminsizliği ve yabancılaşma sonucunda ortaya çıkan durumlar da benzerdir; işgücü devri, devamsızlık, iş geciktirme, işgörende görülen çeşitli fiziksel ve psikosomatik rahatsızlıklar vb.gibi.

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmanın Hipotezleri

Literatürde, çalışanlarda yabancılaşma ile iş tatminsizliği arasında ilişki olduğu, ayrıca demografik faktörlerin de yabancılaşmayı etkilediğini ortaya koyan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır

Örneğin, Seybolt ve Gruenfeld (1976), iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere belediye çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada iş tatmini ve yabancılaşma arasında güçlü ve önemli bir ilişki bulmuşlardır. Huang (2006, s.131-136), Tayvan'daki Voleybol Antrenörleri üzerinde İş Tatmini, Bağlılık ve Yabancılaşma ilişkilerini incelediği çalışmasında, yabancılaşma ve iş tatmini arasında negatif yönde ve güçlü bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Edith Fusillo (1994),

Georgia Üniversitesi'nde yabancılaşma ve iş tatminini ilişkisini incelediği çalışmasında yabancılaşma ve iş tatmini arasında yüksek düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Nitekim Akel ve Siegel; Brown; ve Pearson (Sarros vd., 2002, s.289) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlara bakıldığında işgörenlere, işleri hakkında kararlara katılım hakkı verildiğinde işe yüksek bağlılık ve işten yüksek doyum sağlandığı, yabancılaşmanın ise azaldığı görülmektedir.

Bu bulgular ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: Çalışanların iş tatmin düzeyleri ile yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Banai ve Weisberg (2003, s. 372)'in özel ve kamu işletmelerde yabancılaşma düzeylerini araştırdıkları çalışmalarında eğitim ve cinsiyetin yabancılaşmayla anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Huang (2006)'ın Tayvan'daki Voleybol Antrenörleri üzerindeki İş Tatmini, Bağlılık ve Yabancılaşma ilişkilerini incelediği çalışmasının sonuçlarına göre kadınlarda kendine yabancılaşma erkeklere göre çok daha yüksek bulunmuştur (Huang, 2006, s. 131-136).

Seeman (1967) ve Mottaz (1981) ise araştırmalarında, çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem gibi bireysel özelliklerine göre yabancılaşma düzeylerinde farklılıklar olduğunu bulmuşlardır. Bu bulgular ışığında demografik faktörlere ilişkin olarak da aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₂: Çalışanlarda yabancılaşma düzeyi cinsiyete göre farklılık gösterir.

H₃: Çalışanlarda yabancılaşma düzeyi eğitim düzeyine göre farklılık gösterir.

H₄: Çalışanlarda yabancılaşma düzeyi gelire göre farklılık gösterir.

H₅: Çalışanlarda yabancılaşma düzeyi yaşa göre farklılık gösterir.

H₆: Çalışanlarda yabancılaşma düzeyi çalışma sürelerine göre farklılık gösterir.

4.2. Çalışma Evreninin Belirlenmesi

Bu çalışmanın konusu gereği ana kütle tüm çalışanları içermektedir. Bu haliyle anakütle tanımlanması kolay, fakat ulaşılması çok güçtür. Tüm çalışanlara ulaşmak ya da onlara genellenebilecek bir başka yol izleyerek tümüyle güvenli bir sonuca varmak neredeyse imkansızdır. Bu nedenle bu çalışmada da bu tür durumlarda önerilen çalışma evreni

kavramından yararlanılmıştır. Çalışma evreni; ulaşılabilen evren ve araştırmacının, hakkında görüş bildireceği evrendir (Karasar, 2000, s.110).

Bu araştırmada ulaşılmasının kolaylığı ve veriyi daha hızlı toplama imkanı vermesinden dolayı Çukurova Üniversitesi idari işler çalışanları çalışma evrenine dahil edilmiştir. Çukurova Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, İdari Ve Mali İşler Daire Başkanlığı, Kütüphane Ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı, Personel Daire Başkanlığı, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı olmak üzere 8 birimde çalışan toplam 200 kişiye anket gönderilmiş, ancak geri dönen anket sayısı 168 olmuştur.

4.3. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Teknikler

Araştırmacının verileri Çukurova Üniversitesi Rektörlük Bünyesinde çalışan tüm personele anket uygulanmak suretiyle elde edilmiştir. Verilerin istatistiksel analizinde Regresyon, ve ANOVA yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmada yabancılaşma bağımlı değişken, iş tatmini ise bağımsız değişken olduğundan basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Demografik özelliklerin yabancılaşma düzeyi ile ilişkilendirilmesinde ise ANOVA yöntemi kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS 15.0 Windows paket programından yararlanılmıştır.

4.4. Anket Sorularının Hazırlanması ve Uygulanması

Araştırmada kullanılan yabancılaşma ölçeği Seeman (1967), Banai ve Weisberg (2003), Seeman (1972), ve Kohn (1976)'dan derlenerek geliştirilirken, İş Tatmini ölçeğinde Minneseto Tatmin ölçeğinden yararlanılmıştır.

Bu çalışmanın bağımlı değişkenini yabancılaşma oluştururken, bağımsız değişkenini ise iş tatmini ve demografik faktörler oluşturmuştur.

Yabancılaşmaya ilişkin tutumları ölçmede 5 noktalı Likert ölçeği kullanılarak cevaplayıcılardan her bir ifadeye (1)'kesinlikle katılmıyorum'(5) 'kesinlikle katılıyorum' u temsil etmek üzere katılma derecelerini belirtmeleri istenmiştir.

İş Tatmini anket sorularında da 5 noktalı Likert ölçeği kullanılarak cevaplayıcılardan her bir ifadeye (1) "Hiç Tatmin Etmiyor ", (2) " Pek Tatmin Etmiyor ", (3) "Ne Ediyor Ne Etmiyor ", (4) "Oldukça Tatmin Ediyor", (5) "Çok Tatmin Ediyor" seçeneklerinden birini seçerek cevap vermeleri istenmiştir.

4.5. Araştırmanın Kısıtları

Yabancılaşmanın oluşmasında sosyal, ekonomik, ve politik olmak üzere pek çok faktörün etkisi olduğu bilinmekle beraber bu çalışmada yabancılaşma üzerinde sadece iş tatmininin ve demografik değişkenlerin etkisinin araştırılması, çalışmanın birinci kısıtı olarak söylenebilir.

Yabancılaşma ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ölçülmeye çalışıldığı bu araştırmaya, sadece Çukurova Üniversitesi idari personelinin dâhil edilmiş olması çalışmanın ikinci kısıtını oluşturmaktadır. Ancak, araştırma sonuçlarının genelleştirilmesi gibi bir amaç söz konusu değildir.

5. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULARIN YORUMLANMASI

5.1 Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özellikler

Araştırmaya katılan 168 çalışanın demografik ve sosyoekonomik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Çalışanların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri

ÖZELLİKLER	YÜZDE	ÖZELLİKLER	YÜZDE
CİNSİYET		YAŞ	
Kadın	39.0	18-33	31.8
Erkek	61.0	34-49	57.5
		50 ve üzeri	10.7
EĞİTİM DÜZEYİ		ÇALIŞMA SÜRESİ	
İlköğretim	10.7	5 yıldan az	30.4
Lise	24.4	6-10 yıl	21.4
Üniversite	54.4	11-15 yıl	11.9
Yüksek Lisans	10.7	16-20 yıl	14.9
		20 yıldan fazla	21.4
MESLEKİ GRUPLAR		GELİR DÜZEYİ	
İdari Personel	51.5	1000 TL'den az	19.6
Teknik Personel	14.4	1000-1499 TL	41.1
Uzman Personel	8.9	1500-1999 TL	27.4
Diğer	25.2	2000-2499 TL	8.9
		2500 TL ve üzeri	3.0

5.2. Güvenilirlik Analizi

Bir ölçeğin iç tutarlılığı, Cronbach tarafından geliştirilen Cronbach Alfa katsayısıyla hesaplanabilir. Bu araştırmada, iş tatmini ve yabancılaşma ölçeklerine ilişkin güvenilirlik analizleri yapılmış ve sonuçlar Tablo 2’ de sunulmuştur.

Tablo2 : Değişkenlerin Güvenilirlik Analiz

Değişkenler	İfade Sayısı	Alfa Katsayısı (Cronbach’s Alpha)
İş Tatmini	15	0,922
Yabancılaşma	15	0,870

Analiz sonuçlarına göre, iş tatmini için hesaplanan alfa katsayısı 0,92; yabancılaşma için hesaplanan alfa katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur. Her iki katsayı 0.60’dan büyük değerler aldığı için araştırmada kullanılan her iki ölçek de güvenilir denilebilir.

5.3. Hipotez Testleri ve Elde Edilen Bulgular

Çalışanların iş tatmini ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için çalışma kapsamında geliştirilen H_1 hipotezinin test edilmesinde regresyon analizi kullanılmıştır. *Bağımlı değişken* yabancılaşma iken, *bağımsız değişken* iş tatminidir.

Ankete katılan işgörenlerden elde edilen verilere dayanarak yabancılaşma ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını test etmek üzere yapılan Regresyon Analizi sonuçları tablo 3’ de gösterilmektedir.

Tablo 3: Değişkenler Arası İlişki Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636 ^a	,405	,401	,60203

^aPredictors: (Constant), İş Tatmini

Tablo 4: Regresyon Modeline İlişkin Parametreler (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) İş Tatmini	4,347	,158		27,449	,000
	-,540	,053	-,636	-10,234	,000

^a Bağımlı Değişken: Yabancılaşma

Tablo 3 ve 4'deki sonuçlara göre, 0,05 anlamlılık düzeyinde yabancılaşma ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkinin negatif yönlü ve kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca belirlilik (determinasyon) katsayısı (r^2) 0,405 olarak hesaplanmış olup, yabancılaşma düzeyindeki değişimlerin % 40,5 iş tatminsizliğine bağlı olduğu ortaya çıkmıştır. Nitekim elde edilen sonuç, Seybolt ve Gruenfeld (1976), Huang (2006) ve Edith Fusillo (1994)'nin araştırmalarında elde edilen sonuçlarla da tutarlılık göstermektedir.

5.4. Yabancılaşma ve Cinsiyet, Eğitim, Gelir, Yaş ve Çalışma Sürelerine İlişkin Anova Testi

Çalışanlarda yabancılaşma düzeyinin, cinsiyet, eğitim, gelir düzeyi, yaş ve çalışma sürelerinden bağımsız olup olmadığını, bir başka ifadeyle yabancılaşma düzeyinin bu demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik geliştirilen H₂, H₃, H₄, H₅ ve H₆ hipotezlerinin test edilmesinde tek yönlü varyans analizi F-test istatistiği ile birlikte kullanılmış ve sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu

Değişimin Kaynağı (1)	Kareler Toplamı (2)	Serbestlik Dereceleri (3)	Ortalama Kare (4)=(2):(3)	F (5)	F Olasılık Değeri
<i>Yabancılaşma -Cinsiyet</i>					
Gruplar Arası	0,252	1	0,252	0,422	0,517
Gruplar İçi	93,310	156	0,598		
Toplam	93,563	157			
<i>Yabancılaşma-Eğitim</i>					
Gruplar Arası	1,975	3	0,658	1,123	0,341
Gruplar İçi	93,163	159	0,586		
Toplam	95,137	162			
<i>Yabancılaşma-Gelir</i>					
Gruplar Arası	8,483	4	2,121	3,867	0,005
Gruplar İçi	86,655	158	0,548		
Toplam	95,137	162			
<i>Yabancılaşma-Yaş</i>					
Gruplar Arası	0,898	2	0,449	0,758	0,470
Gruplar İçi	94,199	159	0,592		
Toplam	95,096	161			
<i>Yabancılaşma-Çalışma süresi</i>					
Gruplar Arası	4,222	4	1,056	1,834	0,125
Gruplar İçi	90,915	158	0,575		
Toplam	95,137	162			

Tablo 5' den görüldüğü üzere yapılan Anova testleri sonucunda cinsiyete eğitim düzeyine, yaşa ve çalışma sürelerine göre yabancılaşmada $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Dolayısıyla, bu araştırmanın hipotezlerinden H_2 , H_3 , H_5 ve H_6 hipotezleri desteklenmemektedir.

Bu sonuçlara göre;

- Cinsiyet değişkeninin yabancılaşma üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır (F= 0.422; $p>0.05$). Bu sonuç; araştırmanın yapıldığı birimlerdeki erkek ve kadın personelin benzer işleri yapıyor olmasından ve benzer çalışma koşullarına sahip olmasından kaynaklanabilir.
- Eğitim düzeyi değişkeninin yabancılaşma üzerinde bir etkisi söz konusu değildir (F=1.123; $p>0.05$). Banai ve Weisberg (2003), özel ve kamu

işletmelerinde yabancılaşma düzeylerini inceledikleri araştırmalarında eğitim düzeyi ile yabancılaşma arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır. Bu çalışmada, bireylerin eğitim düzeyinin yabancılaşma düzeylerini etkilememesinin nedeni olarak örneklemdaki idari personelin tamamına yakının benzer nitelikte işler yapmasından kaynaklandığı ileri sürülebilir.

- Yaşın yabancılaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı görülmüştür ($F=0.758$; $p>0.05$). Fusillo(1994:60), Georgia Üniversitesinde İş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaptığı araştırmada yaş ve yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Nitekim bu çalışmada da yaşın çalışanlardaki yabancılaşma düzeyinden bağımsız olduğu bulunmuştur.
- Çalışma süresinin yabancılaşma üzerinde bir etkisi söz konusu değildir ($F=1,834$; $p>0.05$). Fusillo (1994:60)'nun yine aynı çalışmasında çalışma süresi ve yabancılaşma arasında çok düşük bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmada ise, görevde kalınan sürenin çalışanlardaki yabancılaşma düzeyinden bağımsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5'den görüldüğü gibi Anova testi sonucuna göre farklı gelir seviyelerinde bulunan çalışanların yabancılaşma durumları arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık vardır ($F=3,867$; $P<0.05$). Bu da göstermektedir ki; çalışanların gelir düzeyi yabancılaşmayı etkilemektedir. Bu sonuca göre H_4 hipotezi desteklenmektedir. Edith Fusillo (1994), Georgia Üniversitesinde yabancılaşma ve iş tatminini incelediği çalışmasında yabancılaşma ve gelir düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bu çalışmada da yabancılaşmanın çalışanların gelir düzeyinden bağımsız olmadığı bulunmuştur.

Hangi gelir grubundaki çalışanlarda daha az veya daha fazla düzeyde yabancılaşma olduğunu anlayabilmek için ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Bu çözümlenmeler sonucunda elde edilen sayısal veriler Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Yabancılaşma-Gelir Düzeyi Arasındaki Farklılıklara İlişkin Temel Göstergeler

Gelir Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma
1000 TL.'den az	31	2,5978	,68453
1000-1499 TL.	69	2,8097	,73122
1500-1999 TL.	44	2,8818	,78919
2000-2499 TL.	14	3,2476	,78552
2500 TL. ve üzeri	5	1,8933	,59926
Toplam	163	2,7984	,76633

Tablo 6'dan görüldüğü gibi çalışanların gelir düzeylerine göre yabancılaşma durumlarına ilişkin ortalamalarında farklılıklar gözlenmektedir. En düşük ortalama ($X=1,8933$) ile 2500 lira maaş alanlarda saptanırken en büyük ortalama ($X=3,2476$) ile 2000-2499 lira arası maaş alan çalışanlarda görülmüştür. Çalışanların yaklaşık % 68'inin düşük- ortalama gelir düzeyine (1000-1999 TL) sahip olduğu ve bu kişilerin yabancılaşma düzeylerinin diğer gelir düzeylerinde bulunan çalışanlara göre nispeten fazla olduğu gözlenmiştir. Ancak 2000-2500 TL arasında yüksek gelire sahip küçük bir grubun yabancılaşma düzeyinin oldukça yüksek çıkması ilginçtir. Bu grubun ülkemizde bir süre önce bazı kamu kuruluşlarının özelleştirilmesi sonucunda açığa kalan üst düzey yöneticilerinden kamu üniversitelerine-ve diğer kamu kuruluşlarına yerleştirilen kişilerden oluştuğu ihtimali en akla yakın açıklama olarak düşünülebilir. Daha önce çalıştıkları kurumlardaki görevlerinden tamamen farklı işlere ve iş ortamlarına adapte olmaya çalışan bu kişilerin yüksek gelir düzeylerine rağmen yeni görevlerinde yüksek düzeyde yabancılaşma yaşamaları anlaşılabilir bir durum olarak izah edilebilir.

SONUÇ

Bu çalışmada örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi ile demografik faktörlerin yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda iş tatmini ile yabancılaşma arasında regresyon analizi vasıtasıyla anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu da göstermektedir ki iş tatmini arttıkça yabancılaşma azalmakta, iş tatmini azaldıkça yabancılaşma artmaktadır. Nitekim literatürü incelediğimizde hem kuramsal hem ampirik çalışmalar araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir. İş tatmini ve yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı hem iş tatminsizliği hem de yabancılaşma kaynaklarının hemen hemen aynı şeylerden oluşması; iş tatminsizliği sonucunda gerçekleşen durumlar ile yabancılaşma sonucunda gerçekleşen durumların benzer olması aralarındaki ilişkiyi kanıtlar niteliktedir.

Örgüt içerisindeki kötü çalışma koşulları, terfinin olmayışı, yetersiz ücret, bürokrasi, katı hiyerarşik düzen, kötü yönetim, yönetime katılma hakkının olmayışı gibi pek çok etmenden doyumсузluk duyan ve yabancılaşma duygusu yaşayan bireyin çeşitli rahatsızlıklarla - mide, kalp rahatsızlıkları kas ve sinir hastalıkları, pek çok kalıcı ruhsal ve bedensel rahatsızlıklar, dikkat bozuklukları, nefes darlığı vb.- karşılaştığı bilinmektedir. İş tatminsizliği ve yabancılaşma, bireylerde çeşitli psikosomatik rahatsızlıklar ortaya çıkarırken örgüt açısından devamsızlık, iş gücü devri, iş geciktirme gibi sonuçlar doğurmaktadır. İşinden memnun olmayan birey yaptığı işe yabancılaşarak mutsuzluğa sürüklenmektedir, bu mutsuzluk bireyin yalnızca çalışma hayatına değil yaşamının her alanına etkide bulunarak bireyi kuşatma altına almaktadır. Nitekim bireyin, örgütün ve toplumun zincirleme zarar gördüğü bu yabancılaşma durumunun ortadan kaldırılması, önlenmesi için örgüt yönetimlerinin bu konuda ciddi önlemler alması gerekmektedir. Aksi takdirde örgüt yalnızca işgöreni çeşitli biçimlerde kaybetmiş olmayacak aynı zamanda kendi hedeflerine ve etkinliğine ulaşamayacaktır.

Çalışanların yönetime katılması, iş zenginleştirme, iş dizaynı, iş genişletme, yabancılaşmayı önleyecek erken uyarı sistemleri, yabancılaşmanın ortadan kaldırılması için örgüt içerisinde yabancılaşma yönetimi biriminin kurulması, çalışma koşullarının işgörenin işini en iyi şekilde yapacak hale dönüştürülmesi, işgörenin örgüt hedef ve stratejilerinden haberdar edilerek görüş ve düşüncelerinin alınması gibi yabancılaşmayı önleyici pek çok tedbir söz konusudur. Yabancılaşmayı önleyici ya da ortadan kaldırıcı tedbirleri almayan örgütlerde hem bireyin bunalımı hem de örgütün bunalımı söz konusudur. Nitekim sağlıklı, işinden memnun örgüt hedefleri ve stratejileriyle uyumlu işgörenler ancak örgüt hedefleri doğrultusunda hareket ederler.

İşgöreni bir robot, makinenin bir parçası olarak görmeyen, işgörenin işinden memnuniyet duymasını sağlayan örgütler yabancılaşmanın zararlarından kendini korurken; bireyi makinenin bir dişlisinden öte göremeyen ve işinden duyduğu memnuniyetsizliği, yabancılaşmayı fark edemeyen ya da görmezden gelen örgütlerin yaşamlarını uzun süre devam ettirmeleri mümkün değildir.

Bu çalışma, örgütlerdeki iş tatmini ile yabancılaşma arasındaki sıkı bağı açığa çıkardığı ve işgörenlerin yaptığı işten bir doyum sağlayamadığı takdirde işlerine yabancılaşarak işi geciktirme, iş gücü devri, devamsızlık, örgüt hedeflerine ve stratejilerine katkı sağlayamama gibi örgüt açısından çok çeşitli olumsuzluklara neden olabileceklerini saptadığı için örgüt yöneticilerinin yabancılaşmanın önemini ve etkilerini kavramlarına yardımcı olacaktır. İşgörenin işinden duyduğu tatminsizliği ve yabancılaşmayı fark edemeyerek ya da bu durumu önemsemeyerek çalışma yaşamlarını sürdüren örgütler hem işgörenin sağlıksız ve mutsuz olmasına hem de örgüt strateji ve hedeflerinin etkin bir biçimde gerçekleştirilmemesine neden olacaktır. Bu nedenle örgüt yöneticilerinin 'iş tatminsizliği ve yabancılaşma' nın sonuçlarının yarattığı olumsuzlukları dikkate alarak bu konuya gereken hassasiyeti göstermeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Aiken M.;Hage, J., (1966), “Organizational Alienation, Comparative Analysis”,
American Sociological Review,

Vol. 31, pp. 487-507.

Aytaç, Ömer (2005), “Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler*

Dergisi, Cilt:15, Sayı:2, S.319-348.

Banai, Moshe; Weisberg, Tocob (2003), “Alienation in state-owned and private companies in Russia”,

Scandinavian Journal of Management, Vol.19, pp. 359-383.

Başaran, İ.Ethem (2008), *Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü*, Siyasal Basın Yayın Dağıtım, Ankara.

Çetinkanat, Canan (2000), *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.

Erdoğan, İlhan (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avıcıol Basım Yayın, İstanbul.

Eren, Erol (2004), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım, İstanbul.

Erkal, Mustafa E. (1999) *Sosyoloji (Toplumbilim)*, Der Yayınları, İstanbul.

Fusillo,Edith (1994), *An examination of Public University Staff in Georgia*, Georgia State University,

Ph.D.,Georgia

Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 20, Sayı 2, 2011, Sayfa 1-20

Giddens, Anthony (2000a), *Sosyoloji*, (Çev: Hüseyin Özel, Cemal Güzel), Ayraç Yayınevi, Ankara.

Giddens, Anthony (2000b), *Politics, Sociology and Social Theory Encounters With Classical and Contemporary*

Social Thought (Çev:Tuncay Birkan), Polity Press.

Gilmer, Haller B.Von, Deci L. Edward (1977), *Industrial And Organizational Psychology*, Fourth Edition,

McGraw- Hill Book Company, New York

Groot,W.,Brink, Van Den H.M. (1999) "Job Satisfaction Of Older Workers", *International Journal of*

Manpower, Vol.20, No:6, p.334

Huang, Ya-Chen (2006), "The Relationship Among Job Satisfaction, Professional Commitment,

Organizational Alienation and Coaching Efficacy of School Voleybol Coaches InTaiwan",

Doctoral Dissertation, United States Sports Academy, Taiwan.

Jenkins, D.C. (1971). Psychological and Social Precursors of Coroner Disease II. *New England Journal of*

Medicine, 284, 207-217.

Karasar, Niyazi (2000), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 10.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Keser, Aşkın (2006), *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, Alfa Aktüel Yayınevi, İstanbul.

Kohn, Melvin L. (1976) "Occupational Structure and Alienation", *American Journal of Sociology*, Cilt. 82,

Sayı. 1, July , s. 111-131.

Kök, B.Sabahat (2006), "İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Pamukkale

Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:20, Sayı:1,s.292-310

Luthans, Fred (1995), *Organizational Behavior*, Seventh Edition, McGraw- Hill ,Inc, New york.

Mahmud, Zahratul Kamar (1993), “Work Alienation and Training: A Study of Florida Correctional Officers and Correctional Officer Sergantes”, *Doctor Of Philosophy*, The Florida State

Mottaz,C.J.,(1981), “Some determinants of work alienation”, *The Sociological Quarterly*, Vol.22,pp.512-529.

Organ,Dennis W.;Hamner, Clay W. (1982), *Organizational Behaviour An Applied Psychological Approach*,

Revised Edition, Business Publications, INC, Plano Texas.

Örnek, Ali Şahin; Aydın, Şule (2008), *Kriz ve Stres Yönetimi*, Detay Yayıncılık, Ankara.

Pars, Esin (1982), *İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika Kuramsal Bir Yaklaşım*, Ankara

Phillips, L. Veronica Arikian (2001), “ A Model Of Alienation from Nursing Work”, *Doctor Of Philosophy*,

Virginia Commonwealth University, Virginia.

Sabuncuoğlu, Zeyyat (1984), *Çalışma Psikolojisi*, Uludağ Basımevi, 2. Baskı, Bursa.

Sarros, J.C. ; Tanewski, G. A. ; Winter R. P. ; Santora, J. C. ; Destent, I.L. (2002), “Work Alienation and

Organizational Leadership”, *British Journal Of Manegement*, Vol.13, pp285-304.

Seeman, Melvin (1967), “On The Consequences of Alienation in Work”, *American Sociological Rewiew*,

Vol:32, pp:273-285.

Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 20, Sayı 2, 2011, Sayfa 1-20

Seeman, M. (1972), "Alienation and Engagement," Campbell, A./ Converse, P. E. (eds.), *The Human Meaning of Social Change* (New York: Russell Sage Foundation).

Seybolt, W. John; Gruenfeld, Leopold (1976), "The Discriminant Validity of Work Alienation and Work Satisfaction Measures", *J. Occup. Psychol.*, 49,193-202.

Shepard, John M., (1971), *Automation and Alienation: A Study of Office and Factory Workers*, The M.I.T., Cambridge.

Şimşek, M.Şerif; Akgemci, Tahir; Çelik Adnan (1998), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.