

ÖRGÜTLERDE KRİTİK SORUN KAYNAĞI OLARAK İŞE YABANCILAŞMA, YABANCILAŞMA VE BÜROKRASİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK KAVRAMSAL BİR YAKLAŞIM¹

Adem UĞUR²

Zehra EROL³

ÖZET: Yabancılaşma kavramı sosyolojik, felsefi, psikolojik perspektifte ekonomi, siyaset vb. birçok alanda kullanılmış ve bu alanların her biri kendi kapsamında kavramı ele almış ve tanımlamıştır. Marx ile anlam kazanan kavram, yabancılaşmayı konu edinen birçok teorik çalışma için temel oluşturmuştur. Marx, kavramı kapitalist topluma yönelik getirdiği eleştiride ve işçinin durumunu yorumlamak için kullanmıştır. Seeman ise yabancılaşmayı “güçsüzlük, anlamsızlık, izolasyon, normsuzluk, kendine yabancılaşma” olmak üzere beş boyut ile açıklayarak yabancılaşmanın ölçülebilirliğini mümkün kılmıştır. Diğer ampirik çalışmalarda ise örgütlerde işe yabancılaşmaya neden olan faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu konu üzerinde yapılan çalışmalarda örgütlerde işe yabancılaşma olgusunun hem örgüt hem işveren hem de çalışan için büyük önem taşıdığı belirtilmektedir. Bu açıdan özellikle işe yabancılaşma çalışanların genel sağlık hali, iş performansı, işe devamlılık, iş tatmini, verimlilik, örgüte bağlılık üzerinde olumsuz etkilere sahip olması açısından hem örgüt hem de çalışanlar için önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Bu nedenle işe yabancılaşmaya neden olan faktörlerin tanımlanmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bürokrasi ise günümüzde hala örgütlerde bir yönetim tarzı olarak varlığını sürdürmektedir. İşe yabancılaşmanın önemli bir kaynağı olarak tanımlanan bürokrasi çalışanların işlerine yönelik yabancılaşma duygusu deneyimlemelerinin en önemli nedenleri arasında addedilmektedir.

Bu çalışmada öncelikle yabancılaşma ve işe yabancılaşma olgusu, işe yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutları tanımlanacak ve bürokrasi arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan çalışmaların bulgularına dayanarak işe yabancılaşma ve bürokrasi arasındaki ilişki değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Yabancılaşma, İşe Yabancılaşma, Bürokrasi, Güçsüzlük, Anlamsızlık

JEL Kodu: Z00; Z000.

¹ Bu makale, “Sosyal Çalışmacıların İşe Yabancılaşması ve İş Stresi Arasındaki İlişki: İstanbul İl Örneği” konulu doktora tezinden hazırlanmıştır.

² Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi, ademu@sakarya.edu.tr

³ – Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, zehraerol@yahoo.com

WORK ALIENATION AS A SOURCE OF A CRITICAL PROBLEM IN ORGANIZATIONS, A CONCEPTUAL APPROACH TO THE RELATION BETWEEN ALIENATION AND BUREAUCRACY

ABSTRACT: The concept of alienation has been used with sociological, philosophical and psychological perspective in economics, politics and many other fields and each of these fields evaluated and defined the concept in its own terms. The term, alienation, found its meaning with Marx and also served as a foundation for many theoretical studies on alienation. Marx used this term to criticize the capitalist society and to interpret the position of proleteria. On the other hand, Seeman defined alienation using five different dimensions, namely, “powerlessness, meaninglessness, normlessness, isolation and self-estrangement” and brought in measurability for alienation. The other empirical studies aimed to define the factors causing work alienation. In these studies, it is stated that the concept of alienation in organizations is of great importance both for employers and employees. In this context, work alienation is matter of importance that require the attention of both the organization and the employees due to the fact that it has negative effects of general health, work performance, business continuity, job satisfaction, productivity and employee loyalty. Therefore, determining the underlying reasons of work alienation becomes a necessity. Bureaucracy on the other hand, still continues its existence in organizations as a model of management. Bureaucracy, defined as one of the main reasons behind work alienation, is also accepted by one of the main reasons that causes employees to experience the feeling of work alienation.

In this study, first alienation and the concept of work alienation and then, powerlessness and meaninglessness dimensions of work alienation will be defined and furthermore, the relationship between these dimensions and bureaucracy will be analysed based on the results of studies that have directly addressed this issue.

Keywords: Alienation, Work Alienation, Bureaucracy, Powerlessness, Meaninglessness

JELL Classification: Z00; Z000.

1. GİRİŞ

Dünyada meydana gelen değişim ve gelişmeler toplumun tüm sistemlerini etkilemiştir. Teknolojideki hızlı ve yoğun gelişim, endüstri devrimi, artan rekabet koşulları örgüt yapısını, yönetim anlayışını ve biçimini değiştirmiştir. Örgütler ise artan rekabet koşullarında varlığını devam ettirmek için verimlilik ve etkinliklerini artırmak zorundadırlar. Değişen bu yönetim anlayışı içerisinde işgörenler hem örgütten hem de işin niteliğinden kaynaklanan birçok baskılara maruz kalmaktadır. Ancak bu gelişmelerin yanında zamanla çalışanlar için işin anlamı da değişim göstermiştir. Çalışanlar için iş, sadece fiziksel ihtiyaçlarını karşılamak için değil, kendini gerçekleştirme, toplumda bir amaç duygusu kazanma ve geliştirme, işinden doyum sağlama, öz-saygı edinme gibi amaçlar taşımaktadır. Diğer bir ifade ile çalışan için işin çok boyutlu bir anlam kazandığı belirtilebilir. Örneğin Kanungo(1990) çalışanın işine yönelik işe yabancılaşma duygusu geliştirmesinin önemli nedenleri arasında işleri karşılığında alacakları sosyo-psikolojik faydadan yoksunluğun yer aldığını belirtmiştir. Örgüt yapısından yada işin niteliğinden kaynaklanan baskılar ya da faktörler çalışanlarda işlerine ve örgüte yönelik olumsuz duygular geliştirmelerine neden olmaktadır. Çalışanların yabancılaşmayı deneyimlemelerine neden olan faktörler arasında ise bürokrasiye özel bir vurgu yapılmaktadır. Pearlın(1962)'in ifadesi ile bürokrasinin hakim olduğu örgütlerde yabancılaşma duygusunun yaşanılması muhtemeldir ve bu örgütler yabancılaşma için ise bir inceleme alanı sunmaktadır. Bürokratik yönetimin hiyerarşik otoriter yapısı, aşırı merkezileşme, resmileşmiş kural ve prosedürler, gayrişahsilik gibi karakteristik özelliklerinin örgütlerde daha zayıf sosyal ilişki ağlarının kurulmasına sebep olduğu ve diğer yanda çalışanların belirlenmiş kural ve prosedürlere bağlı kalarak işlerini yada işlerinin gereklerini yaptıkları ve bunları yaparken iş üzerinde bir inisiyatif sahibi olamamasının,

kendilerine verilen görevler üzerinde çok az otoriteye sahip olmalarının çalışanlar arasında yabancılaşma duygusuna sebep olabileceği vurgulanmaktadır.

2. ÖRGÜTLERDE KRİTİK BİR SORUN KAYNAĞI OLARAK İŞE YABANCILAŞMA VE BOYUTLARI

Çağdaş sosyolojide sıklıkla kullanılan yabancılaşma kavramı felsefi-dinsel bir kökenden gelmektedir(Tolan,1980:175-178). Kavram zamanla dini ve mistik anlamından sıyrılarak Hegel'in felsefesinde rasyonel bir anlam kazanmıştır. K. Marx tarafından ise kavram somutlaştırılarak, insan hayatının bir varsayımı şeklinde kullanılmaya başlanmıştır(Hilav,1995:44-45). Ampirik çalışmalarda ise yabancılaşma olgusu incelendiği alana indirgenmekte, kaynağına göre tanımlanmakta ve açıklanmaktadır. Konuya bu açıdan bakıldığında yabancılaşmanın farklı görünüşleri ile karşılaşılabilir (Göktürk,2007:212). Bunlar arasında "işe yabancılaşma" yer almaktadır.

Marx'a göre insanın kendi faaliyeti kendisine özgür olmayan bir etkinlik gibi görünüyorsa, o zaman, insan bu etkinliği başka bir adamın boyunduruğu, baskısı, tahakkümü altında yapılan bir etkinlik gibi yapar ki bu güç, sermayeyi elinde bulundurur. Bu sermayedar, bütünü kontrolünü elinde bulundurur ve üstelik işin şeklini, yoğunluğunu, süresini, ürünlerin çeşit ve sayısını, çevre şartlarını ve tüm bunların en önemlisi, işin gerçekleştirilip gerçekleştirilmeyeceğini bile o belirler. İşçi sadece üretim etkinliğini sermayedarın boyunduruğunda yürütmektedir ve üstelik sermayedar daha fazla üretimin kar sağlamayacağına karar verirse bu etkinliği sonlandırabilir(Ollman,1973:140). Seeman(1959) ise yabancılaşmayı aktörün kişisel bakış açısından ele alarak sosyo-psikolojik bakış açısı ile değerlendirerek "güçsüzlük, anlamsızlık, izolasyon, normsuzluk, kendine yabancılaşma" olmak üzere beş boyutla tanımlayarak kavramı daha anlaşılır kılmıştır. Ampirik çalışmalarda ise yabancılaşma bu boyutlarla ölçülmekte ve tanımlanmaktadır. Ampirik çalışmaların bulgularına göre ise çalışanlar tarafından örgütlerde bürokrasinin bir sonucu olarak yabancılaşmanın bu boyutları farklı düzeylerde deneyimlenmektedirler.

Yabancılaşma birçok araştırmacı tarafından güçsüzlükle ilgili deneyim ya da güçsüzlüğün bir durumu olarak tanımlanmaktadır(Barakat,1969:9). Seeman(1959:784) yabancılaşmanın boyutları arasında yer alan güçsüzlük duygusunun köklerinin kapitalist toplumdaki işçinin durumuna yönelik Marksist bakış açısına dayandığını ve bu bakış açısına göre işçi iktidar girişimciler tarafından yetki ve karar araçlarının mal edinilmesi boyutunda yabancılaşma yaşadığını belirtmiştir. Mottaz(1981:519)'a göre güçsüzlük boyutu çalışma koşulları ile ilişkilidir. Bu açıdan güçsüzlük çalışanın görev aktiviteleri(iş faaliyetleri) üzerinde denetimden, özerklikten ve işinde kendi kendini yönetmeden(Blauner,1964; Mottaz,1981; Shepard,1973; Wilson,2004) ve katılımdan yoksunluğu ifade etmektedir (Mottaz,1981). Diğer bir ifade ile Manderscheid vd.(1975:94)'ne göre güçsüzlük, arzu edilen davranışları gerçekleştirmede algılanan çaresizliği yansıtmaktadır. Nelson ve O'Donohue (2006:10)'e göre yabancılaşmanın bu türü bireyin kendini gerçekleştirmeyi başaramaması ve benlik saygı ihtiyaçlarını karşılayamaması gibi duyguları içeren psikolojik terimlerle yorumlanabilir. Barakat(1969:4) sosyo-normatif yapı düzeyinde yabancılaşmanın kaynakları arasında aşırı kontrol ifadesi olarak güçsüzlüğe yer vermiştir. Yazar aşırı kontrolü aşırı bürokratikleşme açısından tanımlamış ve aşırı kontrol ile ilgili örnekler arasında güçsüzlük ifadelerine ve kişiliksizleştirilen ilişkilere yer vermiştir.

Yabancılaşma kavramının ikinci kullanımı ya da ikinci boyutu ise anlamsızlıktır. Mottaz(1981:519) ve Wilson(2004:74)'a göre yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu çalışanın işini yada görevini genel iş sürecine, daha büyük bir amaca anlamlı bir katkı olarak görmede başarısızlık duygusunu ifade etmektedir. Eğer çalışanlar tarafından mesleki görevler durağan, sıkıcı, basit ve diğer çalışma faaliyetlerinden ayrı olarak algılanırsa çalışanlar yaptıkları işin katkısının anlamsız olduğunu hissedecekler ve işlerinde anlamsızlık duygusunu deneyimleyeceklerdir (Wilson,2004:74 ve Sarros vd.,2002:287). Sonuç olarak ifade edilebilir ki anlamsızlık duygusunu deneyimleyen birey hareket ve düşüncelerinin fayda ve önemini değerlendirmede uygun standartları bulmada ve kullanmada güçlüklerle sahip olan kişidir. Bu bireyler "anlamlı, önemli ve faydalı olan nedir?" sorusunu cevaplandırmada zorlanırlar. Bu kişiler diğer kişilerle etkili sosyal etkileşim kuramazlar ve bu kişilerin izolasyonu duygusunu hissetmeleri daha muhtemeldir(Korman,1977:205). Blauner(1964:23) ise bürokratik yapılar ve emeğin bölünmesinin anlamsızlık duygularının ortaya çıkmasına sebep olduğunu ve anlamsızlık duygusunun ise çalışanların genel üretim sürecine kendilerinin çok önemsiz ya da çok az katkı sağladığı durumlarda ve böylece rollerinin süreç içerisindeki önemini görememeleri neticesinde ortaya çıktığını belirtmiştir.

Yabancılaşma tanımları çalışanın işi üzerindeki denetimden, özerklikten yoksunluk odak noktasında yapılmaktadır. Denetim ve özerklik, Marx'ın kapitalist toplumda işçinin durumunu yorumlamada kullandığı kavramlardır. Mottaz(1981:517)'a göre işe yabancılaşma denetim, amaç ve kendini ifade olarak tanımlanabilecek belirli ölçüler temelinde objektif iş koşullarına yönelik işgörenlerin algısı ve bu boyutlarla ilgili beklentisi arasındaki uyumsuzluğun bir sonucudur. Yazar bu durumun neticesinde, çalışanların güçsüzlük,

anlamsızlık ve kendine yabancılaşma duygularını deneyimlediklerini belirtmiştir. Marx ise işe yabancılaşma kavramını en genel anlamda bireyin yaşamını etkileyen işle ilişkili önemli olaylar üzerinde algılanılan denetimden yoksunluk olarak ifade edilen güçsüzlüğün bir şekli olarak tanımlamıştır (Kanungo,1992:415). Pearlin(1962) işe yabancılaşma kavramını çalışanın kendi işleri ve eylemlerini önemli bir şekilde etkileyen şeyler üzerinde güçsüzlük duygusu hissetmesi ve işinin, kendi denetimi dışında kalması olarak tanımlamıştır. Pearlin'e göre bu tanım özellikle sorumluluk ve otorite bağlamında hiyerarşik örgütlerde yabancılaşmanın yaşanmasının zorunluluğunu göstermektedir.

Allcorn (1994:103) işin doğasının örgütler tarafından belirlenmesinin yabancılaşmaya neden olduğunu belirtir. Ne, ne kadar, hangi çeşit, ne zaman, ve hangi şeylerin nasıl üretileceğine dair talimatlar örgütler tarafından dikkatli bir şekilde verilir. Çoğu örnekte, işçiler kendi emeğinin sahibi olduğuna dair duygudan uzaklaşır. Çünkü onların zamanı ve kuvvetleri satın alınmıştır. Benzer şekilde işgören için işinin ürünleri hiçbir anlam ifade etmemeye başlayabilir. Çalışanları yönetenler ve örgütler, istihdam ettikleri çalışanlarına, onları idare ettiklerini, kontrol ettiklerini, onların terk edildiklerini, kullanıldıklarını ve etkili olmalarının engellendiğini hissettirebilirler. Bu durumlar, çalışanın kendinden, başkalarından ve işinden yabancılaşma duygusunu geliştirmesi için temel oluşturacağı anlaşılabilir. Aynı zamanda çalışanlar herhangi bir pozitif ya da anlamlı bir yolla örgütle ve birbirleriyle iletişimden yoksun olduklarında, bağlantı hissetmediklerinde yabancılaşma örgüt kültürünün bir parçası olabilir (Allcorn,1994:103-104).

Özellikle yabancılaşma kavramı günümüz toplumunun modern bir zili olarak addedilmektedir. Endüstri öncesi toplumlarda çok az insan yabancılaşma yaşamıştır. Bürokratik kitle toplumlarında ise büyük sayıda insan yabancılaşmış olarak görülmektedir. Yabancılaşmanın boyutu bir endüstriyel topluma geçişin sosyal koşulları ve sonuçlarını yansıtır. Çalışma dünyası içinde ileri endüstriyel toplumların istikrarı, Marx'ın yazdığı ilk endüstrileşme sürecinin karakteristik yabancılaşma örneklerinin bazıları azalmıştır. Ancak insanları şeyler olarak kullanma eğilimi devam etmektedir. Bunun sebebi aslında endüstriyel örgütlerin doğasında çalışanların üretken kaynaklar ve örgütsel amaçlar için araçlar olarak görülmesi yer almaktadır. Bu açıdan yabancılaşma kaçınılmaz olarak addedilebilir (Blauner,1964:33).

3. YÖNETİM BİÇİMİ OLARAK BÜROKRASI VE İŞE YABANCILAŞMA

Günümüzde birçok büyük örgütte yüksek düzeyde bürokratik ve biçimsel bir yapı ile birlikte katı ve kişisel olmayan bir hava vardır (Pehlivan,1994:812). Bilindiği gibi bürokratik yönetim kavramı ile tanımlanan yönetim biçiminin bir yapı olarak belli bir tarihsel dönem içinde ortaya çıktığı ve bu yapının belli bir teknoloji düzeyi ile ve bu teknolojik düzeye bağlı olarak ortaya çıkan işbölümünün türevi olduğu söylenebilir(Şaylan,1979: 20-21). Max Weber bürokratik tipin ilkelerini ayrıntılı olarak tarif eden ve literatüre kazandıran bir düşünürdür. Onun tespitine göre bürokrasi, yerine bir başka benzerini koymadan ortadan kaldırılamayacak bir araçtır. Bu araç hem yeri doldurulamayacak kadar kaçınılmaz, hem de birçok şikâyete sebebiyet verecek kadar da negatif bir görünüme sahiptir(Aydın,2012:53). Yabancılaşma ise bürokrasinin olumsuz görünümünden biri olarak tanımlanmaktadır(Blanuer,1964, Aiken ve Hage, 1966). Ayrıca yabancılaşma bürokrasinin bizatihi kendisinde bulunmaktadır(Mouzelis, 2003:12). Weber'den sonra gelen hemen hemen bütün yönetim bilimcilerin bürokrasinin bu olumsuz yönü üzerinde durduğu ve yönetim sistemini daha insani bir hale getirecek çözümler aradığı söylenebilir(Şaylan,1979:20).

Marx'a göre bürokrasi, halkın büyük çoğunluğu tarafından hayatlarını düzenleyen, kontrol ve kavrayışlarının üzerinde bir yere sahip olan, karşısında ise insanların kendilerini yardımsız ve şaşkın hissettikleri tanrısal bir güç gibi soğuk ve esrarengiz bir varlık olarak görülen zalim ve özerk bir güce dönüşür. Bu durum ise bürokratin kendi gelecek konumunu esrarlı ve kutsal bir hale getirmek amacıyla özel mit ve semboller aracılığıyla oluşturulur(Mouzelis, 2003:11-12).

Bürokrasinin yabancılaştırıcı yönünü daha iyi kavrayabilmek için, bürokratik bir yönetim sisteminin başlıca özelliklerini hatırlamak yararlı olacaktır. Bürokratik bir yönetimin başlıca özellikleri, rutin kaidelere kıskançlık ölçüsünde bağlılık, esnekliğin kurallara feda edilmesi, inisiyatif ve yeniliğin reddi, gayri şahsilik ve bürokratik üslup ile resmi dil sayılabilir. Bürokrasinin bütün bu unsurları, örgütlerin sosyal muhtevasının göz ardı edilmesine ve teknik yapının ön plana çıkmasına sebep olmuştur (Yeniçeri,2009:169-170).

Bürokrasinin karakteristik özellikleri arasında yer alan aşırı şekilci olması, görev, yetki ve sorumluluklarda katıllık ve değişmezlik yaratıcı insan davranışlarına aykırı düşmekte örgütlerde esnekliği azaltmaktadır. Ayrıca yazılı iletişime dayanan ilişkiler, gecikmelere, gereksiz masraflara ve insanlar arasına güvensizlik duygusunun yerleşmesine neden olmaktadır. Ayrıca aşırıya kaçan denetimlerde ast üst arasındaki güvensizlik duygusunu artırmakta ve görevlileri tedirgin etmektedir(Eren, 2012:19). Barakat(1969), aşırı denetim ile ilgili örnekler arasında güçsüzlük ifadelerine ve kişiliksizleştirilen ilişkilere yer vermektedir. Bireylerin kaderlerini belirleyen şeyleri kontrol etmek ya da etkilemek için güçsüzlük ifadeleri ya da bireysel üyeler için fırsat eksikliği yabancılaşma duygularında meydana gelmesi muhtemeldir. Aşırı kontrol

sınıflandırmasında kişiliksizleştirilmiş ilişkiler örneği ise modern ve büyük örgütlerdeki resmi ve mekanik kişilerarası ilişkilerdir. Bu örgütlerde bireysel olarak üyelere sayılar, şeyler, görevler ya da roller olarak davranılır. Bireylerin genel bir yapı içinde parçalar olarak birbiri ile ilgisi vardır; etkinlik, onların değerinin ölçülmesidir. Böylece örgütler için bireyler kişiler olmaktan ziyade araçlardır, onların ürünleridir ve hedefleridir. Sosyal yapının bu durumu ise yabancılaşma duygularının potansiyel bir kaynağıdır. Yabancılaşma duygularının kaynağı, aşırı kontrolün bir örneği olarak aşırı uyum isteği ve toplum ve örgütte basitleştirme ve standartlaştırma (Barakat,1969).

Barakat(1969:4) sosyo-normatif yapı düzeyinde yabancılaşmanın kaynakları arasında aşırı kontrol ifadesi olarak güçsüzlüğe yer vermiştir. Yazar aşırı kontrolü aşırı bürokratikleşme açısından tanımlamış ve aşırı kontrol ile ilgili örnekler arasında güçsüzlük ifadelerine ve kişiliksizleştirilen ilişkilere yer vermiştir.

Bürokratik modelin bir diğer özelliği ise gerçekçi olmayan bir yetki yapısına sahip olmasıdır. Biçimsel yetki dışında kişisel yetki özelliklerinin kullanılmasının yasaklanması uygulamada bürokrasi modelinin gerçekliğini azaltmakta, uygulama olanaklarını zayıflatmaktadır. Büyük ölçüde kişisel bir güç niteliğini taşıyan otorite sadece özel bir türü olan biçimsel yetki ile sınırlandırılmadığı için bazı üstler astlarına örgüt amaçları dışında iş ve görev verebilmekte ve bu konuda içten bir itaat sağatabilmektedir. Bu kuram insan psikolojisi ve davranışına aykırı mantığı ve yönetimin duygusal tarafına önem veremediği için eleştirilmiş, örgüt ve yönetim psikolojisinin doğmasına yardımcı olmuştur(Eren,2012:19). Tutar(2010) işgörenin, yabancılaşmasının önemli faktörleri olarak işgörenin örgütte üstlerle ve diğer çalışanlarla yeterli iletişim kurma olanağına sahip olmaması ve kişinin örgütte başkasının kontrolünde iş yapması ve işinin sonuçlarını değerlendirme olanağının olmamasının tanımlanabileceğini belirtmiştir. İşe yabancılaşmanın kaynakları açısından bürokrasinin bu özelliği işe yabancılaşmanın bir kaynağı niteliğinde olduğu belirtilebilir. Kanungo(1990:805)'a göre işe yabancılaşmaya katkı sağlayan faktörler arasında "üst-ast ilişkisinin doğası ile ilişkili olanlar(denetim ile ilişkili deneyimler)" yer almaktadır.

Bürokrasinin yabancılaşmaya sebep olan tarafları, duygu, merhamet, esneklik gibi insani özelliklere yer vermemesi konularında yoğunlaşmaktadır. Bürokraside birey, adeta kendini normatif kurallar ve simgelerin esiri olarak görür. Yapı her yönüyle böyle bir algıyı hissettirecek biçimde organize olmuştur. Bu durum arka planda kuralları koyanlara, görünürde ise kuralların kendisine ve simgelere büyük bir kızgınlık doğurur. Bu kızgınlıklar ise zaman içinde çatışmaya ve saldırganlığa dönüşebilir (Yeniçeri, 2009:252), yüksek oranda merkezileşmiş örgütlerin bireylere kendilerine verilmiş görevler üzerinde çok az özerklik, kendilerini ilgilendiren ya da örgütün genel amacını ilgilendiren karar alma sürecine çok az katılım imkanı vermesi çalışanlarda yüksek oranda yabancılaşma duygusu yaratacağı muhtemeldir. Özellikle örgütte bürokratik yönetimin bir özelliği olan merkezileşmiş güç yapısı, resmileşmiş kural ve prosedürlerin çalışanlarda güçsüzlüğe sebep olduğu söylenebilir. Bu durum Blauner(1964)'ün ifadesiyle birey gayrişahsi bir sistem ya da diğer insanlar tarafından denetlenen ve kullanılan bir obje olduğunda, bu otoriteyi değiştirmekte kendisini bir özne olarak göremediğinde güçsüzdür ve birey kendi kendini yönetmekten ziyade yönetilen ve hükmedilendir.

Aiken ve Hage(1966:498)'e göre karar almaya katılım personel üyelerinin tüm örgütün amaç ve politikalarının belirlenmesine katılım düzeyini ifade etmektedir. Çalışanlarına işlerinde ve görev seçiminde yeterince özerklik sağlamayan ve örgütün tümünü kapsayan kararların alınmasında çok az katılıma izin veren örgütlerde muhtemelen daha yüksek seviyede işe yabancılaşma görülmektedir(Aiken ve Hage,1966:489). Blauner(1964)'a göre bu durum çalışmada güçsüzlük duygusunu deneyimlemesine sebep olmaktadır. Allen ve Lafollette(1977)'a göre çalışanlara görev seçiminde yeterince özerklik tanınmaması, karar almaya yeterince katılımının sağlanmaması, çalışanlarda işlerine yönelik yüksek düzeyde yabancılaşma duygusu yaşamalarına sebep olması muhtemeldir. Karar almaya katılım ile işe yabancılaşma arasında ters bir ilişkinin var olduğunu, karar almaya düşük katılım durumunda ise yönetici asistanların işe yabancılaşma duygusunu deneyimlediklerini belirtmiştir.

Karar almaya düşük katılım işe yabancılaşmaya sebep olmaktadır(Aiken ve Hage, 1966; Allen ve Lafollette, 1977; Sulu vd.,2010; Rajaepour vd.,2012). Ayrıca Aiken ve Hage(1966) ve Allen ve Lafollette(1977) çalışmalarında karar almaya katılım ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olduğu yönünde bulgular elde etmişlerdir.

Bürokratik endüstrilerde işletmenin kuralları az ya çok sistematik rasyonelleşmeye bağlıdır ve formal kurallar ve prosedürler kişisel düşüncelerin yerine geçmiştir. Bürokraside gayri şahsi yönetim modeli biçimsel prosedürlere dayanmaktadır. Birçok durumda ise bürokrasinin bu özelliği işçi ile yönetim arasında bir mesafenin, resmîyetin var olduğu duygusunu yaratmaktadır. Bürokrasi, örgütsel amacı maksimize etmek için tüm kaynakların rasyonel kullanımı prensibi ile işçileri şirketin büyümesi ve kar amacı için bir araç, emek olarak addedilmektedir (Blanuer,1964:9-25). Blanuer'a göre bu durum çalışanlarda yabancılaşmaya sebep olmaktadır.

Yabancılaşmayı etkileyen faktörler arasında denetimden yoksunluk da yer almaktadır(Aiken ve Hage, 1966; Nair ve Vohra, 2012, Sookoo,2014). Deneysel ve teorik çalışmalar, bu faktörler üzerinde de

yoğunlaşmaktadır. Örneğin bürokrasinin karakteristik özelliği olan hiyerarşik yapı hem çalışma alanlarında hem de çalışma alanı dışında güçsüzlük, anlamsızlık sonuçta ise kendine yabancılaşma duygularına sebep olmaktadır (Korman,1977:207). Bürokrasinin bir yönetim modeli olarak olumlu özelliklerinin yanında olumsuz özelliklerinin varlığından da söz edilebilir. Bürokrasinin bu olumsuz özellikleri yabancılaştırıcı özellikler olarak addedilmektedir. Kanten ve Ülker(2014:18)'in ifadesi ile bir örgütte uygulanan yönetim tarzı pozitif ve isteğe bağlı davranışların sergilenmesine öncülük ettiği gibi işe yabancılaşmayı içeren üretkenlik dışı davranışlara da sebep olmaktadır. Bürokrasi ise bir yönetim modeli olarak çalışanların işe yönelik yabancılaşma duygusu yaşamalarına neden olduğu belirtilmektedir.

Bürokrasinin karakteristik özellikleri arasında yer alan hiyerarşik yapının doğasında belli bir alandaki faaliyetler üzerinde ve kendi yada diğer çalışanlar üzerinde karar vermeye yönelik fırsatların eşit olarak dağılmaması yer almaktadır. Bu sistem, örgüt üyelerini diğer çalışanların eylemlerini etkilemede hak dağılımı noktasında onların kendi hareketleri ile ilgili kararlarda onları farklı kademelere ayırmaktadır (Pearlin,1962). Pearlin(1962)'e göre bürokrasiye bu yönüyle bakıldığında çalışanların yabancılaşmadan nasıl uzak durabileceklerinin yada kaçınabileceğinin düşünülmesi gerekmektedir. Pearlin yabancılaşma kavramını çalışanın kendi işleri ve eylemlerini önemli bir şekilde etkileyen şeyler üzerinde güçsüzlük duygusu hissetmesi ve işinin, kendi denetimi dışında kalması olarak tanımlamıştır. Pearlin'e göre bu tanım özellikle sorumluluk ve otorite bağlamında hiyerarşik örgütlerde yabancılaşmanın yaşanmasının kaçınılmazlığını göstermektedir. Bu yönde Kanten ve Ülker(2014:33)'in yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolünü araştırmak için tekstil, gıda ve enerji alanında faaliyet gösteren dört işletmenin çalışanları üzerinde yaptığı çalışmalarının bulgularına göre otoriter yönetim tarzı işe yabancılaşmaya neden olmaktadır.

Hiyerarşik düzene dayanan örgütlerin işe ve etkili ilişkilerden (yönetici ve çalışma arkadaşları) yabancılaşma ile karakterize edildiğini belirten Aiken ve Hage (1966)'in çalışmalarından elde ettikleri bulgulara göre daha merkezileşmiş otoriter yapıların personel üyeleri arasında daha az bağlılık duyulmaktadır. Yazarlara göre bunun sebebi katı hiyerarşik otoriter yapının örgüt üyeleri arasındaki iletişim fırsatlarını azaltması, azalan iletişimin bir sonucunun ise çalışma arkadaşlarından yabancılaşma olduğudur.

Bürokrasinin diğer karakteristik özelliği ise resmileşmedir. İş rollerinin bir örgütte yapılandırılma, kurallar ve prosedürler tarafından çalışanların davranışlarının yönetilme boyutunu(Mohan ve Prasad,2014:141) ifade eden resmileşme yabancılaşmanın kaynağı olarak belirtilebilir. Aiken ve Hage (1966) resmileşmeyi işin standartlaşma düzeyi ve bu standartlardan izin verilen sapma miktarı olarak tanımlamaktadır. Resmileşme sadece görevleri tanımlayan kurallara hakim olmanın, yapılacak olanı belirlemesinin yanı sıra bu kuralları uygulamayı da ifade etmektedir. Bu yönde yabancılaşmanın, bürokratik işyerlerinin karakteristik özellikleri olarak adlandırılan yapısal koşulların (merkezileşmiş karar alma, resmileşmiş kural, prosedür ve politikalar) doğrudan bir sonucu olduğu yönünde varsayımlarda bulunmaktadır (Mottaz,1981:288).

Yüksek oranda merkezileşmiş ve resmileşmiş örgütsel yapılarda, işe yabancılaşma ve etkili ilişkilerden yabancılaşma daha yüksektir. Özellikle bu iki tip yabancılaşma, örgütsel politikalar ve çalışanların kendi görevlerini ilgilendiren kararlara katılma fırsatlarından yoksun olması ile ilişkilidir. Çalışanlara, işlerin yönetilmesinde uygulanan katı kuralların varlığı ve bu kuralların katı bir şekilde uygulandığı gösterilmektedir. İşleri yöneten katı kuralların var olduğu ve katı bir şekilde kuralların uygulandığı örgütlerde etkili ilişkilerden ve işten yabancılaşma yüksek düzeyde görülmektedir (Aiken ve Hage, 1966). Blauner (1962) bürokratik yapıların hakim olduğu endüstrilerin, yabancılaşmanın bir boyutu olarak tanımlanan anlamsızlık duygusunu cesaretlendirdiğini belirtmektedir. Aynı zamanda bürokratikleşme güçsüzlük boyutu ile ilişkilidir(Kohn,1976). Bir örgüt yapısında merkezileşmenin boyutu arttıkça ve karar vermede bir işin bağımsızlık düzeyi azaldıkça örgütsel yabancılaşma artacaktır (Rajaeepour vd., 2012:193).

Resmileşme, bir yanda daha yüksek yabancılaşma ile ilişkili iken (Aiken ve Hage, 1966; Bonjean ve Grimes, 1970) diğer yanda daha düşük yabancılaşma ile de ilişkilidir (Organ ve Greene, 1981; Podsakoff vd.,1986). Yapısal örgütsel denetim mekanizması işe yabancılaşma üzerinde bir etkiye sahiptir (Dehart ve Pandey,2005).

Blauner(1964) yüksek oranda merkezileşmiş ve resmileşmiş bürokratik yapıya sahip otomotiv endüstrisinde çalışan işçilerin güçlü bir güçsüzlük duygusu yaşadıklarını belirtmiştir. Bu endüstrilerde, kurallar ve uygulamalar sistematik olarak düzenlenmiş ve kodlanmıştır. Ayrıca bu endüstri farklı bürokratik sosyal örgütü örneklendirmektedir. Bu örgütte sosyal ortam çatışmaya dayanmaktadır. Pearlin(1962) ise katı ve gayrişahsi otoriter yapıların hemşireler arasında şiddetli güçsüzlük duygusuna sebep olduğunu belirtmiştir.

Yönetici asistanlar arasında Allen ve LaFollette (1977), uzmanlar ve uzman olmayan çalışanlar arasında Aiken ve Hage(1966), Bonjean ve Grimes(1970) ve Greene(1978) gibi araştırmacılar resmileşmenin yabancılaşma ile doğrudan ve daha yüksek düzeyde yabancılaşma ile ilişkili olduğunu belirtirken, Organ ve Greene(1981) ve Podsakoff vd.(1986) ise uzmanlar ve uzman olmayan çalışanlar arasında resmileşmenin rol belirsizliğini azaltarak yabancılaşma düzeyinde bir azalmaya sebep olduğunu ileri sürmüştür. Ancak Nair ve

Vohra(2010)'a göre resmileşme denetimin bir şekli olarak ele alındığında bilgi işçilerinde işe yabancılaşmaya neden olmaktadır. Ayrıca belirtilmelidir ki yazarlar çalışmalarında uzmanlar arasında resmileşmenin yabancılaşmayı artırdığı bulgusunu elde etmiştir. Aiken ve Hage(1966) örgütte karar almaya katılmadan yoksun olma ile işten yabancılaşma arasında güçlü bir ilişkisinin var olduğunu, personel üyelerinin örgüt çapında kararlarda çok az bir etkisinin olduğu bu örgütlerde yabancılaşmanın daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Çalışanların iş koşulları ve işleri üzerinde denetimden yoksun olmaları, baskıcı denetim ve otoriter hiyerarşik yapı ve resmileşme, merkezileşme, formal iletişim işe yabancılaşmaya sebep olan faktörler olarak ifade edilmektedir. Birçok çalışmada bu sonucu destekleyen bulgular elde edilmiştir (Blanuer,1964; Aiken ve Hage,1966; Miller,1967; Kohn,1976; Greene,1978; Mottaz,1981; Pearlin,1962; Ramaswami vd.,1993; Hirschfeld ve Feild,2000; Nair ve Vohra,2010; Rajaeepour vd.,2012; Mohan ve Prasad, 2014). Ancak Sarros vd.(2002) yüksek oranda merkezileşmiş ve resmileşmiş yapıların işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını aksine örgütün liderlik türünün işe yabancılaşma duyguları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu belirtmiştir. Aynı yönde Banai vd.(2004) yaptığı çalışmada liderliğin işe yabancılaşma ile negatif yönde ilişkili olduğu yönünde bulgular elde etmişlerdir. DiPietro ve Pizam(2008) ise restoran işletmelerinde liderlik biçimleri ve yönetim uygulamalarının çalışanların işe yabancılaşmasında önemli etkenler olduğunu belirtmiştir.

Katı hiyerarşik yapının yüksek oranda işe yabancılaşmaya sebep olduğuna dair bulgular da sözkonusudur. Pearlin(1962), Aiken ve Hage(1966), Allen ve Lafollette (1977) ve Hoy vd.(1983) yaptıkları çalışmalarında bürokratik yönetiminin karakteristik özelliklerinden biri olarak tanımlanan otorite hiyerarşisi ile işe yabancılaşma arasında doğrudan bir ilişkinin var olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Aiken ve Hage(1966) yüksek oranda merkezileşmiş ve resmileşmiş örgütlerde yabancılaşmanın daha belirgin olduğunu belirtmişlerdir. Allen ve LaFollette(1977)'in çalışmalarının bulgularına göre yabancılaşma ile resmileşme ve merkezileşme arasında doğrudan bir ilişki vardır. Pearlin(1962) ast ve üst arasındaki büyük farklılığın olduğu koşullar altında yabancılaşmaya eğilimin en yoğun olduğunu belirtmiştir.

Aiken ve Hage (1966)'in örgüt analizi alanında, zeka geriliği olanlara hizmet veren sosyal refah örgütlerinde yaptıkları çalışmalarının bulgularına göre otorite hiyerarşisi ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu bulmuştur. Allen ve Lafollette (1977:337) ise büyük bir Orta Batı lastik şirketi tarafından yürütülen yönetici eğitimi programının yeni ve eski üyeleri üzerinde işe yabancılaşma ile örgütsel yapı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında örgütte otorite hiyerarşisi ve resmileşme ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde doğrudan bir ilişkinin olduğunu ancak karar almaya katılım ile işe yabancılaşma arasında ise ters bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Yazarlar bu sonuçların Aiken ve Hage(1966)'in çalışmalarında elde ettikleri bulgular ile uyumlu olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bulgular kural ve presodürlerin katı bir şekilde uygulandığı örgütlerde yüksek düzeyde yabancılaşmanın olduğuna dair önerme ile tutarlıdır(Sarros vd., 2002:289-290). Ancak Aiken ve Hage(1966) çalışma arkadaşlarından yabancılaşma ile örgütün hiyerarşik otoriter yapısı ve karar almaya katılım arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu belirtirken Allen ve Lafollette(1977) yönetici asistanlar arasında bu yönde bir ilişkinin olmadığını belirtmiştir. Ayrıca yazarlara göre çalışma arkadaşlarından yabancılaşma, hiyerarşik otorite ve karar almaya katılım ile anlamlı yönde ilişkili değildir.

Bürokratik düzeyin yüksek olduğu örgütsel yapılarda (yüksek oranda merkezileşmiş ve resmileşmiş) çalışanların daha çok işe yönelik yabancılaşma yaşadıklarını belirten Aiken ve Hage(1966) çalışmalarının, yabancılaşma probleminin sağlık kurumlarında(sosyal refah kurumları), hem özel hem de devlet okul ve hastanelerinde yaşandığının bir göstergesi olduğunu ifade etmiştir. Özellikle çalışanlar, prosedürler ve iş süreci üzerinde çok az denetim sahibi olduğu zaman (Blanuer,1964) ve merkezileşmiş otoriter yapı içinde çalıştığı zaman (Aiken ve Hage,1966 ve Pearlin, 1962) işe yabancılaşmaktadır ve işten tatminsizlik duymaktadırlar(Ramaswami vd.,1993). Bu yapısal özelliklere sahip olan örgütlerde, çalışanlar çalışma arkadaşları ile daha az iletişim içindedirler; bu durum çalışma arkadaşlarından yabancılaşmaya neden olmaktadır(Aiken ve Hage,1966). Burada kişi, yöneten-yönetilen, itaat eden-emreden bir yapı içerisinde organize olmuştur (Yeniçeri,2009:181). Sonuç olarak belirtilebilir ki hiyerarşik otoriter yapı psikolojik bakımdan kişinin yapısına uygun düşmemektedir(Yeniçeri,2009). Bürokrasinin diğer bir özelliği olan iş özerkliğinden yoksunluktur. Lawler ve Hage(2014) iş özerkliği kavramı ile çalışanın rol davranışı ile ilgili kararları almada özgürlüğünü ifade ettiğini belirtmiştir. İş özerkliği üzerinde bürokratik sınırlamalar ise uzmanlaşmış sosyal çalışmacılar arasında güçsüzlüğe vurgu yapmaktadır(Lawler ve Hage,2014).

Hoy vd.(1983) ise eğitim örgütlerinde yaptığı çalışmalarında ulaştıkları sonuçları Aiken ve Hage(1966)'in sosyal refah örgütlerinde yaptıkları çalışmanın bulguları ile karşılaştırmaktadır. Çalışmalarında elde ettikleri bulgulara göre bürokratik örgüt yapısı ile yabancılaşma arasındaki ilişkinin orta dereceli okullarda ve sosyal refah kurumlarında kayda değer bir şekilde benzerlik gösterdiğini ve bu ilişkinin güçlü anlamlı pozitif yönde olduğunu belirtmişlerdir. Ancak okul örgütlerinde sosyal refah ajanslarına nazaran bürokratik yönetimin özelliklerinden olan resmileşme ve merkezileşme düzeyi önemli ölçüde daha yüksektir.

Sonuç olarak özellikle bürokratik iş süreçlerinde, iş üzerinde denetimin kişinin dışındaki aktörler tarafından yapılması, kişinin kendini gerçekleştirme olanağını ortadan kaldırarak yabancılaşmasına neden olabilmektedir(Tutar,2010:177).

4. SONUÇ

İşe yabancılaşma post endüstriyel toplumda en yaygın görülen bir olgudur ve hem özel hem de kamu sektöründe örgütler varlıklarını devam ettirmek için yabancılaşma olgusu ile sürekli bir mücadele içerisinde(Kanungo,1992:414). Mohan ve Prasad(2014)'ın ifadesiyle yabancılaşma yaşamın bir parçasıdır. Bu sebeple yabancılaşma tamamen ortadan kaldırılamaz ancak minimize edilebilir. Yabancılaşma hem çalışanın sağlığını hem de performansını olumsuz etkileyebilir, psikosomatik hastalıklara sebep olabilir, işgörenin verimliliğini düşürebilir(Mohan ve Prasad,2014: 142). Ayrıca işe yabancılaşma sıklıkla işe devamsızlık, alkol bağımlılığı, düşük moral ve iş tatminsizliğinin diğer ifadeleri ile sonuçlanabileceği gibi(Kornbluh,1984:91), yabancılaşmış hisseden bir birey pasif geri çekilme, işe gelmeme, iş rutininin bozulması gibi semptomlardan herhangi birini gösterebilir(Mohan ve Prasad,2014:141). Aynı zamanda işe yabancılaşmayı deneyimleyen çalışanların örgüte bağımlılığı azalmaktadır(Agarwal;1993, Hirschfeld ve Field,2000; Tummer ve Dulk,2013). Bu sebeple yabancılaşma sonuçları itibarıyla çalışanlar ve örgüt üzerinde olumsuz etkileri yaratır. Yabancılaşmanın bireysel ve örgütsel etkilerinin minimize edilmesi için yabancılaşma yönetimi hem çalışanlar hem de örgüt açısından büyük önem arz etmektedir. Bu açıdan örgütler ve bireyler yabancılaşma duygusunun ortadan kaldırılmasında pozitif bir role sahipler(Mohan ve Prasad,2014:242).

Araştırmacılar ve teorisyenler sonuçları itibarıyla hem örgüt hem çalışan için önemli olan işe yabancılaşmanın bir kaynağı olarak tanımlanan bürokrasinin şekillendirdiği örgüt yapısının iyileştirilmesi yönünde iyileştirmeler ve yapılandırmalarının ihtiyacını vurgulamaktadırlar. Özellikle uzmanların vurguladıkları ortak nokta çalışanların işleri üzerinde denetim, özerklik sahibi olması, yönetime katılımının sağlanmasıdır.

Örgüt yapısının üyelerinin duygusal ihtiyaçlarını karşılayacak anlamlı bir informal ilişkiler ve örgüt kurmalarına izin vermemesi(Schein,1980:39) üyelerin işe ve örgüte yabancılaşma yaşamasına sebep olabileceği belirtilebilir. Çünkü çeşitli tecrübeler göstermiştir ki üyelerin işe sosyal ihtiyaçları ile geldiklerinin yadsınamayacak bir gerçek olduğu, informal sosyal gruplaşmaların örgüt üyesinin önemli duygusal ihtiyaçlarını karşılamada başrolü oynadığını ve bu nedenle bunu görmezlikten gelmenin yasaklamanın imkansız olacağı defalarca kanıtlamıştır. Ayrıca sosyal ilişkilerin verimlilik ve işin fiilen yapılması üzerindeki etkileri görüldükçe insan ilişkilerine verilen önem artmıştır. Yeni iş dizaynı ve endüstri mühendisliği kavramlarında bu yönde bir değişiklik meydana gelmiştir(Schein,1980:39).

Bürokratik örgüt yapısının daha az merkezîyetçi, kararlara katılımı sağlayan, yukarı doğru iletişim akışına izin veren bir yapıya dönüştürülmesi işgörenler için daha destekçi bir örgüt havasının yaratılması(Pehlivan,1994) işe yabancılaşma duygusunu ortadan kaldırabilir yada minimize edebilir. Örneğin Tummers ve Pars(2013)'ın ifadesiyle insanlar başarıdaki rollerini ve işlerinin önemini bildikleri zaman işlerini daha anlamlı bulacaklardır. Bu durumun sağlanabilmesinde işin tekrar dizaynı ya da performans geri bildirimlerin yapılması, ödül sisteminin etkin bir şekilde kurulması ve işletilmesi önemli rol oynayacaktır. Göktürk(2007:213)' e göre işyerinin yeniden organizasyonu, hiyerarşinin dağıtılması ve kalite çemberleri gibi gönüllü grupların oluşturulması yabancılaşma düzeyini azaltıcı uygulamalar olarak önemlidir.

Shalley vd. (2000:216)'a göre katı prosedürlerin varlığı, gözetimin kullanılması, kaynaklardan yoksunluk, iş prosedürleri üzerinde sınırlı denetim işgörenin yaratıcılığını azaltmaktadır. Shalley ve meslektaşlarının tanımladığı bu faktörler, bürokrasinin karakteristik özellikleri arasındadır. Bu nedenle çalışanların yaratıcılığını kullanmalarına ve geliştirmelerine izin veren bir örgüt yapısı işe yabancılaşmanın yaşanmaması için önemlidir. Shalley ve meslektaşları çalışanın yaratıcılığını etkileyen faktörleri “iş üzerinde denetim ve özerklik sahibi olması, işini önemli olarak değerlendirmesi, işinde potansiyelini kullanmada ve yenilik ortaya koymada yöneticiden aldığı destek ve cesaretlendirme” olarak tanımlamıştır(Shalley vd.,2000:216). Sarros vd.(2002:299) işe yabancılaşma ve liderlik arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında elde ettikleri bulgulara göre yabancılaşma duygusunu iyileştirmek için yönetici ve üst yöneticinin karar verme fırsatını eşit bir şekilde ve daha sıklıkla örgüt içinde dağıtması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca işyerinde liderler sadece kurallara, prosedürlere itaat değil katılımı cesaretlendirdikçe çalışanların işlerini anlamsız ve alakasız bir meşguliyet olarak algılaması daha az muhtemel olacaktır(Sarros vd.,2002:299).

Çalışanlar karar vermeye katılarak işleri ile ilgili başkalarının resmi ya da resmi olmayan beklentilerini içeren daha kesin bilgiyi elde edebilir. Ayrıca katılım çalışanları işlerine yönelik daha büyük aidiyet duygusu geliştirmelerine örgüte olan katkısını fark ederek örgüte bağımlılık duygusunu artırmaktadır. Katılımın bu yönleri işe yabancılaşma üzerine dolaylı olarak etki etmektedir. Katılımın kesin etkisi ise rol stresini azaltarak ve örgütsel bağlılığı artırarak işe yabancılaşmanın daha düşük düzeyde olmasını sağlayabilir (Ramaswami vd.,1993:182-183).

Sonuç olarak belirtilebilir ki işe yabancılaşma ve bürokrasi arasında bir sebep sonuç ilişkisi vardır. Bürokrasi karakteristik özellikleri ile işe yabancılaşmanın kaynağı niteliğindedir. İşe yabancılaşma ise sonuçları itibariyle yadsınmayacak bir öneme sahiptir.

KAYNAKÇA

- AGARWAL, Sanjeev(1993), “Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Salespersons: A Cross-National Comparative Study”, **Journal of International Business Studies**, Vol. 24, No. 4, 715-739.
- AYDIN, Nurettin(2012), “Weberyen Bürokraside Liyakat ve Türk Kamu Bürokrasisinden Bir Kesit: Siyasetin Bürokrasi İronisi” **Sayıştay Dergisi**, 85, 51-67.
- AIKEN, Michael ve HAGE, Jearld(1966), “Organizational Alienation: A Comparative Analysis”, **American Sociological Review**, Vol. 31, No. 4, 497-507.
- ALLEN, Bruce H. ve LaFOLLETTE, William R. (1977), “Perceived Organizational Structure and Alienation among Management Trainees”, **The Academy of Management Journal**, Vol. 20, No. 2, 334-341.
- ALLCORN, Seth(1994), **Anger in the Workplace: Understanding the Causes of Aggression & Violence**, Greenwood Press, Westport, CT, USA.
- BANAI, Moshe; REISEL, William D. ve PROBST, Tahira 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.
- BONJEAN, Charles M. ve GRIMES, Michael D. (1970), “Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach”, **Social Forces**, Vol. 48, No. 3, 365-373.
- BLAUNER, Robert(1964), **Alienation and Freedom: The Factory Worker and Hiois Industry**, The University of Chicago Press, Lrd., London, The United States of America.
- BARAKAT, Halim(1969), “A Process of Encounter between Utopia and Reality” **British Journal of Sociology**, Vol. 20, No. 1, 1-10.
- DEHART-DAVIS, Leisha ve PANDEY, Sanjay K. Red(2005), “Tape and Public Employees: Does Perceived Rule Dysfunction Alienate Managers?”, **Journal of Public Administration Research and Theory**, Vol. 15, No. 1,133–148.
- DIPIETRO, Robin B. ve PIZAM, Abraham(2008), “Employee Alienation In The Quick Service Restaurant Industry”, **Journal of Hospitality & Tourism Research**, Vol.32, No.1, 22-39.
- EREN, Erol(2012), **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayınları, 13. Baskı, İstanbul.
- GREENE, Charles N. (1978), “Identification Modes of Professionals: Relationship with Formalization, Role Strain, and Alienation”, **The Academy of Management Journal**, Vol. 21, No. 3, 486-492.
- GÖKTÜRK, Mustafa(2007), “Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma Biçimleri”, **Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi**, 12, 207-220.
- HİLAV, Selahattin(1995), **Felsefe Yazıları**, Yapı Kredi Yayınları, 2.Baskı, İstanbul.
- HIRSCHFELD, Robert R. ve FEILD HUBERT, S. (2000), “Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of A General Commitment to Work”, **Journal of Organizational Behavior**, 21, 789-800.
- KOHN, Melvin L.(1976), “Occupational Structure and Alienation”, **American Journal of Sociology**, Vol. 82, No. 1, 111-130.
- KANTEN, Pelin ve ÜLKER, Funda(2014), “Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü”, **Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 32, 16-40.
- KANUNGO, Rabindra N. (1990), “Culture and Work Alienation Western Models and Eastern Realities” **International Journal of Psychology**, 25, 795-812.
- KORMAN, Abraham K.(1977), **Organizational Behavior**, Prentice-Hall, Inc., Revised Edition of Industrial and Organizational Psychology. The United States of America.

- KANUNGO, R. N.(1992), “Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business” **Journal of Business Ethics**, 11, 413-422
- KORNBLUH, Hy(1984), “Work Place Democracy and Quality of Work Life: Problems and Prospects”, **Annals, AAPSS**, 473, 88-95.
- LAWLER, Edward J. & HAGE, Jerald(2014), “Professional-Bureaucratic Conflict and Intraorganizational Powerlessness among Social Workers” **The Journal of Sociology & Social Welfare**, Vol. 1: Iss. 1, Article 12.
- MANDERSCHIED, Ronald W.; SILBERGELD, Sam ve DAGER Edward Z.(1975), “Alienation: A Response to Stress”, **Journal of Cybernetics**, 5:1, 91-105.
- MILLER, George A.(1967), “Professionals in Bureaucracy: Alienation Among Industrial Scientists and Engineers”, **American Sociological Review**, Vol. 32, No. 5, 755-768.
- MOTTAZ, Clifford J.(1981), “Some Determinants of Work Alienation”, **The Sociological Quarterly**, Vol. 22, No. 4, 515-529.
- MOUZELIS, Nicos.P.(2003), **Örgüt ve Bürokrasi Modern Teorilerin Analizi**, Çevr.:H. Bahadır Akın, Çizgi Kitapevi Yayınları, Konya.
- MOHAN, K.Chithra ve PRASAD, P.N.(2014), “Work Alienation Among The Employees in IT Sector”, **PARIPEX- Indian Journal of Research**, Volume:3, Issue:5, 140-142.
- NAIR, Nisha ve VOHRA, Neharika(2012), “The Concept of Alienation: Towards Conceptual Clarity”, **International Journal of Organizational Analysis**, Vol. 20, No. 1, 25-50.
- NAIR, Nisha and VOHRA, Neharika(2010), “An Exploration of Factors Predicting Work Alienation of Knowledge Workers”, **Management Decision**, Vol. 48 No. 4, 600-615.
- NELSON, Lindsay ve O’DONOHUE, Wayne(2006), “Alienation, Psychology and Human Resource Management”, Proceedings of the 2nd Australian Centre for Research in Employment and Work (ACREW) Conference, Prato, Italy.
- OLLMAN, Bertell (1973), **Alienation: Marx’s Conception of Man in Capitalist Society**, Cambridge University Press, ABD.
- ORGAN, Dennis W. ve GREENE, Charles N.(1981), “The Effects of Formalization on Professional Involvement: A Compensatory Process Approach”, **Administrative Science Quarterly**, Vol. 26, No. 2, 237-252.
- HOY, Wayne K.; BLAZOVSKY, Richard ve NEWLAND, Wayne(1983), “Bureaucracy and Alienation: A Comparative Analysis”, **Journal of Educational Administration**, Vol. 21, Iss: 2, 109 – 121.
- RAJAEPOUR, Saeed; AZİZOLLAH, Arbabisarjou; MAHMOUD, Zivarirahman; ve SOLMAZ Shokouhi(2012), “Relationship between Organizational Structure and Organizational Alienation”, **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, April Vol 3, No 12, 188-196.
- RAMASWAMI, Sridhar N.; AGARWAL, Sanjeev ve BHARGAVA, Mukesh(1993), “Work Alienation of Marketing Employees: Influence of Task, Supervisory, and Organizational Structure Factors”, **Journal of the Academy of Marketing Science**, Vol. 21, No. 3, 179-193.
- PEHLİVAN, İnyet (1994), “Stresle Başa Çıkmada Bireysel ve Örgütsel Stratejiler”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt: 27 Sayı: 2
- PEARLIN, Leonard I. (1962), “Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel”, **American Sociological Review**, Vol. 27, No. 3, 314-326.
- PODSAKOFF, Philip M.; WILLIAMS, Larry J. ve TODOR, William D. (1986), “Effects of Organizational Formalization on Alienation among Professionals and Nonprofessionals”, **The Academy of Management Journal**, Vol. 29, No. 4, 820-831.
- 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**, Vol. 13, 285–304.
- SEEMAN, Melvin(1959), “On The Meaning of Alienation” **American Sociological Review**, Vol. 24, No.6, 783-791.

- SHEPARD, Jon M.(1973), “Technology, Division of Labor, and Alienation”, **The Pacific Sociological Review**, Vol. 16, No. 1, 61-88.
- SULU, Seyfettin ve CEYLAN, Adnan(2010), “Work Alienation As A Mediator of The Relationship Between Organizational Injustice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals” **International Journal of Business and Management**, Vol. 5, No. 8, 27-38.
- SCHEIN, Edgar H.(1980), **Örgütsel Psikoloji**, Çevr. A. Sağtur ve Ş. Özalp, İşitme Özürlü Çocuklar Eğitim ve Araştırma Vakfı Yayını No:2, Üçüncü Baskı, Eskişehir.
- SOOKOO, Nirmala(2014), “Perceptions of Injustice and Alienation Dynamics Within The Workplace”, **Journal of the Department of Behavioural Sciences 81**, Vol. 3, (1),81-99.
- SHALLEY, Christina E.; GILSON, Lucy L. ve BLUM, Terry C.(2000), “Matching Creativity Requirements and the Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave”, **The Academy of Management Journal**, Vol. 43, No. 2, 215-223.
- ŞAYLAN, Gencay(1979), “Bürokratik Sistemlerde Yönetime Katılma Olgusu ve Yapısal Sınırlılıklar”, **Amme İdaresi Dergisi**, 12/2, 19-32.
- TUTAR, Hasan(2010), “İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 1, 175-204.
- TOLAN, Barlas(1980), **Çağdaş Toplumun Bulanımı; Anomi ve Yabancılaşma**, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No:132, Ankara.
- TUMMERS, Lars ve DULK, Laura den(2013), “The Effects of Work Alienation On Organizational Commitment: Work Effort and Work-to-Family Enrichment”, **Journal of Nursing Management**, 1-21.
http://www.academia.edu/3842882/The_effects_of_work_alienation_on_organizational_commitment_work_effort_and_work-to-family_enrichment
- YENİÇERİ, Özcan(2009), **Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi**, IQ Kültür Sanat Yayıncılık:340, 1.Baskı, İstanbul.
- WILSON, Fione M.(2004), **Organizational Behaviour and Work: A Critical Introduction**, Oxford University Press, Second Edition, The United States, New York.