

Yayın Geliş Tarihi: 2024-10-03

Yayın Onay Tarihi: 2024-11-26

DOI No: 10.35343/kosbed.1560638

Sevcan FIRIN¹

KOSBED, 2024, 48: 157-181

Örgütsel Yabancılaşma Alanında Yazılmış Lisansüstü Tezlerin İçerik Analizi

Content Analysis of Postgraduate Thesis Written in the Field of Organizational Alienation

Özet

Bu araştırmada 2006 ve 2024 yılları arasında örgütsel yabancılaşma alanında yazılmış lisansüstü tezlerin içerik analizi yöntemiyle incelenmesi amaçlanmıştır. Örgütsel yabancılaşma kavramı Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında terim olarak taranmıştır. Tarama sonucunda 76 tez, ana ve alt tema, derece, yıl, üniversite, enstitü, ana bilim dalı, ölçek, örneklem grubu ve birlikte kullanılan değişkenler kapsamında sınıflandırılmıştır. Belirlenen ana temalar içerisinde en fazla yoğunlaşmanın; örgütsel yabancılaşma, örgütsel adalet, örgütsel sessizlik, örgütsel özdeşleşme ve birey-örgüt uyumu alt temalarında olduğu gözlemlenmiştir. Yazılan tezlerde en fazla; yüksek lisans derecesi olduğu, 2021 yılında yazıldığı; Afyon Kocatepe Üniversitesi'nde yazıldığı, İşletme Ana Bilim dalında ve Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yazıldığı tespit edilmiştir. En fazla Mottaz (1981) ölçeği kullanıldığı ve öğretmenler de en fazla seçilen örneklem grubunda olduğu bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Yabancılaşma, Yabancılaşma, Lisansüstü Tezler

Jel Kodları: M00, M10, M12

Abstract

This study aims to examine postgraduate theses written in the field of organizational alienation between 2006 and 2024 using the content analysis method. The concept of organizational alienation was searched as a term in the National Thesis Center Database of the Council of Higher Education. As a result of the search, 76 theses were classified within the scope of main and sub-themes, degree, year, university, institute, department, scale, sample group and variables used together. It was observed that the highest concentration among the determined main themes was in the sub-themes of organizational alienation, organizational justice, organizational silence, organizational identification and individual-organization fit. It was determined that the most written theses were; Master's degree; Written in 2021; Written at Afyon Kocatepe University; Written in the Department of Business Administration and the Institute of Social Sciences. It was found that the Mottaz (1981) scale was used the most and teachers were in the most selected sample group.

Keywords: Organizational Alienation, Alienation, Postgraduate Thesis

Jel Codes: M00, M10, M12

¹Sevcan Fırın, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Posta Hizmetleri Programı, sevcan.firin@dpu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8914-100X.

GİRİŞ

Örgütleri canlı ve eşsiz kılan en değerli unsur insandır. İnsanların duyguları, davranışları ve tutumları örgütleri şekillendirmektedir. İfade edilen tüm bu duygular, davranışlar ve tutumlar insanın örgüte ilk girişinden ve örgütte yaşanan tüm süreçlerde devam etmektedir. Bu süreçte hem örgütlerin hem de artık örgütün bir yapı taşı olan işgörenin karşılıklı beklenti ve uyum aşaması devreye girmektedir. Yaşanılan bu uyum aşaması rekabet ortamıyla birlikte harmanlanarak işgörenleri ve örgütleri etkilemesi kaçınılmaz olmaktadır. Derinden etkilenen örgütler ve işgörenler değişime gitmek durumunda kalmaktadırlar. Özellikle örgüt yapılarında yaşanan sürekli değişimler, işgörenlerin örgüte karşı isteksizlik ve ilgisizlik gibi ruhsal durumlarını olumsuz etkilemektedir. Herkesin aklına o anlamlı şu cümle gelebilir “Ne hayallerle girdiğim bu iş/işletme umduğum ya da beklediğim gibi çıkmadı / İlk zamanlar çok iyiydi herşey sonra hiç iyi gitmedi ve işe ayaklarım geri geri gitti ” ifadesi gelebilir. Bu ifadelerin çok sık söylenmeye başlanması memnuniyetsizliklerin arttığını dolayısıyla işgörenin örgüte ve işe yabancılaşma duygusunun hakim olmaya başladığı söylenebilir. Bu bağlamda örgütlerde bu tür işgörenlerin olması örgütleri yabancılaşma kavramıyla karşı karşıya bırakmaktadır. Bu durum örgütsel davranış literatüründe örgütsel yabancılaşma kavramını gündeme getirmektedir. Örgütsel yabancılaşma işgörenin örgüte ve örgütteki birtakım unsurlara karşı rahatsız olması, direnç göstermesi, hayal kırıklığı yaşaması, mutsuz olması ve yaptığı işten doyum sağlayamaması gibi sonuçları olan sorunlu bir duygu durumu olarak ifade edilebilir.

Yabancılaşmayla birlikte bireylerde sadece ruhsal problemler değil hatta fiziksel problemler de görülebilir. Aynı zamanda yabancılaşma bireyin sadece iş hayatına değil yaşamının bütün alanlarına yayılabilen hastalıklı bir yapıya dönüşebilir. Bu kapsayıcılık, hem tarihsel hem de güncel önemi bakımından, Erich Kahler'in şu sözünde ifadesini bulmaktadır: “İnsanlığın tarihi pekala insanın yabancılaşmasının tarihi olarak yazılabilir” (Seeman, 1959: 783). Böylesine önemli bir kavramın günümüzde hem dinamizmini koruması hem de örgütlerin ve işgörenlerin yaşadıkları yabancılaşma durumlarının nedenlerini öğrenilmesi bakımından önem arz etmektedir. Ayrıca bunun yanında örgütsel yabancılaşmanın doğuracağı sonuçlarının anlaşılması da bir o kadar değerli hale gelmektedir. Bu bağlamda örgütsel yabancılaşmanın farkedilmesi ve örgütlerin gerekli önlemleri alması ortaya çıkabilecek olumsuzlukların ortadan kaldırılmasına zemin hazırlayabilir.

Günümüzde işgörenlerin tutum ve davranışları iş dünyasında kritik öneme sahipken, örgütlerin işgörenleri desteklemesi, ihtiyaç ve beklentilerini anlaması da bir o kadar önemli hale geldiği yadsınamaz bir gerçektir. Örgütlerdeki yabancılaşma, amacına uygun yönetildiği sürece hem örgüte hem de işgörene fayda sağlaması mümkün olacaktır. Alan yazın incelendiğinde örgütsel yabancılaşmaya ilişkin içerik analizi araştırması bulunmadığı gözlemlenmiştir. Yapılan ampirik araştırmalarda ise örgütsel yabancılaşma kavramı, örgütsel stres, sinizm, yalnızlık, adaletsizlik, örgütsel sessizlik, mobbing, rol çatışması, işten ayrılma, tükenmişlik ve sanal kaytarma gibi negatif örgütsel davranış kapsamındaki değişkenlerle birlikte incelenmiştir. Bununla birlikte örgütsel yabancılaşma kavramı liderlik türleri, örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon ve duygusal emek gibi pozitif örgütsel davranışlarla da birlikte araştırılmıştır. Özetle araştırmacıların örgütsel yabancılaşma konusuna olan yönelimleri hem negatif hem de pozitif örgütsel davranışlar kapsamında olmuştur. Dolayısıyla kavramın farklı değişkenlerle ve farklı birçok alanda araştırılması da konunun güncelliğini koruması açısından önem arz etmektedir. Bu araştırmanın konuyla ilgili yapılan çalışmaların mevcut durumunun ortaya konulmasında, incelenmesi gereken alanların tespit edilmesini sağlamakta ve ayrıca ilgili kavramın ileride nasıl bir eğilim gösterebileceği hususunda da gelecek araştırmalar için ışık tutacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla örgütlerde yaşanan yabancılaşma kavramı alan yazın içinde daha da önemli bir inceleme alanı olacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın temel amacı örgütsel yabancılaşmaya ilişkin Türkiye’de 2006-2024 yılları arasında yapılan lisansüstü tezlerin içerik

analizi yöntemiyle incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda içerik analiziyle lisansüstü tezlerin özelliklerini ve araştırma eğilimlerini belirlemek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır:

1. Örgütsel yabancılaşma alanında yazılan lisansüstü tezler hangi ana ve alt temalara ayrılmaktadır?
2. Örgütsel yabancılaşma konusunda yazılan lisansüstü tezlerin yıllara ve derecelerine göre dağılımı nasıldır?
3. Örgütsel yabancılaşma konusunda yazılan lisansüstü tezlerin üniversitelere, enstitülere ve ana bilim dallarına göre dağılımı nasıldır?
4. Örgütsel yabancılaşma konusunda yazılan lisansüstü tezlerde kullanılan ölçeklerin dağılımı nasıldır?
4. Örgütsel yabancılaşma konusunda yazılan lisansüstü tezlerin örneklem türüne göre dağılımı nasıldır?
5. Yazılmış olan lisansüstü tezlerde örgütsel yabancılaşma kavramıyla birlikte çalışılan değişkenlerin dağılımı nasıldır?

1. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA KAVRAMI VE BOYUTLARI

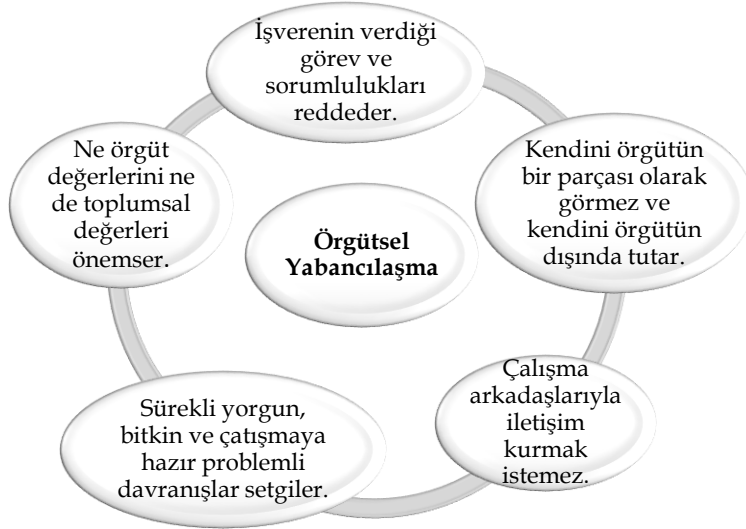
Yabancılaşma, örgütler de dahil olmak üzere çeşitli sosyal ortamlarda yaygın olarak çalışılmış olmasına rağmen, kolayca tanımlanabilen bir kavram olarak görülmemektedir (Allen ve LaFOLLETTE, 1977: 334). Hegel ile birlikte yabancılaşma kavramı felsefi düzlemde tartışılmaya başlanmış ve tabii bir olgu olarak ele alındığı için kavram insanın kurtulması gereken bir olgu olarak görülmemiştir. Kuramsal olarak ise kavramı inceleyen Karl Marx olmuştur. Kuram işe, emeğe, kendine ve topluma yabancılaşması ifadeleriyle değerlendirilmektedir (Ferguson ve Lavalette, 2004: 299). Emeğe yabancılaşma, işgörenin iş süreci üzerindeki kontrol kaybını ifade etmektedir (Osmanoğlu, 2016: 89-90). İşe yabancılaşma ise işgörenin iş kaynaklı ya da iş ortamından (çalışma grubu, organizasyon, yönetim tarzı) kaynaklı işine karşı soğuması ve ilgisiz kalması durumu olarak açıklanabilir. Topluma yabancılaşma, toplumca değer verilen inanç ve amaçların birey açısından anlamlı bulunmaması şeklinde açıklanmaktadır. Kendine yabancılaşma ise, bireyin beklentilerinin, duygularının, düşüncelerinin başka bireyin beklentileri, duyguları ve düşünceleri gibi kendisine ait gerçeklik duygusundan uzaklaşma durumu olarak açıklanabilir.

Melvin Seeman'ın yabancılaşma paradigması, ampirik araştırmaları domine eden ve yabancılaşmaya ilişkin sosyolojik tartışmaların temelini oluşturmuştur (Harvey vd., 1983: 17). Aiken ve Hage (1966: 497) örgütsel yabancılaşmayı, işgörenin kariyeri ve mesleğiyle ilgili hayal kırıklığı hissini yansıtmaya ve aynı zamanda mesleki kuralları yerine getirememeye durumu olarak ifade etmektedir. Salihoğlu (2014: 1) örgütsel yabancılaşmayı, örgütte çalışan işgörenin mesleki gelişiminin, değişiminin üstleri tarafından tanınma, takdir edilme, kabul görme beklentilerinde doyumsuzluk yaşaması olarak açıklamaktadır. Şimşek vd. (2006: 576) ise örgütlerde yaşanan yabancılaşmayı iş, işgören, yönetim ve çevre bağlamında yabancılaşmayı doğuran etmenler sebebiyle bireylerin var olan örgütsel yapılara bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşma isteği olarak tanımlamaktadır.

Seeman (1959: 783) yabancılaşmanın, kavramsal olarak hantallaştığını ve kaotik bir hal aldığını düşünmektedir. Bu doğrultuda yabancılaşmayı kapsayan güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, sosyal izolasyon ve kendine yabancılaşma olarak beş boyut geliştirmiştir. Güçsüzlük, iş kontrolü ve iş özerkliği eksikliğini ifade etmektedir. Algılanan kontrol ile ortak bir teorik arka planı paylaşan bir kavramdır (McCardle, 2007: 47). Güçsüzlüğün statü çabasıyla arasındaki bağlantıya dikkat çeken Mills 'statü paniği' kavramının unsuru olduğunu ifade etmekle birlikte 'otoriter kişiliğin' altında yatan düşük

kontrol duygusu olarak açıklamaktadır (Neal ve Seeman, 1964: 2018). Foulk vd. (2018: 365) ise sosyal mesafe teorisinden yola çıkarak güçsüzlüğü; (a) işgörenlerin diğerleriyle bağ kurma motivasyonunu azaltması, (b) diğerlerinin kendileriyle bağ kurma ilgisine dair beklentilerini düşünerek çalışanların iş yerindeki sosyal yakınlığını azaltması yönünde model öne sürmüşlerdir. Anlamsızlık boyutuyla ise Seeman (1976: 405), işgörenin karar alma sürecinde neye inanması gerektiğiyle ilgili belirsizliği anlatan 'bilişsel bir olguya' dikkat çekmektedir. İşgörenin örgütsel bağlamda içinde bulunduğu olayları anlama duygusundan yoksun olmasıdır (Erdoğan, 2023: 113). Özetle örgütsel yabancılaşma işgörenin düşündüğü iş ile yaptığı iş arasında bir bağ kuramaması, uzaklaşması olarak ifade edilebilir. Yabancılaşma temasının üçüncü boyutu olan normsuzluk, Durkheim'in 'anomi' olarak adlandırdığı sosyal normların ortadan kalktığı bozulmuş veya artık etkili olmayan davranış kuralları olarak ifade edilmektedir (Seeman, 1959: 787). Normsuzluk yaklaşımının önde gelen ismi Merton ise kavramı, amaçlara ulaşmaya yönelik uygun araçlar açısından, bireyin toplumsal yapıya uyum sağlayamaması şeklinde açıklamaktadır (Şimşek vd., 2006: 571). İşgörenele örgüt arasında farklı sebeplerle bağ kurulamadığında işgörenin kurallara uymamayı tercih edebilmesi yabancılaşma durumu yaşandığının sinyalleridir. Sosyal izolasyon boyutu, belirli toplumlarda tipik olarak yüksek derecelendirilen belirli hedefler veya inançlar için düşük ödüller alan bireylerde ortaya çıkan duygular anlamına gelmektedir (Nurrahma vd., 2022: 1604). Kavram, bireylerin kendileri ve diğerleri arasında ne ölçüde bir bölünme algıladıklarını ifade etmektedir (Franke ve Elliott, 2021: 7). Özetle yabancılaşmanın sosyal bağ (bireyin diğer bireyler arasındaki bağlantıları) yönünden zayıf kalması sosyal izolasyon olarak açıklanabilir. Son boyut olan kendine yabancılaşma, bireylerin değer, norm, ihtiyaç ve arzularının kendi davranışlarıyla uyuşmaması olarak tanımlanmaktadır (Turan ve Özkan, 2019: 500). Diğer bir tanıma göre ise işgörenin kendi potansiyelinin farkında olmamasıdır (Yalçın ve Koyuncu, 2014: 88). İşgörenin örgütüyle uyum sorunu yaşaması gibi birçok farklı nedenlerden dolayı bireyin kendini değersiz hissetmesi, önemsiz hissetmesi, olur olmaz her konuda kendini sorgular hale gelmesi işgörenin kendine yabancılaşma hissini yoğun olarak yaşadığı anlaşılabilir. Dolayısıyla işgören kendini bir yabancı gibi görmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu bağlamda merak edilen bir konu olan 'Örgütsel yabancılaşma algısına sahip olan işgörenlerde görülen davranışlar neler olabilir?' sorusu akıllara gelebilir. Sergilenen davranış örneklerine Şekil 1'de yer verilmiştir.

Şekil 1: İşgörenlerde Gözlemlenen Örgütsel Yabancılaşma Davranışları



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

2.ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMAYLA MÜCADELE ETME YOLLARI

Yabancılaşma birçok konuda olduğu gibi örgütler içinde başarıya giden yolda bir engel olarak görülmektedir (Kilchenstein; 2008: 1). Örgütlerde yabancılaşma, post-endüstriyel toplumun en yaygın olgusu olmakla birlikte bu olgu hem özel hem de kamu sektöründeki örgütlerin hayatta kalabilmelerinde sürekli bir mücadele içine girmesi olarak açıklanmaktadır (Kanungo, 1992:414). Literatürde yabancılaşmayla ilgili önerilen bazı mücadele yöntemleri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Örgütsel Yabancılaşmayla Mücadeleye Yönelik Öneriler

Yazarlar	Mücadele Önerileri
Kanungo (1992: 421)	Yöneticiler, işgörelere benliklerini örgütün bir parçası olduğu duygusunu hissettirmeli böylece işgörelerin öz değerlerini artırma tutumu içerisinde gireceklerini dolayısıyla yabancılaşmanın en aza inmesi yönünde eğilimlerin artması beklenmektedir.
Önder vd. (2020: 281)	Yabancılaşmayla mücadelede özellikle öğretim üyelerine/elemanlarına ders verdikleri öğrenci gruplarında öğrencileriyle aralarındaki açık iletişimin olması gerekliliğini ve öğrencilerin ilgisinin derse çekilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır.
Şimşek vd. (2006: 585)	Örgütlerin yabancılaşma olgusunu kabul etmesi ve örgütlerde erken uyarı sisteminin olması gerekmektedir. Örgütlerin işgörelere işbirliği içerisinde olması, örgütlerde ekip çalışmasının yaygınlaştırılması, stresin yönetilebilmesi, örgüt ikliminin iyileştirilmesi ve yönetime katılmanın desteklenmesi gibi konular örgütlerde ön plana çıkartılmalıdır.
Ceylan ve Sulu (2011: 73)	Yöneticiler örgütsel adaleti sağlamaları yönünde dikkatli olmalıdır. Prosedürleri adil olarak algılayan işgörelere, kontrol duygusuna sahip olma olasılığının yüksek olması sebebiyle işgörelere yabancılaşma duygularının düşük olması beklenmektedir.

Ramaswami vd. (1993: 183)	İşgörene verilen görev tasarımının bireye uygun olması ve bununla birlikte işgörenin görevinde özerk olması işgörende verilen görevin önemli ve değerli olma hissini uyandıracığından yabancılaşmanın önüne geçileceği belirtilmektedir.
Abbas vd. (2017: 155)	Yabancılaşmayla mücadelede, lider ile işgören arasındaki ilişkilerin güçlü olmasının önemi ve ayrıca bu mücadelede olumlu örgüt ikliminin etkisi göz ardı edilmemesi gerekmektedir.
Shehada ve Khajefe (2015: 84)	Yabancılaşma olgusunun giderilmesi için ödül ve teşvik sisteminin oluşturulması, değer yaratma ve kişisel gelişim gibi bazı adımların örgüt tarafından dikkate alınmasının önemi göz ardı edilmemelidir.

3. LİTERATÜR ÖZETİ

Örgütsel yabancılaşmayla ilgili ulusal ve uluslararası literatürde tespit edilen çalışmalara bu bölümde yer verilmiştir.

Aiken ve Hage (1966: 506), çalışmalarında yardım kuruluşlarındaki merkezileşme ve resmileşme düzeyleri ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Sonucunda da yüksek düzeyde merkezileşmiş ve yüksek düzeyde resmileşmiş örgütsel yapıların daha fazla işe yabancılaşma gösterdikleri tespit edilmiştir.

Agarwal (1993: 732), çalışmasında ABD ve Hindistan'daki endüstriyel satış elemanlarının rol stresi, örgütsel bağlılık ve iş yabancılaşması üzerinde örgütsel biçimselleştirmenin etkisini incelemiştir. Yüksek güç mesafesi ve düşük bireyciliğe sahip Hindistan'ın, düşük güç mesafesi ve yüksek bireyciliğe sahip ABD'ye nazaran, rol belirsizliğinin yabancılaşmaya olan etkisinin daha fazla olduğu bulgulanmıştır.

Sarros vd., (2002:299), itfaiye çalışanları üzerine yaptıkları çalışmalarında dönüşümsel liderliğin daha düşük örgütsel yabancılaşmayla ilişkili olduğu; işlemsel liderliğin ise daha yüksek örgütsel yabancılaşmayla ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Ceylan ve Sulu (2011: 72), sağlık çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada tüm örgütsel adaletsizlik boyutlarının örgütsel yabancılaşma boyutlarının her biri üzerinde etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Eryılmaz ve Burgaz (2011: 271), çalışmalarında lise öğretmenlerinin yabancılaşma düzeylerinde farklılık olup olmadığı analiz etmişler ve sonuçlara göre öğretmenlerin nadiren yabancılaşma yaşadığı anlamsızlık ve izolasyon boyutlarında fark olmadığı; güçsüzlük, normsuzluk ve kendine yabancılaşma boyutlarında fark olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Chiaburu vd. (2014: 32), yaptıkları meta analiz çalışmalarında örgütsel yabancılaşma ile çalışanların tutumları ve iş etkinliği değişkenleri dahil olmak üzere bir dizi iş çıktısı ile önemli bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmıştır.

Yalçın ve Koyuncu (2014: 92), otomotiv, tekstil ve maden özel sektörlerinde görev yapan çalışanlar üzerine yaptıkları araştırmada örgütsel yabancılaşmanın iş tatminini negatif yönde etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Shehada ve Khajefe (2015: 84), Ürdün Fosfat Şirketi ve Potasyum Şirketi çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada, örgütsel yabancılaşma ile çalışanların çalışma koşulları arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir.

Yorulmaz vd., (2015: 38), çalışmalarında öğretmenlerin mesleki profesyonellik düzeyleri ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile yabancılaşmanın tüm boyutları arasında negatif ve anlamlı ilişkiler olduğu anlaşılmıştır.

Korkmaz ve Aydemir (2015: 241), lojistik şirketlerinde çalışan beyaz yakalı çalışanlara üzerine yaptıkları araştırmada örgütsel yabancılaşma ile çatışma yönetiminin entegrasyon ve egemenlik boyutları arasında ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Tanrıverdi ve Kılıç (2016: 1), telekomünikasyon işletmelerindeki çalışanlara uyguladıkları araştırmada örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, kendine uzaklaşma ve işe uzaklaşma boyutları ile örgütsel destek algısı arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuşlardır.

Turgut ve Kalafatoğlu (2016: 27), üretim ve hizmet sektöründe çalışanlar üzerine yaptıkları çalışmada örgütsel yabancılaşmanın dağıtım, işlem ve etkileşim adaleti algılarını negatif yönde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Zengin ve Kaygın (2016: 391), çalışmalarında banka çalışanlarının örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.

Dağlı ve Averbek (2017:228), çalışmalarında kamu ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarına ilişkin algılarını bazı değişkenler açısından (cinsiyet, medeni durum ve kıdem) tespit etmeyi amaçlamışlardır. Kendine yabancılaşma dışındaki tüm boyutlarda öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı farklılık; örgütsel yabancılaşma davranışlarının bütün boyutlarında öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık; mesleki kıdeme göre güçsüzlük ve anlamsızlık boyutunda anlamlı farklılık olduğunu ortaya koymuşlardır.

Kılıç vd. (2017: 734), sağlık çalışanları (hemşire, doktor ve diğer) üzerine yaptıkları çalışmada mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptamışlardır.

Kayaalp ve Özdemir (2020: 101), çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları ile örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma davranışları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Eroğluer (2020: 340), pirinç fabrikası müdürlüğü çalışanları üzerine yaptığı araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel yabancılaşma arasında ters yönlü ve güçlü bir ilişki; örgütsel vatandaşlık davranışı iş zenginleştirme ile örgütsel yabancılaşma arasında aynı yönlü ve çok güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Örücü vd. (2021: 600), belediye çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada örgütsel adaletin ve boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerinde negatif yönde bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın amacı son zamanlarda dikkat çeken kavramlar arasına giren örgütsel yabancılaşma konusuyla ilgili Türkiye’de 2006-2024 yılları arasında yazılan lisansüstü tezlerin içerik analizi yöntemiyle incelenmesidir. Tezlerin bu yöntemle incelenmesinin konu hakkında bütüncül bir sentezle genel bir çerçeve sunulması açısından gelecek araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamına dahil edilen tezlerin tespit edilmesinde ve bilgi edinilmesinde Yüksek Öğrenim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi veri tabanı kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2006-2024 yılları arasında Türkiye’de örgütsel yabancılaşma konusunda yazılan tüm lisansüstü tezler oluşturmaktadır. Örnekleme ise Türkiye’de örgütsel yabancılaşma konusunda 2024 Ağustos ayı itibarıyla kullanıma açık olan (izinli) lisansüstü tezler oluşturmaktadır. Ulusal Tez Merkezi arama kısmına anahtar kelime olarak ‘örgütsel yabancılaşma’ kavramı yazılarak sorgulama yapılmış ve örgütsel yabancılaşma ile ilgili 77 tane lisansüstü teze ulaşılmıştır. Tezlerden 1 tanesi erişime kapalı olduğu için 76 tane lisansüstü tez incelenmiştir. Araştırmanın verileri 2024 Ağustos ve Eylül aylarında elde edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini erişime açık olan 61 yüksek lisans tezi ve 15 doktora tezi oluşturmaktadır.

4.1. Araştırma Yöntemi ve Veri Analizi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak doküman incelemesi yöntemine başvurulmuştur. Doküman incelemesiyle toplanan veriler, içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. İçerik analizi özellikle sosyal bilimler alanında sıklıkla kullanılan bir yöntem olarak kabul edilmektedir. Bu analiz türü sayesinde araştırmacılar metin veya metinlerden oluşan bir kümenin içindeki kelime ve kavram varlığını anlamlarını, ilişkilerini belirler ve analiz ederek çıkarımlarda bulunurlar (Büyükoztürk vd., 2018: 259). Araştırmada lisansüstü tezlere ilişkin enstitü ve ana bilim dalı ayrımı yapılmadan tüm lisansüstü tez çalışmaları dikkate alınmıştır. Elde edilen veriler ana ve alt tema, yıl, derece, enstitü, anabilim dalı, örneklem grubu ve birlikte kullanılan değişkenler gibi farklı kriterler göz önüne alınarak sınıflandırılmıştır. Bu kriterlere göre toplanan veriler değerlendirilmiş, ayrı ayrı incelemelerde bulunmuş ve kategorilere ilişkin sınıflandırmalar bir arada oluşturulup frekans analizi ile değerlendirilerek elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Araştırmada incelenen tezler tarama modeli kullanılarak anahtar kelimelerinin kodlanması için ana ve alt temalar belirlenmiştir. Ana temalar örgütsel davranışla ilgili yazılan kaynakların incelenmesiyle örgütsel yabancılaşma, örgüt sistemi, iş davranışları, birey, grup ve diğer olmak üzere altı başlık altında değerlendirilmiştir (Ergeneli, 2018; Özkalp ve Kirel, 2016; Sökmen, 2013; Koçel, 2010; Şahin ve Yangil, 2018).

5. BULGULAR

Araştırmada 2006 yılından 2024 yılına kadar örgütsel yabancılaşma konusunda yazılmış kullanıma açık olan 76 tane lisansüstü tez incelenmiştir. Bu tezler temalar ve alt temalarına, yıllara, lisansüstü derecelerine, üniversitelere, enstitülere, anabilim dallarına, ölçeklere, örneklem grubuna ve birlikte kullanılan değişkenlere göre aşağıdaki tablo ve şekillerde özetlenmiştir.

Tablo 2’de ilgili tezlerde yer alan anahtar kelimelerin incelenmesi doğrultusunda örgütsel yabancılaşma ile ilgili ana ve alt temalar verilmiştir. Ana temalar örgütsel yabancılaşma algısı, örgüt sistemi, iş davranışları, birey, grup ve diğer olmak üzere altı farklı şekilde belirlenmiştir. Ana temaların altında ise 96 alt temalar yer almıştır. İlk olarak örgütsel yabancılaşma kavramı ana tema olarak ifade edilmiştir. Örgütsel yabancılaşma çatısı altında en fazla örgütsel yabancılaşma alt temasına yoğunlaştığı bu durumun ise doğrudan taranan kavramın örgütsel yabancılaşma başlığıyla ilişkili olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Örgüt sistemi ana temasında en fazla örgütsel adalet alt teması yer aldığı gözlemlenmektedir. İş davranışları ana temasında en fazla örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşme alt temalarına; birey ana temasında ise en fazla birey-örgüt uyumu alt temasına yoğunlaşmıştır. Grup ana temasında yer alan örgütsel iletişim, rol çatışması, rol belirsizliği ve güç kaynakları konuları ise ilk sıralarda yer almıştır. Diğer olarak ifade edilen ana tema kapsamında ise

ilgili tezlerde yer alan örgütsel yabancılaşma konusu ile ilgili olmayan işgörenler, şehirler, sektörler ve analiz modelleri alt temalar kapsamında değerlendirilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Yabancılaşmaya Ait Ana ve Alt Temalar

Tema (T)	Alt Tema (AT)	Frekans(F) (Sıklık)	Yüzde (%)	T	AT	F	%
1.Örgütsel Yabancılaşma	Örgütsel Yabancılaşma	69	69	2. Örgüt Sistemi	Örgütsel Adalet	7	17,95
	Yabancılaşma	17	17		Kurumsal Sosyal Sorumluluk	1	2,56
	İşe Yabancılaşma	5	5		Öğrenen Örgüt	1	2,56
	Mesleki Yabancılaşma	2	2		Örgüt Yapısı	1	2,56
	Kendine Yabancılaşma	1	1		Örgüt Kültürü	4	10,26
	Eğitimde Yabancılaşma	2	2		Kültür	2	6,06
	Güçsüzlük	2	2		Örgütsel Politika	3	7,69
	Engellenmişlik	1	1		Örgüt	3	7,69
	Anlamsızlık	1	1		Örgüt İklimi	1	2,56
	Toplam	100	100		Örgütsel Güven	3	7,69
					İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları	3	7,69
					Örgütsel Stres	2	6,06
					Örgütsel Demokrasi	2	6,06
					Örgütsel Destek	2	6,06
					Örgütsel Sapma	1	2,56
					Esnek Çalışma	1	2,56

					Yönetim ve Yönetim Tarzı	2	6,06
					Toplam	39	100
3. İş Davranışları	Örgütsel Sessizlik	4	12,2	4. Birey	Birey-Örgüt Uyumu	5	9,62
	Örgütsel Yalnızlık	2	6,06		Moral Erdem	1	1,92
	Moral Davranış	1	3,03		Öz Yeterlik Algısı	1	1,92

Tablo 2'nin Devamı: **Örgütsel Yabancılaşmaya Ait Ana ve Alt Temalar**

Tema (T)	Alt Tema (AT)	Frekans(F) (Sıklık)	Yüzde (%)	T	AT	F	%
3.İş Davranışları Devamı	İşle İlgili Olan Dedikodu	1	3,03	4.Birey Devamı	İşte Varolamama	1	1,92
	Davranış	1	3,03		Öz Saygı	1	1,92
	İşle İlgili Olmayan Dedikodu	1	3,03		Kontrol Odağı	1	1,92
	Örgütsel Dedikodu	1	3,03		Dış Kontrol Odağı	1	1,92
	Örgütsel Özdeşleşme	4	12,2		İç Kontrol Odağı	1	1,92
	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3	9,09		Duygusal Zeka	1	1,92
	Örgütsel Mutluluk	1	3,03		Farklılık	1	1,92
	Örgütsel Sinizm	3	9,09		Dışsal İş Tatmini	1	1,92
	Örgütsel Bağlılık	3	9,09		İçsel İş Tatmini	1	1,92
	Mobbing	3	9,09		Sosyal Sorumluluk Bilinci	1	1,92
	Adalet	1	3,03		Karara Katılma Durumu	1	1,92

	İşten Ayrılma Niyeti	3	9,09		Sosyal Sorumluluk Algısı	1	1,92
	Öğretme-Öğrenme Sürecinde Öğretmen Davranışları	1	3,03		Farklılıkların Yönetimi	1	1,92
	Toplam	33	100		Dedikodu	1	1,92
					Cinsiyet	1	1,92
4.Birey Devamı	Yetenek	1	1,92	5.Grup	Örgütsel İletişim	2	11,11
	Duygusal Emek	4	7,69		Rol Çatışması	2	11,11
	Pozitif Psikolojik Sermaye	1	1,92		Rol Belirsizliği	2	11,11

Tablo 2'nin Devamı: **Örgütsel Yabancılaşmaya Ait Ana ve Alt Temalar**

Tema (T)	Alt Tema (AT)	Frekans (F) (Sıklık)	Yüzde (%)	T	AT	F	%
4.Birey Devamı	Psikolojik Taciz	1	1,92	5.Grup Devamı	Liderlik	1	5,56
	Psikolojik Sermaye	1	1,92		Liderlik Stilleri	1	5,56
	Psikolojik Dayanıklılık	3	5,77		Etkileşimci Liderlik	1	5,56
	İş Tatmini	3	5,77		Kaotik liderlik	1	5,56
	Birey-İş Uyumu	2	3,85		Hizmetkar Liderlik	1	5,56
	Kişİ Meslek Uyumu	1	1,92		Dönüşümcü Liderlik	1	5,56
	Sanal Kaytarma	2	3,85		Kültürel Liderlik	1	5,56

	Presenteizm	1	1,92		Kurum-Paydaş İlişkileri	1	5,56
	Makyavelizm	1	1,92		Çatışma	1	5,56
	Duygulanım	1	1,92		Güç Kaynakları	2	11,1
	Pozitif Duygulanım	1	1,92		Otantik liderlik	1	5,56
	Negatif Duygulanım	1	1,92		Toplam	18	100
	Yaşam Doyumu	1	1,92	6.Diğer	İşgörenler, Şehirler, Sektörler ve Analiz Modelleri	51	100
	Motivasyon	1	1,92		Toplam	51	100
	Stres	1	1,92				
	Tükenmişlik	1	1,92				
	Karar Verme	1	1,92				
	Karara Katılma İsteği	1	1,92				

Araştırmada 2006 yılından 2024 yılına kadar örgütsel yabancılaşma konusunda yazılmış kullanıma açık olan 76 tane lisansüstü tez incelenmiştir. Bu tezlerin yıllara ve lisansüstü derecelerine göre dağılımları Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3: **Örgütsel Yabancılaşma Konusunda Yazılmış Lisansüstü Tezlerin Yıllara ve Lisansüstü Derecelerine Göre Dağılımı**

Yıllar	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam	Oran
2024	2	2	4	%5,26
2023	5	2	7	%9,21
2022	5	2	7	%9,21
2021	11	2	13	%17,11
2020	3	2	5	%6,58
2019	9	2	11	%14,47
2018	5	2	7	%9,21
2017	4	-	4	%5,26
2016	4	-	4	%5,26
2015	2	1	3	%3,95
2014	1	-	1	%1,32

2013	2	-	2	%2,63
2012	2	-	2	%2,63
2011	-	-	-	-
2010	3	-	3	%3,95
2009	2	-	2	%2,63
2008	-	-	-	-
2007	-	-	-	-
2006	1	-	1	%1,32
Toplam	61	15	76	100

Tablo 3'e göre 2006-2024 yılları arasında "örgütsel yabancılaşma" konusunda kullanıma açık olan tezlerin sayısı 76'dır. Bunlardan 61'i yüksek lisans tezi iken, 15 adedi doktora tezidir. Toplamda yıllara göre dağılımına bakıldığında ağırlıklı olarak tezlerin 2019 ve 2021 yıllarında olduğu tespit edilmiştir. 2017 yılına kadar doktora tezlerine rastlanılmazken, 2017 yılından sonra doktora tez çalışmalarının yapıldığını fakat yüksek lisans çalışmalarının toplamda daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Bu konuda doktora tez çalışmalarına da ihtiyaç duyulduğu ifade edilebilir. Örgütsel yabancılaşma konusunda yazılan lisansüstü tezlerin üniversitelere göre dağılımı Tablo 4'te incelenmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Yabancılaşma Konusunda Yazılmış Lisansüstü Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversiteler	Frekans (Sıklık)	Yüzde
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	1	1,32
Afyon Kocatepe Üniversitesi	5	6,58
Akdeniz Üniversitesi	4	5,26
Altınbaş Üniversitesi	1	1,32
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	2	2,63
Atatürk Üniversitesi	2	2,63
Bahçeşehir Üniversitesi	2	2,63
Balıkesir Üniversitesi	1	1,32
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	2	2,63
Bursa Uludağ Üniversitesi	1	1,32
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	1	1,32
Çukurova Üniversitesi	1	1,32

Tablo 4'ün Devamı: Örgütsel Yabancılaşma Konusunda Yazılmış Lisansüstü Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversiteler	Frekans (Sıklık)	Yüzde
Dicle Üniversitesi	1	1,32
Dokuz Eylül Üniversitesi	1	1,32
Düzce Üniversitesi	1	1,32
Ege Üniversitesi	2	2,63
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	1	1,32
Fırat Üniversitesi	3	3,95
Gebze Teknik Üniversitesi	1	1,32
Giresun Üniversitesi	1	1,32
Hacettepe Üniversitesi	2	2,63

Harran Üniversitesi	1	1,32
Hasan Kalyoncu Üniversitesi	1	1,32
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi	1	1,32
İnönü Üniversitesi	1	1,32
İstanbul Beykent Üniversitesi	1	1,32
İstanbul Gelişim Üniversitesi	1	1,32
İstanbul Kültür Üniversitesi	1	1,32
İstanbul Okan Üniversitesi	1	1,32
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	1	1,32
İstanbul Ticaret Üniversitesi	1	1,32
İstanbul Üniversitesi	1	1,32
Kafkas Üniversitesi	2	2,63
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	2	2,63
Karadeniz Teknik Üniversitesi	1	1,32
Kastamonu Üniversitesi	1	1,32
Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi	1	1,32
Kırıkkale Üniversitesi	1	1,32
Kocaeli Üniversitesi	1	1,32
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	1	1,32
Manisa Celal Bayar Üniversitesi	1	1,32
Marmara Üniversitesi	2	2,63
Mersin Üniversitesi	2	2,63
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	1	1,32
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	2	2,63
Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi	1	1,32
Nuh Naci Yazgan Üniversitesi	1	1,32
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	1	1,32
Pamukkale Üniversitesi	2	2,63
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	1	1,32
Trakya Üniversitesi	2	2,63
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	2	2,63
Yıldız Teknik Üniversitesi	1	1,32
Toplam	76	100

Tablo 4 incelendiğinde en fazla 5 adet tezle Afyon Kocatepe Üniversitesi (6,58) ilk sırada; daha sonra ise sırasıyla 4 adet tezle Akdeniz Üniversitesi (5,26) ve 3 adet tezle de Fırat Üniversitesi (3,95) yer almaktadır. Grafik 1’de ilgili tezlerin bağlı olduğu enstitüler yer almıştır.

2009	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	2
2010	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	3
2012	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	2

Tablo 5'in Devamı: **Örgütsel Yabancılaşma Konusunda Yazılmış Lisansüstü Tezlerin Bağlı Olduğu Ana Bilim Dallarına Göre Dağılımı**

Yıllar	Ana Bilim Dalları														
	Eğitim Bilimleri	Eğitim Yönetimi ve Denetimi	Eğitim Yönetimi ve Planlaması	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi	Halkla İlişkiler ve Tanıtım	İlköğretim	İşletme	Örgütsel Davranış	Psikoloji	Sağlık Yönetimi	Sağlık Kurumları Yöneticiliği	Spor Yöneticiliği	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	Turizm İşletmeciliği	Toplam
2013	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
2014	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2015	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	3
2016	1	-	-	-	1	-	1	-	-	1	1	-	-	-	5
2017	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	1	4
2018	2	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	2	7
2019	5	1	-	-	-	-	5	-	-	-	-	1	-	-	12
2020	1	-	-	-	-	-	3	-	-	1	-	-	-	-	5
2021	1	-	-	-	-	-	8	1	-	-	-	-	-	2	12
2022	3	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	6
2023	2	-	1	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	1	7
2024	1	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	4
Toplam	18	1	1	1	2	1	34	1	1	3	1	1	4	7	76

Tablo 5'te gösterilen örgütsel yabancılaşma konusunda yazılmış lisansüstü tezlerin bağlı olduğu ana bilim dalları düzeyinde incelendiğinde en fazla işletme alanında (34) yazıldığı ve 2021 yılında bu sayının 8 adet olduğu dikkat çekmektedir. İşletme ana bilim dalından sonra eğitim bilimleri ana bilim dalında ise 18 adet tezin yazıldığı gözlemlenmektedir. Tablo 6'da ise örgütsel yabancılaşma konusunda yazılmış lisansüstü tezlerde faydalanılan ölçeklere yer verilmiştir. İncelenen tezlerin hepsi nicel araştırma yöntemini seçmiş ve tezlerde veri toplama yöntemi olarak da anket kullanılmıştır.

Tablo 6: **Örgütsel Yabancılaşma Konusunda Yazılmış Lisansüstü Tezlerde Kullanılan Ölçeklerin Dağılımı**

Ölçekler	Frekans (Sıklık)	Yüzde
Büyükyılmaz (2007)	4	5,26
Çakır Külahcılar (2021)	1	1,32
Dean (1961)	1	1,32
Donatbayan (2017)	1	1,32

Elma (2003)	7	9,22
Eryılmaz (2010)	10	13,16
Günsal (2010)	1	1,32
Gürcü (2012)	1	1,32
Hirschfeld ve Field (2000)	3	3,95
Kurtulmuş ve Karabıyık (2016)	1	1,32
Kuru (2019)	1	1,32
Mercan ve Yücel (2006)	1	1,32
Minibaş (1993)	6	7,89
Mottaz (1981)	31	40,79
Mottaz (1981), Dean (1961)	1	1,32
Mottaz (1981), Tekin (2012)	1	1,32

Tablo 6'nun

Devamı: **Örgütsel Yabancılaşma Konusunda Yazılmış Lisansüstü Tezlerde Kullanılan Ölçeklerin Dağılımı**

Tablo 6'ya göre örgütsel yabancılaşma konusunda yazılan lisansüstü tezlerde %40,79'u Mottaz

Ölçekler	Frekans (Sıklık)	Yüzde
Mottaz, (1981), Kohn, (1976), Büyükyılmaz, (2007)	1	1,32
Seeman (1959)	1	1,32
Şimşek vd., (2015)	1	1,32
Tekin (2012)	1	1,32
Turhan (2007)	1	1,32
Toplam	76	100

(1981) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin kullanıldığı tespit edilmiştir. Tablo 7'de ilgili tezlerin örneklem grupları açısından dağılımı incelenmiştir.

Tablo 7: Örgütsel Yabancılaşma Konusunda Yazılmış Lisansüstü Tezlerin Örneklem Grubuna Göre Dağılımı

Örneklem Grubu	Frekans (Sıklık)	Yüzde
Acente Çalışanları	1	1,32
Bakanlık Çalışanları	1	1,32
Bakır İşletme Tesisi Beyaz ve Mavi Yakalı Çalışanlar	1	1,32
Banka Çalışanları	3	3,95
Belediye Çalışanları	2	2,63
Bilişim Sektörü Çalışanları	1	1,32
Çağrı Merkezi Çalışanları	1	1,32
Distribütörlük Bünyesinde Çalışanlar	1	1,32
Gençlik Hizmet ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları	1	1,32
Hizmet Sektörü Çalışanları	2	2,63
İl ve İlçe Müdürlüğü Çalışanları	1	1,32
İşletme Çalışanları	1	1,32
Kamu Çalışanları	4	5,26
Kobiler	1	1,32
Mobilya Sektörü Çalışanları	1	1,32

Ortaokul Öğrencileri	1	1,32
Otel Çalışanları	12	15,79
Öğretmenler	21	27,63
Özel Sektör Çalışanları	2	2,63
Özel ve Devlet Okulu Çalışanları	1	1,32
Özel ve Kamu Sektörü Çalışanları	1	1,32
Sağlık Çalışanları	6	7,89
Tekstil Sektörü Çalışanları	1	1,32
Tekstil ve Gıda Perakendeciliği Çalışanları	1	1,32
Üniversite Personeli	8	10,53
Toplam	76	100

Tablo 7'ye göre örgütsel yabancılaşma konusunda yazılan lisansüstü tezlerin örneklem grubuna göre olan dağılımda %27,63'ünü öğretmenler; %15,79'unu ise otel çalışanları oluşturmaktadır. Kullanılan örneklem grupları incelendiğinde farklı meslekler üzerine araştırmaların yapıldığı gözlemlenmektedir. Tablo 8'de ise örgütsel yabancılaşma değişkeni ile birlikte kullanılan değişkenlere yer verilmiştir.

Tablo 8: Örgütsel Yabancılaşma Konusunda Yazılmış Lisansüstü Tezlerde Örgütsel Yabancılaşma Kavramıyla Çalışılan Değişkenler

Değişkenler	Frekans (Sıklık)	Yüzde
Ahlaki Davranışlar	1	0,81
Akran Zorbalığı	1	0,81
Birey İş Uyumu	3	2,44
Birey Örgüt Uyumu	5	4,07
Çatışma	1	0,81
Demografik	3	2,44
Dış Kontrol Odağı	1	0,81
Dönüşümcü Liderlik	1	0,81
Duygusal Emek	4	3,25
Duygusal Zeka	1	0,81
Esnek Çalışma	1	0,81
Etkileşimci Liderlik	1	0,81
Farklılıkların Yönetimi	1	0,81
Güç Kaynakları	1	0,81
Güç Mesafesi	1	0,81
İç Kontrol Odağı	1	0,81
İnsan Kaynakları Uygulamaları	3	2,44
İş Motivasyonu	1	0,81
İş Tatmini	4	3,25
İş Yaşamında Duygulanım	1	0,81
İş Yaşamında Yalnızlık	2	1,63
İşten Ayrılma Niyeti	4	3,25
Karara Katılma Durumu ve İsteği	1	0,81

Kontrol Odağı	1	0,81
Kurum-Paydaş İlişki Çıktısı	1	0,81
Kültürel Liderlik	1	0,81
Liderlik Stilleri	1	0,81
Makyavelizm	1	0,81
Mesleki Yabancılaşma	2	1,63
Otantik Liderlik	1	0,81
Öğrenen Örgüt Algıları	1	0,81
Örgüt İklimi	1	0,81
Örgüt Kültürü	4	3,25
Örgüt Yapısı	1	0,81
Örgütsel Adalet	9	7,32
Örgütsel Bağlılık	4	3,25
Örgütsel Demokrasi	2	1,63
Örgütsel Destek	2	1,63
Örgütsel Güven	3	2,44
Örgütsel İletişim	2	1,63
Örgütsel Mutluluk	1	0,81
Örgütsel Politika	3	2,44
Örgütsel Özdeşleşme	4	1,32
Örgütsel Sapma	1	0,81
Örgütsel Sinizm	2	1,63
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3	2,44
Örgütsel Yalnızlık	2	1,63
Örgütsel Stres	3	2,44
Örgütsel Sessizlik	4	3,25
Öz Saygı	1	0,81

Tablo 8'in Devamı: **Örgütsel Yabancılaşma Konusunda Yazılmış Lisansüstü Tezlerde Örgütsel Yabancılaşma Kavramıyla Çalışılan Değişkenler**

Değişkenler	Frekans (Sıklık)	Yüzde
Öz Yeterlilik	1	0,81
Pozitif Psikolojik Sermaye	1	0,81
Presenteizm	1	0,81
Psikolojik Sermaye	1	0,81
Psikolojik Dayanıklılık	3	2,44
Psikolojik Şiddet	1	0,81
Rol Çatışması	2	1,63
Rol Belirsizliği	2	1,63
Sanal Kaytarma	2	1,63
Siber Zorbalık	1	0,81
Tükenmişlik	1	0,81
Yetenek Yönetimi	1	0,81
Yönetim Tarzları	1	0,81
Toplam	123	100

Tablo 8'de örgütsel adalet kavramı (%7,32) lisansüstü tezlerde öncelikli değişken olarak tespit edilmiştir. Daha sonra ise birey örgüt uyumu (4,07) değişkeni en sık kullanılan değişkenler arasında yer aldığı gözlemlenmektedir.

Araştırmanın devamında örgütsel yabancılaşma konusu ile ilgili yazılmış lisansüstü tezlerde kullanılan anahtar kelimeler bir araya getirilmiş ve kelime bulutu oluşturulmuştur. Kelime bulutu görselinde kelimelerin punto büyüklükleri anahtar kelimelerin ne kadar sık kullanıldığını göstermektedir. Kelime bulutu aracılığıyla tespit edilen birden fazla kelimenin tek bir varlık olarak kolayca tanınmaları sağlanabilmektedir (Heimerl vd.,2014: 1835). Araştırma kapsamında oluşturulan kelime bulutu Şekil 1'de gösterilmektedir.

temalarına, yıllara, lisansüstü derecelerine, üniversitelere, enstitülere, anabilim dallarına, ölçeklere, örneklem grubuna ve birlikte kullanılan değişkenlere göre sınıflandırılmıştır. Ana temalar örgütsel yabancılaşma algısı, örgüt sistemi, iş davranışları, birey, grup ve diğer olmak üzere altı farklı şekilde belirlenmiş olup ana temaların altında 96 alt tema yer almıştır. Örgütsel yabancılaşma alanında yazılan lisansüstü tezler incelendiğinde aşağıda yer alan sonuçlar tespit edilmiştir.

- 2006-2024 yılları arasında yazılan lisansüstü tezlerde yer alan anahtar kelimeler doğrultusunda örgütsel yabancılaşma alt teması ilk sırayı almıştır. Bu durum Türkiye’de ilgili tezlerde örgütsel yabancılaşma temasına odaklanıldığını göstermektedir. Örgüt sistemi ana teması bazında bakıldığında ise örgütsel adalet alt temasının ilk sırada yer alması, örgütte adil bir çalışma ortamının varlığı örgütsel yabancılaşmanın doğuşunda önemli olacağı görüşünü destekler nitelikte olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda örgütlerde yaşanan adaletsizlik algısı işgören davranışlarını olumsuz etkilemesini kaçınılmaz kılmaktadır. İş davranışları ana temasında bulunan örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşme alt temaları ilk sırada yer almıştır. İşgörenlerin bilgi, duygu ve düşüncelerini paylaşmaması ve bunun yanında bireyin örgütle arasındaki aidiyet duygusu, kendini örgütün bir parçası olarak görmesi yabancılaşma olgusunda önemli iş davranışlarının göstergesidir. Örgütlerde yaşanan bir durum karşısında işgörenin sessizliği seçmesi, olumlu ya da olumsuz hiçbir tepki vermemesi yabancılaşmanın varlığını göstermekte iken; örgütüyle kendisini bir bütün olarak gören işgörenlerin örgütte yer alması ise yabancılaşma kavramının güçsüz olabileceğini desteklemektedir. Birey ana teması altında yer alan bireyin örgütle uyum içinde olması alt temasının ilk sırada yer alması bireyin değerlerinin örgütün değerlerine benzer olması yabancılaşmanın ortaya çıkmamasında önemli görülmesiyle açıklanabilir. Bireyin amaçlarıyla örgütün amaçlarının uyum içerisinde olması işgörenlerin örgüte karşı yabancılaşma algısının oluşmasını engeller niteliktedir. Dolayısıyla insan kaynakları uzmanlarının işgörenlerin işe alımlarında birey örgüt uyumuna dikkat etmesi önemli olmaktadır. Grup ana temasında yer alan örgütsel iletişim, rol çatışması, rol belirsizliği ve güç kaynakları konuları ise ilk sıralarda yer almıştır. Örgütlerde işgörenlerin örgüt içinde üstlendikleri rolleri sağlıklı bir şekilde sürdürememesi örgütte çatışma, belirsizlik ve iletişim problemleri gibi sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Örgütte yaşanan iletişimdeki aksaklıklar yanlış anlaşılmalara, yanlış bilgilendirmelere ve hatta bu durum örgütün başarısızlığına kadar gidebilir. Bu sebeple iletişimin güçlü olması her örgütte istenen bir durum olmaktadır. İletişimin güçlü olmasının yanı sıra örgütlerin sürdürülebilir bir enerjiye, başarıya ve performansa da ihtiyacı vardır. İşgörene rolleri açık bir şekilde ifade edilmemesi, iş tanımlarının belirgin olarak açıklanmaması rol karmaşıklığını ve rol çatışmasını tetiklemesine sebep olurken; yöneticinin güç kaynaklarını da (ödül, terfi, ücret artışı, otoriteleşme, deneyimler ve karizma) dengeli kullanamaması örgütsel yabancılaşmanın ortaya çıkmasını hızlandırdığı söylenebilir. Dolayısıyla ilgili alt temaların örgütsel yabancılaşmanın doğmasında önemli görüldüğü ifade edilebilir. Ayrıca yapılan kelime bulutu aracılığıyla ilgili tezlerde en sık kullanılan anahtar kelimenin örgütsel yabancılaşma olduğu gözlemlenmiştir.

- 2006-2024 yılları arasında örgütsel yabancılaşma konusunda kullanıma açık olan tezlerin 61’i yüksek lisans tezi iken, 15 adedi doktora tezidir. Ağırlıklı olarak çalışmaların 2019 ve 2021 yıllarında olduğu tespit edilmiştir. Özellikle 2021 yılında tez araştırmalarının yoğun olmasının sebebi Covid-19 salgınının etkileri olarak çalışma yaşamındaki değişimlerle açıklanabilir. Ayrıca 2017 yılından sonra doktora tez çalışmalarının yapıldığını fakat yüksek lisans çalışmalarının toplamda daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Dolayısıyla bu konuda doktora tez araştırmalarına ağırlık vermek gerekmektedir.

- Örgütsel yabancılaşmayla ilgili en fazla Afyon Kocatepe Üniversitesinde yazılan tez çalışmaları yer almıştır. İlgili tezler en fazla Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde ve İşletme Ana Bilim Dalında yazılmış olması tezi yürüten danışmanların konuya olan ilgisiyle açıklanabilir.

- Örgütsel yabancılaşma konusunda yazılan lisansüstü tezlerde hepsinin anket çalışması yaptığı gözlemlenmiş ve en fazla ise Mottaz (1981) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel yabancılaşma ölçeğinin kullanıldığı bulgulanmıştır.

- Örgütsel yabancılaşma konusunda yazılan lisansüstü tezlerde en fazla öğretmenler kapsamındaki kişiler örneklem grubuna dahil edilmiştir. Dolayısıyla özellikle özel sektör kapsamında araştırmaların artması gerekmektedir.

- Örgütsel yabancılaşma değişkeni ile birlikte kullanılan değişken olarak en fazla örgütsel adalet konusu araştırılmıştır. Konunun ilgili literatürde de en fazla örgütsel adalet konusuyla birlikte ele alındığı dikkat çekmektedir. Bu bağlamda araştırmacılar örgütsel yabancılaşma değişkenini farklı değişkenlerle ele alıp aracılık, düzenleyicilik etkileri gibi farklı araştırmalar kapsamında değerlendirebilir.

ETİK BEYAN

Yazar(lar) çalışmanın tüm süreçlerinin araştırma ve yayın etiğine uygun olduğunu, etik kurallara ve bilimsel atf gösterme ilkelerine uyduğunu beyan etmektedir.

Araştırma etik temelli izin gerektirmemektedir.

YAZAR KATKI ORANI

Çalışma tek yazarlı olduğu için yazarın katkı oranı %100 dür.

FİNANSAL DESTEK

Bu çalışma mali açıdan desteklenmemiştir.

ÇIKAR ÇATIŞMASI

Çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Abbas, A. A., Abd Hussein, A. A. ve Khali, H. H. (2017). The Effect of Hostile Work Environment on Organizational Alienation: The Mediation Role of The Relationship Between The Leader and Followers. *Asian Social Science*, 13(2), 140-158.
- Agarwal, S. (1993). Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Salespersons: A Cross-National Comparative Study. *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739.
- Aiken, M. ve Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Allen, B. H. ve LaFollette, W. R. (1977). Perceived Organizational Structure and Alienation Among Management Trainees. *Academy of Management Journal*, 20(2), 334-341.
- Ceylan, A. ve Sulu, S. (2011). Organizational İnjustice and Work Alienation. *E+M Ekonomika a Management*, 14(2), 65-78.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. ve Wang, J. (2014). Alienation and Its Correlates: A Metaanalysis. *European Management Journal*, 32(1), 24-36.
- Dagli, A. ve Averbek, E. (2017). Investigating Organizational Alienation Behavior in Terms of Some Variables. *Universal Journal of Educational Research*, 5(2), 228-237.

- Erdogan, S. U. (2023). Yönetim Alanındaki İşe Yabancılaşma Makalelerinin Bibliyometrik Analizi. *Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 111-139.
- Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *TED Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Franke, V. C. ve Elliott, C. N. (2021). Optimism and Social Resilience: Social İsolation, Meaninglessness, Trust, and Empathy in Times Of COVID-19. *Societies*, 11(2), 1-17.
- Erdogan, S. U. (2023). Yönetim Alanındaki İşe Yabancılaşma Makalelerinin Bibliyometrik Analizi. *Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 111-139.
- Erogluer, K. (2020). Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide İş Zenginleştirmenin Aracılık Etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(21), 323-355.
- Ferguson, I. ve Lavalette, M. (2004). Beyond Power Discourse: Alienation and Social Work. *British Journal of Social Work*, 34(3), 297-312.
- Foulk, T. A., De Pater, I. E., Schaerer, M., du Plessis, C., Lee, R. ve Erez, A. (2020). It's Lonely at The Bottom (Too): The Effects of Experienced Powerlessness on Social Closeness and Disengagement. *Personnel Psychology*, 73(2), 363-394.
- Harvey, D. L., Warner, L. G., Smith, L. ve Harvey, E. S. (1983). Critical Analysis of Seeman's Concept of Alienation. *Humboldt Journal of Social Relations*, 11(1), 16-52.
- Kanungo, R. (1992). Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business. *Journal of Business Ethics*, 11(5/6), 413-22.
- Kayaalp, E. ve Özdemir, T. Y. (2020). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 101-113.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği (12. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kılıç, İ., Saraçlı, S., Doğan, İ. ve Pelit, E. (2017). Hastane İşletmelerinde Mobbingin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar'da Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 734-747.
- Kilchenstein, D.B. (2008). Organizational Alienation and Minortiy Students. Unpublished Master Thesis, Duquesne University, Pittsburgh.
- Korkmaz, O. ve Aydemir, S. (2015). A Research for The Determination of The Relationship Between Organizational Conflict Management and Organizational Alienation. *International Review of Management and Marketing*, 5(4), 230-241.
- McCardle, J. G. (2007). Organizational Justice and Workplace Deviance: The Role of Organizational Structure, Powerlessness, and Information Salience. University of Central Florida.
- Neal, A. G. ve Seeman, M. (1964). Organizations and Powerlessness: A Test of The Mediation Hypothesis. *American Sociological Review*, 29(2), 216-226.
- Nurrahma, V. M. U., Valiantien, N. M. ve Ariani, S. (2022). The Representation of Class Struggle As The Response of Alienation in The Greatest Showman Film. *Ilmu Budaya: Jurnal Bahasa, Sastra, Seni, dan Budaya*, 6(4), 1602-1609.
- Osmanoğlu, Ö. (2016). Hegel'den Marcuse'ye Yabancılaşma Olgusu. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 65-92.

- Önder, A., Cengiz, Ö. ve Dağal, A. B. (2020). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik ve Yabancılaşma Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(1), 202-219.
- Örücü E., Gizlier Ö. ve Yılmaz C. (2021). Örgütsel Adaletin Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Belediye Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(2), 600-613.
- Ramaswami, Sridhar N., Sanjeev Agarwal, and Mukesh Bhargava. (1993). Work Alienation Of Marketing Employees: Influence of Task, Supervisory, and Organizational Factors. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 21(3), 179-193.
- Salihoğlu, G. H. (2014). Örgütsel Yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 1-11.
- 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(4), 285-304.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1976). On The Meaning of Alienation. In L. A. Coser & B. Rosenberg (Ed.) *Sociological Theory*, New York: MacMillan.
- Shehada, M. ve Khafaje, N. (2015). The Manifestation of Organizational Alienation of Employees and Its Impact on Work Conditions. *International Journal of Business and Social Science*, 6(2), 82-86.
- Şahin, M. D. ve Yangil, F. M. (2018). Türkiyede Örgütsel Davranış Yazınına Bir Bakış: 2012-2016 Yılları Arasında Yayımlanmış Üniversite Sosyal Bilimler Dergileri Üzerine İçerik Analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 371-383.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Tanrıverdi, H. ve Kılıç, N. (2016). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18.
- Turan, N. ve Özkan, B. (2019). Travmatik Terör Yaşantıları Sonrası Kendine Yabancılaşma. *Psikiyatriye Güncel Yaklaşımlar*, 11(4), 496-505.
- Turgut, T. ve Kalafatoğlu, Y. (2016). İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Adalet. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 18(1), 23-46.
- Yalçın, İ. ve Koyuncu, S. C. (2014). Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 86-94.
- Yorulmaz, Y. I., Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2015). The Relationship Between Teachers' Occupational Professionalism and Organizational Alienation. *Educational Process: International Journal*, 4 (1-2), 31-44.
- Zengin, Y. ve Kaygın, E. (2016). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (56), 391-415.