

YABANCILAŞMANIN İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİNE ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

A. Sinan ÜNSAR*

Derya KARAHAN**

ÖZET

Yapılan bu araştırmada konfeksiyon sektöründe görev yapan iş görenlerin yabancılaşma düzeyleri ve işten ayrılmaya olan etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Kişinin yaptığı işten, çevresinden ya da benliğinden ayrılma veya uzaklaşma duygusunu dile getiren yabancılaşma kavramı, işletmelerde bir çok olumsuz sonuçlar doğurmakta ve verimliliği düşürmektedir. Aynı zamanda kişinin ruhsal sağlığı olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu çalışmada konfeksiyon sektöründe görev yapan iş görenlerin yabancılaşma duyguları ile işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmış olup elde edilen verilere parametrik ve nonparametrik istatistik analiz teknikleri uygulanmıştır. Daha sonra elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda çalışanların yabancılaşma duygusu ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yabancılaşma, Konfeksiyon Sektörü, Verimlilik, İşten Ayrılma,

ABSTRACT

In this study, employees are working in the confection sector, levels of alienation and tried to determine the effect of leave from work. Made by a person at work, around or away

* Doç. Dr., Trakya Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü.

** Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi.

from you on your own sense of separation or alienation, the concept of voicing, a business leads to very negative results, and reduces productivity. At the same time negatively affects the mental health of the person. In this study, working in the confection industry job with the feelings of alienation from those who tried to determine the relationship between employment trends. Survey method was used to collect data obtained from the parametric and nonparametric statistical data analysis techniques applied to. Then the findings were evaluated. As a result, employees with a sense of alienation was determined that a significant relationship between employee turnover.

Key Words: Alienation, Confection Sector, Productivity, Leave from Work.

1.GİRİŞ

Sanayi ve hizmet işletmelerinde gün geçtikçe görülme sıklığı artan yabancılaşma kavramı yöneticilerin ve işverenlerin dikkate alması ve önem vermesi gereken faktörlerden birisi olduğu söylenebilir. Yabancılaşmaya neden olduğu düşünülen ve kabul edilen bir çok değişken vardır. Bu değişkenler belli bir süre sonra çalışmada yabancılaşma duygusuna yol açmakta ve bir çok olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşletmenin amaç ve hedeflerini yerine getiren çalışanlar yabancılaşma duygusu sonucu işe karşı ilgileri azalmakta ve soğumakta böylece işteki etkinliği ve verimliliği azalmaktadır. Bu nedenle yabancılaşma kavramı özellikle yöneticiler tarafından iyi takip edilmeli yabancılaşmayı önleyen veya azaltan tedbirler alınmalıdır. Bu çalışmada konfeksiyon sektöründe görev yapan iş görenlerin yabancılaşma düzeyleri ve işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Öncelikle konuyla ilgili literatür bilgisi verilmiş olup ardından yapılan çalışma ve elde edilen bulgular ve sonuçlar açıklanmıştır.

2.Yabancılaşma Kavramıyla İlgili Teorik Çerçeve

Sanayileşmeyle birlikte şehre göçenlerin sayısı artmış, üretim odaklı işletmelerde insan faktörü düşünülmemiş, şehirlerin çarpık bir şekilde büyümesi aileleri ve kişileri sosyal etkileşimlerden uzaklaştırmıştır. Böylece bu değişime bazıları uyum sağlarken çoğunluk yeni ortama uyum sağlayamayarak yabancılaşmıştır (İraz,2006:375). İngilizce karşılığı

“alienation” olan “yabancılaşma” kelimesinin latince kökü “alienare” olup, bir şeyin yerini değiştirme, uzaklaştırma, ötekinin yerine koyma anlamına gelmektedir (Şenturan, 2007:95-96). Yabancılaşma ile ilgili birçok tanım mevcuttur. Bir tanıma göre; kişinin doğal, toplumsal ve kültürel çevresine olan adaptasyonun azalması, özellikle çevresine yönelik kontrol etkinliğinin azalması ve bu kontrol ile adaptasyon azalmasının belli bir süre sonra kişinin çaresizliğine ve yalnızlığına neden olmasıdır (Şimşek v.d., 2008:314). Kişinin işinden, çevresinden ya da benliğinden ayrılma veya uzaklaşma duygusunu dile getiren yabancılaşma; daha çok kişinin bireysel bazda kurumlardan, kendisinden, değerlerinden, toplumsal oluşum ve organizasyonlardan uzaklaşması davranışları olarak değerlendirilebilir (Şimşek v.d., 2006:573). Herhangi bir şeye içten ve derinden bağlanamama, soğuma, ilgisizlik, bütünleşememe, geri çekilme, ilişkilerin kopukluğu ve izole olma gibi duygular yabancılaşmanın belirtileri olarak görülmektedir (Erjem, 2005:1). Yabancılaşma kişiliğin parçalanarak kimlik kaybının ortaya çıktığı psikolojik bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Akyıldız ve Dulupçu, 2003:31). İşyerinde yabancılaşmanın gözlemlenmesinde belki en önemli katkı sağlayan faktör çalışma koşullarıdır (Banai, 2004:377). Bir sanayi işletmesinde yapılan araştırma sonucunda çalışanların kararlara katılmaması, işin rutin olması ve çalışma koşullarından duyulan memnuniyetsizlik yabancılaşma duygusunu artıran faktörler olarak bulunmuştur (Ulusoy, 1988:83). Üretkenliğin ve motivasyonun düşmesi, örgütsel bağlılığın azalması, iş stresinin artması, işe karşı ilginin azalması, iş tatmininin düşmesi ve iş gücü devir oranının artması yabancılaşmanın çalışanlar üzerindeki etkisi olarak söylenebilir (Tutar, 2010:183). Yabancılaşmanın, günümüzde çalışanların en önemli sosyal-psikoloji problemlerinden biri olduğu ve kişiler üzerinde bir çok olumsuz etkileri olduğu söylenebilir. Yaşamının büyük bir kısmını iş hayatında geçiren çalışanlar, yaptıkları işe uyum sağlayabildikleri gibi belli bir süre sonra işlerine karşı yabancılaştıkları ve görev yerlerinde mutlu olmadıkları görülmüştür (Şirin,2009:166). Avusturya’da yapılan bir araştırma, otoriteye karşı olumsuz davranışlar gösterme ve kaygı yaşamının yabancılaşmayla önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir (Banai, 2007:463). İnsanların büyük bir bölümü sahip oldukları potansiyellerin yarısını yaptıkları işe yansıttıkları için kendilerinde engellenme ve yetersizlik duyguları oluşmaktadır. Bu durum, çalışanı hayata karşı tatminsiz kılar ve aile içinde

bir takım sorunların yaşanmasına yol açarak kişinin hizmet verdiği müşterileri ve firmanın üretim sonuçlarını olumsuz yönde etkiler (22.12.2002 <http://blog.baltas-baltas.com/?p=63>). Sosyoloji literatüründe yabancılaştırmanın; iş yaşamında yabancılaştırma, bireylerarası yabancılaştırma, sosyo-kültürel yabancılaştırma ve politik-ekonomik yabancılaştırma olmak üzere 4 temel kullanımı bulunmaktadır (Halaçoğlu, 2008:20). Sanayi toplumlarında yabancılaştırma düzeyi arttıkça işletme yöneticilerinin bu konuya daha fazla eğilmeleri ve özen göstermeleri gerekmektedir. İş hayatında yabancılaştırma durumu belirlendikten sonra, önceden belirlenmiş stratejiler hayata geçirilmeli, yabancılaştırmayı engelleyecek iş genişletme, iş değiştirme, iş zenginleştirme gibi çalışma yaşamının kalitesini arttıracak bir dizi önlemler alınmalıdır (Uysaler, 2010:62-63). Çalışanın kişilik özelliklerinin işe olan etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan araştırmalar sonucunda yabancılaştırmanın 6 farklı türü belirlenmiştir. Bunlar sırasıyla (Başaran, 2004:360-361);

1.Güçsüzlük: insanın olaylar üzerindeki kontrolünü kaybederek, olaylara gerçek benliğini yansıtamama duygusunu yaşamasıdır.

2.Anlamsızlık: kişi toplumsal ve bireysel olayları anlayamayarak toplumsal etkinliklerden çekilir.

3.Düzensüzlük: hedefe varmak için toplumca belirlenmiş yollara başvurmamak.

4.Özsoğuma: insan içsel güdülenmelere dayanmadan ve içinden gelmeden davranışlar sergiler.

5.Kültürel soğuma: kişi içinde yaşadığı toplumun değerlerini rededer.

6. Toplumsal yalıtım, insan içinde bulunduğu toplumdan atıldığı duygusuna kapılarak başkalarıyla iletişim ve etkileşim kuramaz.

İşletmelerde daha iyi ve etkili çalışma koşulları yaratmak için yapılan yeniden yapılandırma uğraşları ile yüksek performans için iş değişikliği ve çeşitlendirmesi çalışmaları yapmak, yabancılaştırmayı azaltan bir durum olarak değerlendirilebilir (Cheung, 2005:372).

3. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın materyal ve metoduna ilişkin bilgiler bu başlık altında açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Yöntemi

Hazır giyim sektöründe görev yapan iş görenlerin yabancılaşıma düzeylerinin işten ayrılmaya olan etkisi belirlemek araştırmanın amacını oluşturmaktadır. İş görenler çalışma ortamında örgütsel ve çevresel etmenlerden kaynaklanan faktörler nedeniyle yabancılaşıma duygusu yaşayabilirler. Bu duyguya kapılanların zamanla çalışma ortamında etkinlik ve verimlilik düzeylerinin düşeceği söylenebilir. Dolayısıyla performansı düşen bir bireyin önce kendisine sonra işletmeye olumsuz yönde etkisi olabilir. Konu bu açıdan önem taşımaktadır. Araştırma İstanbul ilinde faaliyette bulunan bir hazır giyim fabrikasında görev yapan iş görenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın gerçekleşmesinde anket ve ilk elden verilere dayalı anlık araştırma yöntemi kullanılmıştır. Anketi yanıtlayan iş görenlere, sosyo-demografik özelliklerini belirleyen soruların yanı sıra, Korman ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve Banai ile Weisberg'in araştırmasında da yer alan "Yabancılaşıma Ölçeği" ile Şenyüz'ün doktora tezinde kullandığı "İşten ayrılma eğilimi ölçeği" kullanılmıştır. (Korman v.d. 1981; Banai ve Weisberg, 2003:378-379 ; Şenyüz, 2003: 115). Yabancılaşıma ölçeğinde kesinlikle katılıyorumdan, kesinlikle katılmıyorum uzanan 18, işten ayrılma eğilimi ölçeği'nde de kesinlikle katılıyorumdan, kesinlikle katılmıyorum uzanan 3 ifade yer almaktadır. Yabancılaşıma ölçeğinin Cronbach Alfa Katsayısı $\alpha : 0,772$; işten ayrılma eğilimi ölçeği'nin ki $\alpha : 0,919$ olarak bulunmuştur. Bu rakamlar kullandığımız ölçeklerin güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma için İstanbul ilindeki bir konfeksiyon fabrikasına gidilerek aktif olarak görev yapan 157 çalışana anketler birebir görüşme yöntemiyle uygulanmıştır. Anketlerin değerlendirilmesinde çeşitli nedenlerle 20 anket formu değerlendirme dışı bırakılmış ve 76 adet anket değerlendirme sürecine alınmıştır. Daha sonra SPSS paket programından faydalanılarak anketlerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Elde edilen verilere sırasıyla parametrik ve nonparametrik istatistik analiz teknikleri

uygulanmıştır. Verilerin özellikleriyle ilgili olarak, farklılıkları belirlemeye yönelik olarak parametrik ve nonparametrik analiz teknikleri kullanılır (Altunışık v.d.2007:171). Çalışmada istatistiksel anlamlılık sınırı $p<0.05$ kabul edilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de konfeksiyon sektöründe görev yapan iş görenler, örneklemini ise İstanbul’da faaliyette bulunan bir konfeksiyon fabrikasında çalışan iş görenler oluşturmaktadır.

3.3.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın konusuyla ilgili olarak bazı sosyo-demografik değişkenlerle yabancılaşma duygusu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere 5 adet hipotez geliştirilmiş olup söz konusu hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H_0 : “İş Görenlerin Cinsiyetleri ile Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Yoktur”

H_1 : “İş Görenlerin Cinsiyetleri ile Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır”

H_0 : “İş Görenlerin Eşlerinin Çalışma Durumuyla Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Yoktur”

H_1 : “İş Görenlerin Eşlerinin Çalışma Durumuyla Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır”

H_0 : “İş görenlerin Yaş Grupları İle Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Yoktur”

H_1 : “İş görenlerin Yaş Grupları İle Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır”

H_0 : “İş görenlerin Öğrenim Durumları İle Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Yoktur”

H_1 : “İş görenlerin Öğrenim Durumları İle Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır”

H₀: “İş görenlerin Gelir Durumları İle Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Yoktur”

H₁: “İş görenlerin Gelir Durumları İle Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır”

3.4. Araştırmaya Katılanların Sosyo Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan iş görenlerin bazı sosyo demografik özellikleri tablo 1’de gösterilmiştir. Tablo 1’de görüldüğü gibi iş görenlerin, cinsiyet bakımından %65’inin kadın, %35’inin erkek olduğu, öğrenim düzeyi açısından %46.7’sinin ilkokul, %24.1’inin ortaokul, %26.3’ünün lise, %2.9’unun ön lisans, yaş bakımından %35’inin 18-29 yaş grubunda, %55.5’inin 30-49 yaş grubunda, %9.5’inin ise 50 yaş ve üzerinde olduğu, medeni durum olarak %62.8’inin evli %37.2’sinin ise bekar olduğu, çalışma yılı bakımından, %52.6’sının 1-9 yıl, %28.4’ünün 10-19 yıl ve %19’unun ise 20 yıl ve üzeri çalışma yılına sahip olduğu, yetişme yeri açısından %16.8’inin köyde, %1.5’inin belde/bucakta, %13.9’unun ilçede, %13.1’inin ilde %54.7’sinin ise büyük şehirde yetiştikleri, aile toplam geliri bakımından %27.7’sinin 0-999 TL, %54.7’sinin 1000-1999 TL, %17.5’inin ise 2000 TL ve üzeri gelire sahip oldukları, eşinin iş durumu bakımından %35.8’inin eşinin çalıştığı %24.8’inin ise çalışmadığı görülmektedir.

Tablo 1: Çalışan personelin Sosyo-Demografik Özellikleri

		n: 137	
		n	%
Cinsiyet	Kadın	89	65
	Erkek	48	35
Öğrenim Düzeyi	İlkokul	64	46.7
	Ortaokul	33	24.1
	Lise	36	26.3
	Ön Lisans	4	2.9
Yaşı	18-29	48	35
	30-49	76	55.5
	50 ve üzeri	13	9.5
Medeni durumu	Evli	86	62.8
	Bekar	51	37.2
Kıdem Yılı	1-9 yıl	72	52.6
	10-19 yıl	39	28.4
	20 yıl ve üzeri	26	19
Yetiştığı Yer	Köy	23	16.8
	Belde/Bucak	2	1.5
	İlçe	19	13.9
	İl	18	13.1
	Büyük Şehir	75	54.7
Toplam Gelir	0-999 TL	38	27.7
	1000-1999 TL	75	54.7
	2000 TL ve üzeri	24	17.5
Eşin İş Durumu	Çalışıyor	49	35.8
	Çalışmıyor	34	24.8

3.5. Faktör Analizi ve Alt Boyutlara Ait Bulguların ve Değerlendirilmesi

Ankette yer alan “yabancılaşma ölçeği” ifadelerine faktör analizi yapılmış ve sonuç olarak 4 adet alt boyut belirlenmiştir. Bulunan alt boyutlara ölçek ifadeleriyle bağlantılı olarak alt boyut isimleri verilmiştir. Tablo 2’de alt boyutların isimleri ve ait oldukları ölçek ifadelerinin madde numaraları gösterilmiştir

Tablo 2 : Ölçek İfadelerinin Alt Boyutlara Göre Dağılımı

	ALT BOYUT	Ölçekteki İfade Numaraları
1	Kişisel Yabancılaşma	1,3,5,
2	Sosyal İlgi ve Bağlılık	2,4,6,
3	Başkalarının Yardımı	8,12,18
4	Yaşam Değişikliği	7,11,13,14,15,16,17

3.6. Araştırmanın Bulguları ve Yorumu

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yapılan yorumlar aşağıda belirtilmiştir.

3.6.1. İş görenlerin Cinsiyetlerine Göre Ölçek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Analizi

1. Hipotezimiz olan; “İş Görenlerin Cinsiyetleri ile Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır/Yoktur” ifadesini test etmek amacıyla verilere t testi yapılmıştır. Test sonucuna göre elde edilen bulgular tablo 3’te gösterilmiştir. Yapılan test sonucu Yabancılaşma ölçeği alt boyutlarından “yaşam değişikliği”nin P değeri 0.05’ten küçük olduğu anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Böylece H_0 hipotezi red edilmiş, H_1 hipotezi: “İş Görenlerin Cinsiyetleri ile Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır” kabul edilmiştir. Yani iş görenlerin kadın veya erkek olması ile yabancılaşma durumuna özellikle “yaşam değişikliği” alt boyutunda farklı baktıkları veya düşündükleri görülmüştür. Tabloyu incelediğimizde özellikle erkek iş görenlerin kadın iş görenlere oranla yabancılaşmanın “yaşam değişikliği” boyutunda farklı düşündükleri söylenebilir. Erkek iş görenlerin bayanlara göre hayatlarında değişiklik yapmayı düşündükleri belirlenmiştir. Böylece cinsiyetin yabancılaşmayı farklı kılan bir değişken olduğu söylenebilir.

Tablo 3 : İş Görenlerin Cinsiyetlerine Göre Ölçek Alt Boyut Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar	Kadın Ort. ± SS	Erkek Ort. ± SS	t	P
Kişisel Yabancılaşma	2.81 ± 0.99	2.93 ± 0.72	-0.723	0.47
Sosyal İlgî ve Bağlılık	3.21 ± 0.91	2.97 ± 0.78	1.525	0,13
Başkalarının Yardımları	2.67 ± 0.97	2.80 ± 0.88	-0,800	0,42
Yaşam Değişikliği	2.40 ± 0.58	2.88 ± 0.83	-3.969	0,00

3.6.2. İş Görenlerin Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre Ölçek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Analizi

2. Hipotezimiz olan; “İş Görenlerin Eşlerinin Çalışma Durumuyla Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır/Yoktur” ifadesini test etmek amacıyla verilere t testi yapılmıştır. Test sonucuna göre elde edilen bulgular tablo 4’te gösterilmiştir. Yapılan test sonucu Yabancılaşma ölçeği alt boyutlarından “başkalarının yardımı”nın P değeri 0.05’ten küçük olduğu anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Böylece H_0 hipotezi red edilmiş, H_1 hipotezi: “İş Görenlerin Eşlerinin Çalışma Durumuyla Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır” kabul edilmiştir. Yani iş görenlerin eşlerinin çalışıp çalışması ile yabancılaşma durumu arasında özellikle “başkalarının yardımı” alt boyutunda farklı baktıkları veya düşündükleri görülmüştür. Tabloyu incelediğimizde özellikle eşleri çalışmayan iş görenlerin çalışanlara oranla yabancılaşmanın “başkalarının yardımı” boyutunda farklı düşündükleri söylenebilir. Eşi çalışmayanların çalışanlara göre “başkalarının yardımı” alt boyutunda daha çok yabancılaşma duygusu yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 4: İş Görenlerin Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre Ölçek Alt Boyut Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar	Çalışıyor Ort. ± SS	Çalışmıyor Ort. ± SS	t	P
Kişisel Yabancılaşma	2.82 ± 0.87	3.00 ± 1.02	-0.842	0.40
Sosyal İlgililik ve Bağlılık	3.20 ± 0.90	2.95 ± 0.81	1.299	0,19
Başkalarının Yardımları	2.52 ± 0.87	3.00 ± 0.72	0,211	0,01
Yaşam Değişikliği	2.48 ± 0.66	2.76 ± 0.90	-1.608	0,11

3.6.3. İş görenlerin Yaşları Bakımından Ölçek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Analizi

3. Hipotezimiz olan; “İş görenlerin Yaş Grupları İle Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır/Yoktur” ifadesini test etmek amacıyla verilere anova testi yapılmıştır. Test sonucuna göre elde edilen bulgular tablo 5’te gösterilmiştir. Yapılan test sonucu Yabancılaşma ölçeği alt boyutlarından “sosyal ilgi ve bağlılığın değeri 0.05’ten küçük olduğu anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Böylece H_0 hipotezi red edilmiş, H_1 hipotezi: “İş görenlerin Yaş Grupları İle Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır” kabul edilmiştir. Farklılığın hangi yaş grubundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda 30-49 yaş grubunda olan iş görenlerin diğer (18-29 yaş ve 50 yaş üzeri) yaş grubundakilere oranla “başkalarının yardımı” alt boyutunda farklı baktıkları veya düşündükleri görülmüştür. 30-49 yaş grubundaki çalışanların diğer yaş grubundakilere oranla yabancılaşma duygusunu daha çok yaşadıkları belirlenmiştir. Bunun nedeni bu yaş grubundaki çalışanların orta yaşta olmalarına ve hayatla ilgili yaşanmış olaylara bağlanabilir.

Tablo 5: İş görenlerin Yaş Grupları Bakımından Ölçek Alt Boyut Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar	18-29 yaş Ort. ± SS	30-49 yaş Ort. ± SS	50 yaş ve üzeri Ort. ± SS	F	P
Kişisel Yabancılaşma	2.83 ± 0.82	2.82±0.99	3.07±0.64	0.42	0.65
Sosyal İlgî ve Bağlılık	3.18±0.78	3.19±0.94	2.56±0.53	3.13	0.04
Başkalarının Yardımları	2.63±0.95	2.75±0.95	2.79±0.82	0.26	0.76
Yaşam Değişikliği	2.47±0.47	2.59±0.85	2.84±0.56	1.40	0.24

3.6.4. İş görenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Ölçek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Analizi

4. Hipotezimiz olan; “İş görenlerin Öğrenim Durumları İle Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır/Yoktur” ifadesini test etmek amacıyla verilere anova testi yapılmıştır. Test sonucuna göre elde edilen bulgular tablo 5’de gösterilmiştir. Yapılan test sonucu Yabancılaşma ölçeği alt boyutlarından “sosyal ilgi ve bağlılığın” değeri 0.05’ten küçük olduğu anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Böylece H_0 hipotezi red edilmiş, H_1 hipotezi: “İş görenlerin Öğrenim Grupları İle Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır” kabul edilmiştir. Farklılığın hangi öğrenim durumundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tukey testi değerlendirildiğinde lise ve ön lisans öğrenim gruplarının diğer öğrenim gruplarına oranla “kişisel yabancılaşma” ve “sosyal ilgi ve bağlılık” alt boyutlarında daha fazla yabancılaşma duygusu yaşadıkları görülmüştür. Bunun nedeni çalışanların öğrenim düzeyinin artması sonucu beklentilerinin artmasına ve bu beklentilerin işletme tarafından karşılanmamasına bağlanabilir.

Tablo 6: İş görenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Ölçek Alt Boyut Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar	İlkokul Ort. ± SS	Ortaokul Ort. ± SS	Lise Ort. ± SS	Ön Lisans Ort. ± SS	F	P
Kişisel Yabancılaşma	2.62 ± 0.90	2.85±0.90	3.11±0.77	4.16±0.33	5.62	0.00
Sosyal İlgî ve Bağlılık	2.95±0.94	3.09±0.76	3.37±0.78	4.08±0.31	3.58	0.01
Başkalarının Yardımları	2.67±0.96	2.80±0.98	2.71±0.90	2.66±0.60	0.14	0.93
Yaşam Değişikliği	2.61±0.87	2.58±0.57	2.49±0.47	2.57±0.95	0.22	0.88

3.6.5. İş görenlerin Gelir Durumlarına Göre Ölçek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Analizi

5. Hipotezimiz olan; “İş görenlerin Gelir Durumları İle Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır/Yoktur” ifadesini test etmek amacıyla verilere anova testi yapılmıştır. Test sonucuna göre elde edilen bulgular tablo 7’de gösterilmiştir. Yapılan test sonucu Yabancılaşma ölçeği alt boyutlarından “başkalarının yardımı” ve “yaşam değişikliği” nin değerleri 0.05’ten küçük olduğu anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Böylece H_0 hipotezi red edilmiş, H_1 hipotezi: “İş görenlerin Gelir Durumları İle Yabancılaşma Duygusu Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır” kabul edilmiştir. Farklılığın hangi gelir gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tukey testi değerlendirildiğinde 0-999 TL gelir grubuna sahip çalışanların diğer gelir gruplarına oranla “başkalarının yardımı” ve “yaşam değişikliği” alt boyutlarında daha fazla yabancılaşma duygusu yaşadıkları görülmüştür. Bunun nedeni düşük gelir düzeyine sahip çalışanların yaşadıkları ekonomik zorluklara bağlanabilir. Genel olarak değerlendirildiğinde düşük gelir düzeyine sahip olmak yabancılaşma duygusunu arttıran bir durum olarak değerlendirilebilir.

Tablo 7: İş görenlerin Gelir Durumlarına Göre Ölçek Alt Boyut Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar	0-999 TL Ort. ± SS	1000-1999 TL Ort. ± SS	2000 TL ve üzeri Ort. ± SS	F	P
Kişisel Yabancılaşma	2.95 ± 0.94	2.85±0.87	2.75±0.96	0.40	0.66
Sosyal İlgili ve Bağlılık	3.21±0.84	3.13±0.81	3.01±1.10	0.36	0.69
Başkalarının Yardımları	3.05±0.93	2.57±0.86	2.62±1.08	3.46	0.03
Yaşam Değişikliği	2.92±0.86	2.41±0.55	2.52±0.74	7.06	0.00

3.6.6.Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Regresyon Analizi

Yabancılaşma ile İşten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular tablolar halinde aşağıda verilmiştir. Konuyla ilgili olarak yapılan anova testi sonucunda yabancılaşma ölçeğinin alt boyutlarından “başkalarının yardımı; “yaşam değişikliği” ve “kişisel yabancılaşma” alt boyutlarıyla işten ayrılma niyeti arasında $p < 0.05$ olduğu için aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Bakınız tablo 8, 9 ve 10). Böylece çalışanların yabancılaşma duygusu ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu bir başka ifadeyle yabancılaşmanın işten ayrılma eğilimini arttıran bir durum olduğu söylenebilir. Böylece yabancılaşma duygusu yaşayan çalışanların belli bir süre sonra görev yaptıkları iş yerlerinden ayrılma sürecine girdikleri söylenebilir.

Tablo 8: Başkalarının Yardımı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Anova Test Sonucu

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	P
1 Regression	5,533	1	5,533	6,489	,0.01
Residual	115,109	135	,853		
Toplam	120,642	136			

Tablo9: Yaşam Değişikliği ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Anova Test Sonucu

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	P
1 Regression	3,505	1	3,505	7,083	0.00
Residual	66,800	135	,495		
Toplam	70,305	136			

Tablo 10: Kişisel Yabancılaşma ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Anova Test Sonucu

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	P
1 Regression	3,407	1	3,407	4,228	0.04
Residual	108,785	135	,806		
Toplam	112,191	136			

7. SONUÇ

Yabancılaşmanın işten ayrılma eğilimine etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan araştırmada; erkek iş görenlerin bayanlara göre hayatlarında değişiklik yapmayı düşündükleri böylece cinsiyetin yabancılaşmayı farklı kılan bir değişken olduğu, iş görenlerin eşlerinin çalışıp çalışması ile yabancılaşma durumu arasında özellikle “başkalarının yardımı” alt

boyutunda farklı baktıkları veya düşündükleri, eşi çalışmayanların çalışanlara göre “başkalarının yardımı” alt boyutunda daha çok yabancılaşma duygusu yaşadıkları, 30-49 yaş grubundaki çalışanların diğer yaş grubundakilere oranla yabancılaşma duygusunu daha çok yaşadıkları, lise ve ön lisans öğrenim gruplarının diğer öğrenim gruplarına oranla “kişisel yabancılaşma” ve “sosyal ilgi ve bağlılık” alt boyutlarında daha fazla yabancılaşma duygusu yaşadıkları, 0-999 TL gelir grubuna sahip çalışanların diğer gelir gruplarına oranla “başkalarının yardımı” ve “yaşam değişikliği” alt boyutlarında daha fazla yabancılaşma duygusu yaşadıkları sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucunda yabancılaşma duygusu ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

KAYNAKÇA

- Akyıldız, H., Dulupçu, M.A. (2003). “Kavramsal ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, Cilt:8, Sayı:3. 27-48.
- Altunışık Remzi, Coşkun Recai, Bayraktaroğlu Serkan ve Yıldırım Engin, (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 5.Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Baltaş, A. (2010).Yabancılaşma Duygusu Yaratan İşler, <http://blog.baltas-baltas.com/?p=63>Erişim Tarihi:22.12.2010.
- Banai, M., Weisberg, Jacob Yaakov. (2003). “Alienation In State-Owned And Private Companies In Russia”, *Scandinavian Journal Of Management*, Volume:19, 359-383.
- Banai, M., Reisel, W.D., Probst, T.M. (2004). “A Managerial And Personal Control Model:Predictions Of Work Alienation And Organizational Commitment In Hungary”, *Journal of International Management*, Volume:10, Issue:3. 375-392.
- Banai, M., Reisel, W.D. (2007). “The Influence Of Supportive Leadership And Job Characteristics On Work Alienation: A Six-Country Investigation ”, *Journal of World Business*, Volume:42, Issue:4. 463-476.

- Başaran, İ.E. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış, Nobel Yayın Dağıtım, 3. Baskı, Ankara.
- Cheung, C.K. (2005). "Adaptation To Work Restructuring Among Working People In Hong Kong", *The Journal of Socio-Economics*, Volumu: 34, Issue:3, May, 361-376.
- Erjem, Y. (2005). "Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerinde Sosyolojik Bir Araştırma", *Gazi Üniversitesi Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı:4, Cilt:3, 1-22.
- Halaçoğlu, B. (2008). "Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul İli Örneği)", Yeditepe Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- İraz, R. (2006). "Küresel Rekabet Ortamında Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Ulusal Sosyo-Ekonomik Sisteme Katkıları Açısından Değerlendirilmesi" *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:15. 367-380.
- Korman, A. K., Wittig Berman, U., & Lang, D. (1981). "Career Success And Personal Failure: Alienation Among Professionals And Managers. *Academy Of Management Journal*", 24, 342-360.
- Şenturan, Ş. (2007). "Mesleki Yabancılaşma : Kamu Bankalarında Yeniden Yapılandırma Sonucu Çeşitli Kurumlara Aktarılan Çalışanların Durumu", *Kamu-İş Dergisi*, C:9, S:1. 91-104.
- Şenyüz, P. B. (2003). "Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü. Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. Çelik, A.(2008). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Gazi Kitabevi, 6.Baskı, Ankara.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T., Fettahlıoğlu, T. (2006). "Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:15. 569-587.

- Şirin, E.F. (2009). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt:4, Sayı:3, Ekim.164-177.
- Tutar, H. (2010). “İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi:Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cil:65, Sayı:1, 175-204
- Ulusoy, H. (1988). “Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe Yabancılaşma”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, Cilt:32, Sayı:1.2. 77-84.
- Uysaler, A.L. (2010). “Örgütsel Yabancılaşma'nın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi” *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimleri Enstitüsü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.