

**TÜRKİYE TAŞKÖMÜRÜ KURUMU KOZLU İŞLETME
MÜESSESESİNDE YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI
ÜZERİNDE ETKİLİ OLAN NEDENLERİN ARAŞTIRILMASI**

Yrd. Doç Dr. Gökhan OFLUOĞLU

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İ.İ.B.F.

İşletme Bölümü

Arş. Gör. Ozan BÜYÜKYILMAZ

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İ.İ.B.F.

İşletme Bölümü

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesi çalışanlarında yabancılaşmanın boyutlarını oluşturan güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma seviyesini belirleyebilmeyi ve yabancılaşmanın boyutları üzerinde hangi nedenlerin daha etkili olduğunu ölçebilmeyi amaçlamaktadır. Çalışma sonucunda kurum içerisinde güçsüzlük ve topluma yabancılaşma seviyesi yüksek, kuralsızlık ve kendine yabancılaşma seviyesi düşük, anlamsızlık seviyesi ise orta derecede tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada, yabancılaşmanın boyutları üzerinde psikolojik ve sosyolojik faktörlerin ayrı ayrı etkisi olduğu, fakat yabancılaşmanın tüm sosyo-psikolojik faktörlerin bir bileşeni olarak ortaya çıktığı ortaya konulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yabancılaşma, İşletmelerde Yabancılaşma, Yabancılaşma Yönetimi, Türkiye Taşkömürü Kurumu.

GİRİŞ

Sanayi devrimi ile başlayan ve günümüzde de devam eden hızlı değişim ve teknolojik ilerleme ile toplumsal ve kültürel yapıda, örgütlenme biçimlerinde ve buna bağlı olarak da değer sistemlerinde temel dönüşümler meydana gelmektedir. Dolayısıyla günümüz insanı ekonomik, toplumsal, siyasal alanlarda hızlı değişim ve dönüşümlerin yaşandığı bir dünyada yaşamaktadır. Özellikle teknolojik alanda yaşanan hızlı değişimler insanın yaşam tarzını hem olumlu hem de olumsuz olarak etkilemektedir. Teknolojik gelişmeler toplumların üst ve alt yapılarını, sosyo-kültürel yapılarını şekillendirmekte, bu durum da insanın topluma ve kendi özüne uyumunda sorunlar meydana getirmektedir. İnsanın doğası, çevresi ya da içinde bulunduğu toplum ile olan ilişkilerinde bozulmalar meydana gelmekte ve mutsuzluk hali giderek ön plana çıkmaktadır. Günümüzde ekonomik tatmin artık insan için tek başına yeterli olamamakta, manevi anlamda da tatmin sağlayamayan insan giderek yalnızlaşmakta ve yabancılaşmaktadır.

İşletmeler açısından bakıldığında ise yabancılaşma, işletmenin verimliliğini ve dolayısıyla işletme içi sosyal maliyetleri olumsuz olarak etkilemektedir. Yabancılaşan çalışanlar işletmenin ürettiği ürün veya hizmetin kalitesiyle ilgilenmemekte, daha çok kendilerine sunulan iş sürecinin olumsuz yanlarını düşünmektedir. Bu durum da işletme içi bir çatışma ortamının oluşmasına neden olmaktadır. Bu tür sorunların ortadan kaldırılması ve işletmelerin örgüt kültürü çerçevesinde belirlenen hedef ve amaçlara ulaşabilmesi amacıyla yapılması gereken, çalışanların çalışma yaşam kalitesinin arttırılarak işe yabancılaşmanın azaltılmasıdır.

Çalışma yaşamında kalitenin arttırılması çalışana ve doğal olarak da işletmeye somut ve soyut yararlar sağlamaktadır. İş memnuniyeti ve motivasyon, örgüt kimliğinin oluşturulması, işgücü ve performansındaki artış bu yararlardan bazılarıdır. Aynı zamanda çalışma yaşam kalitesindeki artış çalışanda ve toplumun genelinde kişisel yabancılaşma duygusunu azaltmakta ve insanların yararlı deneyimlerle yaşamlarını zenginleştirmelerini sağlamaktadır.

1. YABANCILAŞMA KAVRAMI

İnsanın kayıtsız, hatta düşman bir evrende kendi başına yalnız olduğu anlamına gelen yabancılaşma neredeyse tüm insan ve toplum bilimlerinde, felsefede ve edebiyatta iki yüz yıldır önemini koruyan bir

temadır (Marx, 2003:10). Kısaca insanın kendi özünden, ürününden, doğal ve toplumsal çevresinden koparak onların egemenliği altına girmesi şeklinde tanımlanabilecek yabancılaşma kavramı, aynı zamanda insanı makineleştiren, metalaştıran ve sonunda köleleştiren rasyonalist ve teknokratik bir uygarlık biçimine karşı oluşan başkaldırının bir simgesi haline gelmiş bulunmaktadır. Yabancılaşma, hem sosyolojik, hem psikolojik, hem siyasal, hem de felsefi bir anlam taşımaktadır (Tolan, 1981:3).

Yabancılaşma birçok yazar tarafından da farklı şekillerde tanımlanmaktadır;

Shepard (1972:163)'a göre yabancılaşma, kişinin toplumsal yapıya katılımında kendi öz değerlerini sınaması ve sınıdığı bu değerler ile toplumsal değerler arasında uyumsuzluğun ortaya çıkması durumudur.

Kohn (1976:114) yabancılaşmanın insanların dış dünyaları ve kendi benlikleriyle ilgili düşünceleri sonucu ortaya çıktığını, başka bir ifadeyle iç ve dış dünyaya uyumlarıyla ilgili olduğunu söylemektedir. Yabancılaşmayı dolayısıyla, kişinin toplumsal dünyaya ve kendine olan inancını kaybetmesi, yaşadığı tecrit duygusu şeklinde tanımlamaktadır.

Fischer (1976:35-36) yabancılaşma kavramının, psikolojik ve sosyolojik bakış açılarıyla farklı şekillerde yorumlanmakta olduğunu söylemektedir. Fischer'a göre bu durum bir kavram kargaşasına neden olmaktadır. Yazar bu kavram kargaşasını çözebilmek amacıyla, yabancılaşma ile ilgili olarak her iki bakış açısına da sahip olan bir tanım geliştirmekte ve yabancılaşmayı, "kişinin kendisi ve toplumsal ilişkileri veya diğer somut durumlarla arasındaki pozitif bağlılığı algılamada başarısız kalma durumu" olarak tanımlamaktadır (Fischer, 1976:43).

Seeman (1959:783; 1975:93) ise yabancılaşmanın tek bir tanımının yapılamayacağını, çünkü yabancılaşmanın toplumsal koşullar ve duygusal kişiliğe bağlı olarak ortaya çıkan bir hastalık olduğunu söylemektedir. Dolayısıyla Seeman'a göre yabancılaşma sosyo-psikolojik çerçevede çok boyutlu olarak ele alınmalıdır. Seeman yabancılaşmayı beş boyutta ele almaktadır: güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma.

Yabancılaşma kavramı özellikle çağımızda, gündelik dilde de kullanılan bir kavram durumuna gelmiş ve toplumun yabancılaşması,

kültürün yabancılaşması, dilin yabancılaşması, dinin yabancılaşması, siyasetin yabancılaşması, insanın kendine yabancılaşması ve daha birçok şekilde ifade edilmeye başlanmıştır. Bütün bu yabancılaşma şekilleri özellikle sanayi toplumuna geçişle birlikte ortaya çıkmakta ve 21. yüzyılda küreselleşme olgusuyla birlikte kendini daha çok hissettirmektedir.

2. İŞLETMELERDE YABANCILAŞMA KAVRAMI

İşletmeler açısından yabancılaşma, işçinin işini daha az önemsemesi, işine gerekenden az enerjisini harcaması ve daha çok dışsal ödüller için çalışması anlamına gelmektedir (Agarwal, 1993:723). Hirschfeld ve Feild (2000:790), işletme personelindeki yabancılaşma eğilimini işe yabancılaşma kavramıyla açıklamıştır. İşe yabancılaşma en basit şekilde çalışanın yaptığı işe karşı isteksizlik duyması (Hirschfeld ve Feild, 2000:790) ya da çalışanın kariyerinden ve iş hayatındaki gelişmelerden üzüntü duyarak işinin gereklerini yerine getirememesi (Aiken ve Hage, 1966:497) olarak tanımlanabilir. Bu durumda da işçinin işletme içi rolüne bağlılığı azalmaktadır.

İşe yabancılaşma, işletmenin verimliliğini ve dolayısıyla işletme içi sosyal maliyetleri de olumsuz olarak etkilemektedir. Yabancılaşan işçiler ve hatta orta düzey yöneticiler işletmenin ürettiği ürün veya hizmetin kalitesiyle ilgilenmemekte, daha çok kendilerine sunulan iş sürecinin olumsuz yanlarını düşünmektedir. Bu durum da işletme içi bir çatışma ortamının oluşmasına neden olmaktadır. Bu tür sorunların ortadan kaldırılması ve işletmelerin örgüt kültürü çerçevesinde belirlenen hedef ve amaçlara ulaşabilmesi için de, çalışanların çalışma yaşamı kalitesinin arttırılarak işe yabancılaşmaları azaltılmalıdır (Agarwal, 1993:723).

Bir işletme, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için örgüt kültürü çerçevesinde biraraya gelmiş insanlardan meydana gelmektedir. Ne var ki örgüt bireyi, özellikle işgören kendi yaratmadığı bir iş dünyasında yaşamaktadır. Çalışan, içinde bulunduğu bu dünyada başkalarının kararlarını, kurallarını ve fikirlerini benimseyip uygulamak veya uygulamak durumundadır. İşletme içi sınıflaşmanın fazla olması, amaç ve düzeyden daha ileri kişisel kararlar alınması, işçinin emeğinin üretimden daha fazla yabancılaşması gibi unsurlar işletme çalışanlarında yabancılaşma eğiliminin artmasına neden olmaktadır. Ayrıca çalışanlar arasındaki kişisel ilişkiler, zamanla çalışma koşulları, kurallar, örgüt içi ve dışı etmenler nedeniyle

azalmaktadır. Bir işletmede çalışanlar arasındaki kişisel ilişkilerin azalması da, çalışanlarda yabancılaşma eğilimini arttıran diğer bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Geyer, 1980:76).

Çalışanların işlerinde umdukları ortamı bulmaları, kendilerini sadece üretim yapan robotlar olarak görmemeleri ya da yöneticilerin veya üstlerinin olumsuz davranışlarıyla karşılaşmamaları, çalışma yaşamının kalitesinde bir artışa sebep olacaktır. Aksi takdirde çalışan, yabancılaşacak ve belirlenen hedeflerden sapacaktır (Agarwal, 1993:724).

Kanungo (1983:119-120)'ya göre çalışma yaşamının kalitesi ile işe yabancılaşma arasında ters bir orantı bulunmaktadır. Bir işletmede işgörenlerin çalışma yaşam kalitesini arttırabilmek için, yöneticilerin yapması gereken, işe yabancılaşmanın en aza indirilmesidir. Bu amaçla işgörenler daha sağlıklı, daha memnun, daha verimli hale getirilmeli, etkili ve tüm şartlara uyurlanabilir bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır.

Günümüzde işletmelerde işe yabancılaşma kavramı genel olarak bilinmekte fakat bu konuya gereken önem verilmemektedir. Bu durum ise çalışanların, çalıştıkları işletmeye karşı giderek güvenlerinin azalmasına neden olmaktadır.

3. YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI

Yabancılaşma kavramı üzerine belirtilmiş düşüncelere bakıldığında, yabancılaşmanın ne kadar geniş bir kapsama sahip olduğu görülmektedir (Tolan, 1996:305). Yabancılaşma olgusunu toplumsal yönden ele aldığımızda ise iki temel ayırım ortaya çıkmaktadır. İlk olarak yabancılaşmayı subjektif olarak ele alan yaklaşımlara göre, yabancılaşma duygularla ilgili bir durumdur ve bireyin davranışını etkileyen durumlar kişiseldir. İkinci olarak ise Marksist düşünce çerçevesinde yabancılaşma olgusunu objektif olarak değerlendiren yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlara göre ise yabancılaşma olgusu Marksist teori içinde önem kazanmıştır ve aynı zamanda politik ve ekonomik yapı içinde tanımlanmalıdır. Dolayısıyla yabancılaşma, çalışma hayatı, iş koşulları gibi sosyolojik faktörler ile doğrudan ilişkilidir (Geyer, 1980:10-11).

Yabancılaşma üzerine yapılan çalışmalar, Melvin Seeman'ın beşli sınıflandırmasıyla daha farklı bir boyut kazanmıştır. Seeman (1959:784), yabancılaşma kavramını sosyo-psikolojik bir kavram olarak

ele almaktadır. Bireyin kendini algılayışı ve davranışları açısından yabancılaşmanın beş farklı boyutu olduğunu ileri sürmektedir ve yabancılaşmanın boyutlarını güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık (normsuzluk), topluma yabancılaşma (izolasyon) ve kendine yabancılaşma olarak sınıflandırmaktadır (Seeman, 1959:784-790; 1975:94-113).

3.1. Güçsüzlük

Marx (1970:115-116)'a göre güçsüzlük, kapitalist toplumda işçinin üretim araçlarından ve karar alma sürecinden soyutlanması, ürettiği ürün üzerinde herhangi bir kontrol hakkının bulunmamasıdır. Marx'ın güçsüzlük ile anlatmak istediği bu duygunun toplumsal koşullardan etkilendiği ve objektif nitelik taşıdığıdır. Dean (1961:754)'de güçsüzlüğü Marx'a göre yorumlamaktadır. Üretim için kullanılan araçlar üzerindeki kontrolü kaybetmesi sonucu, işçinin güçsüzleşeceğini ve yabancılaşacağını öne sürmektedir.

Seeman (1959:784) güçsüzlüğü, "kişinin yaşamını etkileyen koşullar üzerinde hâkimiyet kuramaması, davranışlarının, beklentilerinden farklı olarak bir sonuç meydana getirmek için yetersiz olduğunu düşünmesi ve dolayısıyla yaşamı üzerindeki denetimini kaybetmesi" şeklinde tanımlamaktadır. Seeman, güçsüzlüğün bu tanımının tamamen sosyo-psikolojik bir bakış açısını yansıttığını söylemekte, toplumsal, diğer bir ifadeyle nesnel bir bakış açısından ele almadığını belirtmektedir. Fakat yabancılaşmanın bu boyutuyla ilgili olarak yapılan çalışmalarda, toplumsal koşulların tamamen yok sayılmasının da mümkün olmadığını ayrıca eklemektedir. Seeman'da güçsüzlük kavramı, Marxist anlamda kişinin üretim araçlarından kopması türünden nesnel bir kavram olarak değil, ruh halini anlamaya yönelik öznel bir kavram olarak anlaşılması gerekmektedir (Tolan, 1996:303)

3.2. Anlamsızlık

Anlamsızlık, "kişinin neye inanacağını bilmemesi, kişiye öğretilen doğruların kişi için bir anlam ifade etmemesi ve bu doğruların kendisini bir sonuca götüreceğine inancının olmaması" olarak tanımlanabilir (Bolton, 1972:544).

Seeman (1959:786; 1983:173)'a göre, yabancılaşmanın bu ikinci boyutu, bireylerin bağlı olduğu olayları anlama duygusuyla ilişkilidir. Seeman anlamsızlığı, "bireyin neye inanması gerektiği konusunda yeterince aydınlanamaması ve kişisel karar verme sürecinde bireyin

doğruları ile toplumsal doğruların bütünleşmemesi” olarak tanımlanmaktadır. Birey, doğru ve yanlış arasında bir ayrım yapamamakta, hangi doğrulara inanacağını ve bağlanacağını bilememektedir. Toplumsal düzen karşısında tamamen tarafsız ve kararsız olarak durmaktadır. Anlamsızlık, bir bakıma bireyin çevresinde olup bitenleri ve toplumu anlayamaması şeklinde tanımlanmaktadır (Seeman, 1975:100-101). Toplumsal yapıda bir karışıklık ve belirsizlik olması durumunda, birey ne şekilde hareket edeceğini bilememekte, karışık bir ruh hali içine girmekte ve sonunda kendisini geriye çekmektedir. Böylece bir beklentisi ve umudu kalmamaktadır (Holcomb-McCoy, 2004:191).

3.3. Kuralsızlık (Normsuzluk)

Yabancılaşma konusunun bu üçüncü boyutu, anlamsızlığın kuralsızlığa dönüştüğü bir durumu belirtmekte ve Durkheim’in anomi kavramından türetilmektedir. Seeman yabancılaşmanın sosyo-psikolojik bir durumu yansıttığını söylemekte, dolayısıyla kuralsızlığında kişisel yönden ele alınması gerektiğini belirtmektedir (Seeman, 1975:102). Seeman’ın kuralsızlık durumunu, Durkheim’in anomi kavramından ayıran fark budur. Bu nedenle de Seeman, kuralsızlık durumunu Merton’un anomi tanımına göre yorumlamaktadır. Seeman (1959:787-788)’a göre kuralsızlık “belirlenen başarı hedeflerine ulaşabilmek için, bireyin toplum tarafından kabul görmeyen davranışları benimsemesi” anlamına gelmektedir. Kuralsızlık genel olarak, kabul gören toplumsal standartların kaybolması ve bireyde çıkarıcı, kendi yararına olan davranışların artması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

3.4. Topluma Yabancılaşma (İzolasyon)

Seeman (1959:788-789), topluma yabancılaşmanın daha çok entelektüeller için geçerli olduğunu söylemektedir. Topluma yabancılaşmayı “toplum tarafından yüksek değer verilen amaçlar ve inançların birey için bir anlam ifade etmemesi” olarak tanımlamaktadır. Ayrıca Seeman, topluma yabancılaşmanın, toplumsal düzen eksikliği anlamına gelmediğini önemle belirtmektedir ve popüler kültür standartlarının bireysel beklenti ve yönelimlerinden farklı olması sonucu ortaya çıkacağını öne sürmektedir. Yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutları daha çok gerçekleştirilebilecek amaç ve hedeflerle ilgili iken, topluma yabancılaşma boyutu toplum tarafından kabul

edilen değer ve hedeflerin kişi için anlamlılık derecesi ile ilgilidir (Bolton, 1972:545).

Fischer (1973:322), Seeman'ın tanımından hareketle, kent yaşamı ile topluma yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiş, kent yaşamının topluma yabancılaşma üzerinde büyük bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Kohn (1976:111-130) da yine aynı şekilde "Occupational Structure and Alienation" isimli çalışmasında Seeman'ın toplumsal yabancılaşma tanımını kullanmaktadır. Çalışmasında bu boyutla ilgili olarak, kişinin fikirlerinin ve önemli konulardaki düşüncelerinin, arkadaşlarından, akrabalarından, dini inancından olan diğer insanlardan ve genel olarak yaşadığı toplumdan farklı olup olmadığını araştırmaktadır. Böylece toplumda hâkim olan kültürel değerlerle, kişinin bu değerlere bakış açısı çerçevesinde toplumsal yabancılaşma seviyesini tahmin etmeye çalışmaktadır.

Holcomb-McCoy (2004:193) ise toplumsal yabancılaşmayı, kendisinden beklenen toplumsal rollere karşı bireyin yabancı hissetmesi olarak tanımlamaktadır. Kişi toplumsal olarak yabancılaşmışta, çevresiyle etkileşimini sağlayan davranışlarında bir bozulma meydana gelmekte ve kişi toplum karşısında çekingen, pasif bir tutum sergilemektedir.

3.5. Kendine Yabancılaşma

Kendine yabancılaşma Marx (1970:110)'a göre kapitalist üretim tarzı sonucunda ortaya çıkan fabrika tipi üretimin, insanın özgürlüğünü elinden alması ve ürettiği ürüne kendisinden bir şey katmaması sonucu ortaya çıkmaktadır. Böylece insan ortaya koyduğu ürünle bir ilişki kuramaz hale gelmekte, kendi varlığı ile olan ilişkisini yitirmektedir. Marx'a göre kendisine yabancılaşan işçi ancak çalışmanın dışında kendi kendisinin yanında olma duygusuna sahiptir, çalışırken ise kendini kendi dışında duyar. Seeman (1983:179), Marx'ın yabancılaşmış işçi kavramını büyük ölçüde kendine yabancılaşmış işçi olarak kullandığını düşünmektedir.

Seeman (1959:789-790) ise kendine yabancılaşmayı "kişinin belirli bir davranışının, geleceğe yönelik beklentileri ile uyuşmaması, kişinin beklentilerinin dışına çıkarak farklı davranması" olarak tanımlamaktadır. Başka bir ifadeyle yabancılaşmanın bu boyutu, kişinin eylemlerinin kendi dışındaki doyumlar için bir araç durumuna gelmesidir. Kendine yabancılaşan birey, kendi varlığının ve potansiyel

gücünün farkında değildir. Seeman'ın da değindiği gibi yabancılaşmanın bu boyutu en geniş şekilde Erich Fromm'un "The Sane Society" isimli kitabında kullanılmaktadır. Fromm (1991:117) bu çalışmasında kendine yabancılaşmayı, bireyin yetenek ve güçlerini kendisinin dışında görmesi, kendini bir yabancı olarak hissetmesi şeklinde tanımlamaktadır. Bu durumda birey, kendisini iç dünyasının merkezine koyamaz, kendi hareketlerinin yaratıcısını kendisi olarak algılayamaz. Kişinin davranışları ve bu davranışlarının sonuçları kişiyi kontrolü altına alır. Kendine yabancılaşan bireyin iç dünyası ile ilişkisi kesildiği için, diğer insanlarla da ilişki kurmakta zorluk çeker.

Geyer (1980:26-27) yabancılaşmanın bu boyutunu sistem yaklaşımı açısından ele almaktadır. Sistem yaklaşımı açısından kendine yabancılaşma, sistem içerisinde bir çeşit içsel iletişim eksikliği anlamına gelmektedir. Geyer, yabancılaşmayı sübjektif açıdan ele alan çalışmalarda, bu boyutun duyguları bastırma ve kişinin kendi benliğiyle iletişim kopukluğu yaşaması yönünden incelendiğini söylemektedir. Geyer'e göre ise kendine yabancılaşma kişinin bilincinin yok olduğu bir seviyede de ortaya çıkmakta, kuralsızlığın farklı çeşitleriyle kısmen bir zıtlık şeklinde görülebilmektedir. Başka bir ifadeyle, kendine yabancılaşma çoğu zaman kişinin kendisiyle iletişiminde kopukluk durumunu ifade etse de, kişinin bilincinin kaybolması şeklinde de ortaya çıkabilmektedir.

Seeman (1959:784), yabancılaşmayı bu şekilde kavramlaştırmasının nedenini, yabancılaşma sorunsalıyla ilgili olarak daha iyi test edilebilir bir sonuca ulaşmak olduğunu söylemektedir. Yabancılaşmanın boyutlarından güçsüzlük ve kendine yabancılaşma duygusu büyük ölçüde Marksist teoriye yakın kavramlar olarak karşımıza çıkarken, kuralsızlık ve anlamsızlık duygusu ise anomi kavramına yakınlaşmaktadır. Topluma yabancılaşma boyutunu ise her iki sorunsalın çerçevesinde düşünmek mümkündür (Tolan, 1996:303).

4. İŞLETMELERDE YABANCILAŞMANIN NEDENLERİ

İşletmelerde çalışmakta olan işçi ve işverenlerin yabancılaşmasına neden olan etmenler çeşitli yazarlar tarafından farklı şekillerde yorumlanmaktadır. Bazı yazarlar yabancılaşmanın nedenlerini psikolojik açıdan ele almakta iken, bazıları ise bu nedenleri sosyolojik bir bakış açısıyla yorumlamaktadır. Fakat Melvin Seeman (1959)'ın da belirttiği şekilde konunun sadece psikolojik veya sosyolojik açıdan ele alınamayacağını, sosyo-psikolojik bir bakış açısının yabancılaşmanın

nedenlerini daha doğru bir şekilde ortaya koyduğunu söyleyebiliriz. Tüm faktörlerin ayrı ayrı yabancılaştırıcı etkisi olduğunu belirtebiliriz, fakat yabancılaşmanın tüm psikolojik ve sosyolojik faktörlerin bir bileşeni olarak ortaya çıktığını söylemek daha doğru bir ifade olacaktır.

4.1. Psikolojik Nedenler

İşletmelerde personel üzerinde yabancılaştırıcı etkisi bulunan psikolojik nedenleri işbölümü, kitle iletişim araçları, çalışma koşulları, inanç, tutum ve değerler olarak sınıflandırmak mümkündür.

4.1.1. İşbölümü

Bir işletmede çalışan her bir işgörenin işletme içindeki fonksiyonu farklıdır ve işgörenin yapacağı işler en küçük ayrıntısına kadar belirlenmiş durumdadır. İşbölümünün en üst düzeyde olduğu işletmelerde en ileri teknolojiler kullanılmakta, bu durum da üretim sürecinde çalışan bireyin fonksiyonunun daha da daralmasına neden olmaktadır (Shepard, 1973:71). İşbölümü bir yandan zenginliğin kaynağı olup zanaatların, ticaretin gelişmesinde önemli bir faktör durumda iken, diğer yandan işlevlerin uzmanlaşması sonucu artık yararsız hale gelmeye başlayan bireysel yeteneklerin giderek zayıflamasına yol açmaktadır (Esin, 1982:19).

Aşırı işbölümü sonucu işçi yaptığı işi ne için yaptığını bilememekte, işletme açısından neye yaradığını anlayamamakta ve yaptığı işe hiçbir anlam verememektedir. Amaçsız ve tekdüze şekilde yapılan bir iş de, onu yapan için bütün anlamını yitirmektedir (Shepard, 1973:73).

Tolan (1981:241), işbölümünün yabancılaştırıcı bu etkilerinin ortadan kaldırılması için bireyin kendi yetenek ve bilgilerini kullanarak toplumsal gelişmeye etkin bir biçimde katılması gerektiğini söylemektedir. Ancak bu durumda tekdüzeleşmiş bir çalışma hayatının yabancılaşmaya yol açmayabileceğini öne sürmektedir. Tolan'a göre önemli olan bireyin çalıştığı örgütte önemli kararların alınmasında fiilen söz sahibi olması ve toplumsal yapıda değişim yaratmaya yönelik tüm faaliyetlere katılmasıdır.

4.1.2. Kitle İletişim Araçları

Son yıllarda kitle iletişim araçları çok hızlı bir gelişme göstermiş toplum ve birey üzerindeki olumlu etkilerinin yanında birçok olumsuz etkisi de ortaya çıkmıştır. İnsanlar kitle iletişim araçlarından, özellikle de bilişim teknolojileri sonucunda günlük hayatta kullanılmaya başlayan internetle birlikte iletişim ve etkileşimi doyasıya yaşayamamaktan şikayet eder hale gelmiştir. Yaşanan ilişkiler gerçeklikten ve doğallıktan uzak sanal bir ortamda gerçekleşmektedir. Böyle bir ortamda da insanlar eleştirel bilinci törpülenmiş, sadece komutlara odaklanmış ve kendi özüne yabancılaşmış bir varlık haline gelmektedir.

Kitle iletişim amacıyla kullanılan araçların yanlış ve aşırı kullanılması, birey ve toplum arasındaki bağların kopmasına, bireyin giderek yalnızlaşmasına neden olabilecektir. Yapılan araştırmalar kendini yalnız hisseden bireyin kitle iletişim araçlarını bireysel iletişim eksikliğini gidermek amacıyla daha fazla kullandığını ortaya koymaktadır. Böylece birey hayatında eksik olan memnun olma duygusunu televizyon veya bilgisayar başında daha fazla zaman geçirerek giderme yoluna gitmektedir. Bu araçlar bireyin ihtiyaç duyduğu memnun olma duygusunu kısmen karşılar gibi görünse de sonuç olarak bireyin çevresinden kopmasına, yüz yüze ilişkilerde iletişim eksikliği yaşamasına neden olmaktadır (McLeod vd., 1966:585).

4.1.3. Çalışma Koşulları

Bir işletmede çalışmakta olan bireylerin yapılarındaki farklılıklar, çalıştıkları ortamdan ve bu ortam içinde ilişkide buldukları kişilerden etkilenme biçimlerini de farklılaştırmaktadır. Dolayısıyla çalışma şartlarının her bireyi farklı derecelerde etkilediğini söylemek mümkündür. Shalley vd. (2000:216) çalışanın yaptığı işe karşı motivasyonunu ve yaratıcılığı etkileyen birçok işletme içi ve dışı faktörün olduğunu belirtmektedir. Yazarlara göre motivasyonu ve yaratıcılığı olumsuz yönde etkileyen işletme içi faktörler çalışanın yaptığı işte özerklik sahibi olamaması, monotonluk, zor ve karmaşık bir işte çalışma şeklindedir. İşletme dışı faktörler ise organizasyon yapısının çalışanın kişisel özelliklerini desteklememesi ve çalışanın yenilik ortaya koyma ve bir şeyler yaratma amacıyla cesaretlendirilmemesi olarak sıralanabilir.

4.1.4. İnanç, Tutum ve Değerler

Bireysel inanç ve tutumlar, bireyin çevresel değişkenlere karşı değer yargı sistemini de oluşturmaktadır. Kişinin değer yaratan inanç ve tutumları, bireysel olarak oluşturduğu kavramlarla yakından ilişkilidir. Dolayısıyla değerler, insanların içinde buldukları durumları, eylemleri, nesnelere, diğer insanları değerlendirmede ve yargılamada benimsedikleri modellerdir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005:339).

Yapılan birçok ampirik araştırma ile değerlerin, bireysel ve örgütsel başarı üzerine etkisi ortaya konulmaktadır. Örneğin iş gereklerinin ve örgüt değerlerinin doğru şekilde anlaşılması, kişilerin işlerine uyumunu işlerinden tatmin düzeyini, örgütsel katılım ve birliği arttırmaktadır. Paylaşılan değerler aracılığıyla istenilen çalışma davranışlarını ortaya koymayı sağlayacak zihinsel ilişkiler kurulup geliştirilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005:340). Fakat işletmeler açısından her zaman için örgüt kültürü çerçevesinde oluşturulmuş değerler ile bireysel değerler tam anlamıyla örtüşmemektedir. Belli konularda işletme içindeki işgörenler arasındaki veya işgörenler ile yönetim arasındaki inanç ve tutumlardaki farklılıklar değer çatışmasına neden olabilmektedir. Bunun sonucunda da işletme içi bir çatışma ortamı ortaya çıkmaktadır (Silah, 2005:239). Bireylerin kendi değerleri ile örgüt sisteminin ileri sürdüğü değerler arasında köklü bir çelişkinin olması ve bu çelişkinin çalışanın kendisi tarafından veya yönetim kademesi tarafından giderilememesi, çatışma ortamından kaynaklanan yabancılaşma duygusuyla sonuçlanabilecektir.

4.2. Sosyal Nedenler

Çalışanda yabancılaşma duygusuna neden olabilecek sosyal nedenleri toplumsal ve kültürel yapı, ekonomik yapı, teknolojik yapı, sanayileşme ve kentleşme olarak sıralamamız mümkündür.

4.2.1. Toplumsal ve Kültürel Yapı

Bireyin içerisinde bulunduğu toplum ve bu toplumun sosyo-kültürel değerleri, bireyi büyük ölçüde etkilemektedir. Eğer bireyin içinde bulunduğu toplumdaki kişiler yabancılaşmışsa, bireyde giderek yabancılaşacaktır. Böyle bir sosyo-kültürel ortamda bireyin kendi doğasına göre doğru olarak algıladığı bir davranış toplum tarafından normal kabul edilmeyecek, böylece birey yalnızlaşacak ve topluma

yabancılaşıacaktır. Birey eğer davranışını topluma uydurma çabası içerisinde girerse bu sefer toplum tarafından kabul görmesine rağmen kendi doğasına yabancılaşıacaktır.

Bu noktada “toplumsal karakter” kavramının önemi ortaya çıkmaktadır. Toplumsal karakter, birey davranışının toplumun sunduğu modele uyup uymaması bakımından değerlendirilmesidir. Bireyler eylemde bulunmak gerektiği için eylemde bulunmayı arzulamakta, aynı zamanda o kültürün isterlerine uygun eylemde bulunmaktan dolayı tatmin duymaktadır. Dolayısıyla toplumsal karakter toplumun üyelerinin enerjilerini biçimlendirmektedir. Başka bir ifadeyle toplumsal karakterin işlevi, belirli bir toplum çerçevesinde bu toplumun işlemini devamlı kılmak için insan enerjisini yönlendirmektir (Esin, 1982:104).

Teknolojik gelişmeye bağlı olarak gelişen yeni üretim örgütlenmesi biçimi ve bunun sonucunda toplumsal düzeydeki örgütlenme ve düzenlemeler, ayrıca insanları kurulu düzenin bir dışı biçimine indirgemiş bulunmaktadır. Bunun sonucu insani etkinliklerini kendi dışındaki güçlerin yönlendirmesine ve denetimine terk etmek zorunda kalan bireyler giderek yalnızlaşmaktadır. Tüm özgürlüklere ve demokratik görünümlere karşın insan, yığınlar içinde kendisini yalnız hissetmekte ve yabancılaşımaktadır (Tolan, 1996:282).

4.2.2. Ekonomik Yapı

Yabancılaşıma olgusuyla ilgili olarak ortaya atılan hipotezlerde, yabancılaşımanın nedenlerinden birinin de ülkenin veya işletmenin ekonomik yapısıyla ilgili olduğu görüşü, kavramın kendisi kadar eskidir.

İşletme içi ve dışı ekonomik koşulların gelişme eğilimi ve çeşitli nedenlerle meydana gelen ekonomik değişimler, işletme yapılarını büyük oranda etkilemekte ve yöneticilerin bu koşulları dikkate alması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Özellikle de ülke içerisinde hakim olan ekonomik yapının, örgüt yapıları üzerinde önemli etkileri olduğunu söylemek mümkündür.

Weisskopf'a göre yabancılaşımayı engelleyebilmek için ekonomik kalkınmayı ön planda tutan bir bakış açısı ve sosyolojik bir bakış açısı arasında denge sağlanması gerekmektedir. Fakat genel anlamda kişisel

idealler insanın kendisinden üstün tutulmakta, bu durum ekonomik gelişmeyi her ne kadar arttırsa da sosyolojik açıdan yabancılaşmayı evrensel bir sorun olarak karşımıza çıkarmaktadır (Bell vd., 1973:86-87). Önemli olan ekonomik yapının insanın olanak ve yeteneklerini biçimlendirerek, gerekliliklerine ve dolayısıyla varlığını sürdürmesine uygun bir toplumsal niteliği insana kazandırmasıdır (Esin, 1982:104).

4.2.3. Sanayileşme ve Kentleşme

Sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan hızlı kentleşmenin de yabancılaştırıcı etkisi olduğu söylenebilir. Yabancılaşma ile ilgili olarak yapılan tanımlarda “sanayileşme”, “kitle toplumu”, “toplumdan sapma” gibi kavramların ön plana çıktığını görülmektedir. Bu kavramların ortaya çıkmasındaki başlıca nedenin de kent yaşamı olduğu ortaya konulmaktadır (Fischer, 1973:311).

Günümüzde kentlerde modern yaşamın sürekli değişimi, daha demokratik toplum beklentileri, sanayileşme ve modern teknolojilerin aşırı kullanımı insanların yaşam kalitelerinde bir artışa neden olmakla beraber, insanlar arası ilişkilerin yok olmasına da neden olmaktadır. Kent yaşamında birey, kalabalıklar içinde kendisini giderek daha fazla yalnız hissetmektedir (Pols, 2003:196). Holcomb-McCoy (2004:195) da, yabancılaşmanın ya da sosyal hayattan uzaklaşma eğiliminin en çok görüldüğü bölgelerin aşırı nüfusa sahip kentler olduğunu söylemektedir.

Kent yaşamının gelişmesiyle birlikte farklı yapıdaki büyük kitlelerin bir arada yaşamaya başlaması da, bir çözülmeye neden olmakta ve bireyin önemini ortaya çıkarmaktadır. Aynı zamanda da bu çözülmeye toplum içinde varolan bireyin arkadaşından ya da komşusundan korkmasına, düşmanca davranmasına neden olmakta, bireyi sadece kendi çıkarları için yaşayan bir insan haline getirmektedir (Wirth, 1938:9; Fischer, 1973:311).

Kentler büyüdükçe insanların özgürlüğü de büyük ölçüde ortadan kalkmakta, yönetim ve denetim fonksiyonlarında sorunlar meydana gelmektedir. Dolayısıyla kentleşme toplumsal katılımın zayıflamasına neden olarak insanları yalnızlığa itmekte ve yabancılaşmaya neden olabilmektedir.

4.2.4. Teknolojik Yapı

Yabancılaşmayı doğuran diğer bir sosyolojik nedenin otomasyon veya teknoloji olduğu ileri sürülmektedir. Fakat günümüzde teknoloji konusunda tam bir görüş birliği olduğunu söylemek zordur.

Pappenheim (2002:30-34), teknoloji ve yabancılaşma ilişkisinde iki farklı görüşün bulunduğunu söylemektedir. Birinci görüşe göre teknoloji gelişim anlamına gelmekte ve insanlığın kurtuluşuna katkıda bulunmaktadır. Günümüzde bu görüşü savunanlar teknolojinin hizmet ettiği amaçlar açısından tarafsız ve kayıtsız olduğunu söylemektedirler (Pappenheim, 2002:34).

İkinci görüşe göre ise teknoloji insani değerleri öldürmekte, kontrolün insandan makineye geçmesine neden olmaktadır. Bu görüşü savunanlar ise, insan ruhu ve teknoloji arasında bir uyumsuzluk bulunduğuna, aşılması mümkün olmayan bir boşluk olduğuna inanmaktadır. Bunun sonucunda da insan, teknolojinin kazandığı, buna karşılık insanlığın kaybettiği bir gelişmenin kurbanı haline gelmektedir (Pappenheim, 2002:30).

Vega ve Brennan (2000:472)'a göre de teknoloji, günümüzde işgörenin iş üzerinde kontrol sağlamasına izin vermemektedir. İş üzerindeki kontrolünü kaybeden işgören de kendisini yaptığı işte güçsüz hissetmektedir. Vega ve Brennan işgörenin kendisini içinde güçsüz hissetmesinin verim düşüklüğüne ve strese neden olabileceğini söylemektedir. Öyle ki yüksek sesli çalışma ortamı, kendisine rasgele yaptırılan işler veya düzensiz çalışma saatleri, işgöreni güçsüzlük duygusuna göre daha az etkilemektedir. Vega ve Brennan'a göre "işçi her türlü olumsuz çalışma şartına katlanabilir, yeter ki makine üzerinde kontrolün kendisinde olduğunu bilsin ve tek bir düğmeye basarak tüm bu gürültüyü durdurabileceğine inanmış olsun."

Teknolojinin insan faktörünü dışlaması sonucu sosyal hiyerarşide varolan yabancılaşma seviyesinin giderek artması, işgörende potansiyel verim düşüşüne neden olmakla beraber, işgörenin yaratıcılığını ve yeniliklere karşı ilgisini de öldürmektedir. Çünkü işgören, üretimdeki aktif nesne durumundadır ve devamlı birikimle donanması gerekmektedir. Ayrıca işgörende yabancılaşma seviyesinin artması işletmenin büyüme potansiyel ve esnekliğini de olumsuz yönde etkileyebilecektir. Günümüzde birçok yazar, yabancılaşmanın ekonomik büyümeyi engelleyebileceği gerçeğini kabul etmektedir. Bu

yazarlara göre çözüm; teknoloji ve insan arasındaki bir dengenin sağlanmasına bağlıdır (Wennerlind, 2002:12).

5. TÜRKİYE TAŞKÖMÜRÜ KURUMU KOZLU İŞLETME MÜESSESESİNDE YABANCILAŞMANIN SOSYO- PSİKOLOJİK ETKİLERİ

Literatür incelendiğinde yabancılaşımayla ilgili olarak yapılan çok sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Dünyada ve Türkiye’de yabancılaşımayla ilgili olarak çok sayıda bilimsel çalışma yapılmıştır ve her çalışma konunun teorik ve uygulama yönünden geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Aiken ve Hage (1966) çalışmasında işe yabancılaşıma ve topluma yabancılaşıma ile örgüt içi aşırı resmiyetçilik ve merkezizetçilik arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, organizasyon yapısı aşırı merkezizetçi ve resmi olan işletmelerdeki çalışanların, yaptıkları işe ve topluma karşı daha fazla yabancılaştıkları ortaya konulmaktadır. Çalışmada bu iki tip yabancılaşımanın yüksek bulunduğu işletmelerde yabancılaşımanın nedenleri; çalışanlara alınan kararlara katılma fırsatının tam anlamıyla verilmemesi, çalışanlarda işletme politikalarına olan ilginin azlığı ve çalışanların görevlerinin üst yönetim tarafından en ince ayrıntısına kadar belirlenmiş olması şeklinde sıralanmaktadır.

Seeman (1967), İsveç’te bulunan çeşitli fabrikalardaki 443 erkek çalışan üzerine yaptığı çalışmasında, işe yabancılaşımanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmanın sonucunda Seeman (1967:283–284), yabancılaşmış işçilerin eğitim seviyelerinin ve politik konulara ilgilerinin oldukça düşük olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca yabancılaşmış işçiler sosyo-politik olaylara katkıda bulunabilecekleri ve kontrol sağlayabilecekleri konusunda umutsuzluk içindedir. Çalışmada ileri derece yabancılaştıkları ortaya konulan işçilerde kuralsızlık seviyesi de üst noktalarda tespit edilmektedir. Genel olarak yabancılaşmış işçilerin bu davranış biçimlerinin işsel faktörlere bağlanamayacağı da çalışmanın sonuçları arasında yer almaktadır.

Kohn (1976) ise çalışmasında yabancılaşımanın örgütsel nedenlerini analiz etmeye çalışmaktadır. Bu çalışmada Kohn, aşırı denetim, rutin iş süreci, aşırı işbölümü ve örgüt içi düzensizlik gibi örgütsel faktörler ile yabancılaşıma arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın sonucunda ise belirlenen bu örgütsel

faktörler ile yabancılaşmanın beş boyutundan yalnızca üçü olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma arasında bir ilişki olduğu ortaya konulmaktadır. Ayrıca yabancılaşmanın yalnızca örgütsel nedenlere bağlanamayacağı, yabancılaşmanın ortaya çıkmasında kişinin iş dışı yaşamındaki tecrübelerinin de etkili olduğu çalışmanın sonuçları arasında yer almaktadır.

Yabancılaşmanın nedenlerini ortaya koymayı amaçlayan bir diğer çalışma da Mottaz (1981) tarafından yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel faktörlerin demografik faktörlere göre güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma duygularının artmasında daha etkili olduğu ortaya konulmuştur. Bunun yanında çalışma koşulları kendine yabancılaşma duygusunun ortaya çıkmasındaki en etkili faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Efraty vd. (1991), çalışmasında kişisel yabancılaşmanın çalışanın örgüt yapısı ile bütünleşmesini ve çalışma yaşam kalitesini ne şekilde etkilediğini araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırmada, çalışanın örgüt yapısı ile bütünleşebilmesi, ihtiyaçlardan yoksunluk, iş memnuniyeti ve örgüte bağlılık şeklinde belirlenen üç değişken çerçevesinde ölçülmektedir. Araştırmanın sonucunda, belirlenen bu değişkenler ile kişisel yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konulmaktadır. Örgüte bağlılık derecesinin, çalışanın örgüt yapısıyla bütünleşmesini artırıcı bir faktör olmadığı da araştırmanın bulguları arasındadır. Ayrıca çalışmada, kişisel yabancılaşma seviyesinin artmasının çalışma yaşam kalitesini olumsuz olarak etkileyeceği diğer sonuçlar biridir.

Rusya'daki özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarının yabancılaşma seviyelerini karşılaştırmalı olarak incelemeyi amaçlayan bir çalışma da, Banai ve Weisberg (2003) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmada üç özel sektör işletmesi ve iki kamu sektörü kuruluşundaki 725 çalışan iki yıllık bir süre boyunca incelenmiştir. Banai ve Weisberg (2003:366) hipotezlerini özel sektör çalışanlarının yabancılaşma seviyesinin kamu sektörü çalışanlarından daha yüksek olduğu şeklinde oluşturmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre ise belirlenen hipotezi destekler sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca belirlenen iki yıllık sürede kendine yabancılaşma seviyesinde bir artış olmazken, topluma yabancılaşma seviyesinin arttığı çalışmadan çıkartılabilecek sonuçlar arasındadır.

Türkçe literatür incelendiğinde ise yapılan ampirik çalışmalardan birisi Yeniçeri'ye aittir. Yeniçeri (1991) çalışmasında, örgütlerde

meydana gelen çatışma ve yabancılaşma sorunlarını kavramlaştırmayı, bu olguların rasyonel yönetim imkanlarını araştırmayı ve yönetime katılmanın bu konudaki belirleyici rolü ve etkisinin ne olabileceğini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre örgütlerde meydana gelen çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetilmesinde yönetime katılma en etkili ve en demokratik araç durumundadır. Ayrıca çalışanların yönetime katıldıkları sürece örgüt menfaatlerini kendi menfaatlerinden üstün tutacakları da çalışmanın sonuçları arasındadır.

İşgörenlerin işe yabancılaşmalarına yol açabilecek işletme içi ve işletme dışı faktörlerin belirlenmesi ve karşılaştırmalı analiz edilmesi amaçlanan Soysal (1997)'a ait çalışmada, Kahramanmaraş, Gaziantep ve Adana'da sanayi sektöründe çalışmakta olan işgörenler veri olarak alınmaktadır. Çalışmanın sonucunda her üç şehirde de yabancılaşmaya yol açan asıl nedenin örgüt kaynaklı olduğu, çevresel faktörlerin kısmen yabancılaştırıcı etkisi bulunduğu ortaya konulmaktadır.

Duygulu (1999) çalışmasında, yabancılaşma olgusuna neden olan faktörler ve işgören üzerindeki sonuçlarını incelemektedir. Duygulu, yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma ve topluma yabancılaşma boyutları ile yapılan işin özellikleri, doyum ve demografik özellikler arasındaki ilişki araştırılmak istenmektedir. Araştırmanın sonuçlarına göre güçsüzlük ve topluma yabancılaşma işletme içinde yüksek oranlarda iken, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma nispeten daha düşük oranlarda bulunmuştur.

Şenturan (2007) ise çalışmasında Türkiye'de yeniden yapılandırılan bankalardan çeşitli kurumlara aktarılan çalışanlardaki yabancılaşma olgusunu ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın sonucunda çalışmaya katılanların büyük bir bölümünün önceki çalışma alanlarından farklı alanlarda çalışmak zorunda kaldıkları için yeni iş yerlerinde yaptıkları işe karşı olumsuz tutum geliştirdikleri ortaya konulmaktadır. Çalışmaya katılanların çoğunluğunun işe karşı yabancılaşma duygusuna sahip olmalarına karşın, kendi benlikleri ile ilgili duyguları daha az yansıttıkları da ayrıca sonuçlar arasındadır.

5.1. Çalışmanın Metodolojisi

Bu başlık altında çalışmanın gerekçesi, amacı, evren ve örnekleme ait bilgiler, kapsamı, hipotezleri, yöntemi ve anket

sorularının hazırlanması ve uygulanmasına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

5.1.1. Çalışmanın Gerekçesi

Yabancılaşma ile ilgili literatür araştırması sonucunda, yabancılaşmanın boyutlarını ve nedenlerini ortaya koymayı amaçlayan çok sayıda çalışma gözlemlenmektedir. Fakat araştırma sonucunda incelenen çalışmalarda, sosyo-psikolojik nedenlerden hangisinin veya hangilerinin yabancılaşmanın boyutları üzerinde daha etkili olduğu konusunda bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu çalışmayla literatürdeki boşluğun doldurulmasına katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

5.1.2. Çalışmanın Amacı

Bu çalışma Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu Taşkömürü İşletme Müessesesinde, Seeman (1959) tarafından belirlenen güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, kendine yabancılaşma ve topluma yabancılaşmadan oluşan yabancılaşmanın beş boyutunun hangi seviyelerde olduğunu ortaya koyabilmeyi ve sosyo-psikolojik nedenlerden hangisinin veya hangilerinin bu beş boyut üzerinde daha fazla etkili olduğunu belirleyebilmeyi amaçlamaktadır.

5.1.3. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evreni Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu Taşkömürü İşletme Müessesesinde işçi ve mühendis olarak çalışanlardan oluşmaktadır. Müessesede işçi ve mühendis olarak çalışanların toplam sayısı 1742 olarak belirlenmiştir.

Çalışma kapsamında kurumda rasgele seçilen çalışanlara uygulanmak üzere 500 anket formu bırakılmış, bu anket formlarının 342'sinin geri dönüşü sağlanabilmektedir. Anket formlarının geri dönüş oranı % 68 olarak belirlenmiştir. 342 kişi olarak belirlenen örneklemin ana kütleyle oranı ise % 19,6 olarak belirlenmiştir.

5.1.4. Çalışmanın Kapsamı

Araştırma, Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde 2007 yılında çalışmakta olan işçi ve mühendisleri

kapsamaktadır. Bu amaçla kurumda işçi sıfatıyla çalışmakta olan işçi, posta başı, şef ve teknikerler; mühendis sıfatıyla çalışmakta olan vardiya mühendisi, ocak mühendisi ve baş mühendisler çalışmanın kapsamı içine girmektedir.

5.1.5. Çalışmanın Hipotezleri

Bu çalışmada doğruluğu test edilmek istenen hipotezler yabancılaştırmanın boyutları ve boyutların ortaya çıkmasında etkili olan nedenler bakımından ikiye ayrılmaktadır.

- 1) Yabancılaştırmanın boyutlarına ilişkin hipotezler;
 - Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde çalışanlarda yabancılaştırmanın güçsüzlük boyutu yüksek seviyededir.
 - Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde çalışanlarda yabancılaştırmanın anlamsızlık boyutu yüksek seviyededir.
 - Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde çalışanlarda yabancılaştırmanın kuralsızlık boyutu yüksek seviyededir.
 - Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde çalışanlarda yabancılaştırmanın topluma yabancılaştırma boyutu yüksek seviyededir.
 - Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde çalışanlarda yabancılaştırmanın kendine yabancılaştırma boyutu yüksek seviyededir.
- 2) Yabancılaştırmanın boyutlarının ortaya çıkmasında etkili olan nedenlere ilişkin hipotezler;
 - Psikolojik faktörlerden (İşbölümü, Kitle İletişim Araçları, Çalışma Koşulları, İnanç, Tutum ve Değerler) kaynaklanan olumsuzluklar yabancılaştırmanın güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, kendine yabancılaştırma ve topluma yabancılaştırma boyutlarının ortaya çıkmasında etkilidir.

- Sosyolojik faktörlerden (Toplumsal ve Kültürel Yapı, Ekonomik Yapı, Kentleşme ve Sanayileşme, Teknolojik Yapı) kaynaklanan olumsuzluklar yabancılaştırmanın güçsüzlük, anlamsızlık, kural-sızlık, kendine yabancılaştırma ve topluma yabancılaştırma boyutlarının ortaya çıkmasında etkilidir.

5.1.6. Çalışmanın Yöntemi ve Kullanılan Teknikler

Araştırma ile ilgili veri toplama yöntemi olarak “Anket Yöntemi” kullanılmıştır. Çalışma kapsamında Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde işçi ve mühendis olarak çalışmakta olan 1742 çalışandan 342’sine ulaşılarak belirlenen anket soruları uygulanmıştır.

Araştırmanın istatistiksel analizi “Faktör Analizi” yöntemi yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi, başlıca amacı aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak amacıyla, belirlenen bu değişkenleri daha az sayıda temel boyuta indirgemek ve özetlemek olan analiz tekniğidir. Faktör analizinde temel mantık, karmaşık bir olgunun daha az sayıda faktörler (temel değişkenler) yardımıyla açıklanabileceği düşüncesidir (Altunışık vd., 2004:212).

Faktör analizi yönteminin seçiminde iki yöntem söz konusudur. Birincisi “ortak faktör analizi” ve ikincisi ise “temel bileşenler analizi”dir. İki yöntem arasındaki fark, açıklanan varyans değeri olarak ortak varyans değerinin mi yoksa toplam varyansın mı dikkate alındığıyla ilgilidir. Araştırmalar her iki yöntemin de çoğunlukla benzer sonuçlar ortaya çıkardığını göstermektedir. Fakat uygulamada genel olarak temel bileşenler faktör analizi tercih edilmektedir (Altunışık, 2004:221). Araştırmamızda genel uygulamaya benzer şekilde temel bileşenler faktör analizi tercih edilmiştir. Bu amaçla da verilerin analizinde SPSS 15.0 for Windows paket programından yararlanılmıştır.

Faktör analizi (Temel Bileşenler Analizi) sonucunda elde edilen faktörler arasındaki ilişkinin ortaya koyulabilmesi amacıyla ise, belirlenen faktörler “Regresyon Analizi”ne tabi tutulmuştur. Regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile bir veya birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir (Küçükşille, 2005:199). Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin regresyon analizi çerçevesinde ölçülebilmesi amacıyla ise yine aynı şekilde SPSS 15.0 for Windows paket programından yararlanılmıştır.

5.1.7. Anket Sorularının Hazırlanması ve Uygulanması

Araştırmada kullanılan anket soruları hazırlanmadan önce, araştırmaya yönelik bağımlı ve bağımsız değişkenler tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin tespitinde yabancılığa neden olan sosyo-psikolojik faktörler sınıflandırılarak sosyolojik ve psikolojik faktörler olarak ayrılmıştır. Daha sonra ise Seeman (1959) tarafından belirlenen yabancılığın boyutları (güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, kendine yabancılığa, topluma yabancılığa) bağımlı değişkenler olarak saptanmıştır.

Anket soruları literatür incelemesi sonrasında kapalı uçlu sorular şeklinde hazırlanmıştır. Anket sorularının hazırlanmasında, Seeman (1967), Kohn (1976), Nettler (1957), Aiken ve Hage (1966), Mottaz (1981), Banai ve Weisberg (2003) kaynaklarından yararlanılmıştır.

Anket soruları, metrik ölçek türlerinden biri olan beşli Likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Bu amaçla çalışmanın ölçeği 1 “Tamamen Katılıyorum”, 2 “Katılıyorum”, 3 “Fikrim Yok”, 4 “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” düzeylerini temsil etmektedir.

5.2. Çalışmanın Bulguları

Yabancılığın boyutlarına ve nedenlerine ilişkin bulgular bu başlık altında değerlendirilmektedir.

5.2.1. Yabancılığın Boyutlarına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında yabancılığın güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, kendine yabancılığa ve topluma yabancılığa boyutları ile ilgili olarak uygulanan anket sonucunda ulaşılan bulgular incelenecektir.

5.2.1.1. Güçsüzlük Boyutuna İlişkin Bulgular

Uygulanan anket sonucunda Kozlu Taşkömürü İşletme Müessesinde çalışanların güçsüzlük boyutuyla ilgili sorulara vermiş olduğu yanıtlar Tablo 5.1’de sunulmaktadır.

Tablo 5.1: Örneklemin Güçsüzlük Boyutuna Ait Yabancılaşma Düzeyine İlişkin Bulgular

Sorular	GÜÇSÜZLÜK İLE İLGİLİ SORULARA VERİLEN CEVAPLARIN DAĞILIMI												Ortalama	Standart Sapma	
	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Fikrim Yok		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
8	Yaptığım iş üzerinde kontrolün bende olmadığını düşünüyorum	133	38,9	135	39,5	20	5,8	51	14,9	2	0,6	341	99,7	1,98	1,05
9	İşyerinde ortaya çıkan sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum	130	38	133	38,9	20	5,8	49	14,3	7	2	339	99,1	2,02	1,09
10	Kendi çalışma yöntemimi seçmekte özgür olmadığımı düşünüyorum	144	42,1	144	42,1	12	3,5	27	7,9	10	2,9	337	98,5	1,85	1,01
11	Bir çalışan olarak kendimi önemsiz ve işe yaramaz hissediyorum.	92	26,5	125	36,5	58	17	55	16,1	7	2	337	98,5	2,28	1,09

Tablo 5.1'e göre ankete katılanların "Yaptığım iş üzerinde kontrolün bende olmadığını düşünüyorum (soru 8)" sorusuna büyük oranda "tamamen katılıyorum (%38,9)" ve "katılıyorum (%39,5)" şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Bu soruyla ilgili ortalama 1,98 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların büyük oranda yaptıkları iş üzerinde kontrol sahibi olmadıklarını düşündüklerini söyleyebiliriz. Bir katılımcı anket formunda bu soruyu yanıtlamamıştır. Bu soruya verilen yanıtların oranı %97,7 olarak tespit edilmiştir.

"İşyerinde ortaya çıkan sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum (soru 9)" önermesiyle ilgili olarak da katılımcıların yüksek oranda "tamamen katılıyorum (%38)" ve "katılıyorum (%38,9)" şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Bu soruyla ilgili ortalama 2,02 olarak tespit edilmiştir. Soru 8'e göre ortalamanın düzeyi daha düşük çıkmasına karşın çalışanların büyük çoğunluğunun (%76,9) ortaya çıkan sorunlar karşısında kendilerini güçsüz hissettiği söylenebilir. 9. soruya verilen yanıtların oranı %99'dur. 3 katılımcı bu soruyu cevaplamamıştır.

Çalışanların kendi çalışma yöntemlerini seçmekteki özgürlüğünü ölçmeyi amaçlayan 10. soru da ise güçsüzlük düzeyiyle ilgili en yüksek ortalama (1,85) elde edilmiştir. Ankete katılanların %42,1 "tamamen katılıyorum" ve %42,1'i "katılıyorum" şeklinde soruyu yanıtlamıştır. Güçsüzlük ile ilgili sorularda en düşük katılım oranının %98,5 ile yine bu soruya ait olduğu görülmektedir.

“Bir çalışan olarak kendimi önemsiz ve işe yaramaz hissediyorum (soru 11)” önermesine ise katılımcıların %26,5’i “tamamen katılıyorum” ve %36,5 “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. İlgili sorunun ortalaması 2,28 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların güçsüzlük ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar karşılaştırıldığında en düşük ortalama bu soruya aittir. Katılımcılardan 5 tanesi ilgili soruyu cevaplandırmamıştır.

Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesinde güçsüzlük seviyesini ölçmek amacıyla hazırlanan sorulara verilen yanıtların büyük oranda “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” ölçeklerinde yoğunlaşması, kurum içinde çalışanların kendilerini güçsüz hissettikleri sonucunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç yabancılaşmanın güçsüzlük boyutuyla ilgili oluşturulan hipotezi büyük oranda desteklemektedir.

5.2.1.2. Anlamsızlık Boyutuna İlişkin Bulgular

Yabancılaşmanın anlamsızlık boyutuna ilişkin olarak, anket sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5.2’de gösterilmektedir

Tablo 5.2: Örneklemin Anlamsızlık Boyutuna Ait Yabancılaşma Düzeyine İlişkin Bulgular

Sorular	ANLAMSIZLIK İLE İLGİLİ SORULARA VERİLEN CEVAPLARINDAĞILIMI												Ortalama	Standart Sapma	
	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Fikrim Yok		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
12	Yaptığım iş neticesinde ortaya çıkacak hizmet ve ürünü tam olarak belirleyemiyorum	80	23,4	82	24	63	18,4	98	28,7	16	4,7	339	99,1	2,66	1,24
13	Yağtığım işin çalıştığım kurum için gereksiz olduğunu düşünüyorum	38	11,1	52	15,2	27	7,9	113	33	107	31,3	337	98,5	3,59	1,36

Tablo 5.2’ye göre “yaptığım iş neticesinde ortaya çıkacak hizmet ve ürünü tam olarak belirleyemiyorum (soru 12)” önermesiyle ilgili elde edilen ortalama 2,66 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların emekleri sonucu ortaya koydukları ürün veya hizmeti belirleyememeleri “katılıyorum” ve “fikrim yok” düzeyleri arasında elde edilmektedir. Bu

soruya katılımın toplam katılımcılara oranı %99,1 olarak tespit edilmiştir.

Anlamsızlığı ölçmeye yönelik “Yaptığım işin çalıştığım kurum için gereksiz olduğunu düşünüyorum (soru 13) şeklindeki soruyu ise katılımcılar büyük oranda “katılmıyorum (%33)” ve “hiç katılmıyorum (%31,3)” şeklinde yanıtlamıştır. Bu sorunun ölçek ortalaması 3,59 olarak “katılmıyorum” seviyesinde tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların işlerini önemseydiği, kurum içinde işlerinin önemli olduğunu düşündükleri söylenebilir. İlgili soruya 5 katılımcı yanıt vermemiş, sorunun yanıtlanma oranı %98,5 olarak belirlenmiştir.

Genel olarak Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesindeki çalışanların yaptıkları işi nispeten anlamlı gördükleri söylenebilir. Kurum içinde anlamsızlık boyutu orta seviyelerde “fikrim yok” düzeyinde belirlenmiştir. Dolayısıyla Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesindeki çalışanların anlamsızlık boyutunun yüksek olduğu şeklindeki hipotez reddedilmektedir.

5.2.1.3. Kuralsızlık Boyutuna İlişkin Bulgular

Yabancılaşmanın kuralsızlık boyutuna ilişkin olarak, anket sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5.3’de gösterilmektedir.

Tablo 5.3: Örneklemin Kuralsızlık Boyutuna Ait Yabancılaşma Düzeyine İlişkin Bulgular

Sorular	KURALSIZLIK İLE İLGİLİ SORULARA VERİLEN CEVAPLARINDAĞILIMI												Ortalama	Standart Sapma		
	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Fikrim Yok		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam					
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%				
14	İşyerinde kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum		85	24,9	106	31	28	8,2	73	21,3	46	13,5	338	98,8	2,67	1,4
15	İnsanın işinde başarılı olabilmesi için aym seviyedeki rakiplerine karşı hile yapması gerektiğini düşünüyorum		55	16,1	58	17	21	6,1	109	31,9	97	28,4	340	99,4	3,39	1,45

Tablo 5.3’e göre “işyerinde kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum (soru 14)” şeklindeki sorunun ortalaması 2,67 olarak belirlenmiştir. İlgili sorunun ölçek düzeyi “katılıyorum”

Kamu-İş; C:9, S:4/2008

şeklinde ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların %55,9'u kurallara aykırı davranışta bulunduğunu düşündüğü zaman suçluluk duygusu yaşamaktadır.

“İnsanın işinde başarılı olabilmesi için aynı seviyedeki rakiplerine karşı hile yapması gerektiğini düşünüyorum (soru 15)” şeklindeki önermeye ise katılımcılar büyük oranda (%60,3) katılmamaktadır. Soruya verilen yanıtların ortalaması ise 3,39 olarak belirlenmiştir. Soruya genel katılım oranı %99,4 seviyesindedir.

Kuralsızlık ile ilgili anket sorularının cevaplarına göre genel olarak Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde çalışanların kuralsızlık seviyeleri düşüktür diyebiliriz. Katılımcıların kurallara aykırı davranışta bulduklarında genel anlamda suçluluk duygusu yaşaması ve iş arkadaşlarına karşı hileye olumlu olarak bakmaması kuralsızlığın kurum içinde düşük seviyelerde olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla kuralsızlık boyutunun seviyesinin yüksek olduğu hipotezi tamamen reddedilmektedir.

5.2.1.4. Toplum Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Bulgular

Yabancılaşmanın topluma yabancılaşma boyutuna ilişkin olarak, anket sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5.4'de gösterilmektedir.

Tablo 5.4: Örneklemenin Toplum Yabancılaşma Boyutuna Ait Yabancılaşma Düzeyine İlişkin Bulgular

Sorular	TOPLUMA YABANCIlaşMA İLE İLGİLİ SORULARA VERİLEN CEVAPLARIN DAĞILIMI												Ortalama	Standart Sapma	
	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Fikrim Yok		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
16	Genel olarak toplumsal çevremden dışlandığımı duygusunu yaşıyorum	77	22,5	92	26,9	25	7,3	89	26	55	16,1	338	98,8	2,86	1,44
17	Sosyal çevrem çok sıkıcı buluyorum	97	28,4	141	41,2	26	7,6	59	17,3	17	5	340	99,4	2,28	1,19
18	Benim değerlerim ve toplumun değerlerinin uyuşmadığını düşünüyorum	84	24,6	142	41,5	41	12	60	17,5	11	3,2	338	98,8	2,32	1,12

Tablo 5.4'e göre "Genel olarak toplumsal çevremden dışlandığımı duygusunu yaşıyorum (soru 16)" önermesine katılımcıların farklı düzeylerde cevap verdiği gözlemlenmektedir. Dolayısıyla önermenin standart sapması 1,44 olarak yüksek bir seviyededir. İlgili sorunun ortalaması 2,86 olarak "fikrim yok" düzeyine yakın olarak belirlenmiştir.

Katılımcılar, "sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum (soru 17)" şeklindeki önermeyi %41,2 oranında "katılıyorum" şeklinde cevaplandırmıştır. Ayrıca katılımcıların %28,4'ü bu önermeye tamamen katıldıklarını belirtmektedir. İlgili sorunun ortalaması 2,28 seviyesinde "katılıyorum düzeyine yakın bir değer olarak belirlenmiştir. Ankete katılanların %69,6'sının sosyal çevrelerini sıkıcı bulduğunu söylemek mümkündür.

Katılımcılara yöneltilen "benim değerlerim ve toplumun değerlerinin uyuşmadığını düşünüyorum (soru 18)" şeklindeki önermeye de katılımcılar yüksek oranda (%66,1) katıldıklarını belirtmektedir. Değerlerinin toplum değerleriyle uyuşmadığını düşünen katılımcılardan %24,6 "tamamen katılıyorum" ve %41,5 "katılıyorum" şeklinde soruyu cevaplandırmıştır. İlgili sorunun ortalama değeri 2,32 olarak "katılıyorum" düzeyine yakın olarak elde edilmiştir.

Tablo 5.4'e göre ilgili kurumda çalışanların topluma yabancılaşma seviyeleri "katılıyorum" değerine yakın nispeten yüksek bir değer olarak belirlenmiştir. Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde çalışanların topluma yabancılaşma boyutunun seviyesinin yüksek olduğu şeklindeki hipotez tamamen desteklenmektedir.

5.2.1.5. Kendine Yabancılaşma Boyutuna İlişkin Bulgular

Uygulanan anket sonucunda belirlenen örneklemin kendine yabancılaşma boyutuyla ilgili sorulara vermiş olduğu yanıtlar Tablo 5.5'de sunulmaktadır.

Tablo 5.5: Örneklemin Kendine Yabancılaşma Boyutuna Ait Yabancılaşma Düzeyine İlişkin Bulgular

Sorular	KENDİNE YABANCIlaşMA İLE İLGİLİ SORULARA VERİLEN CEVAPLARIN DAĞILIMI												Ortalama	Standart Sapma	
	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Fikrim Yok		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum		Toplam				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
19	İçinde bulunduğum toplumda bütünüyle işe yaramaz biri olduğumu hissediyorum	20	5,8	49	14,3	26	7,6	121	35,4	124	36,3	340	99,4	3,82	1,23
20	Topluma katkısı olmayan biri olarak hayatın hiçbir anlamı olmadığını düşünüyorum	28	8,2	49	14,3	27	7,9	110	32,2	123	36	337	98,5	3,74	1,3
21	Kendimi yakın çevremden ve tüm toplumdaki soyutlanmış olarak başka bir hayatta yaşıyor gibi hissediyorum	21	6,1	36	10,5	27	7,9	152	44,4	101	29,5	337	98,5	3,81	1,15

Tablo 5.5'e göre kendine yabancılaşma seviyesini ölçmeyi amaçlayan ilk soru olan "içinde bulunduğum toplumda bütünüyle işe yaramaz biri olduğumu hissediyorum (soru 19)" önermesini katılımcılar %35,4 "katılmıyorum" ve %36,3 "hiç katılmıyorum" şeklinde cevaplamıştır. İlgili sorunun ortalaması 3,82 olarak belirlenmiş ve "katılmıyorum" düzeyinde tespit edilmiştir. Kendisini toplum içerisinde işe yaramaz olarak hissedenlerin oranı ise %20,1 olarak belirlenmiştir.

"Topluma katkısı olmayan biri olarak hayatın hiçbir anlamı olmadığını düşünüyorum (soru 20)" önermesine de ankete katılanlar yüksek oranda (%68,2) katılmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %32,2 "katılmıyorum" ve %36'sı "hiç katılmıyorum" şeklinde ilgili soruyu cevaplandırmıştır. Önermenin ortalama değeri 3,74 olarak yine "katılmıyorum" ölçeğine yakın bir değer olarak belirlenmiştir.

Kendine yabancılaşma seviyesini ölçmeyi amaçlayan son soru olan "kendimi yakın çevremden ve tüm toplumdaki soyutlanmış olarak başka bir hayatta yaşıyor gibi hissediyorum (soru 21)" önermesine katılımcılar yine yüksek oranda (%73,9) katılmadıklarını belirtmiştir. İlgili sorunun ortalaması da 3,81 olarak "katılmıyorum" düzeyinde tespit edilmiştir.

Tablo 5.5'e göre Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde çalışanların kendine yabancılaşma oranları düşük bir seviyede belirlenmiştir. Ankete katılanlar kendine yabancılaşma

seviyesini belirlemek amacıyla hazırlanmış her üç soruya da yüksek oranda “katılmıyorum” şeklinde cevap vermiştir. Kendine yabancılaşma ile ilgili sorulara verilen yanıtlara göre, Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde çalışanların kendine yabancılaşma seviyesinin yüksek olduğu hipotezi reddedilmektedir.

5.2.1.6. Yabancılaşmanın Boyutlarına İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Gerçekleştirilen uygulama çerçevesinde elde edilen bulgular yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu açısından incelendiğinde çalışanlarda güçsüzlük seviyesinin yüksek olduğunu görülmektedir. Uygulanan anket çalışmasında güçsüzlük boyutunun seviyesini tespit etmek amacıyla çalışanlara dört soru yöneltilmiştir. Bu sorular ile çalışanın yaptığı iş üzerinde kontrol sağlayıp sağlayamadığı, işyerinde karşılaştığı sorunlarla mücadele gücünün bulunup bulunmadığı, işgörenin özgürce çalışma yöntemini seçip seçemediği ve işyerinde kendisini bir çalışan olarak önemli görüp görmediği belirlenmek istenmektedir. Güçsüzlüğe ilişkin verilen yanıtlara göre; çalışanların %78,4’ü yaptığı iş üzerinde kontrolün kendisinde olmadığını düşünmekte, %76,9’u sorunlara ilişkin mücadele gücü olmadığını düşünmekte, %84,2’si çalışma yöntemini seçmekte özgür olmadığını düşünmekte ve %63’ü bir çalışan olarak kendisine değer verilmediğini düşünmektedir. Bu oranlara bakıldığında Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde çalışanların içerisinde çalışanlarda güçsüzlük seviyesinin oldukça yüksek olduğunu söylemek mümkündür ve ayrıca bu sonuç güçsüzlük boyutu ile ilgili hipotezi destekler niteliktedir.

Anlamsızlık boyutuna ilişkin bulgulara göre ise Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu Taşkömürü İşletme Müessesesinde çalışanların yaptığı işi anlamlandırma seviyeleri orta derecede tespit edilmiştir. Anlamsızlık seviyesini ölçmek amacıyla çalışanlara ortaya çıkarttıkları ürünü belirleyip belirlemediklerine ve yaptıkları işi önemli görüp görmediklerine ilişkin iki soru yöneltilmiştir. Belirlenen bu iki soruya katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde çalışanların %47,4’ü yaptıkları iş sonucunda ortaya çıkacak ürünü tam olarak tanımlayamamakta ve sadece %26,3’ü ise yaptıkları işi önemsiz görmektedir. Bu oranlar dikkate alındığında kurum içinde çalışanların anlamsızlık seviyelerinin orta derecede olduğu söylenebilir. Anlamsızlık

Kamu-İş; C:9, S:4/2008

seviyesine ilişkin bulgular, yabancılaşmanın anlamsızlık boyutuna ilişkin hipotezin geçerli olmadığı anlamına gelmektedir.

Yabancılaşmanın üçüncü boyutu olarak incelenen kuralsızlık boyutuna ilişkin olarak ankete katılanlara yine iki soru yöneltilmiştir. Bu sorular ile amaçlanan çalışanın kurallara aykırı davrandığında suçluluk duyup duymadığını ve çalışanın başarılı olabilmek için hileye ihtiyaç duyup duymadığını belirleyebilmektir. Verilen yanıtlara göre katılımcıların %55,9'u kurum içinde kurallara aykırı bir davranışta bulunduğu suçluluk hissetmekte ve katılımcıların yalnızca %33,1'i başarı için hilenin gerekli olduğuna inanmaktadır. Kuralsızlık boyutuna ilişkin oranlar incelendiğinde ise kuralsızlık seviyesinin nispeten düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu Taşkömürü İşletme Müessesesinde çalışanların kuralsızlık boyutunun seviyesinin yüksek olduğu şeklindeki hipotez tamamen reddedilmektedir.

Topluma yabancılaşma boyutuna ilişkin elde edilen bulgular, kurum içerisinde çalışanların kendilerini çevrelerine ya da içinde buldukları topluma yabancı hissettiklerini göstermektedir. Topluma yabancılaşma seviyesini ortaya koyabilmek amacıyla katılımcılara toplumsal çevreden dışlandıklarını hissedip hissetmedikleri, içinde buldukları çevreyi sıkıcı bulup bulmadıkları ve toplumsal değerler ile kişisel değerlerinin örtüşüp örtüşmediğine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Alınan yanıtlara göre ise ankete katılanların %49,1'i toplumsal çevresinin kendisini dışladığını düşünmektedir. Yine ankete katılanların %69,6'sı içerisinde buldukları çevreyi sıkıcı bulmakta ve %66,1'i kendi değerleriyle toplum değerlerinin aynı olmadığını düşünmektedir. Topluma yabancılaşmaya ilişkin sorulara verilen yanıtlar incelendiğinde Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu Taşkömürü İşletme Müessesesinde çalışanların içerisinde buldukları çevreye veya topluma karşı yabancı hissettikleri söylenebilir. Bu bulgular topluma yabancılaşma ile ilgili hipotezi desteklemektedir.

Yabancılaşmanın son boyutu olan kendine yabancılaşmaya ilişkin bulgulara göre ise ankete katılanların kendine yabancılaşma seviyesinin düşük olduğu söylenebilir. Anket soruları içerisinde var olan kendine yabancılaşma soruları çalışanın toplum içerisinde kendini işe yaramaz görüp görmediğini, hayatına bir anlam verip veremediğini ve kendini herkesten soyutlayarak başka bir hayatta yaşıyor gibi hissedip hissetmediğini anlamaya yönelik olarak hazırlanmıştır. Verilen yanıtlara göre çalışanların yalnızca %20,1'i toplum içerisinde kendilerini işe yaramaz biri olarak görmekte, %22,5'i yaşadıkları

hayatın bir anlamı olmadığını düşünmekte ve %16,6'sı kendisini yakın çevresinden soyutlamış olarak başka bir hayat yaşadığını düşünmektedir. Kendine yabancılaşmaya ilişkin verilen yanıtlar çalışanların kendine yabancılaşma seviyelerinin düşük olduğunu göstermektedir. Bu bulgular çerçevesinde, Taşkömürü Kurumu Kozlu Taşkömürü İşletme Müessesesinde çalışanların kendine yabancılaşma seviyelerinin yüksek olduğu şeklindeki hipotez reddedilmektedir.

Yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, kendine yabancılaşma ve topluma yabancılaşma boyutlarının seviyelerini ölçmek amacıyla uygulanan anket soruları çerçevesinde, Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde çalışanların güçsüzlük ve topluma yabancılaşma seviyeleri yüksek oranda olduğu, buna karşılık kuralsızlık ve kendine yabancılaşma seviyeleri daha düşük oranlarda olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışanların anlamsızlık seviyesinin ise güçsüzlük ve topluma yabancılaşmaya oranla nispeten düşük, buna karşılık kuralsızlık ve kendine yabancılaşma seviyesinden yüksek düzeyde olduğu tespit edilmektedir.

5.2.2. Yabancılaşmanın Nedenlerinin Boyutlar Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında yabancılaşmanın beş boyutu üzerinde hangi faktörlerin daha etkili olduğunu ortaya koyabilmek amacıyla uygulanan regresyon analizi sonucu ulaşılan bulgular incelenmektedir.

5.2.2.1. Güçsüzlük Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular

Analiz sonucu güçsüzlük boyutu üzerinde etkisi olabilecek faktörler ve ağırlıkları Tablo 5.6'da yer almaktadır.

Tablo 5.6: Güçsüzlük Boyutunun Nedenlerine İlişkin Sonuçlar

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	-0,007	0,052	-0,137	0,891
Çalışma Koşulları	0,246	0,052	4,746	0,000
İşbölümü	0,257	0,052	4,904	0,000
İnanç, Tutum ve Değerler	0,076	0,052	1,449	0,148
Kentleşme ve Sanayileşme	0,128	0,051	2,479	0,014
Teknolojik Yapı	0,216	0,053	4,073	0,000
Toplumsal, Kültürel ve Ekonomik Yapı	0,217	0,052	4,169	0,000

Tablo 5.6'da bulunan katsayı sütunu, bağımsız değişkenlere ilişkin katsayılar ile bu değişkenlerdeki 1 birim artışın güçsüzlük boyutu üzerinde meydana getireceği değişikliği açıklamaktadır. Tablo 5.6'ya göre güçsüzlük boyutu üzerinde büyük oranda etkili olan faktörler 0,257 birim ile işbölümü ve 0,246 birim ile çalışma koşullarındaki olumsuzluklar olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda teknolojik yapı (0,216), toplumsal kültürel ve ekonomik yapıdaki olumsuzlukların (0,217) da güçsüzlük boyutunun ortaya çıkmasında önemli faktörler olduğu söylenebilir.

5.2.2.2. Anlamsızlık ve Kuralsızlık Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular

Faktörlerin belirlenmesi aşamasında, anlamsızlık boyutunun ve kuralsızlık boyutunun aynı faktör içerisinde yer aldığı görülmektedir. Bu nedenle anlamsızlık ve kuralsızlık boyutunun ortaya çıkmasında etkili olan faktörler aynı olarak kabul edilmektedir.

Analiz sonucu anlamsızlık ve kuralsızlık boyutu üzerinde etkisi olabilecek faktörler ve ağırlıkları Tablo 5.7'de yer almaktadır.

Tablo 5.7: Anlamsızlık ve Kuralsızlık Boyutunun Nedenlerine İlişkin Sonuçlar

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	-0,024	0,054	-0,449	0,654
Çalışma Koşulları	-0,067	0,054	-1,245	0,214
İşbölümü	0,074	0,054	1,357	0,176
İnanç, Tutum ve Değerler	-0,014	0,055	-0,254	0,800
Kentleşme ve Sanayileşme	-0,338	0,054	-6,312	0,000
Teknolojik Yapı	0,192	0,055	3,465	0,001
Toplumsal, Kültürel ve Ekonomik Yapı	0,174	0,054	3,211	0,001

Tablo 5.7'de anlamsızlık ve kuralsızlık boyutu üzerinde büyük oranda etkili faktörlerin kentleşme ve sanayileşme (-0,338), teknolojik

yapı (0,192) ve toplumsal, kültürel ve ekonomik yapı (0,174) olduğu ortaya konulmaktadır. Tablo 2.32 incelendiğinde kentleşme ve sanayileşme olgusunda meydana gelen 1 birimlik değişikliğin anlamsızlık ve kuralsızlık üzerinde 0,338 birimlik olumlu etki yapacağı anlaşılmaktadır. Fakat daha önceki çalışmalarda kentleşme ve sanayileşme olgusundan kaynaklanan olumsuzlukların yabancılaşmayı arttırıcı etkisi olduğu ortaya konulmaktadır (Fischer, 1973; Holcomb-McCoy, 2004; Pols, 2003). Çalışmada anlamsızlık ve kuralsızlık seviyesinde artışa neden olan faktörler teknolojik yapı (0,192) ve toplumsal, kültürel ve ekonomik yapı (0,174) olarak belirlenmiştir.

5.2.2.3. Topluma Yabancılaşma Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular

Uygulanan model sonucu bağımsız değişkenlerin topluma yabancılaşma üzerindeki etkileri Tablo 5.8'de yer almaktadır.

Tablo 5.8: Topluma Yabancılaşma Boyutunun Nedenlerine İlişkin Sonuçlar

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	-0,036	0,052	-0,702	0,483
Çalışma Koşulları	0,076	0,052	1,467	0,143
İşbölümü	0,252	0,052	4,817	0,000
İnanç, Tutum ve Değerler	0,230	0,052	4,391	0,000
Kentleşme ve Sanayileşme	0,152	0,051	2,955	0,003
Teknolojik Yapı	0,025	0,053	0,471	0,638
Toplumsal, Kültürel ve Ekonomik Yapı	0,235	0,052	4,527	0,000

Tablo 5.8 incelendiğinde topluma yabancılaşma boyutu üzerinde en büyük etkisi olan faktörün işbölümü (0,252) olduğu ortaya çıkmaktadır. Topluma yabancılaşma seviyesini arttıran diğer faktörler ise inanç, tutum ve değerler (0,230), kentleşme ve sanayileşme (0,152) ve toplumsal, kültürel ve ekonomik yapı (0,235) olarak belirlenmiştir.

5.2.2.4. Kendine Yabancılaşma Boyutunun Nedenlerine İlişkin Bulgular

Uygulanan model sonucu bağımsız değişkenlerin kendine yabancılaşma üzerindeki etkileri Tablo 5.9'da yer almaktadır.

Tablo 5.9: Kendine Yabancılaşma Boyutunun Nedenlerine İlişkin Sonuçlar

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık
C	-0,017	0,055	-0,312	0,755
Çalışma Koşulları	-0,008	0,055	-0,148	0,882
İşbölümü	0,143	0,056	2,570	0,011
İnanç, Tutum ve Değerler	0,106	0,056	1,898	0,059
Kentleşme ve Sanayileşme	-0,029	0,055	-0,527	0,599
Teknolojik Yapı	0,178	0,056	3,150	0,002
Toplumsal, Kültürel ve Ekonomik Yapı	0,227	0,055	4,098	0,000

Tablo 5.9 incelendiğinde kendine yabancılaşma boyutu üzerindeki en etkili 0,227'lik katsayı değeri ile toplumsal, kültürel ve ekonomik yapı olduğu ortaya çıkmaktadır. Kendine yabancılaşma seviyesini büyük oranda arttıran diğer faktörler ise işbölümü (0,143), inanç, tutum ve değerler (0,106) ve teknolojik yapı (0,178) olarak belirlenmiştir.

5.2.2.5. Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde Yabancılaşmanın Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Nedenlerin Değerlendirilmesi

Yabancılaşmanın boyutları üzerinde etkili olan nedenler, sosyolojik ve psikolojik faktörler çerçevesinde açıklanmaya çalışılmıştır.

Boyutlar üzerinde etkili olan yabancılaştırıcı faktörler Tablo 5.10'da sınıflandırılmaktadır.

Tablo 5.10: Yabancılaşmanın Boyutları Üzerinde Etkili Olan Faktörlerin Sınıflandırılması

Boyutlar	Faktörler	Katsayı	Olasılık
Güçsüzlük	İşbölümü	0,257	0,000
	Çalışma Koşulları	0,246	0,000
	Toplumsal, Kültürel ve Ekonomik Yapı	0,217	0,000
	Teknolojik Yapı	0,216	0,000
	Kentleşme ve Sanayileşme	0,128	0,014
Anlamsızlık - Kurlsızlık	Teknolojik Yapı	0,192	0,001
	Toplumsal, Kültürel ve Ekonomik Yapı	0,174	0,001
	Kentleşme ve Sanayileşme	-0,338	0,000
Topluma Yabancılaşma	İşbölümü	0,252	0,000
	Toplumsal, Kültürel ve Ekonomik Yapı	0,235	0,000
	İnanç, Tutum ve Değerler	0,230	0,000
	Kentleşme ve Sanayileşme	0,152	0,003
Kendine Yabancılaşma	Toplumsal, Kültürel ve Ekonomik Yapı	0,227	0,000
	Teknolojik Yapı	0,178	0,002
	İşbölümü	0,143	0,011
	İnanç, Tutum ve Değerler	0,106	0,059

Tablo 5.10'da Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde yapılan araştırma sonucunda elde edilen yabancılaşmanın boyutlarının ortaya çıkmasında etkili olan nedenler belirtilmiştir. Tablo 5.10'a göre güçsüzlük boyutunun ortaya çıkmasında büyük ölçüde etkili faktörler işbölümü ve çalışma koşulları olarak belirlenmiştir. Anlamsızlık ve kurlsızlık seviyesini ise teknolojik yapı ve toplumsal, kültürel, ekonomik yapı arttırmaktadır. Yapılan çalışmanın sonuçlarına göre kentleşme ve sanayileşme, anlamsızlık ve kurlsızlık üzerinde olumlu etki yapan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum genel literatür ile tezatlık içermektedir. Bunun nedenini hesaplama hatalarına, veri eksikliklerine, değerlendirme hatalarına ya da Kozlu İşletme Müessesesinin içinde bulunduğu Zonguldak ilinin kentleşme-sanayileşme yapısına bağlamak mümkündür. Kurum içerisinde topluma yabancılaşma seviyesinin artmasında yüksek oranda işbölümü, toplumsal, kültürel, ekonomik yapı ve inanç, tutum, değerlerin etkili olduğu araştırma sonuçları arasındadır. Kendine yabancılaşma boyutu ile ilgili olarak ise yine toplumsal, kültürel, ekonomik yapının ve teknolojik yapının etkili faktörler olduğu söylenebilir. Genel olarak yabancılaşmanın boyutlarının ortaya çıkmasındaki nedenler incelendiğinde işbölümü,

toplumsal, kültürel, ekonomik yapı ve teknolojik yapının yabancılaştırıcı etkisinin yüksek oranda olduğu görülmektedir.

5.3. Yabancılaşma Seviyesinin Azaltılması veya Önlenmesi İçin Uygulanabilecek Tedbirlere İlişkin Öneriler

Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde yabancılaşma seviyesinin azaltılması veya yabancılaşmanın önlenmesi amacıyla uygulanabilecek tedbirler yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulgular çerçevesinde oluşturulmaktadır. Taşkömürü madenciliğinin ağır ve tehlikeli bir işkolu özelliği taşıması ve ayrıca çalışanları psikolojik yönden yıpratılabilir özelliğinin fazla olması, yabancılaşmayı önleme yöntemlerinin birbirleriyle koordineli bir şekilde kullanılması gerekliliğini daha da önemli hale getirmektedir. Bu yöntemlerin taşkömürü madenciliği gibi ağır ve tehlikeli bir işkolunda birbirinin yerine ikame edilebilir yöntemler olarak değil, birbirini tamamlayıcı yöntemler olarak kullanılmasının, kurum açısından daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Yabancılaşmanın önlenmesi amacıyla kullanılacak yöntemler yabancılaşma yönetimi, stres yönetimi, çatışma yönetimi, yönetime katılma ve personeli güçlendirme olarak belirlenmiştir.

Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde öncelikle yabancılaşma yönetimi uygulamasının gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Yabancılaşmaya neden olabilecek etmenlerin doğru şekilde belirlenmesi ve bu etmenlerin işçiler üzerinde ortaya çıkarabileceği zararların engellenebilmesi amacıyla gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu nedenle kurum içinde görsel his ve önseziye sahip olan bir yöneticinin görevlendirilerek yabancılaşmaya ilişkin erken uyarı sisteminin kurulması yararlı olacaktır. Üst yönetim tarafından seçilen orta kademe yönetici görevindeki mühendislerden oluşturulacak bir ekibin yabancılaşmaya neden olan sosyo-psikolojik etmenlerin işçiler üzerindeki etkilerini sürekli analiz etmesi de yabancılaşmanın azaltılması veya önlenmesinde fayda sağlayacaktır. Yabancılaşma yönetimi uygulaması çerçevesinde ayrıca yabancılaşmaya ilişkin program ve stratejiler üretilerek çalışma yaşam kalitesinin artırılması gerekmektedir. Çalışma yaşamının kalitesinin artırılması ise işgörenlerin genel yaşam kalitesine doğrudan yansıtacaktır.

Kozlu İşletme Müessesesinde stres yönetimi uygulanması ve stresi önlemek amacıyla çeşitli yöntemlerin geliştirilmesi de

yabancılaşmanın azaltılabilmesi açısından önem taşımaktadır. Stres yönetimi çerçevesinde oluşturulacak iyileştirme programları ve çalışanlara yardım programları kurum içerisinde stresi azaltılmasında yardımcı olmaktadır. Ayrıca hem üst yönetimi, hem mühendisleri hem de işçileri tehdit eden ve onların giderek yaptıkları işe yabancılaşmalarına neden olan stres ile başa çıkabilmek amacıyla işletme içerisinde bir birim oluşturulmasında fayda bulunmaktadır. Oluşturulacak birimin hem üst yönetime hem de işçilere yakın olan, insan ilişkileri güçlü mühendislerden seçilmesinde yarar görülmektedir. Stres yönetimi çerçevesinde kurum bünyesinde işkolunun özelliklerini iyi bilen uzman psikologların da istihdam edilmesi önerilebilecek diğer bir uygulamadır.

Kurum içerisinde meydana gelebilecek çatışmaların engellenmesi amacıyla kurum yönetimi tarafından çeşitli stratejiler belirlenmesi de yabancılaşmayı azaltıcı bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Karşılıklı etkileşim ve iletişimin ödüllendirilmesi, çalışanlar arasındaki çıkar ilişkilerinin ve farklılıkların üzerinde durulması, işçiler arasında aykırı düşünen insanların belirlenmesi, meydana gelen çatışma durumlarında tarafsız davranılması, çatışmaların zararlarının çalışanlara açıkça belirtilmesi kurum yöneticilerinin çatışmayı önlemek amacıyla uygulayabileceği stratejiler arasında sayılabilir.

Kurum bünyesinde yabancılaşmayı önleyici bir diğer yöntem olarak kurum içerisinde yönetime katılımın gerçekleştirilmesi ve bu anlayışın çalışanlara tam olarak aktarılması önerilebilir. Böylece çalışan performansında, verimliliğinde ve memnuniyetinde artış sağlanacaktır. Bu noktada önemli olan, bireyin çalıştığı müessesede önemli kararların alınmasında bizzat söz sahibi olması ve kurumsal yapıda değişim yaratmaya yönelik tüm faaliyetlere katılmasının sağlanmasıdır. Kurum içerisinde yönetime katılım, hedeflerin belirlenmesi, problemlerin çözümü ve kurumsal değişim amacıyla alınacak kararlarda çalışanların fikirlerine önem verilmesi yoluyla gerçekleştirilebilir.

Yönetimsel bir ayrıcalık durumundaki karar verme veya onaylama yetkisinin kurumdaki diğer çalışanlara da verilmesi anlamına gelen personeli güçlendirmenin kurum yönetimi tarafından benimsenmesinin de yabancılaşmayı azaltıcı yönde etki yapacağı söylenebilir. Personeli güçlendirme, yöneticinin sahip olduğu gücü astlarıyla paylaşması veya çalışanın yaptığı iş ile ilgili istediğini yapabilir kılınması, diğer bir ifadeyle kendi çalışma yöntemini seçmesi şeklinde uygulanabilmektedir. İşletme içerisinde bu anlayışının benimsenmesi,

Kamu-İş; C:9, S:4/2008

çalışanların düzenli eğitim alıyor olmalarına, paylaşılan bir vizyonun ve değerlerin varlığına, yöneticilerin çalışanlara tam anlamıyla güvenine ve örgüt kültürünün risk almayı destekleme derecesine bağlıdır. Aksi takdirde personeli güçlendirme felsefesinin yönetim tarafından benimsenmiş olması işletmeye yarar sağlamayacaktır.

Kurum içinde ayrıca iş genişletme, iş değiştirme, iş zenginleşme ve işin yeniden tasarımı uygulamaları da Kozlu İşletme Müessesesinde yabancılaşmanın önlenmesi veya azaltılmasında yararlı olabilecektir. Bu amaçla işçilerin tek bir iş üzerinde uzmanlaşmaları yerine birkaç işi birden öğrenmeleri gerekmektedir. İşçilere farklı zamanlarda farklı işler yapabilmesi için yetenek kazandırılmalıdır. Ayrıca işyerinin fiziki koşullarının her yönüyle işyeri ve çalışanlar açısından uygun hale getirilmesi, çalışma ve dinlenme saatlerinin ayarlanarak, kurum bünyesinde zaman yönetimin benimsenmesi yabancılaşmanın engellenmesi veya azaltılması açısından önem taşıyan uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ağır ve tehlikeli bir işkolu olan taşkömürü madenciliğinde, çalışma koşullarının işgörenler açısından son derece yıpratıcı olduğu göz ardı edilmemesi gereken bir gerçektir. Çalışma koşullarının ağır olduğu bu işkolunda da yabancılaşma duygusunun oluşması ihtimali son derece kuvvetlidir. Bu nedenle yabancılaşma duygusunun önlenmesi ve işgörenlerin çalışma hayatı kalitesinin artırılabilmesi için yabancılaşmayı önleyici yöntemlerin birbiriyle koordineli bir şekilde kurum bünyesinde kullanılması büyük önem taşımaktadır. Yabancılaşmanın önlenmesinde kurum yöneticilerine ve bu yöntemleri uygulayacak kişilere büyük bir toplumsal sorumluluk düşmektedir.

Bu nedenle gerek kurum yöneticilerinin sorumlu yöneticilik anlayışıyla hareket edebilmeleri, gerekse kurum bünyesinde yabancılaşmanın önlenmesi açısından kurum içi kendi kendini kontrol mekanizmasının işlerlik kazanabilmesi gerekmektedir. Bu mekanizmanın çalışabilmesi ise kurum bünyesinde çalışanlar ile yönetim arasında iletişim kanallarının çift yönlü olarak etkin bir şekilde oluşturulmasına bağlıdır. Çalışanların beklentilerine uygun çalışma koşullarının sağlanmasında yabancılaşmanın önlenmesine ek olarak iletişim kanallarının da etkin bir şekilde işletilmesi gerekmektedir. Kurum bünyesinde gerçek anlamda yabancılaşmanın önlenmesi; çalışanların ve sorumlu yöneticilerin işbirliği içinde hareket etmesi ile sağlanabilecektir.

SONUÇ

Bu çalışma Türkiye Taşkömürü Kurumu'na bağlı Kozlu Taşkömürü İşletme Müessesesinde, güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, kendine yabancılaşma ve topluma yabancılaşmadan oluşan yabancılaşmanın beş boyutunun hangi seviyelerde olduğunu ortaya koyabilmeyi ve sosyo-psikolojik nedenlerden hangisinin veya hangilerinin bu beş boyut üzerinde daha fazla etkili olduğunu belirleyebilmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada yabancılaşmanın beş boyutu üzerinde etkili olabilecek sosyo-psikolojik nedenler, sosyolojik ve psikolojik faktörler şeklinde ayrılarak, bu nedenlerin ayrı ayrı boyutlar üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Psikolojik nedenler işbölümü, kitle iletişim araçları, çalışma koşulları, inanç, tutum ve değerler; sosyolojik nedenler ise toplumsal ve kültürel yapı, ekonomik yapı, sanayileşme ve kentleşme, teknolojik yapı olarak belirlenmiştir.

Yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu ile ilgili ulaşılan bulgular, bu boyut ile ilgili oluşturulan hipotezi destekler niteliktedir. Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde çalışanlarda güçsüzlük seviyesinin oldukça yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Anlamsızlık boyutuna ilişkin bulgulara bakıldığında, elde edilen sonuçlar bu boyuta ilişkin hipotezi desteklememektedir. Kurum içerisinde anlamsızlık seviyesi orta seviyede tespit edilmiştir. Kuralsızlık boyutuna ilişkin elde edilen bulgulara göre ise yine aynı şekilde test edilmek istenen hipotezin reddedildiği görülmektedir. Kurum içerisinde çalışanların kuralsızlık seviyeleri oldukça düşük tespit edilmiştir. Yabancılaşmanın topluma yabancılaşma boyutuna ilişkin olarak elde edilen bulgulara göre ise, bu boyutla ilgili oluşturulan hipotez desteklenmektedir. Kurum içerisinde çalışanların büyük oranda topluma yabancılaşmış oldukları elde edilen bulgular arasındadır. Son boyut olan kendine yabancılaşmaya ilişkin bulgular ise bu boyutun seviyesinin kurum içerisinde düşük olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla da kendine yabancılaşmaya ilişkin hipotez reddedilmektedir.

Elde edilen bulgular çerçevesinde yabancılaşmanın boyutlarının ortaya çıkmasında psikolojik ve sosyolojik nedenlerin kendi başına etkili olmadığı, yabancılaşmanın boyutlarının tüm nedenlerin bir bileşimi olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Aynı zamanda elde edilen bulgular, psikolojik nedenler arasında incelenen kitle iletişim araçlarının yabancılaşmanın hiçbir boyutunun ortaya çıkmasında etkili olmadığını göstermektedir. Yapılan çalışmada her ne kadar yabancılaşmanın nedenleri psikolojik ve sosyolojik faktörler olarak

ayrılarak bu faktörlerin boyutlar üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılsa da, yabancılaşmanın ortaya çıkmasında tek bir faktörün kendi başına etkili olduğunu söylemek yanlış olacaktır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular çerçevesinde yabancılaşmanın sosyolojik ve psikolojik faktörlerin bir bileşeni olarak ortaya çıktığını söylemek daha doğru bir ifade olacaktır.

Birçok düşünür ve uzman işletmeler açısından yabancılaşmanın her zaman var olacağını, ortadan kaldırılmasının imkansız olduğunu söylemektedir. Bu düşünürlere göre yapılması gereken yabancılaşmanın işletmeler ve işletme çalışanları için getireceği olumsuzluklar azaltılarak etkilerinin hafifletilmesidir. Bu çalışmada yabancılaşmanın engellenmesi veya azaltılması amacıyla çeşitli yöntemler önerilmektedir. Bu yöntemler çerçevesinde öncelikle yapılması gereken işletme bünyesinde yabancılaşma yönetimi uygulamasının gerçekleştirilmesidir. Yabancılaşmaya ilişkin erken uyarı sisteminin yönetim tarafından oluşturulması yabancılaşma yönetimi çerçevesinde yapılması gereken bir uygulama olarak önerilmektedir. Ayrıca stres yönetimi ve çatışma yönetiminin kurum içerisinde benimsenmesi yabancılaşmanın erken teşhisine olanak tanıyarak önlemlerin alınmasını ve uygulanmasını hızlandıracaktır. Yabancılaşmayı önleyici yöntemler çerçevesinde çalışanların yönetime katılımlarının sağlanması ve personeli güçlendirme olarak ifade edilen çalışanların alınan kararlarda söz sahibi olabilmelerinin sağlanması da yabancılaşmayı azaltabilecek veya engelleyebilecektir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- 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*, Cilt: 24, Sayı: 4, s. 715-739.
- Aiken, Michael ve Jerald Hage (1966); "Organizational Alienation: A Comparative Analysis," *American Sociological Review*, Cilt: 31, Sayı: 4, s. 497-507.
- Altunışık, Remzi, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım (2004); *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*, 3. Baskı, Sakarya Kitabevi, İstanbul.

- Banai, Moshe ve Jacob Weisberg (2003); "Alienation in State-Owned and Private Companies in Russia," *Scandinavian Journal of Management*, Cilt: 19, Sayı: 3, s. 359–383.
- Bell, Carolyn Shaw, Sanford V. Berg, Edmund J. Sgeehey ve Henry W. Spiegel (1973); "Four Reviews of Walter A. Weisskopf: Alienation and Economics," *Journal of Economic Issues*, Cilt: 7, Sayı: 1, s. 83–94.
- Bolton, Charles D. (1972); "Alienation and Action: A Study of Peace-Group Members," *The American Journal of Sociology*, Cilt: 78, Sayı: 3, s. 537–561.
- Dean, Dwight G. (1961); "Alienation: Its Meaning and Measurement," *American Sociological Review*, Cilt: 26, Sayı: 5, s. 753–758.
- Duygulu, Ethem (1999); "Yabancılaşma Olgusuna Yönelik Karşılaştırmalı Bir İnceleme," *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 3, s. 1–14.
- Efraty, David, Joseph M. Sirgy ve Carol B. Claiborne (1991); "The Effects of Personal Alienation on Organizational Identification: A Quality of Work Life Model," *Journal of Business and Psychology*, Cilt: 6, Sayı: 1, s. 57–78.
- Esin, Pars (1982); *İşbölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No: 502, Ankara.
- Fischer, Claude S. (1973); "On Urban Alienation and Anomie: Powerlessness and Social Isolation," *American Sociological Review*, Cilt: 38, Sayı: 3, s. 311–326.
- Fischer, Claude S. (1976); "Alienation: Trying to Bridge the Chasm," *The British Journal of Sociology*, Cilt: 27, Sayı: 1, s. 39–49.
- Fromm, Erich (1991); *The Sane Society*, 2. Baskı, Routledge Classics, London.
- Geyer, Felix R. (1980); *Alienation Theories: A General Systems Approach*, Pergamon Press, New York.
- Hirschfeld, Robert R. ve Hubert S. Feild (2000); "Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of A General Commitment to Work," *Journal of Organizational Behavior*, Cilt: 21, Sayı: 7, s. 789–800.
- Holcomb-McCoy, Cheryl (2004); "Alienation: A Concept for Understanding Low-Income, Urban Clients," *Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, Cilt: 43, Sayı: 2, s. 188–196.

Kamu-İş; C:9, S:4/2008

- Kanungo, Rabindra N. (1983); "Work Alienation: A Pancultural Perspective," *International Studies of Management & Organization*, Cilt: 13, Sayı: 1-2, s. 119-120.
- Kohn, Melvin L. (1976); "Occupational Structure and Alienation," *The American Journal of Sociology*, Cilt: 82, Sayı: 1, s. 111-130.
- Küçükşille, Engin (2005); *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (Der.: Şeref Kalaycı), Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Marx, Karl (1970); *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844*, (Çev.: Martin Milligan), Lawrance and Wishard Ltd., London.
- Marx, Karl (2003); *Yabancılaşma*, (Der.: Barışta Erdost), 2. Baskı, Sol Yayınları, Ankara.
- McLeod, Jack, Scott Ward ve Karen Tancill (1966); "Alienation and Uses of The Mass Media," *The Public Opinion Quarterly*, Cilt: 29, Sayı: 4, s. 583-594.
- Mottaz, Clifford L. (1981); "Some Determinants of Work Alienation," *The Sociological Quarterly*, Cilt: 22, Sayı: 4, s. 515-529.
- Nettler, Gwynn (1957); "A Measure of Alienation," *American Sociological Review*, Cilt: 22, Sayı: 6, s. 670-677.
- Papenheimer, Fritz (2002); *Modern İnsanın Yabancılaşması: Marx'a ve Tönnies'e Dayalı Bir Yorum*, (Çev.: Salih Ak), Phoenix Yayınevi, Ankara.
- Pols, Hans (2003); "Anomie in The Metropolis: The City in American Sociology and Psychology," *Osiris*, Cilt: 18, s. 194-211.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Melek Tüz (2005); *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Basım Yayın, Bursa.
- Seeman, Melvin (1959); "On The Meaning of Alienation," *American Sociological Review*, Cilt: 24, Sayı: 6, s. 783-791.
- Seeman, Melvin (1967); "On The Personal Consequences of Alienation in Work," *American Sociological Review*, Cilt: 32, Sayı: 2, s. 273-285.
- Seeman, Melvin (1975); "Alienation Studies," *Annual Review of Sociology*, Cilt: 1, s. 91-123.

- Seeman, Melvin (1983); "Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes," *Social Psychology Quarterly*, Cilt: 46, Sayı: 3, s. 171-184.
- Shalley, Christina E., Lucy L. Gilson ve Terry C. Blum (2000); "Matching Creativity Requirements and The Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave," *Academy of Management Journal*, Cilt: 43, Sayı: 2, s. 215-223.
- Shepard, Jon M. (1972); "Alienation as A Process: Work as A Case in Point," *The Sociological Quarterly*, Cilt: 13, Sayı: 2, s. 161-173.
- Shepard, Jon M. (1973); "Technology, Division of Labor and Alienation," *The Pasific Sociological Review*, Cilt: 16, Sayı: 1, s. 61-88.
- Silah, Mehmet (2005); *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Soysal, Abdullah (1997); "Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma," Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şenturan, Şermin (2007); "Mesleki Yabancılaşma: Kamu Bankalarında Yeniden Yapılandırma Sonucu Çeşitli Kurumlara Aktarılan Çalışanların Durumu," *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1, s. 91-104.
- Tolan, Barlas (1981); *Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma*, 2. Baskı, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No:166, Ankara.
- Tolan, Barlas (1996); *Toplum Bilimlerine Giriş*, 4. Baskı, Adım Yayıncılık, Ankara.
- Vega, Gina ve Louis Brennan (2000); "Isolation and Technology: The Human Disconnect," *Journal of Organizational Change Management*, Cilt: 13, Sayı: 5, s. 468-481.
- Wennerlind, Carl (2002); "The Labor Theory of Value and The Strategic Role of Alienation," *Capital and Class*, Summer, Sayı: 77, s. 1-21.
- Wirth, Louis (1938); "Urbanism As A Way of Life," *The American Journal of Sociology*, Cilt: 44, Sayı: 1, s. 1-24.
- Yeniçeri, Özcan (1991); "Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama," Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.