

## Üniversite Personelinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri<sup>1</sup> Şeyda İrdem<sup>2</sup>

### Öz

*İnsanoğlunun yaratılışından itibaren var olduğu düşünülen yabancılaşma olgusunun, küreselleşme süreci, teknolojik gelişmeler ve kapitalist düzenin etkisiyle doruk noktasına ulaştığı kabul edilmektedir. Yabancılaşma olgusunun en çok görüldüğü alanlardan biri örgütsel ortamlardır. Örgütte meydana gelen olumsuz olarak algılayabildikleri birtakım durum ve olayların etkisiyle çalışanlar, örgüt içerisinde kendilerini güçsüz, anlamsız, değersiz hissetmekte ve zamanla işlerinden, diğer çalışanlardan ve kendilerinden uzaklaşmaktadırlar. Çalışanların içinde buldukları bu durum örgütsel yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır. Bu araştırmanın amacı, üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma düzeylerini belirlemek ve örgütsel yabancılaşma davranışının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Bu çalışmada anket tekniği ile nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın evreni ADIM Üniversiteleri bünyesinde yer alan dört kurucu üniversite olan Adnan Menderes Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde çalışan tüm akademik ve idari personellerden oluşmaktadır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre katılımcıların Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri yanıtların “ne katılıyorum ne katılmıyorum” ve “katılmıyorum” şeklinde orta ve düşük düzeyde yer aldığı görülmektedir. Üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının eğitim durumu, kurumdaki mesleki durum ve unvan değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.*

**Anahtar kelimeler:** Yabancılaşma, Örgütsel Yabancılaşma, Yabancılaşma Düzeyleri.

## The Organizational Alienation Levels of University Staff

### Abstract

*It is accepted that the alienation phenomenon, which is thought to have existed since the creation of human beings, has reached its peak with the effect of globalization process, technological developments and capitalist order. One of the areas where the alienation phenomenon is seen most is organizational environments. With the effect of some situations and events that they can perceive as negative in the organization, employees feel themselves weak, meaningless, worthless within the organization and gradually distance from their jobs, other employees and themselves. This situation that employees are in is defined as organizational alienation. The purpose of this research, to determine the organizational alienation levels of university staff and to determine whether organizational alienation behavior differs according to demographic variables. Questionnaire technique and quantitative research methods were used in this study. The universe of the research consists of all academic and administrative staff working at Adnan Menderes University, Pamukkale University, Süleyman Demirel University and Muğla Sıtkı Koçman University which are four founding universities within ADIM Universities. According to the findings obtained as a result of the analyzes made, it is seen that the answers given by the participants to the questions in the "Organizational Alienation Scale" are at medium and low level as "neither agree nor disagree" and "disagree". It was determined that the organizational alienation behaviors of the university staff differ significantly according to the variables of educational status, professional status in the institution and title.*

**Keywords:** Alienation, Organizational Alienation, Alienation Levels.

Gönderim Tarihi (Received): 11.01.2021

Kabul Tarihi (Accepted): 31.03.2021

<sup>1</sup>Bu makale “Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Yabancılaşma Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

Araştırma Makalesi: Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 13.11.2019 tarihinde yapılan 13-05 karar sayılı etik kurul toplantısında etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>2</sup> Öğr. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Bekilli MYO, seydas@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5300-568X

## Giriş

II. Dünya Savaşı'nın ardından toplumda meydana gelen karmaşıklıkların artmasıyla yabancılaşma kavramı, başta Amerika olmak üzere Batı ülkelerinde konuşulmaya başlanan bir kavram haline gelmiş, yabancılaşma üzerine ampirik araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Özellikle küreselleşme olgusunun ortaya çıkardığı kapitalist sistem ve post-modern anlayışın tüm dünyayı etkisi altına almasının ardından yabancılaşma kavramına gösterilen ilgide ani ve hızlı artışlar meydana gelmiştir.

Küreselleşme olgusu tüm dünyada çok büyük gelişmelerin ve yeniliklerin ortaya çıkmasında etkili bir sistemdir. Özellikle teknolojinin gelişmesi ve yaygın hale gelmesiyle birlikte insanlık tarihinde yeni bir devrim gerçekleşmiştir. Tüm bu gelişmeler maddi unsurlar üzerinden gerçekleşirken diğer taraftan küreselleşme insanlık adına manevi yönden çok büyük kayıpların yaşanmasına sebep olmuştur. Küreselleşmenin en etkili sonuçlarından biri olan kapitalist sistemin ortaya çıkardığı yeni insan modelinde daha fazlasına "sahip olma" isteği, açgözlülük ve doyumsuzluk gibi özellikler ön plana çıkarken; sorumluluk bilinci, hak ve adaletin önemi, ahlaki yapılanma gibi özellikler geri planda kalmıştır. Bu bağlamda maddi unsurlar ile manevi değerler arasındaki denge altüst olmuş, maddi unsurlara olan bağımlılık sebebiyle manevi değerlerden büyük kopuşlar yaşanmıştır. Maddi unsurlar ve manevi değerler arasındaki bu dengesizlik ve sapma hali bir tür yabancılaşmadır. Esasında yaratılış teorisinden beri var olduğu düşünülen insanın yabancılaşma olgusu, kapitalist düzenle birlikte zirveye ulaşmıştır.

Yabancılaşma olgusu hayatın her alanında varlığını gösterebilmektedir. Aile ve sosyal çevrenin yanı sıra hayatın büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmek durumunda olan insanların yabancılaşmayı en çok örgütsel ortamlarda yaşadıkları görülmektedir. Kapitalist düzenin iddia ettiği tüm ideolojik söylemlerinin aksine ortaya çıkan adaletsiz uygulamalar, yıldırma politikaları, bürokratik yapıdaki hiyerarşik düzen, teknolojik gelişmeler, aşırı merkezileşme, aşırı iş bölümü, sosyal destekten yoksunluk, görev ve iş tanımlarındaki belirsizlik vb. gibi sebeplerden dolayı çalışanlar, örgüt içerisinde kendilerini güçsüz, anlamsız, değersiz hissetmekte ve zamanla işlerinden, diğer çalışanlardan ve kendilerinden uzaklaşmaktadırlar. Bu durum örgütler açısından büyük ölçüde bir iş gücü kaybı yaratmaktadır. Ayrıca örgütsel yabancılaşma, örgütlerde etkinliği ve verimliliği azaltmakla birlikte örgütsel faaliyetlerin başarısızlıkla sonuçlanmasına yol açabilmektedir. Özellikle nitelikli iş görenlerde meydana geldiği takdirde, örgüt performansını ciddi boyutta olumsuz etkileyebilecek bir sorun olan örgütsel yabancılaşma kavramı, iş görenlerin yaptıkları işten, çalıştıkları kurum veya örgütlerden soğuması, uzaklaşması hali olarak kabul edilmektedir.

Bu çalışma, günümüzün ve geleceğin en önemli örgütsel sorunlarından biri olarak kabul edilen yabancılaşma sorununa yöneticilerin dikkatini çekmek ve konuyla ilgili olarak gereken ciddiyetin gösterilmesini sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

## Örgütsel Yabancılaşma Kavramı ve Boyutları

Yabancılaşma olgusu başta felsefe olmak üzere sosyoloji ve psikoloji gibi alanlarda da çalışmaların yapıldığı önemli bir araştırma konusudur. Son yıllarda örgüt bilimciler tarafından çalışanların yabancılaşmasına yönelik araştırmalara da ilgi gösterildiği ve ilerleyen yıllarda çok daha fazla üzerinde durulacak olan bir konu olduğu düşünülmektedir.

Yabancılaşma kavramı, kökü Latinceye dayanan "alienatio" sözcüğünden türetilmiş olup, "alienatio" kelimesi genel anlamda, başkasına bırakma, sevgisizlik, ilgisizlik (Akdeniz, 2017, s. 15); hukuk dilinde, bir menfaati veya hakkı satmak veya transfer etmek; psikolojide, akıllı olmama durumu veya kişilik bölünmesi; sosyolojide, birey ile toplum arasındaki bağın çözülmesi; dinde ise birey ile Tanrı arasındaki bağın çözülmesi anlamlarında kullanılmaktadır (Boudon, 1989).

İlk kez Hegel tarafından “Tin’in Görüngü Bilimi” adlı yapıtında sözü geçen yabancılaşma kavramı, felsefik açıdan ele alınmış, insanın doğal yaşama ve kendi özüne yabancılaşması olgusu anlamında kullanılmıştır (Şimşek, Çelik, Akgemici ve Fettahlıoğlu, 2006, s. 572). Yabancılaşma, genel anlamda, soğuma, uzaklaşma, kopuş veya dengeden önemli ölçüde bir sapma hali olarak tanımlanabilir. Ünlü psikanalist Fromm (1996) ise yabancılaşma kavramını, kişinin dış dünyasıyla bağlantısının kopması ve kendi benliğinden/ özünden uzaklaşması şeklinde tanımlamıştır. Fromm’a göre yabancılaşma, ruhsal bir hastalıktır.

Sosyolojik bağlamda yabancılaşmayı ele alan en önemli bilim insanı Durkheim, yabancılaşmayı “anomi” kavramıyla açıklamaya çalışmıştır. Durkheim’e göre anomiy (yabancılaşma), toplumsal bir bunalım ve sapmadır (Tolan, 1980). Diğer bir deyişle anomiy, toplumsal birlikteliğin, dayanışmanın ve ortak değerlere olan bağlılığın zayıflaması, bir anlamda kuralsızlıktır (Tekin, 2014).

Örgütsel açıdan ele alınan yabancılaşma kavramı ise Marx’ın üretim ilişkileri ve üretim araçları üzerindeki görüşlerine bağlı olarak geliştirdiği yabancılaşma anlayışına dayanmaktadır. Marx’ın yabancılaşma anlayışına göre kapitalist sistem, işveren ve işçi olarak adlandırılan iki kesim arasındaki güç ve zenginlik ölçüsünde büyük bir dengesizlik yaratmıştır. Üretim araçlarının sahibi olan işveren, sermayedar olarak adlandırılan kesim, kapitalist düzen sayesinde gücüne güç katarak daha zengin hale gelirken, emeğinden başka satacak bir şeyi olmayan işçi kesimi, yok pahasına çalıştırılmaktadır. Marx’a göre kapitalizm, emeğin nesnel koşullarından kopuşu anlamına gelmektedir. Kapitalizm, bir sömürü sistemidir. Bu yüzden işçi kesimi, kendi ürettiği ürüne yabancılaşmaktadır. Marx’ın yabancılaşma teorisi “yabancılaşmış emek” üzerine kuruludur. Ayrıca Marx, kapitalist sistemin insanlığın büyük bir kısmını (bu kısım işçiler olarak kabul edilmektedir) mülksüzleştirdiğini ve bu insanları dış dünyalarıyla çelişkili hale getirerek yabancılaştırdığını savunur (Marx, 2017).

Örgütsel yabancılaşma konusunda alan yazında en çok adı geçen bilim insanlarından biri Seeman’dır. Seeman (1959) örgütsel yabancılaşmayı boyutsal açıdan incelemiş ve beş boyutta ele almıştır. Seeman’a göre örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük (powerlessness), anlamsızlık (meaninglessness), kuralsızlık (normlessness), çevreye yalıtılmışlık (isolation) ve kendine yabancılaşma (self-estrangement) olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır (Mawson, 1970, s. 299; Sarros, Tanewski, Winter, Santora, ve Densten, 2002, s. 287; Nair ve Vohra, 2009, s. 295). Dean, yabancılaşmayı “güçsüzlük, normsuzluk ve çevreden uzaklaşma” şeklinde üç boyutta ele alırken; Blauner ise yabancılaşmanın “güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma” olmak üzere dört boyutu üzerinde durmuştur (Feuer, 1962).

Çeşitli bilim insanlarının öne sürdükleri örgütsel yabancılaşmaya ilişkin alt boyutlar incelenmiş, bu çalışmada örgütsel yabancılaşma kavramı Minibaş (1993)’in da ele aldığı şekilde güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, işe yabancılaşma, çevreye yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olmak üzere altı alt boyutta değerlendirilmiştir.

**Güçsüzlük**, bir çalışanın yapmakta olduğu iş veya görev üzerinde karar verme yetkisinin olmadığı ve öz denetim eksikliği algısı;

**Anlamsızlık**, bir çalışanın yapmakta olduğu işi veya görevi önemli veya değerli bulmadığına yönelik algısı;

**Kuralsızlık**, bir çalışanın örgütsel bütünlüğün bölünmüşlüğüne yönelik algısı;

**İşe yabancılaşma**, bir çalışanın yaptığı işten/ görevden ve çalıştığı örgütten bilinçli olarak uzaklaşması duygusu;

**Çevreye yalıtılmışlık**, bir çalışanın doğal, örgütsel, sosyal ve kültürel çevresinden giderek uzaklaşması, yalnızlaşması duygusu;

**Kendine yabancılaşma**, bir çalışanın kayıtsız ve amaçsız olması, yaşamının anlamını yitirmiş olduğu hissine kapılması olarak kabul edilmektedir.

Belirtilen boyutlarda örgütsel yabancılaşma, iş stresinde artış, iş ve yaşam doyumunda azalma, işe ve örgüte karşı bağlılıkta azalma, düşük motivasyon, düşük üretkenlik, işe devamsızlık ve iş gücü devrinde artış, bireysel ve mesleki tükenmişlik, depresyon ve bunalım, saldırganlık ve şiddet, işsizlik ve intihar oranlarında artış gibi bireysel, örgütsel ve toplumsal yönden olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır.

### **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu araştırma, örgütsel yabancılaşma gibi örgütler ve çalışanlar açısından önemli bir örgütsel sorunun hangi düzeylerde yaşandığını ve örgütsel yabancılaşma davranışının demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini, farklılık gösteriyorsa hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu sayede yöneticilerin ve çalışanların örgütsel yabancılaşma konusunda farkındalık kazanması sağlanmış olacaktır. Bu çalışmada özellikle örgüt yöneticilerinin, çalışanların örgüte yönelik yabancılaşma düzeyleri ve hangi çalışanların örgütsel yabancılaşma davranışına daha eğilimli oldukları hususunda bilgi sahibi olmaları amaçlanmaktadır. Böylece çalışanların yabancılaşmasına sebep olan örgütsel faktörlerin belirlenebilmesi ve giderilebilmesi adına gerekli önlemlerin alınmasında örgüt yöneticilerine yol gösterici bir çalışma olabileceği öngörülmektedir. Örgütlerdeki yabancılaşma düzeyinin en aza indirgenmesi için yapılan gerekli düzenlemeler ile çalışan memnuniyetinin ve örgütsel performansın artacağı, örgütlerin daha başarılı sonuçlar ortaya çıkaracağı ve bu durumun aynı zamanda ülke ekonomisine büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Esasında bu tür bir araştırmanın özel sektör çalışanları üzerinde yapılmasının daha uygun olduğu düşünülmektedir. Ancak özel sektör çalışanlarının yoğun ve yorucu iş temposu, anket vb. gibi araştırmalara karşı oluşan önyargı, son yıllarda ülkemizde yaşanan yoğun işsizlik ve istihdam güvenliğinde meydana gelen risklerden dolayı “örgütsel yabancılaşmaya” yönelik bir konuda samimi cevaplar alınamayacağı ve yeterli katılımcı sayısına ulaşılamayacağı endişesi gibi sebeplerden dolayı araştırmanın nitelikli personelin yoğun olarak yer aldığı üniversiteler bünyesinde yapılması tercih edilmiştir. Kaldı ki katılımcı sayılarına bakıldığında üniversite personellerinin dahi bilimsel çalışmalara destek verme konusundaki isteksizliği ve yetersizliği rakamlara yansımıştır.

### **Yöntem**

#### **Araştırmanın Deseni**

Araştırmada üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin belirlenebilmesi için nicel araştırma yöntemleri ve anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için gerekli olan etik kurul izni, Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 13.11.2019 tarihinde yapılan 13-05 karar sayılı etik kurul toplantısında alınmıştır. Bu araştırma, araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

#### **Evren Örneklem**

Araştırmanın evreni, ADİM Üniversiteleri bünyesinde yer alan dört kurucu üniversite olan Adnan Menderes Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde çalışan tüm akademik ve idari personellerden oluşmaktadır. Araştırmanın evreni 7.301 akademik ve 6.177 idari personel olmak üzere toplam 13.478 personeldir.

Bu çalışmada %95’lik bir güven aralığı ve %5’lik bir hata payı ile evreni (ana kütle) temsil edebilecek örneklem büyüklüğü en az 384 kişi olarak belirlenmiştir (Burns ve Bush, 2015, s. 245-246). Alınan etik kurul iznine istinaden dijital ortamda hazırlanmış olan anket formunun yer aldığı internet bağlantı adresine ilişkin link, PAÜ, SDÜ, ADÜ ve MSKÜ’nün genel duyuru servisleri aracılığıyla ilgili üniversitelerde görev yapan bütün akademik ve idari personellerin elektronik posta adreslerine gönderilmiştir. Geri dönen ve geçerli kabul edilen katılımcı sayısı 431’dir.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre frekans dağılımları aşağıda verilmiştir (Bkz. Tablo 2- 3).

Tablo 2.

Katılımcıların Demografik Özellikleri (Cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, kurumdaki çalışma süresi, çalışılan kurum ve kurumdaki mesleki durum)

ÖZELLİKLER	N	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	206	47,8
Erkek	225	52,2
<b>Medeni durum</b>		
Bekâr	117	27,1
Evli	314	72,9
<b>Eğitim durumu</b>		
Lise	20	4,6
Ön lisans	25	5,8
Lisans	100	23,2
Yüksek lisans	116	26,9
Doktora	170	39,4
<b>Yaş</b>		
25 ve altı	7	1,6
26-30	63	14,6
31-35	92	21,3
36-40	89	20,6
41-45	65	15,1
46-50	59	13,7
51 ve üzeri	56	13,0
<b>Kurumdaki çalışma süresi</b>		
1 yıldan az	20	4,6
1-5 yıl	111	25,8
6-10 yıl	115	26,7
11-15 yıl	55	12,8
16-20 yıl	64	14,8
21 yıl ve üzeri	66	15,3
<b>Çalışılan kurum</b>		
Adnan Menderes Üniv.	55	12,8
Pamukkale Üniv.	220	51,0
Süleyman Demirel Üniv.	78	18,1
Muğla Sıtkı Koçman Üniv.	78	18,1
<b>Kurumdaki mesleki durum</b>		
Akademik personel	264	61,3
İdari personel	167	38,7

Tablo 2 incelendiğinde, “Kadın ve Erkek” katılımcı sayılarının birbirine yakın ve araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun “Evli” olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların büyük çoğunluğunun “Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora” eğitim düzeyine sahip olduğu, çok az sayıda “Lise ve Ön Lisans” mezunu katılımcının olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra katılımcıların büyük çoğunluğunun “30 ve 40” yaşları arasında olduğu, kurumdaki çalışma sürelerinin “1-10 yıl” arasında olduğu görülmekle birlikte “Pamukkale Üniversitesi” üyesi oldukları ve “Akademik Personel” oldukları görülmektedir.

Tablo 3.

Katılımcıların Demografik Özellikleri (Unvan, yöneticilik görevi bulunan akademik personel dağılımı ve yöneticilik görevi bulunan akademik personelin idari görev dağılımı)

		ÖZELLİKLER	N	%
AKADEMİK PERSONEL	AKADEMİK PERSONEL	<b>Unvan</b>		
		Prof. Dr.	23	5,3
		Doç. Dr.	22	5,1
		Dr. Öğr. Üyesi	53	12,3
		Öğr. Gör. Dr.	16	3,7
		Arş. Gör. Dr.	21	4,9
		Öğr. Gör.	81	18,8
		Arş. Gör.	48	11,1
		Başkan/ Müdür/ Br. Sorumlusu	9	2,1
		Şef/ Amir	15	3,5
İDARİ PERSONEL	İDARİ PERSONEL	Sekreter	15	3,5
		Personel	105	24,4
		İdr. Per. Diğer	23	5,3
		<b>Yöneticilik görevi bulunan akademik personel dağılımı</b>		
		Evet	69	16,0
		Hayır	195	45,2
İDARİ PERSONEL			167	38,7
		<b>Yöneticilik görevi bulunan akademik personelin idari görev dağılımı</b>		
AKADEMİK PERSONEL	AKADEMİK PERSONEL	Dekan Yrd.	6	1,4
		Enstitü/ Yüksekokul/ MYO Müdürü	3	,7
		Enstitü/ Yüksekokul/ MYO Müdür Yrd.	7	1,6
		Bölüm Başkanı	28	6,5
		Bölüm Başkan Yrd.	18	4,2
		Diğer	7	1,6
		Yok	195	45,2
İDARİ PERSONEL			167	38,7

Tablo 3 incelendiğinde, akademik personel olarak en fazla katılımcının “öğretim görevlileri” olduğu, idari personel olarak en fazla katılımcının personeller olduğu görülmektedir. Yönetim düzeyinde görev yapan akademik personellerin araştırmaya yoğun ilgi göstermedikleri belirlenmiştir. Üst düzey yönetici pozisyonunda yer alan “Rektör, Rektör Yardımcısı ve Dekan” unvanına sahip akademik personellerin araştırmaya katılmadıkları görülmekle birlikte, en çok katılımın “Bölüm Başkanı” olan akademik personeller tarafından gerçekleştirildiği görülmüştür.

#### **Veri Toplama Araçları**

Üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma düzeylerini ölçmek için Minibaş (1993)'ın toplam altı alt boyut (güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, kendine yabancılaşma, çevreye yalıtılmışlık ve işe yabancılaşma) olmak üzere 36 alt ifadeden oluşan “Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, “Hiç Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3), Katılıyorum (4), Tamamen Katılıyorum (5)” şeklinde 5’li Likert tipi ölçek şeklinde derecelendirilmiştir. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinden alınan yüksek puanlar örgütlerde yabancılaşma düzeyindeki artışı ifade etmektedir.

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin kapsam geçerliğini tespit etmek için pilot çalışma yapılmış, yapı geçerliğini tespit etmek için de açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonrası güvenilirlik katsayıları Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4.  
Faktör Analizi Sonrası Güvenirlik Katsayıları

ÖLÇEK	N	Cronbach's Alpha
Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği	27	0,95
Güçsüzlük	2	0,569
Anlamsızlık	6	0,923
Ö.Y. Alt Boyutları	3	0,746
Kuralsızlık	6	0,929
Kendine Yabancılaşma	5	0,916
Çevreye Yalıtılmışlık	5	0,901
İşe Yabancılaşma		

### Verilerin Analizi

Üniversite personellerinin yabancılaşma düzeylerini belirlemek için betimleyici istatistiksel yöntemler (frekans, ortalama, standart sapma); faktör analizi ve normallik testleri (çarpıklık- basıklık) yapılmıştır.

Tablo 5.  
Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutlarına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

Boyutlar	Skewness (Çarpıklık)		Kurtosis (Basıklık)	
	İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
Güçsüzlük	0,079	0,118	-0,427	0,235
Anlamsızlık	0,272	0,118	-0,672	0,235
Kuralsızlık	0,824	0,118	0,200	0,235
Kendine Yabancılaşma	0,892	0,118	-0,056	0,235
Çevreye Yalıtılmışlık	0,645	0,118	-0,172	0,235
İşe Yabancılaşma	0,381	0,118	-0,564	0,235

Çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları +1 ile -1 arasında bir değer alıyorsa verilerin normal dağıldığı veya normal dağılıma yakın bir eğilim gösterdiği kabul edilmektedir (Morgan, Leech, Gloeckner ve Barrett,, 2011, s. 51). Tablo 5'te yer alan değerlere göre çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1 ile -1 arasında yer alması, verilerin normal dağılımının kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Buna göre hipotezlerin test edilmesinde parametrik testlerden yararlanılmış, bağımsız örneklem t-testleri ve tek yönlü ANOVA analizleri kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeğin, ölçek maddelerine ilişkin ortalamalarının seviye tespiti için gerekli hesaplama (Aralık Değeri:  $5-1/3=1,33$ ) yapılmış olup belirlenen değerler 1-2,33 arası "Düşük"; 2,34-3,66 arası "Orta"; 3,67-5,00 arası "Yüksek" düzey şeklindedir.

### Bulgular

Bu bölümde üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri ve üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır.

Üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma düzeylerini belirlemek üzere örgütsel yabancılaşma ölçeğindeki maddelerin betimsel istatistikleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6.

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğindeki Maddelerin Betimsel İstatistikleri

Ölçek Maddesi	$\bar{X}$	ss.	Seviye
İşimin çok yoğun olduğunu ve bazen insan gücünü aştığını hissediyorum.	3,0719	1,23399	ORTA
Neredeyse her yaptığım iş denetimden geçiyor.	2,8492	1,04681	ORTA
İşimde, üstüme danışmadan karar alamıyorum.	3,0534	1,15916	ORTA
İşimde istek ve gereksinimlerimi kabul ettiremiyorum, bir makine gibi çalıştırıldığımı hissediyorum.	2,6473	1,24115	ORTA
Bu işte emeğimin boşa harcadığını hissediyorum.	2,6613	1,29088	ORTA
Bu işte kullanıldığımı hissediyorum.	2,5522	1,25622	ORTA
Ne kadar uğraşırsam uğraşayım burada kişisel gücümü ortaya koyamıyorum.	2,6311	1,24857	ORTA
İşim bana ilginç bir iş olarak gelmiyor.	2,6032	1,30754	ORTA
Rutin işler o kadar çok ki bu işler beni monoton bir hale getiriyor.	2,9930	1,29308	ORTA
Bu işte geleceğimi göremiyorum, yine de çalışmaya devam ediyorum.	2,6009	1,36515	ORTA
Bazen yaptığım işler anlamsız geliyor.	2,8492	1,35303	ORTA
Sürekli aynı işi yapıyorum, hiçbir değişiklik olmuyor.	2,6079	1,18590	ORTA
Bazen yaptığım işlerin neye yaradığını anlamıyorum.	2,4826	1,24230	ORTA
İşim o kadar karmaşık ki bütünlüğünü kurmakta güçlük çekiyorum.	2,1206	1,01125	DÜŞÜK
Kazanmak için her zaman doğru olanı yapmak gerekmez.	2,1114	1,20334	DÜŞÜK
İnsanın gücünü ortaya koyabilmesi için kuralları çiğnemesi gerekebilir.	2,1067	1,13208	DÜŞÜK
Yükselmek için doğru yanlış her fırsatı değerlendirmek gerekir.	1,7239	1,03446	DÜŞÜK
Bana saçma gelen kurallara, eğer elimdeyse uymam.	2,9513	1,29935	ORTA
İş yerindeki kurallar bana anlamsız geliyor.	2,5151	1,09082	ORTA
Bu işte kendimi geliştiremiyorum yalnızca para kazanıyorum.	2,4107	1,25782	ORTA
Bu iş, aslında benim yapıma uygun değil.	2,0882	1,17399	DÜŞÜK
İş yerindeki “ben” ile iş dışındaki “ben” arasında oldukça büyük fark var.	2,4200	1,24917	ORTA
İşime kendimden bir şey katamıyorum.	2,1810	1,11008	DÜŞÜK
İş yerinde kendimi önemsiz hissediyorum.	2,3411	1,30372	ORTA
İşimde asıl kimliğimi yitirdiğimi sanıyorum.	2,2019	1,24587	DÜŞÜK
Burada saygı görmüyorum, kendimi değersiz hissediyorum.	2,1740	1,24261	DÜŞÜK
İş yerinde kendimi yalnız hissediyorum, arkadaşlık kurabileceğim kimse yok.	1,9420	1,05825	DÜŞÜK
İş yerindeki insanlarla ilişkilerim çok yüzeysel.	2,3782	1,20015	ORTA
İş yerindeki insanlar beni çok sıkıyor.	2,2831	1,11174	DÜŞÜK
İş yerindeki insanlarla iş dışında ilişki kurmak istemiyorum.	2,4060	1,21994	ORTA
Öğle saatlerimi iş yerindeki insanlardan uzakta geçirmek istiyorum.	2,2900	1,22070	DÜŞÜK
İmkânım olsa şu anda işten ayrılırdım.	2,1717	1,33233	DÜŞÜK
İş esnasında çoğunlukla buradan kaçıp kurtulmak istiyorum.	2,1137	1,22325	DÜŞÜK
Çoğunlukla işten çıkış saatlerini sabırsızlıkla beklerim.	2,2274	1,21207	DÜŞÜK
Başka bir iş bulursam bu kurumda çalışmayı bırakmak istiyorum.	2,2483	1,34028	DÜŞÜK
Mecbur olmasam bu işi yapmam.	2,0974	1,29211	DÜŞÜK

Katılımcıların Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri yanıtların ortalamaları incelendiğinde, yanıtların “ne katılıyorum ne katılmıyorum” ve “katılmıyorum” şeklinde orta ve düşük düzeyde yer aldığı görülmektedir.

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinde yer alan sorulara verilen yanıtlar incelendiğinde, en yüksek ortalamanın ( $\bar{X}=3,07$ ) “İşimin çok yoğun olduğunu ve bazen insan gücünü aştığını hissediyorum.” ifadesine ait olduğu görülürken, en düşük ortalama ( $\bar{X}=1,72$ ) “Yükselmek için doğru yanlış her fırsatı değerlendirmek gerekir.” ifadesine aittir. Buna göre katılımcıların işlerinin çok yoğun olduğu ve bazen insan gücünü aştığı yönündeki örgütsel yabancılaşma düzeylerinin en yüksek, yükselmek için doğru yanlış her fırsatı değerlendirmek gerekir yönündeki örgütsel yabancılaşma düzeylerinin en düşük seviyede yer aldığı görülmektedir.



Üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo 7.

Cinsiyet ve Örgütsel Yabancılaşma Davranışı Arasındaki T-Testi

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss.	sd.	t	p
Kadın	205	2,48	0,78	429	1,257	0,588
Erkek	226	2,38	0,82			

Üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analiz sonucunda, örgütsel yabancılaşma davranışının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $t_{(429)}=1,257$ ,  $p=0,588>0,05$ ) (Bkz. Tablo 7).

Tablo 8.

Medeni Durum ve Örgütsel Yabancılaşma Davranışı Arasındaki T-Testi

Medeni durum	N	$\bar{X}$	ss.	sd.	t	p
Bekâr	117	2,43	0,84	429	0,019	0,627
Evli	314	2,43	0,79			

Üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analiz sonucunda, örgütsel yabancılaşma davranışının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $t_{(429)}=0,019$ ,  $p=0,627>0,05$ ) (Bkz. Tablo 8).

Tablo 9. Eğitim Durumu ve Örgütsel Yabancılaşma Davranışı Arasındaki Tek Yönlü ANOVA

Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	ss.	sd.	F	p	FARK
Lise	20	2,56	0,96	4-426	2,624	0,034	Yüksek lisans - Doktora
Ön lisans	25	2,61	0,75				
Lisans	100	2,47	0,77				
Yüksek lisans	116	2,55	0,85				
Doktora	170	2,28	0,77				

ANOVA analizi sonucunda, üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğuna ulaşılmıştır ( $F_{(4-426)}=2,624$ ,  $p=0,034<0,05$ ) (Bkz. Tablo 9). Hesaplanan etki büyüklüğü ( $\eta^2=0,02$ ) farklılığın düşük seviyede olduğunu göstermektedir. Gruplar arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testinin sonuçlarına göre anlamlı farkın “yüksek lisans” ve “doktora” eğitimine sahip çalışanlar arasında olduğu görülmüştür. “Yüksek lisans” mezunu personellerin örgütsel yabancılaşma davranışları “doktora” mezunu personellerden yüksektir.

Tablo 10.

Yaş ve Örgütsel Yabancılaşma Davranışı Arasındaki Tek Yönlü ANOVA

Yaş Aralığı	N	$\bar{X}$	ss.	sd.	F	p
25 ve altı	7	2,70	1,11	6-424	0,450	0,845
26-30	63	2,43	0,80			
31-35	92	2,45	0,83			
36-40	89	2,50	0,77			
41-45	65	2,40	0,86			

Yaş Aralığı	N	$\bar{X}$	ss.	sd.	F	p
46-50	59	2,36	0,80			
51 ve üzeri	56	2,35	0,74			

ANOVA analizi sonucunda, üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $F_{(6-424)}=0,450$ ,  $p=0,845>0,05$ ) (Bkz. Tablo 10).

Tablo 11.

Kurumdaki Çalışma Süresi ve Örgütsel Yabancılaşma Davranışı Arasındaki Tek Yönlü ANOVA

Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	ss.	sd.	F	p
1 yıldan az	20	2,17	0,79			
1-5 yıl	111	2,34	0,82			
6-10 yıl	115	2,53	0,76	5-425	1,667	0,141
11-15 yıl	55	2,60	0,81			
16-20 yıl	64	2,35	0,89			
21 yıl ve üstü	66	2,42	0,75			

ANOVA analizi sonucunda, üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $F_{(5-425)}=1,667$ ,  $p=0,141>0,05$ ) (Bkz. Tablo 11).

Tablo 12.

Çalışılan Kurum ve Örgütsel Yabancılaşma Davranışı Arasındaki Tek Yönlü ANOVA

Çalışılan Kurum	N	$\bar{X}$	ss.	sd.	F	p
ADÜ	55	2,39	0,93			
PAÜ	220	2,45	0,77	3-427	0,117	0,950
SDÜ	78	2,41	0,85			
MSKÜ	78	2,42	0,79			

ANOVA analizi sonucunda, üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $F_{(3-427)}=0,117$ ,  $p=0,950>0,05$ ) (Bkz. Tablo 12).

Tablo 13.

Mesleki Durum ve Örgütsel Yabancılaşma Davranışı Arasındaki T-Testi

	Mesleki durum	N	$\bar{X}$	ss.	sd.	t	p
Kendine	Akademik personel	264	2,02	0,99			
Yabancılaşma	İdari personel	167	2,51	1,18	429	-4,470	0,000

Üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının kurumdaki mesleki duruma göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analiz sonucunda, örgütsel yabancılaşmanın “kendine yabancılaşma” alt boyutunun mesleki duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $t_{(429)}=4,470$ ,  $p=0,000<0,05$ ) (Bkz. Tablo 13). İdari personellerin kendine yabancılaşma düzeyleri akademik personellerden yüksektir.

Tablo 14.

Unvan ve Örgütsel Yabancılaşma Davranışı Arasındaki Tek Yönlü ANOVA

	Unvan	N	$\bar{X}$	ss.	sd.	F	p	FARK
Akademik Personel	Prof. Dr.	23	2,25	0,71	11-419	3,897	0,000	Dr. Öğr. Üyesi- Öğr. Gör.- Personel- Diğer İdari Personel
	Doç. Dr.	22	2,24	0,55				
	Dr. Öğr. Üye.	53	2,11	0,82				
	Öğr. Gör. Dr.	16	2,21	0,76				
	Arş. Gör. Dr.	21	2,46	0,74				
	Öğr. Gör.	81	2,26	0,71				
	Arş. Gör.	48	2,61	0,85				
İdari Personel	Başkan/ Müdür/ Br. Sorumlusu	9	1,92	0,67				
	Şef/ Amir	15	2,36	0,86				
	Sekreter	15	2,49	0,65				
	Personel	105	2,72	0,82				
	Diğer İdari Personel	23	2,77	0,86				

ANOVA analizi sonucunda, üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının unvanlarına göre anlamlı bir farklılık olduğuna ulaşılmıştır ( $F_{(11-419)}=3,897$ ,  $p=0,000<0,05$ ) (Bkz. Tablo 14). Hesaplanan etki büyüklüğü ( $\eta^2=0,09$ ) farklılığın düşük seviyede olduğunu göstermektedir. Gruplar arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testinin sonuçlarına göre anlamlı farkın “Dr. Öğr. Üyesi”, “Öğr. Gör.”, “Personel” ve “Diğer İdari Personel” unvanına sahip personeller arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 15.

Yöneticilik Görevi Bulunan ve Bulunmayan Akademik Personeller ile Örgütsel Yabancılaşma Davranışı Arasındaki T-Testi

Yöneticilik görevi bulunan ve bulunmayan akademik personel	N	$\bar{X}$	ss.	sd.	t	p
Evet	69	2,26	0,79	262	-0,468	0,570
Hayır	195	2,31	0,76			

Üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının yöneticilik görevi bulunan ve bulunmayan akademik personellere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analiz sonucunda, örgütsel yabancılaşma davranışının yöneticilik görevi bulunan ve bulunmayan akademik personellere göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $t_{(262)}=0,468$ ,  $p=0,570>0,05$ ) (Bkz. Tablo 15).

Tablo 16.

Yöneticilik Görevi Bulunan Akademik Personellerin İdari Görevleri ve Örgütsel Yabancılaşma Davranışı Arasındaki Tek Yönlü ANOVA

İdari görev dağılımı	N	$\bar{X}$	ss.	sd.	F	p
Dekan Yrd.	6	1,79	0,52	5-63	1,453	0,218
Enstitü/ Yüksekokul/ MYO Müdürü	3	2,70	0,86			
Enstitü/ Yüksekokul/MYO Müdür Yrd.	7	2,01	0,49			
Bölüm Başkanı	28	2,27	0,72			
Bölüm Başkan Yrd.	18	2,55	0,95			
Diğer	7	1,98	0,86			

ANOVA analizi sonucunda, yöneticilik görevi bulunan akademik personellerin örgütsel yabancılaşma davranışlarının idari görevlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $F_{(5-63)}=1,453$ ,  $p=0,218>0,05$ ) (Bkz. Tablo 16).

### Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 13.11.2019 tarihinde yapılan 13-05 karar sayılı etik kurul toplantısında alınan etik kurul iznine istinaden ADIM Üniversiteleri bünyesinde yer alan dört kurucu üniversite olan Adnan Menderes Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde çalışan personellerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri belirlenmiş, örgütsel yabancılaşma davranışlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır.

Katılımcıların ölçek sorularına vermiş oldukları yanıtlara ilişkin ortalamalar incelendiğinde dikkat çeken hususlar şunlardır:

Katılımcıların Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri yanıtların “ne katılıyorum ne katılmıyorum” ve “katılmıyorum” şeklinde orta ve düşük düzeyde yer aldığı görülmektedir. Genellikle az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde örgüt çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeyini belirlemede ekonomik ve çevresel faktörlerin etkisi, bireysel veya örgütsel faktörlerden daha fazladır. Çünkü az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki işsizlik sorunları, düşük maaşlı işler ya da alternatif işlerin yokluğu gibi sebeplerden dolayı bu tür ülkelerde özellikle kamuda görev yapan çalışanlar tarafından mevcut işte kalınması daha uygun görülmekte, bireysel ve örgütsel sorunlar görmezden gelinmektedir. Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede, “üniversite gibi bir kamu kurumunun çalışanı olmanın, ekonomik anlamda ve özellikle sosyal statü bağlamında önemli ve değerli bir çalışan olma” anlamına geldiği yönündeki anlayış sebebiyle çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin düşük çıktığı söylenebilir. Bir başka ifadeyle üniversite çalışanlarının kamu çalışanı oldukları, ülkede izlenmekte olan neo-liberal ekonomi programları kapsamında sahip olunan ekonomik ve sosyal haklar ile iş güvencesi bakımından toplumdaki diğer çalışanlara (özellikle özel sektör çalışanları) kıyasla daha olumlu bir konumda buldukları yönündeki genel kanaat, örgütlerdeki bir kısım istenmeyen durumların görmezden gelinmesine ya da kabullenilerek içselleştirilmesine sebep olmaktadır. Bu anlamda, çalışanlar, muhtemelen yaşanan duyumsuzluk psikolojisine bağlı olarak örgüte yabancılaştıklarının farkına bile varamamış da olabilirler.

Katılımcıların demografik özellikleri bakımından örgütsel yabancılaşma davranışlarına ilişkin ortalamalar incelendiğinde dikkat çeken hususlar şunlardır:

Üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının eğitim durumu, kurumdaki mesleki durum ve unvan değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının eğitim durumlarına göre anlamlı farkın “yüksek lisans” ve “doktora” eğitimine sahip çalışanlar arasında olduğu görülmüştür. “Yüksek lisans” mezunu personellerin örgütsel yabancılaşma davranışları “doktora” mezunu personellerden yüksektir. Rajaeepour, Azizollah, Mahmoud ve Solmaz (2012), Sayü (2014), Günsal (2010) tarafından yapılan araştırmalarda, çalışanların örgütsel yabancılaşma davranışları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Moç (2018) tarafından yapılan araştırmada çalışanların işe yabancılaşma davranışlarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, eğitim durumu “doktora” olan çalışanların işe yabancılaşma davranışlarının “ön lisans” ve “lisans” mezunu olan çalışanlardan daha düşük çıktığı belirlenmiştir. Atmaca (2020) tarafından öğretmenlere yönelik yapılan araştırmada, “lisansüstü” mezunu olan öğretmenlerin, “lisans” mezunu olan öğretmenlerden

daha fazla mesleki yabancılaşma yaşadıkları ancak eğitim durumu ile mesleğe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının kurumdaki mesleki duruma göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analiz sonucunda, örgütsel yabancılaşmanın “kendine yabancılaşma” boyutunun mesleki duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. “İdari personellerin” “kendine yabancılaşma” davranışları “akademik personellerden” yüksektir. Bu bulguya dayanarak akademik personellerin mesleki doyum sebebiyle örgütsel yabancılaşma davranışlarının daha düşük olduğu söylenebilir. Çünkü idari personellerin yaptıkları işler ile akademik personellerin yaptıkları işler kıyaslandığında; idari personeller daha bürokratik, rutin/monoton ve sıkıcı işleri, akademik personeller ise daha özerk, karmaşık ve gelişime açık işleri gerçekleştirmektedirler. Dolayısıyla akademik personellerin iş tatmini ve mesleki doyumlarının idari personellerden daha yüksek olduğu, kendilerini daha anlamlı ve değerli hissettikleri ve bu anlamda kendine yabancılaşma davranışlarının da daha düşük olduğu düşünülmektedir. Moç (2018) tarafından yapılan araştırmada çalışanların işe yabancılaşma davranışlarının mesleki duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, idari personellerin, akademik personellere göre daha fazla işe yabancılaşma hissettikleri tespit edilmiştir. Amazue, Nwatu, Ome ve Uzuegbu (2016)’nın yapmış olduğu araştırmada çalışanların işe yabancılaşma davranışlarının mesleki duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, akademik olmayan personellerin, akademik personellerden daha fazla işe yabancılaşma duygusuna kapıldıkları belirlenmiştir.

Üniversite personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarının unvanlarına göre anlamlı farkın “Dr. Öğr. Üyesi”, “Öğr. Gör.”, “Personel” ve “Diğer İdari Personel” unvanına sahip personeller arasında olduğu görülmüştür. Günsal (2010) tarafından yapılan araştırmada da çalışanların örgütsel yabancılaşma davranışlarının unvana göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Akademik personellerin örgütsel yabancılaşma davranışlarının yöneticilik durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yöneticilik görevi bulunmayan akademik personellerin örgütsel yabancılaşma davranışlarının yöneticilik görevi bulunan akademik personellere göre farklılık göstermemesi bulgusu akademik personellerin mesleki doyum sebebiyle örgütsel yabancılaşma davranışlarının düşük çıkabileceği şeklinde yorumlanabilir. Çünkü burada önemli olarak görülen kısmın yönetici olup olmamaktan ziyade “akademik personel olmak” olarak değerlendirildiği düşünülmektedir.

Bu çalışmada örgütsel yabancılaşma sorununu tespit etmek için her ne kadar üniversite çalışanlarına yönelik bir araştırma yapılmış olsa da örgütsel yabancılaşma, başta özel sektör olmak üzere her türlü çalışan grubunda ortaya çıkabilecek önemli bir sorun olarak kabul edilmelidir. Bu sorunun giderilmesinde en büyük sorumluluk ve görev örgüt yöneticilerine aittir. Örgütsel başarı ve kârlılığı amaç edinen örgütlerde, bu amaçların yerine getirilmesi çalışanların ortaya koydukları etkili performansla bağlıdır. Çalışan performansının etkililiği ise yönetsel faaliyetlerle ilişkilidir. Yöneticilerin örgüt içinde alınan kararlar ve uygulamalarda adil bir tutum sergilemeleri, çalışanlarına önem ve değer vermeleri, örgüt içi-dışı sorunların farkında olmaları, örgütsel sorunların giderilmesi konusunda zamanında ve gerekli tedbirleri almaları, örgüt çalışanlarındaki yabancılaşma düzeyini azaltan faktörlerdir. Bu bağlamda yöneticilerin belirtilen hususlara özellikle dikkat etmeleri ve örgütsel yabancılaşmaya yol açan faktörleri en aza indirgeyerek çalışan memnuniyetini sağlamaları önerilmektedir.

Bu konuyla ilgili benzer araştırmalar yapmayı planlayan araştırmacılara özellikle özel sektör çalışanlarına yönelik araştırma yapmaları, nicel araştırmanın yanı sıra nitel araştırma da yapılması, elde edilen nitel veriler ile çalışmanın desteklenmesi tavsiye edilmektedir.

### Kaynakça

- Akdeniz, E. B. (2017). *J. P. Sartre'da yabancılaşma fenomeni*. İstanbul: Pales Yay.
- Amazue, L. O., Nwatu, O. H., Ome, B. N. ve Uzuegbu, C. N. (2016). Relationship between perceived leadership style, organizational justice and work alienation among nigerian university employees. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(4), 76-85.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin kişilik tipleri ile mesleğe yabancılaşma arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 491-506.
- Boudon, R. (1989). *Critical dictionary of sociology*. London: Routledge.
- Burns, A. C. ve Bush, R. F. (2015). *Pazarlama araştırması*. F. Demirci Orel(Çev. Ed.), İstanbul: Nobel Yayınları.
- Feuer, L. (1962). What is alienation? The career of a concept. *New Politics*, 1, 116-134.
- Fromm, E. (1996). *Sağlıklı toplum*. Y. Salman, Z. Tanrısever(Çev.), İstanbul: Payel Yayınevi.
- Günsal, E. (2010). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Marx, K. (2017). *Yabancılaşma*. B. Erdost (Der.), 6. Baskı, Ankara: Sol Yay.
- Mawson, A. R. (1970). Durkheim and contemporary social pathology. *The British Journal of Sociology*, 21(3), 298-313.
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Moç, T. (2018). *Örgütsel adalet algısının çalışanların işte yabancılaşmaya etkisinde tükenmişliğin ve presentizm rolü*. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W. ve Barrett, K. C. (2011). *IBM SPSS for introductory statistics use and interpretation*, 4th Edition, New York: Routledge.
- Nair, N. ve Vohra, N. (2009). Developing a new measure of work alienation. *Journal of Workplace Rights*, 14(3), 293-309.
- Rajaeepour, S., Azizollah, A., Mahmoud, Z. ve Solmaz, S. (2012). Relationship between organizational structure and organizational alienation. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(12), 188-196.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C. ve Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13, 285-304.
- Sayü, P. (2014). *Örgütsel adalet ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., Çelik, A. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Tekin, F. (2014). Peter L. Berger'in yabancılaşma anlayışı: Diyalektik bilincin kaybı. *Beytulhikme an International Journal of Philosophy*, 4(2), 29-48.
- Tolan, B. (1980). *Çağdaş toplumun bunalımı, anomi ve yabancılaşma*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yay.