

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI İLE ÖRGÜTSEL
YABANCILAŞMA VE MESLEKİ YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ:
KİŞİ-MESLEK UYUMU ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

EMRAH BOZKURT

BALIKESİR, 2023

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI İLE ÖRGÜTSEL
YABANCILAŞMA VE MESLEKİ YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ:
KİŞİ-MESLEK UYUMU ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

EMRAH BOZKURT

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. OYA SEYMEN

BALIKESİR, 2023

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün İşletme Anabilim Dalı'nda 201712508001 numaralı Emrah BOZKURT hazırladığı “Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Yabancılaşma ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi: Kişi-Meslek Uyumu Etkisi” konulu DOKTORA tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Üye (Başkan) Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ İmza

Üye (Danışman) Prof. Dr. Oya SEYMEN İmza

Üye Prof. Dr. Tamer BOLAT İmza

Üye Prof. Dr. Ayhan GÖKDENİZ İmza

Üye Doç. Dr. Arzu Uurlu KARA İmza

.../.../...

Enstitü Onayı

ETİK BEYAN

Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

..../..../2023

Emrah BOZKURT

ÖNSÖZ

Bu doktora eğitim sürecinde; Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin saygıdeğer öğretim üyelerine ve değerli personeline teşekkürlerimi sunarım. Uzun süren değerlendirmeler, yoğun çaba ve sabır ile bu çalışmanın tamamlanmasında desteği, titiz yönlendirmeleri ve engin bilgisi ile desteğini hep yanımda hissettiğim Prof. Dr. Oya SEYMEN'e ve Prof. Dr. Tamer BOLAT'a, tez izleme komitemde değerli katkılarıyla tezimin tamamlanmasında destek veren Prof. Dr. Ayhan GÖKDENİZ'e ve savunma jürimde yer alarak çalışmama katkı sunan Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ ve Doç. Dr. Arzu Uğurlu KARA'ya sonsuz teşekkür ederim.

Lisansüstü hayatım boyunca desteğini hep arkamda hissettiğim, canım eşim, iyi ki hayat arkadaşım olmuşsun. Son bir teşekkür de tezimin uygulama sürecinde destek olan çalışma arkadaşlarıma ve aileme, iyi ki varsınız...

BALIKESİR, 2023

EMRAH BOZKURT

ÖZET

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI İLE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA VE MESLEKİ YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ: KİŞİ-MESLEK UYUMU ETKİSİ

BOZKURT, Emrah

Doktora, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Oya SEYMEN

2023, 165 Sayfa

Bu çalışma kapsamında; kişilerin ve örgütlerin beklentileri kapsamında önemli bir işleve sahip olan örgütsel politika, örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide, kişi-meslek uyumunun etkisi ve örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide, örgütsel yabancılaşmanın aracılık etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında 547 anket değerlendirilmiş olup; çalışma sonuçlarına göre, örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma ($\beta=0.447$, $p<0.01$) ve mesleki yabancılaşma ($\beta=0.154$, $p<0.01$) üzerinde anlamlı ve kişi-meslek uyumunun örgütsel yabancılaşma ($\beta=0.719$, $p<0.01$) ve mesleki yabancılaşma ($\beta=0.735$, $p<0.01$) üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide, kişi-meslek uyumunun düzenleyici bir etkisi olmadığı; ayrıca örgütsel yabancılaşma ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide de kişi-meslek uyumunun düzenleyici bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte; örgütsel yabancılaşmanın, örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiye ($\beta =0,2555$, $P<0,01$) aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Analiz kapsamında son olarak, örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma aracılığıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki etkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Alan yazın incelendiğinde; örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma ya da örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma ile kişi-meslek uyumu arasındaki ilişkiler incelenmekle birlikte; bu değişkenlerin bir arada yer aldığı başka bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Yabancılaşma, Mesleki Yabancılaşma, Örgütsel
Politika Algısı, Kişi-Meslek Uyumu

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL POLICY AND ORGANIZATIONAL ALIENATION & OCCUPATIONANAL ALIENATION: EFFECT OF PERSON- OCCUPATION FIT

BOZKURT, Emrah

Doctorate, Department of Business Administration

Advisor: Prof. Dr. Oya SEYMEN

2023, 165 pages

In this study, the effect of person-occupation fit in the relationship between perception of organizational politics and organizational alienation and occupational alienation, which has an important function within the scope of expectations of individuals and organizations, and the mediating effect of organizational alienation in the relationship between perception of organizational politics and occupational alienation were examined. Within the scope of the research, 547 questionnaires were evaluated. According to the results of the study, perception of organizational politics was significant on organizational alienation ($\beta=0.447$, $p<0.01$) and occupational alienation ($\beta=0.154$, $p<0.01$), and person-occupation fit was significant on organizational alienation ($\beta=0.719$, $p<0.01$) and occupational alienation ($\beta=0.735$, $p<0.01$) was found to have a significant effect. On the other hand, the relationship between perception of organizational politics and organizational alienation and occupational alienation was not found to be a regulatory effect of person-occupation fit. In addition, it has been determined that the relationship between organizational alienation and occupational alienation is not a regulatory effect of person-occupation fit. However, it was determined that organizational alienation mediated the relationship between perception of organizational politics and occupational alienation ($\beta = 0.2555$, $P<0.01$). Finally, within the scope of the analysis, it was determined that person-occupation fit did not have a moderating effect on the effect of organizational policy perception on occupational alienation through organizational alienation. When the literature is examined; although the relations between perception of organizational politics and organizational alienation and occupational alienation or organizational

alienation and occupational alienation with person-occupation fit are examined; no study has been found in which these variables coexist.

Keywords: Organizational Alienation, Occupational Alienation, Perception of Organizational Politics, Person-Occupation Fit

Değerli hayat arkadaşım Tuğba BOZKURT'a...

Canım çocuklarım Elçin ve Giray'a...

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xii
ÇİZELGELER LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	1
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.6. Tanımlar	3
2. İLGİLİ ALAN YAZIN	5
2.1 Kuramsal Çerçeve	5
2.1.1 Örgütsel Politika Algısı.....	5
2.1.1.1. Örgütsel Politika Kavramı	7
2.1.1.2. Örgütsel Politika Algısı Kavramı.....	9
2.1.1.3. Örgütsel Politika Algısına İlişkin Modeller	11
2.1.1.4. Ferris vd. Modeli Kapsamında Örgütsel Politika Algısının Öncülleri	19
2.1.1.5. Ferris vd. Modeli Kapsamında Örgütsel Politika Algısının Oluşumunda Aracılık Eden Etmenler	27

2.1.1.6. Ferris vd. Modeli Kapsamında Örgütsel Politika Algısının Sonuçları	31
2.1.2. İş Hayatında Yabancılaşma: Örgütsel Yabancılaşma ve Mesleki Yabancılaşma	38
2.1.2.1. Yabancılaşma Kavramı ve Tarihsel Süreci.....	39
2.1.2.2. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı	47
2.1.2.3. Mesleki Yabancılaşma Kavramı	48
2.1.2.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları	49
2.1.2.5. Örgütsel ve Mesleki Yabancılaşmanın Öncülleri	54
2.1.2.6. Örgütsel ve Mesleki Yabancılaşmanın Sonuçları	73
2.1.3. Kişi-Meslek Uyumu.....	84
2.1.3.1. Meslek Seçimi ve Önemi	84
2.1.3.2. Uyum Türleri ve Kişi - Meslek Uyumu ile Bağlantılı Kavramlar ..	85
2.1.3.3. Kişi - Meslek Uyumu Kavramı.....	91
2.1.3.4. Kişi - Meslek Uyumunun Sonuçları	93
2.2. İlgili Araştırmalar	94
2.2.1. Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi	95
2.2.2. Örgütsel Politika Algısı ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi	97
2.2.3. Kişi-Meslek Uyumu ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi.....	99
2.2.4. Kişi-Meslek Uyumu ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi.....	99
2.2.5. Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Yabancılaşma ve Mesleki Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Kişi-Meslek Uyumunun Etkisi	100
2.2.6. Örgütsel Politika Algısı ile Mesleki Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Örgütsel Yabancılaşmanın Etkisi.....	101
2.2.7. Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Yabancılaşma Aracılığıyla Mesleki Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Kişi-Meslek Uyumunun Etkisi	102
3. YÖNTEM.....	103

3.1. Araştırmanın Modeli	103
3.2. Evren ve Örneklem.....	104
3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri	104
3.4. Verilerin Toplanma Süreci	106
3.5. Verilerin Analizi.....	106
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	107
4.1. Demografik Veriler	107
4.2. Ölçeklerin Faktör Analizi Sonuçları.....	108
4.4. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	119
4.5. Korelasyon Analizi.....	119
4.6. Basit Regresyon Analizi	120
4.7. Düzenleyici ve Aracı İlişkileri Belirlemeye Yönelik Analizler	123
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	130
5.1. Sonuçlar	130
5.2. Öneriler.....	135
5.2.1. Uygulamacılara Dönük Öneriler.....	135
5.2.2. Araştırmacılara Dönük Öneriler	137
KAYNAKÇA.....	139

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Örgütsel Politika Algısına Yönelik Çalışmalar	12
Tablo 2. Uyum Türleri	87

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1. Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Bilgileri	108
Çizelge 2. Ölçeklere İlişkin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları	110
Çizelge 3. Ölçeklerin Karşılaştırmalı Uyum İyiliği Değerleri.....	111
Çizelge 4. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Maddelerine İlişkin Standartlaştırılmış Yük, R ² , t ve S.H. Değerleri (N=547).....	113
Çizelge 5. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Maddelerine İlişkin Standartlaştırılmış Yük, R ² , t ve S.H. Değerleri (N=547).....	115
Çizelge 6. Mesleki Yabancılaşma Ölçeği Maddelerine İlişkin Standartlaştırılmış Yük, R ² , t ve S.H. Değerleri (N=547).....	116
Çizelge 7. Kişi-Meslek Uyumu Ölçeği Maddelerine İlişkin Standartlaştırılmış Yük, R ² , t ve S.H. Değerleri (N=547).....	118
Çizelge 8. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	119
Çizelge 9. Değişkenlere İlişkin Ortalamalar, Standart Sapma Değerleri, Güvenirlik Katsayıları ve Korelasyon Katsayıları	120
Çizelge 10. Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları	121
Çizelge 11. Örgütsel Politika Algısının Mesleki Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları	121
Çizelge 12. Kişi-Meslek Uyumunun Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları	122
Çizelge 13. Kişi-Meslek Uyumunun Mesleki Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları	123
Çizelge 14. Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Yabancılaşma İlişkisinde Kişi- Meslek Uyumunun Düzenleyici Etkisine Yönelik Analiz Sonuçları.....	124
Çizelge 15. Örgütsel Politika Algısı ile Mesleki Yabancılaşma İlişkisinde Kişi- Meslek Uyumunun Düzenleyici Etkisine Yönelik Analiz Sonuçları.....	125
Çizelge 16. Örgütsel Yabancılaşma ile Mesleki Yabancılaşma İlişkisinde Kişi- Meslek Uyumunun Düzenleyici Etkisine Yönelik Analiz Sonuçları.....	126

Çizelge 17. Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Politika Algısı ve Mesleki Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisini Belirlemeye Yönelik Analiz Sonuçları	127
Çizelge 18. Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Yabancılaşma Aracılığıyla, Mesleki Yabancılaşma Üzerindeki Dolaylı Etkisi	127
Çizelge 19. Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Yabancılaşma Aracılığıyla Mesleki Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Kişi-Meslek Uyumunun Düzenleyici Etkisi..	128

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1. Örgütsel Politika Algısı Modeli.....	12
Şekil 2. Güncellenmiş Örgütsel Politika Algısı Modeli.....	14
Şekil 3. Güncellenmiş Örgütsel Politika Algısı Modeli,.....	19
Şekil 4. Araştırmanın Modeli.....	103
Şekil 5. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	112
Şekil 6. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	114
Şekil 7. Mesleki Yabancılaşma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	115
Şekil 8. Kişi-Meslek Uyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	117

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Problemi

İşgörenler, çalıştıkları örgütü politik olarak değerlendirdiğinde; örgüte, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı birtakım olumsuz duygular besleyebilmektedir. Çalıştığı örgüte olumsuz tavırlar besleyen bir işgörenin ise genellikle işine ve/veya mesleğine yabancılaşmaya başlaması söz konusudur. Kişiliği ile mesleği uyuşmayan işgörenlerin etkilenme düzeyinin de daha fazla olması beklenmektedir. Bununla birlikte çalıştığı örgütü politik olarak algılayan işgörenin, çalıştığı örgüte karşı yabancılaştığı, ilerleyen dönemlerde ise mesleğine karşı da yabancılaşmaya başladığı değerlendirilebilir. Buradan hareketle; örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma, mesleki yabancılaşma ve kişi-meslek uyumu arasında birbirlerini etkileyen bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Bu açıklamalar ışığında; örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici bir etkisi olduğu, bunun yanında örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma üzerinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık etkisi olduğu öngörülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide, kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisini incelemek; örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide örgütsel yabancılaşmanın aracılık etkisini incelemek ve örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma aracılığıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki etkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisini incelemektir.

Bu kapsamda tez çalışmasının amaçları,

1. Örgütsel politika algısı ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek,
2. Örgütsel politika algısı ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek,
3. Kişi-meslek uyumu ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek,
4. Kişi-meslek uyumu ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek,
5. Örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun etkisini incelemek,
6. Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun etkisini incelemek,
7. Örgütsel yabancılaşma ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun etkisini incelemek,
8. Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide örgütsel yabancılaşmanın etkisini incelemek,
9. Örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma aracılığıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki etkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisini incelemek şeklinde sıralanabilir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütler, farklı amaçları gözeterek bir araya gelmiş ve farklı çıkarları olan kişilerden oluşan politik yapılardır. İşgörenler, edindiği deneyimler sonucunda örgütteki süreçleri olumu ya da olumsuz olarak değerlendirebilirler. Yabancılaşma kavramı; sosyoloji, felsefe, ekonomi, psikoloji, siyaset vb. alanlarda kullanılmış ve disiplinlerin kendi farklı bakış açısıyla değerlendirilmiştir. Alan yazın incelendiğinde; örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma ya da örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma ile kişi-meslek uyumu arasındaki ilişkiler incelenmekle birlikte; bu değişkenlerin bir arada yer aldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kişilerin ve örgütlerin beklentileri kapsamında önemli bir işlev gören örgütsel politikanın, örgütsel ve mesleki yabancılaşma ile olan ilişkisinde kişi-meslek uyumu etkisinin incelendiği bu çalışma, yazında yer alan ilk çalışmalar arasında yer alacaktır. Bahse konu değişkenleri aynı anda inceleyen ve kişi-meslek uyumunun

örgütsel politika ile örgütsel ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkideki düzenleyicilik etkisinin incelendiği başka bir araştırmaya rastlanamaması nedeniyle, öncü araştırmalardan biri olmaya adaydır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu çalışmada, örgütsel politika algısını etkilediği düşünülen örgütsel yabancılaşma ile mesleki yabancılaşma ve kişi-meslek uyumu dışında, bunlara etki eden, yapılarından kaynaklı ve deneysel olarak kontrol altına alınamayan farklı değişkenlerin de etki etmesi söz konusu olabilir. Ancak araştırma kapsamında yer verilen değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinin, araştırılması düşünülen alanı yeterince yansıttığı varsayılmıştır. Ayrıca, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin, incelenen değişkenleri doğru bir şekilde sınıadığı ve kullanılan anketlerin, işgörenlerce dürüst bir şekilde ve içtenlikle doldurulduğu varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Tez çalışmalarında karşılaşılabilen sınırlılıkların bu çalışma kapsamında da yer aldığı söylenebilir. Bu tez çalışması kapsamındaki sınırlılıklar şöyle sıralanabilir:

- Araştırma, veri toplanan kişilerle sınırlıdır.
- Araştırma, uygulanan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik boyutlarıyla sınırlıdır.
- Sosyal bilimler alanında yürütülen çalışmalar yüzde yüz deneysel temellere oturtulamamaktadır. Bu kapsamda var olan sınırlılıklar, bu tez çalışması için de geçerlidir.

1.6. Tanımlar

Kişi-meslek uyumu: Kişinin bilgi, beceri ve yeteneklerinin işi ile olan uyumu ve değerleri, gereksinimleri ya da tercihleri ile işinden elde edeceği çıktılarının birbirleriyle olan uyumu, olarak tanımlanabilir. (Kristof-Brown vd., 2005, s. 284).

Meslek: Genellikle sürekli ve bağımsız bir şekilde yapılan, kişinin ve toplumun ihtiyaçlarını karşılayan, özellikle kabiliyet, bilgi ve yeteneğe dayalı olarak öğrenilmiş bir hizmet olup; kişinin hayatını sürdürdürebilmesi ve geçimini sağlayabilmesi için

gereksinim duyduğu ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yaptđđ sürekli iştir (Yelboğa, 2008, s. 126-127; Aytekin, 2005, s. 22).

Mesleki yabancılaşma: Kişinin mesleğine karşı yabancılık hissetmesi ve mesleğe iten bağlanamaması, olarak tanımlanabilir. Bu durumda kişi, mesleğini yürüttüğü ortam ya da mesleki süreçlerle btnleşemez; ilgisizlik, mesleki ilişkilerinde kopukluk, soyutlanma, mesleği anlamsız görme veya meslekten soğuma vb. duygulara sahip olabilir ve bu durum davranışlarına yansiyabilir (Tutar, 2010, s. 178).

Politik davranış: Kişinin, çıkarlarını gerçekleştirmesine ya da geliştirmesine fayda sağlayacak diğer kişilere yönelik olarak uyguladđđ etkileme girişimleri (Kacmar ve Carlson, 1997, s. 629), şeklinde tanımlanabilir.

Örgütsel politika: İşgörenin kendi hedefleri doğrultusunda başkalarının ve örgütün çıkarlarını dikkate almadan amaçlarını gerçekleştirme abasđ (Cropanzano ve Li, 2006, s. 148), olarak tanımlanabilir.

Örgütsel politika algısı: İşgörenin kendi amaçları doğrultusundaki davranışlarını içeren ve genellikle iş arkadaşları ve yöneticiler tarafından temsil edilen, iş çevresinin gsterdiđđ politik davranışlar hakkında yaptđđ öznel değerlendirme (Harrell-Cook vd., 1999, s. 1095, Ferris vd., 2000, s. 90, Andrews ve Kacmar, 2001, s.349), olarak tanımlanmaktadır.

Yabancılaşma: Kişilerin belirli bir ortam veya süreçten ya da birbirlerinden uzaklaşmasıdır (Marshall, 1999, s.798).

Örgütsel yabancılaşma: Kişilerin var olan yapılara (topumsal kurumlar, örgütler) yönelik beklentiler, ilişkiler, kural ve değerlerden uzaklaşma hali, olarak tanımlanabilir (Alkan ve Ergil, 1980, s. 214).

Rol belirsizliği: Kişilerin, işe yönelik olarak kendilerinden beklenen tutum ve davranışların neler olduğunu bilmeme ya da anlayamama durumu, olarak tanımlanabilir (Karabey ve Karcıoğlu, 2008, s. 27).

Rol içi, rol dışı performans: Rol içi performans, örgüt ve işgören arasındaki sözleşmenin bir parçası olan gereksinimler, talimatlar ve süreçler, olarak tanımlanırken rol dışı performans, işin gerektirdiđđ doğrudan eylemleri içermeyen ancak örgütsel etkilie katkı sunan sosyal ve psikolojik süreçleri şekillendiren eylemler, olarak tanımlanabilir (Çelebi ve etin, 2021, s. 138).

2. İLGİLİ ALAN YAZIN

2.1 Kuramsal Çerçeve

Bu kısımda ilk olarak, örgütsel politika algısı kavramı, örgütsel politika algısına ilişkin modeller ve Ferris vd. nin geliştirdiği model kapsamında örgütsel politika algısının öncülleri, örgütsel politika algısının oluşmasında aracılık eden etmenler ve örgütsel politika algısının sonuçlarına değinilmiştir. İkinci bölümde ise; yabancılaşma kavramı ve tarihsel süreci, örgütsel ve mesleki yabancılaşma kavramları, örgütsel ve mesleki yabancılaşmanın öncülleri ve sonuçlarına değinilmiştir. Son bölümde ise; meslek seçimi ile önemi, uyum türleri ve kişi-meslek uyumu ile bağlantılı kavramlar, kişi-meslek uyumu kavramı ve sonuçları yer almaktadır.

2.1.1 Örgütsel Politika Algısı

Örgüt ve politika kavramını kısaca açıkladıktan sonra örgütsel politika algısı kavramını detaylı bir şekilde inceleme yararlı olacaktır. *Örgüt*, ortak amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş, işbirliğine gönüllü ve birden fazla üyesi olan bir yapı, olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2015, s. 71). Aynı zamanda örgüt, çevreye uyum sağlayabilmek ve devamlılığını sağlayabilmek için, biçimsel ya da biçimsel olmayan topluluklardan oluşan, işgörenlerin kişisel çıkarlarını artırmak için birbirleri ile mücadele ettiği ve amaçları doğrultusunda politik davranış sergilediği dinamik bir alandır (Erol ve Kunt, 2018, s.16).

Sadece iktisadi bakış açısıyla bakıldığında; örgütler pazardaki ihtiyaçları karşılayarak, kâr elde etmek için faaliyet gösterirler; diğer yandan kişiler için kariyer

gelişimi olanağı sunan ve onların ilgi ve güdülerini açığa çıkaran politik yapılardır (Zaleznik, 1970, s. 1). Bu durum, örgütleri salt iktisadi yapılar olmaktan çıkarıp politik yapılara da dönüştürmektedir. Örgütlerin farklı çıkar ya da hedefleri olan grup ve kişilerden oluştuğundan hareketle; örgütsel hedeflerin sürekli uyum içinde olması mümkün olmamaktadır. Bu durum sonucunda örgütlerde politika kavramı ortaya çıkmış ve iş hayatının bir gerçeği olmuştur (Aybar, 2018, s. 12).

Politika kavramına ilişkin olarak Türk Dil Kurumu Sözlüğünde üç farklı tanım yer almaktadır:

- Devletin etkinliklerini amaç, yöntem ve içerik olarak düzenleme ve gerçekleştirme esaslarının bütünü, siyaset, siyasa;
- Davranış biçimi, düşünce yapısı;
- Bir hedefe varmak için karşısındakilerin duygularını okşama, aralarındaki uyumsuzlıklardan ya da zayıf noktalarından yararlanma vb. yollarla işini yürütme.

Politik davranış, ise kişinin çıkarlarını gerçekleştirmesine ya da geliştirmesine fayda sağlayacak diğer kişilere yönelik uyguladığı etkileme girişimleri, olarak tanımlanmaktadır (Kacmar ve Carlson, 1997, s. 629). Bir diğer tanıma göre politik davranış; kişinin örgütsel rolü gereği olmayan, ancak örgüt içindeki kaynakların dağılımını etkileyen faaliyetler ya da etkileme girişimleridir (Farrel ve Petersen, 1982, s. 405). Ferris vd. (1989) tarafından politik davranış, örgüt içinde yer alan diğerlerinin çıkarlarına ters düşse bile, kişinin çıkarını en üst düzeye çıkarması için stratejik bir şekilde planladığı bir süreç, olarak tanımlanmıştır (İslamoğlu ve Börü, 2007, s.136).

Alan yazında politik davranış, bu davranışı sergileyen kişinin çıkar elde etmesi amacıyla uyguladığı bilinçli davranışlar, olarak tanımlanmakta ve kişinin bu davranışları belirli bir strateji gözeterek uyguladığını vurgulamaktadır. Bu kapsamda çalışan araştırmacılardan bir kısmı, politik davranışları kişisel çıkar ile ilişkilendirerek sınırlandırırken; bazı araştırmacılar bu taktiklerin grup ve örgütler açısından da işlevsel olabileceğini belirtmişlerdir (Arıkan, 2011, s.53).

İşgörenlerin politik davranışlarına; başkalarını suçlamak ve onlara saldırmak, karşısındakini sindirmek ve itaat etmesini sağlamak için baskı yapmak, mobbing, bilgiyi kendi çıkarları doğrultusunda kullanmak, olumlu bir imaj yaratmak ve bunu sürdürmek, kendi çıkarları için destek zemini sağlamak, kendisine iltifat edilmesini

sağlamak, birisinden çıkar sağlamak için yağcılık ve şirinlik yapmak, güçlü müttefikler edinmek, güç koalisyonları oluşturmak ve etkili kişilerle işbirliği yapmak gibi davranışlar, örnek olarak gösterilebilir (Allen vd., 1979, s.78-80; Yalaza, 2019, s. 124).

2.1.1.1. Örgütsel Politika Kavramı

Örgütsel yaşamları boyunca işörenler, örgüt tarafından belirlenmiş olan ya da kendilerinin belirlediği hedeflere ulaşmak için çalışırlar. Ancak her zaman işgörenler belirlediği hedeflere ulaşmak için ahlâki ya da idari açıdan kabul gören araçlar ve yöntemler kullanmaz. Bu durumda da örgütleri politik varlıklar haline getiren işgören davranışları kendini gösterir (Başar ve Varoğlu 2016, s. 752).

Günümüzün gelişen iş dünyasında, işgörenlerin uzun çalışma sürelerinde bir arada bulunmaları ve kendilerine atanan görevleri beklendiği şekilde tamamlama zorunlulukları, kişisel çıkarlarını gözetme ve örgütün beklentileri karşılama denge kurması vb. çeşitli yaklaşımlar sergilemelerine sebep olmuştur. Ortak örgütsel hedefe ulaşmak için birbirlerinden farklı kişisel özellikler gösteren işgörenlerin bir araya gelmeleri, bazı durumlarda iş arkadaşları arasında çatışma yaşanmasına, bazı durumlarda da işgörenlerin çıkarları ile örgüt çıkarlarının çatışmasına sebep olmaktadır (Aybar, 2018, s.12). Örgütlerin kısıtlı kaynaklara sahip olması ve bu kaynak paylaşımında rekabet olması nedeniyle; politik davranışlarda artış yaşanması ve işgörenlerin birbirleriyle ilişkilerinde politik yaklaşımlar sergilemesi kaçınılmazdır (Arıkan, 2011, s. 53).

Alan yazın incelendiğinde; örgütsel politikayla ilgili olarak iki farklı yaklaşımın bulunduğu görülmektedir: Birinci yaklaşıma göre örgütsel politika, kişinin ya da örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlayacak bir araç olarak değerlendirilirken diğer yaklaşımda örgütsel politikanın karanlık tarafına vurgu yapılmaktadır.

İlk yaklaşımı benimseyen araştırmacılar; politikanın, sosyal etkileme sürecinin bir yansıması olduğunu, olumsuz bir şey olmadığını, hatta örgütsel işlevler üzerinde olumlu etkisinin olabileceğini değerlendirmektedir (Cropanzano ve Li, 2006, s. 148). Bu bakış açısıyla *örgütsel politika*, işgörenlerin çıkarlarını en üst düzeye çıkarmak için belli bir strateji gözeterek tasarladığı ve örgütün hedefleri ya da diğer işgörenlerin çıkarlarıyla çatışan davranışlar, olarak tanımlanabilir (Vigoda-Gadot ve Kapun, 2005,

s. 252). Bozeman vd. (2001) de örgütsel politikanın, genellikle terfi ve promosyon gibi olumlu çıktıları elde etmek ve bunları sürdürmek ya da kaynakların/gelirlerin kaybı gibi olumsuz sonuçlardan korunmak için, kişilerin diğerlerini etkileme çalışmalarını içeren süreçleri tanımlamakta kullanıldığını ifade etmiştir (Bozeman vd., 2001, s.486). Pfeffer (1981), Bradshaw-Camball ve Murray (1991) ve Ferris vd. (1996) de örgütsel politikanın işgören ve örgüt üzerinde olumlu sonuçları olduğunu ifade etmişlerdir. Bu yazarlar, politikanın örgütsel davranış, örgütsel gelişim ve örgütsel değişimde kapsayıcı bir rol üstlendiğini savunmuşlardır (Adams vd., 2002, s. 288).

Öte yandan örgütsel politikanın olumsuz yanını vurgulayan farklı tanımlar da yapılmıştır: Örneğin Mayes ve Allen (1977) tarafından örgütsel politika, örgütçe onaylanmayan çıktıları ya da örgüt tarafından onaylansa bile, bu çıktıları uygun kabul edilmeyen yöntemlerle elde etmeye yönelik etkinin yönetilmesi, olarak tanımlanmıştır (Mayes ve Allen, 1977, s. 675). Mintzberg (1983) ise, örgütsel politikayı, biçimsel olmayan, göstermelik, dar görüşlü, bölücü ve bütün bunların üzerinde teknik olarak resmi otorite ve kabul görmüş ideolojiler ya da uzmanlar tarafından kabul edilmeyen kişisel ya da grupsal bir davranış, olarak tanımlamıştır (Mintzberg, 1983, s. 172). Ferris ve Judge (1991), Anderson (1994), Kacmar ve Baron (1999), Harris ve Kacmar (2005) gibi yazarlar da örgütsel politikayı daha dar bir çerçevede, işlevsiz ve aşağılayıcı anlamda ele almakta ve işgörenin kendi hedefleri doğrultusunda başkalarının ve örgütün çıkarlarını dikkate almadan amaçlarını gerçekleştirme çabası olarak görmektedir (Cropanzano ve Li, 2006, s. 148). Ferris ve King (1991) ile Mintzberg (1983, 1989) de benzer bir olumsuz bakış açısıyla; örgütsel politikayı, manipülasyon, zorlayıcı etkileme çabası, yıkıcı ve yarı hukuki faaliyetler gibi kişinin karanlık taraflarıyla özdeşleştirmiştir (Vigado-Gadot ve Drory, 2006, s. x). Batten ve Swab (1965), Pettigrew (1973) ile Porter (1976) politik davranışı, işgörenin kendi çıkarlarına hizmet eden ve örgütsel verimliliği düşüren bir olgu, olarak değerlendirmiştir (Drory ve Romm, 1990, s. 1136). Farrel ve Petersen (1982) tarafından politik davranış; ihbarcılık, şikâyet, sembolik protesto mimikleri kullanmak, dedikodu yaymak, medyaya bilgi sızdırmak ve dava açmak olarak örneklendirilmiştir (Farrel ve Petersen, 1982, s. 405). Cropanzano vd. (1993) ve Drory ve Romm'a (1988) göre de örgütsel politika, doğası gereği zararlıdır (James, 2006, s. 53).

Özetle alan yazında, örgütsel politika için olumlu ya da olumsuz farklı tanımlar yer almaktadır. Örgütsel politikanın temel olarak içerdiği özellikler; işgören tarafından uygulanan örgüte yönelik faaliyetler, herhangi bir aktörün diğerini etkileme çabası, bir grubun kendi çıkarlarını ön plana çıkarma çabası sonucunda diğer kişilerin çıkarlarını tehdit etmesi, örgüt tarafından onaylanmayan eylemler içermesi ve sonuç elde edilemeyen değişim süreci vb. bazı etkenleri içermektedir (Fairholm, 2009, s. 36).

2.1.1.2. Örgütsel Politika Algısı Kavramı

Bir önceki bölümde incelendiği üzere; örgütsel politika, işgörenlerin kişisel ve/veya grup çıkarları doğrultusundaki olumlu ya da olumsuz davranışları üzerinde durmaktadır. *Örgütsel politika algısı* bundan farklı olarak, işgörenlerin üyesi olduğu örgütü ne derece politik algıladığına yönelik bir değerlendirmedir ve işgörenin kendi amaçları doğrultusundaki davranışlarını kapsayan ve genellikle çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle birlikte karakterize edilen, iş çevresinin gösterdiği politik davranışlar hakkında yaptığı öznel değerlendirme, olarak tanımlanmaktadır (Ferris vd., 2000, s. 90; Harrell-Cook vd., 1999, s. 1095; Andrews ve Kacmar, 2001, s. 349). Bu algı, genellikle diğer örgüt üyelerinin çatışma durumlarında üstünlük elde etmek ve çıkarlarını güvence altına almak için kullandıkları güç ve etkileme düzeyleri hakkında işgörenin bakış açısını yansıtır (Vigoda-Gadot vd., 2003, s. 766). Örgütteki herhangi bir işgörenin kendisi için yararlı ve olumlu olarak değerlendirdiği durum, diğer bir işgörenin çıkarıyla örtüşmemekte ve zararına olabilmektedir. Bu nedenle, aynı durum, diğer bir kişi açısından olumsuz bir algıya dönüşebilmektedir (Bursalı, 2008, s. 26).

Örgütsel politika, örgütte çalışan işgörenlerin algı ve beklentilerinden etkilenmektedir. Politik davranışın örgüt için yararlı mı yoksa zararlı mı olduğu; gerçeklikten çok, o davranışın nasıl algılandığına bağlı olabilir (Parker vd. 1995, s. 892). Örgütte yürütülen politik faaliyetlerin işgörenler tarafından algılanması, sürecin açık ya da gizli yürütülmesi, faaliyetlerin zamanlaması, faaliyetlerden etkilenenler gibi faktörlere bağlıdır. Örgüt tarafından iyi niyetle yapılan bir davranış, işgören tarafından yanlış yorumlanıp politik olarak değerlendirildiğinde; o kişi için bundan sonraki gerçeklik, görünen gerçek yerine kendi gerçeğine, yani kendi düşünce ve algılarına bağlı değerlendirmelere dönüşmektedir (Bursalı, 2008, s. 27).

Örgütsel politikayı anlayabilmek için yararlanılabilecek kuramlardan biri “Yükleme (Atıf) Kuramı”dır (Bolat, 2011, s. 30). Chen’e (2009) göre *Yükleme Kuramı*, kişilerin davranışlarının altında yatan nedenleri, belirli hususlara dayandırarak anlam atfetmeye çalışması, olarak ifade edilmektedir. Buna göre kişi, geçmiş deneyimlerini dikkate alarak, davranışların nedenlerine yönelik yorumlar yapar. Örgüt içinde de işgörenin davranışlarına yönelik anlam yüklemeye, politik davranışların ve örgütsel politika algısının etkili olduğu söylenebilir (Saydam, 2020, s. 29). Yüklemeye kuramı, bireylerin kendi davranışlarını ve diğer insanların davranışlarını açıklamak için nasıl bir yol izlediklerini açıklamaya çalışır. Bu çerçevede, yüklemeye kuramının, belirli bir aktör tarafından sergilenen davranışı algılayan kişinin, daha sonra gerçekleştirdiği bilişsel değerlendirmenin bir fonksiyonu olan politik davranışı açıklamada da yardımcı olduğu söylenebilir (Bolat, 2011, s. 32).

Örgütsel politika algısını açıklamak için yararlanılabilecek bir diğer kuram ise karşılıklı bağımlılık kuramıdır. *Karşılıklı bağımlılık kuramı*, taraflar arasındaki ilişkide her bir tarafın verdiği karar sonucunda diğer tarafın da etkilendiği ilişki türünü ifade etmektedir (Kaya, 2019, s. 37). Kişiler / taraflar arasındaki bu bağımlılıklar, örgüt içinde politik algının ve davranış türlerinin oluşmasına neden olabilmektedir. Kendi hedeflerini gerçekleştirmek isteyen kişiler, gizli ya da görünür çatışmalar içine girebilmekte ve sonuca ulaşmak için politik düşünerek, yine politik birtakım davranışlarda bulunabilmektedirler. Durumu kendi lehine çevirmek ve çatışma halinden kurtulmak isteyen kişiler, çeşitli eylemlerde bulunarak ya da eylemsizlik göstererek politik davranabilmektedirler (Bursalı, 2008, s. 62).

İşgörenlerin hedeflerine ulaşmak için kullandığı araçların sonucunda örgütsel politik davranışların oluştuğundan hareketle; güdülenme kuramlarının da örgütlerin politik varlıklar olduğunu açıklamak için kullanılabileceği değerlendirilmiştir. Bu nedenle Maslow’un (1943) *İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı*, Herzberg’in (1959) *Çift Faktör Kuramı*, Mc Clelland’ın (1961) *Başarma İhtiyacı Kuramı*, Alderfer’in (1972) *ERG Kuramı*, Vroom’un (1964) *Beklenti Kuramı*, Adams’ın (1965) *Eşitlik Kuramı*, Lawler ve Porter’in (1968) *Geliştirilmiş Beklenti Kuramı* ve Locke’in (1968) *Amaç Kuramı* gibi güdülenme kuramlarıyla örgütsel politika arasında bir ilişki kurulabileceği değerlendirilmektedir. İşgörenler beklentileri karşılandıkça ve ödüllendirildikçe daha da güdülenirler. Aksi durumda ise, işgören işini ihmal etme ya

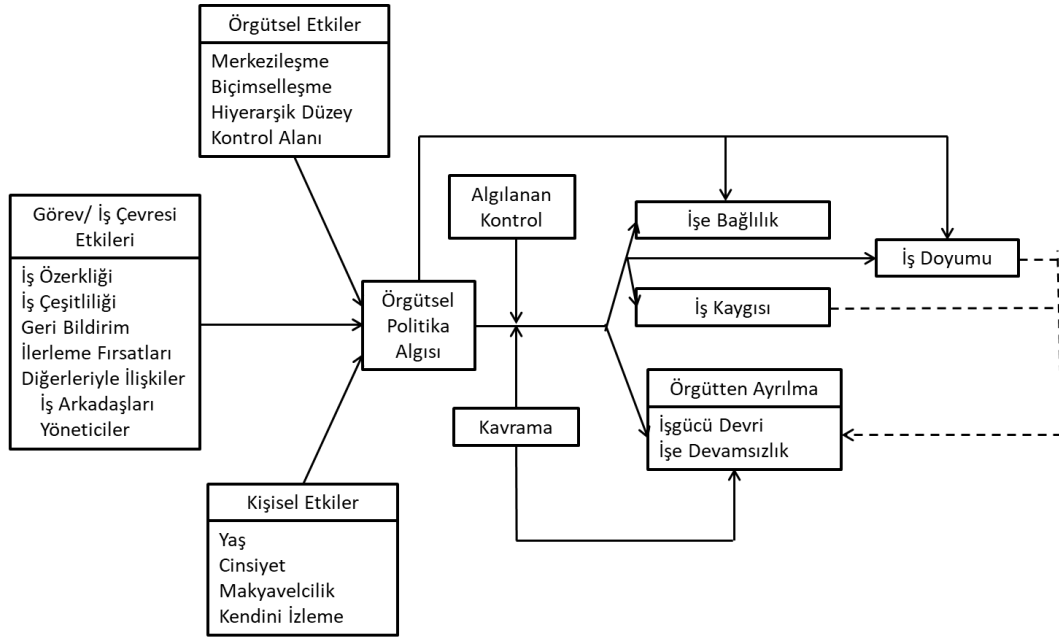
da tatminsizlik sonucu işten ayrılmaya niyet etme gibi davranışlar sergileyebilmektedir (Başar ve Varoğlu, 2016, s. 760-761).

Bunun yanında Sosyal Değişim Kuramı (Blau, 1964) ile Karşılıklılık (Mütekabiliyet) Kuramı (Gouldner, 1960), örgütsel bağlılık, örgütsel politika algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında kuramsal temelleri oluşturmaktadır. Bu çerçevede, örgütü politik bir ortam olarak algılayan ve örgütte çıkarıcı davranışların sergilendiğini düşünen bir kişinin örgüte karşı güven duygusunun ve bağlılık seviyesinin düşük olabileceğini söylemek mümkündür (Çelik, 2017, s. 92). Örgütler, kuramlarda öne sürüldüğü şekilde, ekonomik, sosyal veya duygusal olguların alış-verişi üzerine kuruludur ve işgörenler örgütlerle olan ilişkisini elde ettikleri kazançlar üzerinden değerlendirir (Bodla vd., 2014, s. 428).

2.1.1.3. Örgütsel Politika Algısına İlişkin Modeller

Örgütsel politika kuramları, başlangıçta örgütleri etkileyen bürokratik değişiklikleri açıklamak için kullanılmış (Harvey & Mills, 1970); daha sonra odak noktası, makro düzeydeki tartışmalardan, normatif ve bireysel politik davranışları tanımlamaya kaymıştır (Cavanagh, Moberg, & Velasquez, 1981). Ancak kuram oluşturma kapsamındaki bu çabalara karşın gelişim bir süre sekteye uğramıştır. Alan yazın incelendiğinde; örgütsel politika algısına yönelik olarak ilk modelin Ferris vd. tarafından 1989 yılında geliştirildiği görülmektedir (Şekil 1). Bu model, sözü edilen eksiklikleri gidermek açısından önemlidir (Hochwarter vd., 2020, s. 6) ve sonrasında, politik algıların öncülleri ve sonuçlarını inceleyen birtakım çalışmalar yapılmış; Ferris vd. (2002) bu çalışma sonuçlarını dikkate alarak modeli güncellemiştir. Güncellenen model üzerinden politik algıların öncülleri, sonuçları ve politik algıya aracılık eden etmenler üzerinde de çalışmalar yapılmış olup, bu bölümde detaylara yer verilecektir.

Geliştirilen ilk model (Ferris vd., 1989), örgütlerde politik algının oluşmasına neden olan etmenler ile bu algının örgütteki eylemleri ne şekilde yönlendireceğini ve işgörenlerin üyesi olduğu örgütü politik değerlendirdiklerinde sonuçların nasıl olabileceğini göstermektedir.



Şekil 1. Örgütsel Politika Algısı Modeli

Kaynak: Ferris ve Kacmar, 1992:95

Modelden anlaşılacağı üzere; işgörenlerin örgütü politik olarak algılamalarında, örgüt yapısının, görev ve iş çevresinin ve kişisel özelliklerin etkili olduğu söylenebilir. Model ayrıca, politik algının örgütsel sonuçları arasında yer alan, işe bağlılık, iş doyumu, iş kaygısı, örgütten ayrılma (işgücü devri ve devamsızlık) sonuçlarını da incelemiştir. Ferris ve Kacmar'ın çalışması, politika algısı kapsamında yapılmış bütün araştırmalarda kaynak olarak gösterilmiştir.

Ferris vd. (1989) tarafından ölçeğin geliştirilmesinin ardından, örgütsel politika algısına yönelik olarak politik algı seviyesinin ölçülmesi ve politik algının öncülleri ve sonuçları kapsamında yapılan çalışmalar aşağıda listelenmiştir (Ferris vd., 2002, s.190).

Tablo 1. Örgütsel Politika Algısına Yönelik Çalışmalar

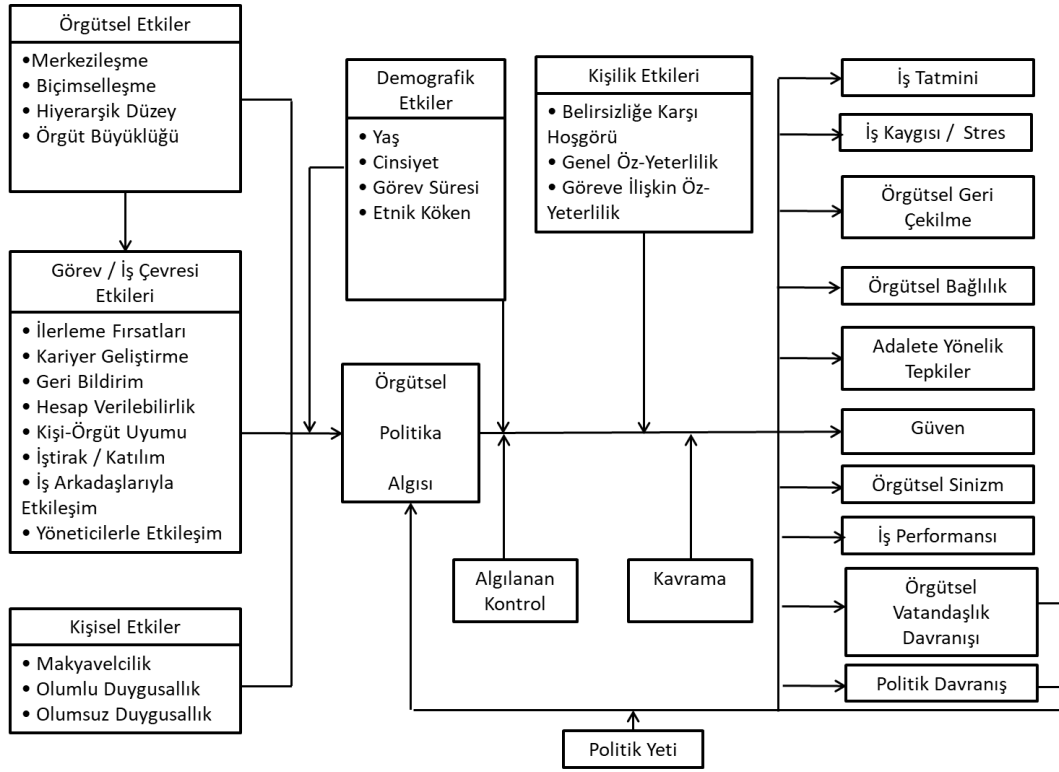
1992	Ferris & Kacmar
1993	Nye & Witt
1993	Ferris, Brand, Brand, Rowland, Gilmore, King, Kacmar & Burton
1994	Ferris, Frink, Gilmore & Kacmar
1995	Parker, Dipboye & Jackson
1995	Zhou & Ferris
1996	Ferris, Frink, Bhawuk, Zhou & Gilmore
1996	Ferris, Frink, Galang, Zhou, Kacmar & Howard

1996	Gihnore, Ferris, Dulebohn & Harrell-Cook
1997	Cropanzano, Howes, Grandey & Toth
1997	Valle
1998	Fedor, Ferris, Harrell-Cook & Russ
1998	Maslyn & Fedor
1998	Witt
1999	Harrell-Cook, Ferris & Dulebohn
1999	Hochwarter, Kiewitz, Castro, Perrewe & Ferris
1999	Hochwarter, Perrewe, Ferris & Guercio
1999	Kacmar, Bozeman, Carlson, & Anthony
1999	Randall, Cropanzano, Bormann & Bijulin
2000	Ferris, Harrell-Cook & Dulebohn
2000	Hochwarter, Witt & Kacmar
2000	Valle & Perrewe
2000	Vigoda
2000	Vigoda
2000	Witt, Andrews & Kacmar

Kaynak: Ferris vd., 2002:190

Ferris vd. (1996, s. 238), güncellediği modelde, örgütsel politika algısının öncüllerini, örgütsel etkiler (merkezileşme, biçimsellik ve hiyerarşik düzey), meslek / iş etkileri (ilerleme olanakları, son promosyondan ve son değerlendirmeden bu yana geçen süre) ve kişisel etkiler (yaş, cinsiyet, örgütsel deneyim) başlıkları altında incelemiştir.

Ferris vd. (2002), 1989 yılında geliştirilen model üzerinden yapılan çalışmaları, örgütsel politika algısının öncülleri, aracılık etkileri ve sonuçları kapsamında inceleyerek örgütsel politika algısı modelini güncellemiş ve sonuç olarak daha kapsamlı bir model ortaya koymuşlardır. Bu modelde, örgütsel politika algısını etkileyen örgütsel etkilerden kontrol alanı çıkarılmış ve örgüt büyüklüğü eklenmiştir. Görev / iş çevresi etkileri başlığında yer alan *iş özerkliği, iş çeşitliliği, geri bildirim, ilerleme fırsatları ve diğerleriyle ilişkiler* (iş arkadaşları ve yöneticiler) başlıkları; yerini, *ilerleme fırsatları, kariyer geliştirme, geri bildirim, hesap verilebilirlik, kişi-örgüt uyumu, iştirak / katılım, iş arkadaşlarıyla etkileşim ve yöneticilerle etkileşim* başlıklarına bırakmıştır. İlk modelde yer alan kişisel etkiler başlığı ise; *demografik etkiler, kişisel etkiler ve kişilik etkileri* başlıkları ile genişletilmiş; ayrıca bunlara bir de *politik yeti* başlığı eklenmiştir. İki model arasındaki diğer önemli değişiklik de örgütsel politikanın sonuçlarının bir önceki modele göre daha detaylı incelenmesidir.



Şekil 2. Güncellenmiş Örgütsel Politika Algısı Modeli

Kaynak: Ferris vd., 2002:235

Örgütsel politika algısının öncülleri kapsamında demografik etmenlerin genel olarak zayıf etkisinin olduğunun tespit edilmesine rağmen, Stepanski vd. (2000) yaş, cinsiyet, görev süresi ve etnik köken için aracılık etkisi gösterdiğini tespit etmiştir. Örneğin, genç işgörenlerin politik bir ortamdan daha olumsuz etkilenmesi ve daha olumsuz tepki vermesine neden olacağından hareketle, politik algı ile iş gerilimi ve iş tatmini arasındaki ilişkide yaşın aracılık etkisi bulunmaktadır. Daha yaşlı işgörenler, dikkatlerini daha çok iş dışı önceliklere odaklama eğilimindedir ve bu nedenle politik davranışlar sonucunda örgüte olan bağlılıkları, genç işgörelere kıyaslandığında daha az etkilenir. Politik örgütlerde, kadınların erkeklere göre iş tatmini ve bağlılığının daha düşük ve gerilimin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca, görev süresi uzun olan işgörenlerin kısa süreli olanlara göre memnuniyet düzeyinin düşük, endişe düzeyinin daha yüksek olduğu, ancak örgüte bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Son olarak azınlıklar için, politik algı ile bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğu; ancak etnik kökenin, politik algı ile iş gerilimi arasındaki ilişkide aracılık etkisi göstermediği görülmüştür. Bu bulgular göz önüne alındığında; bu değişkenler aracılık etkisi olarak güncellenmiş modele dâhil edilmiştir (Ferris vd., 2002, s. 241).

Örgütsel politika algısına yönelik olarak Ferris vd. (1989) tarafından geliştirilen ilk model ile Ferris vd. (2002) tarafından gözden geçirilip güncellenen model, en fazla atıf alarak çalışmalarda kullanılmasına rağmen, bunlara birçok eleştiri getirilmiş ve görgül çalışmalar sonucunda birtakım tutarsızlıklar tespit edilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde Ferris vd. (1989 ve 2002) tarafından geliştirilen modellere yönelik eleştirilere yer verilecektir.

Atinc vd. (2010), Ferris vd. (2002) tarafından güncellenen modeli görgül olarak inceleyen ilk çalışma olmuştur. Ferris vd. (2002) tarafından, Ferris vd.'nin (1989) orijinal modeline eklediği yeni değişkenler, *iştirak/katılım*, *beklentileri karşılama*, *ilerleme fırsatları*, *olumlu duygusallık ve olumsuz duygusallıktır*. Atinc vd. (2010) tarafından yapılan çalışmanın sonucu, genel olarak incelenen 25 öncülden 18'inin örgütsel politika algısı ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki sergilediğini göstermektedir. Yapılan çalışmada *hiyerarşik düzey*, *kontrol alanı*, *yaş*, *cinsiyet*, *eğitim*, *azınlık statüsü ve kendini izleme* ile politik algı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Çalışmanın sonuçları, Ferris vd.'nin (2002) demografik değişkenleri öncül modelden çıkarma ve aracı etkisi olarak incelenmesi kararını desteklemektedir. Ferris ve Kacmar (1992), kontrol alanı ile örgütsel politika algısı arasında olumlu bir ilişki olduğu varsayımında bulunmuşlardır. Buna göre, bir örgütte yöneticiye rapor veren işgören sayısı arttıkça, yönetici işgörenlere daha az zaman ayıracak ve bu da işgörenlerde rol belirsizliği duygusunu artırabilecektir. Bununla birlikte, yapılan araştırmalarda (Ferris ve Kacmar, 1992; Valle ve Perrew, 2000), kontrol alanı ile politik algı arasında bir ilişki bulunamamıştır. Atinc vd. (2010); Ferris vd.'nin (2002) orijinal modeli gözden geçirerek birçok doğru sonuca ulaşmakla birlikte bazı durumlarda yanlış sonuçlar da elde edildiğini belirtmektedir. Buna göre Ferris vd. (2002), güncellenmiş modelde korunan hiyerarşik seviye değişkenini çıkarmalı; çıkarılan iş özerkliği ve iş çeşitliliği değişkenlerini ise geri eklemelidir. Ayrıca yazar, Ferris vd.'nin (2002) çalışmalarında üzerinde durduğu, ancak güncellenmiş modele ekmediği, iş arkadaşlarına güven ve kontrol odağının, modele eklenmesi gerektiğini öne sürmektedir (Atinc vd., 2010, s. 504).

Vigoda-Gadot vd. (2003), Ferris vd. tarafından geliştirilen modelleri, örgütsel politika algısının örgütsel imajla arasındaki ilişkiyi incelememesi nedeniyle eleştirmektedir. Bu kapsamda yazarlar üç farklı varsayımsal model geliştirmişlerdir (Vigoda-Gadot vd., 2003, s. 768-770): a) Örgütsel politika algısı ile örgütsel imaj

arasındaki ilişkide iş tutumunun aracılık etkisi vardır; b) İş tutumu ile örgütsel imaj arasındaki ilişkide örgütsel politika algısının aracılık etkisi vardır ve c) Örgütsel politika algısının, ne iş tatmini ne de örgütsel bağlılığın bir ön koşulu olarak, iş tutumları ile örgütsel imaj arasındaki ilişkide aracılık etkisi yoktur. Araştırmanın bulguları; örgütsel politika algısının örgütsel imaj üzerinde etkisi olan memnuniyet ve örgütsel bağlılığın öncülleri olarak işlev gördüğünü ve ilk modelin verilerine en iyi şekilde uyduğunu ortaya koymaktadır.

Ferris vd. (1989, 2002) iki modelde de örgütsel politika algısının örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu savunmuştur. Örgütsel bağlılık yaygın olarak çok boyutlu olarak görülse de yapılan görgül örgütsel politika algısı çalışmaları bu tür boyutsal ayrımları ortaya çıkarmada büyük ölçüde başarısız olmuş; bunun yerine bütün olarak örgütsel bağlılığa odaklanmıştır. Ferris vd. (2002) modelde güncelleme yaptıktan sonra, örgütsel politika algısı araştırmacıları, *rol içi ve rol dışı iş performansını* ayrı yapılar olarak incelemiştir. Diğer sonuçların, doğası gereği tutumsal, ancak rol içi iş performansı davranışsal olduğu için; Miller vd. (2008) bu davranışsal derecelendirmelerin kaynağıyla ilgilenmiştir (Miller vd., 2008, s. 211).

Ferris vd. (1989 ve 2002) tarafından geliştirilen modellerdeki güçlü kuramsal gerekçeye rağmen, Chang vd. (2009) tarafından yapılan çalışma kuramdaki birçok eksikliği ön plana çıkarmıştır. Bu çalışma, örgütsel politika algısıyla ilişkili psikolojik mekanizmalar ile performans ve işten ayrılma niyeti gibi iş sonuçlarını inceleyen ilk çalışma olmuştur. Buna göre *psikolojik gerginlik*, örgütsel politika algısı ile performans arasındaki ilişkiye aracılık etmekte; örgütsel politika algısı arttıkça psikolojik gerginlik de artmakta ve dolayısıyla performans azalmaktadır. Burada; moral, örgütsel politika algısı ile işten ayrılma arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Bu çalışmanın en önemli sonuçlarından biri, örgütsel politika algısı yazınında aracılık etkisi çalışmalarını hızlandırmış olmasıdır (Maher vd., 2020, s. 138).

Mishra vd. (2016), örgütsel politika algısının öncül koşullarını bireysel düzey, çalışma ortamı düzeyi ve genel örgütsel düzeyde incelemiştir. Yazarlar ayrıca, işgörenlerin örgütsel politika algısı üzerinde bir etki yaratmadaki görece önemlerine dayanarak bu faktörlere hiyerarşik bir önem atfetmektedirler (Wijewantha, 2020, s. 1799). Örgütsel politika algısının sonuçları, kişinin algısına bağlı olarak olumlu ya da olumsuz olabilmesine rağmen, örgütsel politika alanındaki araştırmaların çoğu örgütsel politika algısının karanlık tarafına odaklanmıştır. Bu sonuçlar, duygusal,

bilişsel ve davranışsal iş sonuçları olarak üç ana kategoriye ayrılmıştır (Wijewantha, 2020, s. 1802).

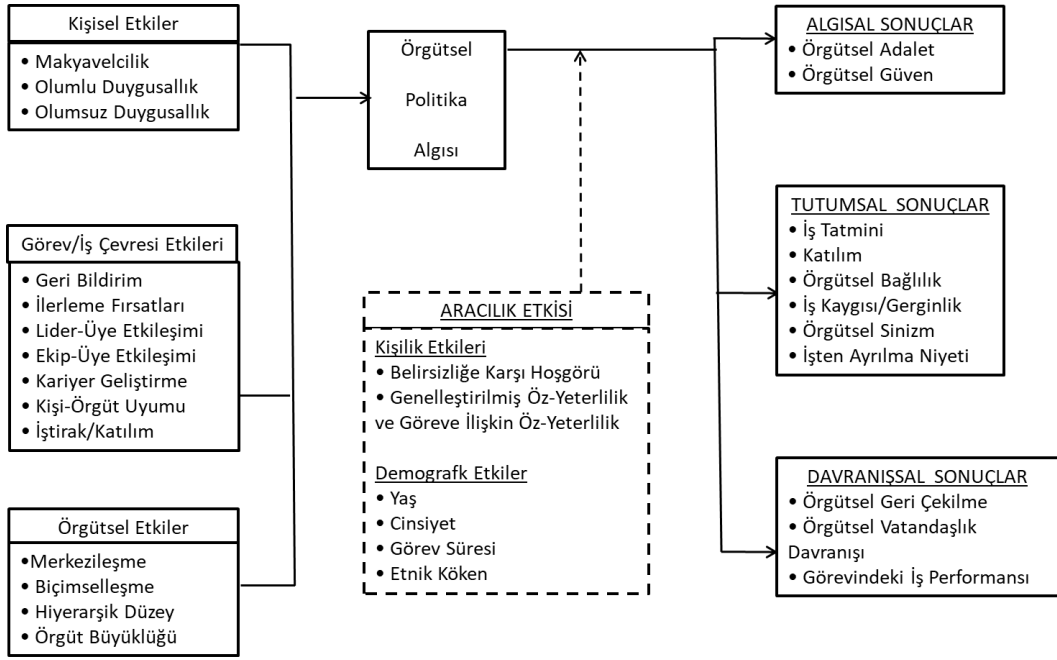
Watkins vd. (2014), Hofstede'nin kültürel boyutlarının (güç mesafesi, bireycilik/çoğulculuk, belirsizlikten kaçınma ve erillik/dişilik) aracılık etkisini belirlemek için, örgütsel politika algısının iş sonuçları ile ilişkisini analiz etmiştir. Bunun yanında; önceki meta-analiz çalışmalarındaki ilişkileri doğrulamaya ek olarak, örgütsel politika algısı modellerinde (Ferris vd., 1989 ve 2002) bulunmayan sonuçları da (*güçlendirme, genel adalet, lider üye etkileşimi ve ilişki kalitesi*) incelemiştir. Yazarların incelemeleri, ayrıca örgütsel politika algısı ile algılanan belirsizlik arasında önemli bir ilişki olduğunu doğrulamıştır. Bireycilik/çoğulculuk, örgütsel politika algısı ile bağlılık ilişkilerini yoğunlaştırırken; güç mesafesi, örgütsel politika algısının görev performansı üzerindeki olumsuz etkisini azaltmıştır (Hochwarter vd., 2020, s. 10).

Ferris vd.'nin (2002) çalışmasından sonra yapılan örgütsel politika algısı incelemelerinde, birbirleriyle ilişkili üç konu ortaya çıkmıştır. İlk olarak, birleştirici bir kuram olmamasına rağmen; beklenti, kaynakların korunması, belirsizlik yönetimi, sosyal öğrenme, sosyal değişim, stres değerlendirmesi ve duygusal olaylar gibi kavramların örgütsel politika algısının işgören üzerindeki sonuçlarıyla nasıl ve neden ilişkili olduğuna dair açıklamalar ortaya çıkmıştır. Bu katkılar, mevcut araştırma tabanını genişletmiş olsa da içerikleri ile ilgili soru işaretleri bulunmaktadır. İkinci konu, örgütsel politika algısı ile davranışlar arasındaki ilişkiyi açıkladığı iddia edilen araçların çoğalmasındır. Ferris vd. tarafından geliştirilen iki modelde de (1989, 2002) birim yapısı, iklim ve lider-üye etkileşimi gibi kişisel özellikler üzerinde sınırlı düzenleyici etki saptanmıştır. Son olarak, birikim için yeterli araştırmanın olması ve önemli ilişkilerdeki varyansın daha geniş bir gözlem ve inceleme ihtiyacına işaret etmesi; yapının geliştirilmesinde geçerli eğilimleri belirlemek açısından uygun bir zamanı işaret eder. Yazındaki tutarsızlıklara atıfta bulunan Chang vd.'ne göre (2009), örgütsel politika algısı ile işgören üzerindeki sonuçlarının meta-analitik incelemesi önemlidir; çünkü geçmişteki tutarsız bulguların istatistiksel hatalardan mı yoksa eksik/yanlış tanımlamadan mı kaynaklı olduğunu belirlemeye yardımcı olur (Hochwarter vd., 2020, s.10).

Örgütsel politika yazını ağırlıklı olarak, çevresel etmenleri istikrarlı kabul edip, politik algının kişiler arasındaki farklılıklarına odaklanmış olsa da politik algının günlük, haftalık ya da daha geniş bir zaman diliminde değişmesi olasıdır. Örneklem

yöntemleri üzerine yapılan araştırmalar devam ettikçe, araştırmacıların politik algıdaki kişisel farklılıkları ve bu tür farklılıklara yol açabilecek öncülleri de dikkate almaları faydalı olacaktır. Kişiler arası farklılığın var olduğu varsayımıyla araştırmacılar, politik algının zaman içinde nasıl geliştirilip değiştirildiğine dair daha geniş bir resim çizebileceklerdir. Ayrıca, örgütsel politika algısının kişi, grup ve örgüt düzeyindeki sonuçları nasıl etkilediğine ilişkin kuram eksikliği de dikkat çekicidir. Birtakım kavramsal modeller, örgütsel politika algısının doğrudan etkilerini belirlemeye başlamış olsa da bu algının kişisel ve örgütsel sonuçlarına bağlayan olası süreçler için kuramsal destek sunan az sayıda çalışma bulunmaktadır. Moral (Levy vd., 2006) ve başarma ihtiyacı (Rosen vd., 2014) vb. aracılık etkisini inceleyen çalışmalara ek olarak, örgütsel politika algısının örgütteki tutum ve davranışlarla nasıl ve neden ilişkili olduğunu açıklamak için daha kapsamlı kuramsal çalışmalara ihtiyaç vardır (Maher vd., 2020, s. 140).

Örgütsel politika algısına yönelik olarak Ferris vd. (1989) tarafından geliştirilen ilk model ile Ferris vd. (2002) tarafından güncellenen model çerçevesindeki eleştiriler ve yorumlar göz önünde bulundurularak incelenen araştırmalar çerçevesinde; örgütsel politika algısının öncülleri, örgütsel politika algısına aracılık eden etmenler ve örgütsel politika algısının sonuçları için güncel bir model Şekil 3'te sunulmuştur (Ferris vd., 1989; Ferris vd., 2002; Atinc vd.; 2010; Ay, 2014; Ferris vd., 2019; Wijewantha, 2020; Hochwarter vd. 2020). Bu model çerçevesinde örgütsel politika algısının öncülleri, örgütsel politika algısına aracılık eden etmenler ve örgütsel politika algısının sonuçları, aşağıda detaylı olarak incelenmiştir.



Şekil 3. Güncellenmiş Örgütsel Politika Algısı Modeli,

Kaynak: Ferris vd., 1989; Ferris vd., 2002; Atinc vd., 2010; Ay, 2014; Ferris vd., 2019; Wijewantha, 2020; Hochwarter vd. 2020.

2.1.1.4. Ferris vd. Modeli Kapsamında Örgütsel Politika Algısının Öncülleri

Bu çalışma kapsamında incelenen örgütsel politika algısı çalışmaları sonucunda ve Ferris vd. (2002) modeli baz alınarak ÖPA'nın oluşumunda etkisi olan üç etmen belirlenmiştir. Bu etkiler; kişisel etmenler, görev ve iş çevresi etmenleri ve örgütsel etmenler olarak, aşağıda incelenmiştir.

Kişisel Etmenler

Örgütsel politika algısına neden olan kişisel etkiler; makyavelcilik, olumlu duygusallık ve olumsuz duygusallık olmak üzere aşağıda açıklanan üç gruba ayrılmıştır:

- Makyavelcilik (Makyevelizm)

Makyavelcilik, işgörenin kendi çıkarları doğrultusunda diğerlerini manipüle ederek etkilemesi ve güç uygulaması, olarak tanımlanabilir (Ayan vd., 2013, s. 105). Makyavelcilik özelliği yüksek olan kişiler; hedeflerine ulaşmak için her şeyi yapan, başkalarını kullanan, başkalarını ikna edebilen, pragmatik ve insanlarla arasına mesafe koyan kişiler, olarak ifade edilebilir; bu kişilerin kendi fikirlerini daha fazla benimseyip insanları sert bir şekilde yönlendirdiği ve kullandığı söylenebilir (Özkalp vd., 2013, s. 44). *Yüksek Makyavelci kişiler*, politik olarak manevra yapabilen, yüksek etkileme gücü olan ve bazı durumlarda ahlaki değerlere uyumu sorgulanan kişiler, olarak tanımlanırken; *Düşük Makyavelci* kişiliğe sahip bireylerin özellikleri, saf, aşırı derecede çabuk güvenen ve kolayca istismar edilebilir olma, şeklinde sıralanabilir (Barbuto ve Moss, 2006, s. 33). Güç için arzu duyan ve gerektiğinde manipülasyon yapabilecek yüksek Makyavelci kişiler, kişisel çıkarları söz konusu olduğunda sürekli politik davranış sergiler (Robbins ve Judge, 2017, s. 474). Biberman (1985) ile Valle ve Perrew (2000) tarafından yapılan çalışmalarda, Makyevelcilik ile politik algı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Biberman, 1985, s. 1307; Valle ve Perrew, 2000, s. 377).

- Olumlu ve Olumsuz Duygusalılık

Olumlu duygusalılık, bir kişinin kendisini ne kadar coşkulu, aktif ve uyanık hissettiğini ifade etmek için kullanılır. Olumlu duygusalığın yüksek olması; yüksek enerji, tam odaklanma ve zevkli katılım ile; düşük olması ise, üzüntü ve uyuşukluk ile bağdaştırılmaktadır. Düşük olumlu duygusalılık ve yüksek olumsuz duygusalılık, depresyon ve anksiyetenin en ayırt edici özellikleri arasında yer alır (Watson vd.,1988, s. 1063). Witt vd. (2000) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel politika algısı ve olumlu duygusalılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Witt vd., 2000, s. 352). *Olumsuz duygusalılık ise*, kişiye özel bir sıkıntı, öfke, aşağılama, tiksinti, suçluluk, korku ve gerginlik gibi ruh hallerini ifade eder (Watson vd., 1988, s. 1063). Witt vd. (2000) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel politika algısı ve olumsuz duygusalılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Witt vd., 2000, s. 352).

Görev ve İş Çevresi Etkileri

Örgütsel politika algısının oluşmasında, görev/iş çevresi etkileri; geri bildirim, ilerleme fırsatları, lider-üye etkileşimi, ekip-üye etkileşimi, kariyer geliştirme, kişi-örgüt uyumu ve iştirak/katılım olmak üzere, aşağıdaki yedi başlıkta incelenmiştir.

- Geri Bildirim

Geri bildirim, geleceğe dönük olarak performansı iyileştirmek, mevcut performansı değerlendirmek ve artırmak amacıyla öğrenme sürecine destek olması için örgütlerin kullandığı bilgi akış süreci, olarak tanımlanabilir (Erdemli vd., 2007, s. 72). Geri bildirim, görev tanımında yer verilen standartlara yaklaşma derecesi, olumlu tutumların nasıl artırılacağı, yanlış ve olumsuz olan tutumların ise nasıl düzeltilebileceğine ilişkin olarak işgörelere bilgi sağlamayı amaçlar (Maitland, 1998'den aktaran Başalp, 2019, s. 46).

İşgörelere geri bildirim yapılması, onların görev ve yetkileri hakkındaki bilgi düzeylerinin artmasına ve bununla bağlantılı olarak da rol belirsizliğinin azalmasına katkı sağlayacaktır. Belirsizliğin azalmasıyla birlikte, politik algı yöneliminin de azalma eğiliminde olması beklenmektedir. İşgörelere yetersiz olarak yapılan geri bildirim ve tersi durum örgütsel politika algısının artmasına neden olabilecektir (Sever, 2019, s. 30). Ferris ve Kacmar (1992) ve Kacmar vd. (1999) de geri besleme ve örgütsel politika algısı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir (Ferris ve Kacmar, 1992, s. 102; Kacmar vd., 1999, s. 403).

- İlerleme Fırsatları

Örgütte işgörelere için ilerleme fırsatlarının olması, güdüleyici bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. İlerleme fırsatlarının sınırlı olması sonucunda örgütsel politika algısının yüksek olması beklenir. Ferris ve Kacmar (1992), Ferris vd. (1996), Kacmar vd. (1999) ile Valle ve Perrew (2000) tarafından yapılan çalışmalarda; örgütsel politika algısı ile ilerleme fırsatları arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Ferris ve Kacmar, 1992, s. 109; Ferris vd., 1996, s. 249; Kacmar vd., 1999, s. 394; Valle ve Perrew, 2000, s. 377).

- Lider-Üye Etkileşimi

Genel olarak bu kuram, üstler ve astlar arasında dikey düzeydeki ilişkilere odaklanmaktadır. Kuram, örgütlerde liderlerin zaman, kaynak veya güç kısıtlılığı vb. nedenlerle, astların hepsine eşit oranda liderlik tarzını yansıtamadıklarını savunmaktadır. Diğer yandan kuram, üstlerin astlarıyla ilişkilerinde sahip olduğu gücü ve kaynakları, nasıl kullandığını da belirlemeye çalışmaktadır. Bu sosyal mübadele ilişkisiyle ilintili olacak şekilde, bazı işgörenler ile daha nitelikli ve derin bir hiyerarşik ilişki kurulmasına rağmen, farklı bir grup ile tam tersi ilişkilere sahip olduğunu açıklamaktadır (Bolat, 2011a, s. 67).

Ferris vd. (1989) tarafından yapılan çalışmaya göre, lider-üye etkileşimi ile örgütsel politika algısı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olması beklenmektedir. Özellikle iş arkadaşları gibi, yöneticileriyle de zayıf ilişkileri olan işgörenlerin örgütsel politik algıları yüksek olacak; üst yönetimden daha fazla destek alındığında ise bu algı azalacaktır (Kacmar vd., 1999, s. 387; Parker vd., 1995, s. 897). Bir diğer bakış açısına göre, yönetime yakın olan işgörenlerin, kendilerini etkileyebilecek kararlarda söz sahibi olmaları nedeniyle, örgütsel politika algısı ile lider-üye ilişkisi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olması beklenmektedir (Andrews ve Kacmar, 2001, s. 352). Ferris ve Kacmar (1992) tarafından yapılan çalışmada da, üst yönetim ile olan (dolayısıyla bir ölçüde liderlerle olan) ilişkinin, politik davranışın en güçlü belirleyicisi olduğu ve değişkenler arasında olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Ferris ve Kacmar, 1992, s. 106). Kacmar vd. (1999) ile Valle ve Perrew (2000) de çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşmıştır (Kacmar vd., 1999, s. 403; Valle ve Perrew, 2000, s. 377).

- Ekip-Üye Etkileşimi

Ekip-üye etkileşimi, işgörenin birlikte çalıştığı iş arkadaşları arasındaki ilişki kalitesinin bir göstergesi olarak açıklanabilir. İş arkadaşları arasındaki işbirliği, Örgütsel politik algıyı azaltmanın bir aracı olarak öne sürülmüştür (Andrews ve Kacmar, 2001, s. 353). İşgörenler, çalışma arkadaşlarının kendilerine karşı olan düşünceleri ve eylemlerini algılayış biçimine göre farklı tepkiler verebilirler. İş arkadaşları arasında işbirliğinin geliştirilmesi, kaynaklar ve çıktılar üzerindeki rekabeti azaltabilir. Bunun yanında Madison vd. (1980), politik davranışın en sık görülme

nedeninin, birim içi çatışmalar ve kişisel çatışmalar olduğunu tespit etmiştir (Parker vd. 1995, s. 896).

Ferris vd. (1989) tarafından yapılan çalışmaya göre, iş arkadaşlarıyla etkileşim ile örgütsel politika algısı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olması; özellikle iş arkadaşları ve/veya yöneticileri ile zayıf ilişkileri olan işgörenlerin ise örgütsel politik algılarının yüksek olması beklenmektedir (Kacmar vd. 1999, s. 387). Ferris ve Kacmar (1992), Parker vd. (1995) ve Kacmar vd. (1999), çalışmalarında iş arkadaşları ile etkileşim ve örgütsel politika algısı arasında benzer sonuçlara ulaşmıştır (Ferris ve Kacmar, 1992, s. 106; Parker vd., 1995, s. 904; Kacmar vd., 1999, s. 403).

- Kariyer Geliştirme

En temel anlamda mesleki ilerleme olarak tanımlanan *kariyer geliştirme*, kişilerin meslek hayatı süresince hedeflerine ulaşabilmelerini sağlamak amacıyla yürütülen örgütsel programlar ve faaliyetler bütünüdür. Bu çabalar, işgörenlerin kariyerlerinin ilerlemesine etki etmek ve onların bilgi veya kapasitelerinin artırılmasını sağlamak hedefiyle gerçekleştirilir (İrmiş ve Bayrak, 2000, s. 182).

Kariyer geliştirme olanağının olmadığı durumlarda, beceri edinme ve başarı arasındaki yol bulanıklaşmış olur ve bunun sonucunda örgütsel politika algısının yükselmesi beklenir. İşgören, örgütte resmi bir kariyer gelişim planı görmez ve gelişiminin karşılığını alamazsa politik davranış sergileyebilir (Ferris vd. 2002, s. 236). Kariyer geliştirme seçeneklerinin kısıtlı olduğu durumlarda, bu pozisyonlar için oluşan rekabette, politik etkileme sürecinin daha önemli bir rol oynaması beklenmektedir (Parker vd., 1995, s. 894). Parker vd. (1995) ve Kacmar vd. (1999) tarafından yapılan çalışmalarda, kariyer geliştirme olanağı ile örgütsel politika algısı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Parker vd., 1995, s. 904; Kacmar vd. 1999, s. 403).

- Kişi-Örgüt Uyumu

Kişi-örgüt uyumu, kişi ile çalıştığı örgüt arasında, inançlar, değerler, kişilik ve/veya amaçlar çerçevesindeki uyum, olarak ifade edilebilir (Kristof, 1996, s. 3, Andrews vd., 2011, s. 6). Kişi-örgüt uyumu, kişi ve çalıştığı örgüt arasındaki

karşılaştırmanın öncülleri ve sonuçları ile ilgilenir (Kristof, 1996, s. 3) ve işgörenin örgütsel politika algısının azalmasına sebep olur (Vigoda, 2000a, s. 189). Vigoda (2000a) tarafından yapılan çalışmada; kişi-örgüt uyumu ile örgütsel politika algısı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Vigoda, 2000a, s. 202).

- Katılım

İşgörenin süreçlere katılımı ile iş tutumları ve performans düzeyleri arasında olumlu bir ilişki vardır. İş süreçlerine katılımın, karmaşayı en alt seviyeye düşereceği varsayımından hareketle; katılım arttıkça işgörenlerin örgütsel politika algısının azalması beklenmektedir (Ferris vd., 2002, s. 237). Önemli kararların alınması sürecine yöneticileriyle birlikte aktif olarak katılan işgörenler, örgütteki politik süreçten daha az etkilenecektir (Witt vd. 2000, s. 344). Öte yandan Kacmar vd. (1999) tarafından yapılan çalışmada kararlara katılım ile örgütsel politika algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Kacmar vd., 1999, s. 403).

Örgütsel Etmenler

Örgütsel politika algısının oluşmasında örgütsel etkiler; merkezileşme, biçimselleşme, hiyerarşik düzey ve örgüt büyüklüğü olmak üzere, aşağıda ayrıntılı olarak açıklanan dört farklı gruba ayrılmıştır.

- Merkezileşme

Merkezileşme, örgütü etkileyen kararları verme yetkisinin kimde toplandığı, bir diğer ifade ile hangi üyelerin karar verme sürecine katıldığı ile ilgilidir (Pugh vd. 1963, s. 304; Aiken ve Hage, 1966, s. 497). Karar verme yetkisi üst kademelerde daha fazla toplanırsa, “merkezi” bir örgütten söz edilirken; bu yetki alt kademelere doğru kaydırılırsa, “âdemi merkezi / merkezkaç” bir örgüt türünden söz edilecektir (Koçel, 2015, s. 217).

Merkezileşme derecesinin yüksek olması, gücün ve kontrolün üst yönetimde toplanmasını ifade eder. Bu durum, alt seviyeler için daha fazla belirsizlik ve düşük kontrol anlamına gelir ve böylece politik algının artmasına sebep olabilir. Merkezileşmenin yüksek olduğu örgütlerde, karar verici ile ortalama bir işgören

arasında bilgi akışının yetersiz olması nedeniyle, daha fazla belirsizlik olacaktır. Merkezileşme, kararlara daha az işgörenin katılmasını ifade eder ve kararların nasıl alındığının işgörenler tarafından anlaşılabilmesi yüzünden daha fazla politik davranışın sergilenmesi beklenir (Fedor vd. 1998, s. 1769).

Alan yazın incelendiğinde; merkezileşme ile örgütsel politika algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Welsh ve Slusher (1986, s. 399), Eisenhardt ve Bourgeois (1988, s. 743), Ferris vd. (1996, s. 357), Fedor vd. (1998, s. 1781), Kacmar vd. (1999, s. 394), Valle ve Perrewé (2000, s. 377) ve Andrews ve Kacmar (2001, s. 357) çalışmalarında bu sonucu tespit etmişlerdir. Parker vd. tarafından yapılan çalışmada ise merkezileşme ile örgütsel politika algısı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Parker vd., 1995, s. 909)

- Biçimselleşme

Biçimselleşme, örgütteki iletişimin ve süreçlerin ne kadar yazılı olduğu ve dosyalandığı ile ilgilidir. *Biçimselleşme*, süreçlerin açıklanmasını; kuralların, rollerin ve süreçlerin nasıl yürütüleceğini; kararların, emirlerin, bilginin ve geri bildirimlerin nasıl iletileceğinin yazılı ve önceden belirlenmiş standart kurallar çerçevesinde açıklanmasını ifade eder (Pugh vd., 1963, s. 303). Örgütün yapısını tanımlayan biçimsel örgüt, belirli ortak amaçları gerçekleştirmek hedefiyle, birden çok kişinin planlı ve bilinçli olarak bir araya getirilmesi amacının biçimsel olarak eşgüdümlemesi, olarak tanımlanabilir (Eren, 2018, s. 1122).

Biçimsellik derecesi yüksek olan örgütlerde, standartlar benimsenerek kurallar esnetilmeden işletilmeye çalışılır. Neyin, ne zaman, nerede, nasıl ve kim tarafından yapılacağına ilişkin ayrıntılı kuralların bulunması ve bunlara uyulmasının zorunlu olması, biçimsellik derecesi yüksek örgütlerin özelliklerindedir (Bolat vd., 2016, s. 124). Ferris ve Kacmar'a (1992) göre, biçimselleşmenin yüksek olduğu örgütlerde belirsizliğin azalması sonucu örgütsel politika algısı düşük olacak; biçimselleşmenin düşük olduğu örgütlerde ise artan belirsizlikle birlikte yüksek olacaktır (Ferris ve Kacmar, 1992, s. 95). Parker vd. (1995), Ferris vd. (1996), Andrews ve Kacmar (2001) ve Fedor vd. (1998) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Parker vd., 1995, s. 904; Ferris vd., 1996, s. 249; Andrews ve Kacmar, 2001, s. 357; Fedor vd., 1998, s. 1781). Ferris ve Kacmar (1992) ve Valle ve Perrewé (2000)

çalışmalarında, biçimselleşme ve örgütsel politika algısı arasında anlamlı bir sonuç bulamamıştır (Ferris ve Kacmar, 1992, s. 109; Valle ve Perrewé, 2000, s. 377).

- Hiyerarşik düzey

Örgüt bünyesinde tanımlı görevlerin yerine getirilebilmesi için, birbirleri ile ilişkili olan görevlerde belirli bir sıranın izlenmesi gereklidir. Bu sıralama sonucunda, işgörenler arasında bir ast-üst ilişkisi (hiyerarşi) meydana gelmektedir. Bu doğrultuda, işgörenler arasında görev ve sorumluluklar paylaşılarak alt kademeye doğru zincirleme bir şekilde iner. Merkezde toplanan yetkiler, benimsenen yönetim anlayışına göre kademeli bir şekilde aşağıya doğru dağıtılır. Sonuç olarak örgüt, birbiriyle ilişkili kademelerden oluşan, alt kademelere inildikçe yetki ve sorumlulukların azaldığı, üst kademelerde ise arttığı hiyerarşik bir görünüm kazanır (Bolat vd., 2016, s. 122).

Gandz ve Murray (1980) ve Madison vd. (1980) tarafından yapılan çalışmalarda, örgütsel politika algısının hiyerarşik kademeye göre farklı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre politik davranış üst kademelerde daha yoğun görülmesine rağmen, alt kademe işgörenler örgütü daha politik algılamaktadır (Fedor vd., 1998, s. 1762); diğer yandan hiyerarşi düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde örgütsel politika algısı daha fazla görülmektedir (Ferris ve Kacmar, 1992, s. 95). Ferris vd. (1996) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Ferris vd., 1996, s. 249). Parker vd. (1995) ve Valle ve Perrewé (2000) ise çalışmalarında anlamlı sonuçlar elde edememişlerdir (Parker vd., 1995, s. 904; Valle ve Perrewé, 2000, s. 377).

- Örgüt Büyüklüğü

Alan yazın incelendiğinde; örgütsel büyüklük tanımlarında, personel miktarı, yapılan toplam satışlar, fiziksel kapasite, üretime yönelik kapasite, mali varlıklar vb. farklı ölçütler üzerinden değerlendirme yapıldığı gözlenmektedir. Gross, *örgütsel büyüklüğü*, bir örgütün finansal altyapısı, işlem hacmi, pazardan aldığı pay ve bunların dışında kalan varlıklarıyla üyelerinin / paydaşlarının sayısının bileşimi olarak tanımlamıştır. Mintzberg (2014), örgütsel büyüklüğün işgören sayısı, sermaye yatırım hacmi, satış miktarı, vb. ölçütlerle değerlendirildiğini ifade ederken; Moon-Gi (2007),

örgütün fiziki büyüklüğü, girdi-çıkıtı miktarı, mali yapısı ve insan kaynakları unsurlarının kullanıldığına dikkat çekmektedir (Seymen, 2014, s. 144).

Ferris vd., geliştirdikleri ikinci modelden kontrol alanını çıkarmış, yerine örgüt büyüklüğünü eklemişlerdir. Burada, “örgüt ne kadar büyürse, belirsizlik de o kadar büyüyecektir”, fikri ön plana çıkmıştır (Ferris vd., 2002, s. 234). “Örgüt yapısının karmaşıklığının artması, belirsizliği artırır” önermesi neticesinde, örgüt büyüklüğü ile örgütsel politika algısı arasında pozitif bir ilişki olması beklenmektedir. Karmaşıklık arttıkça örgütsel etkileşimler artacak ve sonuç olarak örgütsel büyüklüğün etkisi iki kat daha fazla olabilecektir (Fedor vd., 1998, s. 1770). Fedor vd. (1998) de yapmış oldukları çalışmada örgüt büyüklüğünün örgütsel politika algısı üzerinde etkili olduğunu saptamışlardır (Fedor vd., 1998, s. 1781).

2.1.1.5. Ferris vd. Modeli Kapsamında Örgütsel Politika Algısının Oluşumunda Aracılık Eden Etmenler

Aracı değişken, bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene ileten değişken olarak tanımlanırken; bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamaya yardımcı olmaktadır (Gürbüz ve Bayık, 2018, s. 36). Ferris vd. (1989) tarafından geliştirilen ilk modelde, *algılanan kontrol ve kavrama* aracılık etmenleri olarak belirlenmiş, daha sonra yapılan çalışmalarda da (Valle ve Perrew, 2000; Ferris vd., 1996; Vigoda, 2000a) aracılık etkileri incelenmeye devam etmiştir. Ferris vd. (2002) tarafından güncellenen modelde aracılık etkileri, kişilik etkileri ve demografik etkiler başlıkları altında incelenmiş olup, bu çalışmada da aynı başlıklar altında inceleme yapılacaktır.

Kişilik Etmenleri

Örgütsel politika algısının oluşmasında aracılık eden kişilik etmenleri, belirsizliğe karşı hoşgörü, genelleştirilmiş özyeterlilik ve göreve ilişkin özyeterlilik başlıkları altında aşağıda incelenmiştir.

- Belirsizliğe Karşı Hoşgörü

Belirsizlik, yetersiz ipucu nedeniyle yeterince yapılandırılmayan ya da sınıflandırılmayan durum, olarak tanımlanır. *Belirsizliğe karşı hoşgörü* ise, belirsiz durumlara karşı olumlu tepki verebilme yeteneğidir. Belirsizliğe karşı hoşgörüsü yüksek olan kişi, belirsiz bir ortamda, daha fazla bilgi aramaya gereksinim duymadan aldığı kararlardan emin olabilecektir (Teoh ve Foo, 1997, s. 72). Eryılmaz ve Gülova tarafından yapılan çalışmada, hoşgörü düzeyi ile örgütsel politika algısı arasında negatif yönlü ve orta dereceli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Eryılmaz ve Gülova, 2017, s. 167). İşgörenin hedefleri ile örgüt felsefesi arasında uyumsuzluk olması durumunda, işgörenlerin yaşadığı belirsizlik artabilir. İş süreçlerine ve faaliyetlere aktif katılım ise belirsizliğin olumsuz etkilerini azaltabilir. Belirsizliğe karşı hoşgörü, yalnızca örgütsel politikanın zararlı etkilerini en aza indirmeye hizmet etmekle kalmaz; bazı koşullarda başkaları için bir üstünlük elde etme fırsatı da sunar (Ferris vd., 2002, s. 241).

- Genelleştirilmiş Özyeterlilik ve Göreve İlişkin Özyeterlilik

Özyeterlilik kavramı, Bandura tarafından geliştirilen sosyal öğrenme kuramına dayanır. Buna göre, kişilerin sahip olduğu beceri ve bilgiyi etkili olarak kullanmaları, öncelikli olarak kendi yeterliliklerine güvenmelerine bağlıdır (Bolat, 2011, s. 256). Bandura'ya göre *özyeterlilik*, kişinin olası durumları yönetmek için gerekli eylemleri düzenlemeye ve uygulamaya yönelik yetenekleri hakkındaki inançları, olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1997, s. 2). Temel olarak özyeterlilik, kişinin görevlerini tamamlayabileceği yönündeki inancı, olarak ifade edilebilir (Bozeman vd., 2001, s. 489). Örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki negatif yönlü ilişkiye benzer şekilde; özyeterlilik ve örgütsel politika algısı arasında negatif yönlü bir ilişki olması beklenmektedir (Bozeman vd., 2001, s. 492).

Genel özyeterlilik inançları, daha çok psikolojik iyilik haliyle ilişkili görülmektedir; göreve yönelik özyeterlilik inançlarının, daha çok davranışsal sonuçlarla ilişkili olduğu ve onları doğrudan etkilediği ileri sürülmektedir (Aypay, 2010, s. 119). Göreve yönelik özyeterliliği yüksek olan kişiler, örgütsel politikayı, ödülleri adil şekilde almanın önünde bir engel olarak algılamakta; bu nedenle, göreve yönelik özyeterliliği düşük olan kişilere göre daha düşük düzeyde örgütsel bağlılık ve

iş tatmini sergilemektedir. Tersine, göreve yönelik özyeterliliği düşük olan kişiler; örgütsel politikayı, göreve yönelik özyeterliliği yüksek olan kişilere göre, daha çok ödül kazanma ve görece üst seviyede bağlılık ve tatmin sergileme fırsatı, olarak görmektedir (Bozeman vd., 2001, s. 492). Bozeman vd. (2001) tarafından yapılan çalışmada, göreve yönelik özyeterlilik ile örgütsel politika algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Bozeman vd., 2001, s. 495).

Demografik Etmenler

Yapılan çalışmalar incelendiğinde; demografik etmenlerin yaş, cinsiyet, görev süresi ve etnik köken başlıkları altında incelendiği görülmektedir.

- Yaş

Ferris vd. (1989), oluşturdukları modelde, yaşlı ve deneyimli İşgörenler açısından promosyon ve ödüllerde örgütsel politikanın daha etkili olduğunu gördüğünü; genç işgörenlerin ise, yaşlı işgörenlere göre işe daha idealistik yaklaştığını ileri sürmüşler; ancak bu doğrultuda bir sonuca ulaşamamışlardır (Parker vd., 1995, s. 894). Ferris ve Kacmar (1992) ile Ferris vd. (1996) tarafından yapılan araştırmada; yaş ve örgütsel politika algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Ferris ve Kacmar, 1992, s. 106; Ferris vd., 1996, s. 249). Gandz ve Murray (1980), Parker vd. (1995), Valle ve Perrew (2000), Atinc vd. (2010), Mohammed (2011) ve Gürce (2018) tarafından yapılan çalışmalarda, yaş ve örgütsel politika algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Gandz ve Murray, 1980, s. 247; Parker vd., 1995, s. 906; Valle ve Perrew, 2000, s. 377; Atinc vd., 2010, s. 507; Mohammed, 2011, s. 113; Gürce, 2018, s. 85). İncelenen bu çalışmalar kapsamında yaş ve örgütsel politika algısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılabilir.

- Cinsiyet

Cinsiyet ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişkide farklı görüşlere raslanmaktadır. Ferris vd.'ne (1989) göre, kadın işgörenlerin örgütsel politika algıları erkek işgörenlere göre daha fazladır. Araştırmacılar, kadın işgörenlerin örgütlerde sıklıkla politik hareketlere maruz kaldıklarını, daha alt kademelerde çalışmak zorunda

bırakıldıklarını ve sonuç olarak çalışma ortamlarını politik olarak algıladıklarını ifade etmiştir. Diğer bir görüşe göre; erkek İşgörenler, çalışma ortamlarını kadın işgörelere kıyasla daha politik algılar. Drory ve Beaty'ye (1991) göre örgütte politik uygulamalar varsa, erkekler bu sürece daha fazla katılma eğilimindedir ve bu süreci doğal bir süreç olarak kabul ederler. Sonuç olarak; erkek işgörelerin örgütsel politika algısı düzeylerinin, genel olarak kadın işgörelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Heilmans'a (1983) göre; kadın işgörelerin düşük beklentileri ve kendini kısıtlayan davranışları nedeniyle politik algıları düşüktür (Ferris vd., 1996, s. 240). Ferris vd. ne (1996) göre, kadınların çalışma ortamlarını politik olarak algılama olasılıkları erkeklere göre daha düşüktür.

Diğer yandan Fedor vd. (1998), daha küçük örgütlerde çalışan erkek işgörelerin örgütsel politika algısının, bu örgütlerde çalışan kadın işgörelere göre daha yüksek olduğunu tespit ederken; Fedor vd., (1998); Ferris ve Kacmar (1992), Drory (1993), Parker vd. (1995) ve Valle ve Perrew (2000) tarafından yapılan çalışmalarda, cinsiyet ve örgütsel politika algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Ferris ve Kacmar, 1992, s. 197; Drory, 1993, s. 67; Parker vd., 1995, s. 906; Valle ve Perrew, 2000, s. 377).

- Görev Süresi

Ferris vd. nin (1996) çalışmasında, görev süresi ve örgütsel politika algısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Ferris vd., 1996, s. 249). Buna göre görev süresi fazla olan işgörel, çevrelerini daha politik görme eğilimindedir. Daha da dikkat çeken bir diğer sonuç ise, görev süresinin örgütsel politika algısı ve politik davranış arasında düzenleyici bir etkisi olduğunun bulunmasıdır (Fedor vd., 1998, s. 1772).

- Etnik Köken

Parker vd. (1995), azınlıkların ödül ve promosyonların dağıtımından olumsuz etkilendiğini belirtmiştir (Parker vd., 1995, s. 897). Valle ve Perrew (2000) de azınlıklar ve örgütsel politika algısı arasında olumlu bir ilişki olduğunu öne sürmüştür (Valle ve Perrew, 2000, s. 368). Parker vd. (1995) etnik köken ve politik algı arasında olumlu bir ilişki tespit etmiş, Valle ve Perrew (2000) tarafından yapılan bir çalışmada

ise, etnik köken ve örgütsel politika algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Parker vd., 1995, s. 904; Valle ve Perrew, 2000, s. 377).

2.1.1.6. Ferris vd. Modeli Kapsamında Örgütsel Politika Algısının Sonuçları

İşgörenler üyesi oldukları örgütü politik olarak algıladıklarında, algılama derecesi ile orantılı olarak çeşitli tepkiler gösterebilirler. Daha sonrasında ise, bu durum, çeşitli tutumlar geliştirmelerine ve bunların davranışlarına yansımaya neden olabilir. Bu çalışmada, örgütsel politika algısının sonuçları, algısal sonuçlar, tutumsal sonuçlar ve davranışsal sonuçlar başlıkları altında incelenecektir.

Algısal Sonuçlar

Bu başlık altında, örgütsel politika algısının örgütsel adalet ve örgütsel güven algısına etkileri incelenmiştir.

- **Örgütsel Adalet Algısına Etkileri**

Örgütsel adalet algısı; işgörenlerin örgüt ortamındaki, işlemlerin, kuralların, ödül ve cezaların, iletişim ve etkileşimlerin adil olup olmadığına yönelik algıları, olarak tanımlanabilir (Polat, 2007, s. 12). Örgütsel politika ve örgütsel adalet algıları işgörenin örgütte karşılaştığı durumları anlamlandırma yeteneğini temsil eder (Yang vd., 2013, s. 1625). Adalet, güven ve politika birbiriyle çok ilişkili kavramlar olup; biri hakkındaki açıklama, diğer kavramın anlaşılmasında da faydalı olabilir. Bu noktadan hareketle; Ferris vd. (1989) adalet ve güven algılarının örgütsel politika algısının önemli bir göstergesi olacağı önerisini ortaya koymuşlardır (Vigoda, 2007, s. 676).

Dağıtım adaleti ile süreç adaletinin yüksek ve örgütsel politika algısının düşük olduğu örgütlerde, işgörenlerin olumlu tavır sergilemesi; tam tersi durum söz konusu olduğunda ise, davranışlarının olumsuz yönde olması beklenmektedir. Harris vd. (2007), dağıtım adaleti ve süreç adaleti algısının yüksek olduğu, örgütsel politika algısının da yüksek olduğu durumlarda, işgörenlerin nasıl tepki vereceği, sorusuna yönelik olarak; örgütsel adalet algısı söz konusu olduğunda, politik etkilerin olumsuz etkilerinin azalacağı yönünde değerlendirme yapmıştır (Harris vd., 2007, s.138).

Harris vd. (2007) çalışmalarında örgütsel politika algısı ile dağıtım adaleti ve süreç adaleti algısı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

- Örgütsel Güven Algısına Etkileri

Güven, hem kişisel hem de örgütsel düzeyde oluşur; fakat kişiye güven ile örgüte güven, kavram olarak farklılıklar içermektedir. Luman (1989) güveni, kişiler arası farklılıklara dayalı ve kişiye özel olarak tanımlarken; örgütsel güvenin kişilerden çok örgütlere odaklı olduğunu ifade etmiştir. Matthai (1989) tarafından *örgütsel güven*; işgörenlerin riskli veya belirsiz bir durumla karşı karşıya kaldıklarında, örgütün vermiş olduğu taahhütle uygulamaları arasındaki tutarlılığa ilişkin yargılarını açıklar (Demircan ve Ceylan, 2003, s. 142). Diğer bir tanıma göre örgütsel güven algısı, işgörenin, örgütün kendisine destek sağladığı yönündeki inancıyla ilişkilidir (Tokgöz ve Seymen, 2013, s. 62).

Örgütsel politika, genellikle kıt kaynaklar karşısındaki rekabette ortaya çıktığı için; kişiler ve çalışma grupları arasında güven duygusunun azalması beklenir (Ferris vd., 2002, s. 239). Örgütsel politika algısı da genellikle gruplar arası işbirliğinin azaldığı ve güvenin kaybolduğu durumlarda ortaya çıkar. Farrel ve Petersen'e (1982) göre, algılanan örgütsel güven seviyesinin düşük olduğu durumlarda, işgörenler hedefledikleri çıktılara ulaşmak için politik davranış sergilemeye daha fazla eğilimli olurlar (Parker vd., 1995, s. 896-898). Örgüte karşı yüksek güven duyan işgörenler, politik davranışları unutmaya ya da yok sayma eğilimindeyken; örgüte karşı düşük güven duyan işgörenler, önceki politik davranışları hatırlamakta ve eylemleri daha politik algılamaktadır (Poon, 2003, s. 142).

Öte yandan, Poon (2003) ve Indartono ve Hsi-Chen (2011) tarafından yapılan çalışmalarda; örgütsel politika algısı ve güven arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Poon, 2003, s. 148; Indartono ve Hsi-Chen, 2011, s. 7).

Tutumsal Sonuçlar

Bu başlık altında, örgütsel politika algısının iş tatmini, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri ile katılım, örgütsel bağlılık ve iş kaygısı/gerginlik düzeyine etkileri incelenmiştir.

- Örgütsel Politika Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri

Örgütsel politika algısının yüksek olmasının, düşük iş tatminine sebep olacağı değerlendirilmiş ve yapılan birçok görgül araştırmada da bu sonuç doğrulanmıştır. Ferris vd. (1989), politik algı ile iş tatmini ilişkisinin, örgütteki politikanın tehdit edici ve caydırıcı olarak görülüp görülmediğiyle bağlantılı olduğunu savunmuştur (Harrell-Cook vd., 1999, s. 1095).

Gandz ve Murray (1980) 400'den fazla katılımcının yer aldığı bir çalışmada, örgütsel politika algısı ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir (Cropanzano vd., 1997:164). Bunun yanısıra, Ferris ve Kacmar (1992, s. 106), Nye ve Witt (1993, s. 828), Ferris vd. (1996a, s. 252), Ferris vd. (1996b, s. 36), Cropanzano vd. (1997, s. 174), Kacmar vd. (1999, s. 400), Harrell-Cook vd. (1999, s. 1099), Ferris vd. (2000, s. 110), Witt vd. (2000, s. 352), Valle ve Perrew (2000, s. 374), Valle ve Witt (2001, s. 384), Poon (2003, s. 148), Harris vd. (2007, s. 139) ve İplik (2020, s. 133) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer şekilde örgütsel politika ve iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Buna göre, örgütte politik davranışlar sergilendiğini düşünen işgörenlerin iş tatminleri azalmakta, örgütten ayrılma düşünceleri artmakta ya da işlerini ihmal edebilmektedirler (İplik, 2020, s. 133).

- Örgütsel Politika Algısının Katılım Düzeyine Etkileri

Katılım, yöneticinin karar alma sürecine işgörenleri dahil etmesi, olarak tanımlanabilir. Katılımcı karar alma ya da kararlara katılım, yönetimin sorumluluğu ve inisiyatifindeki kararlara, alt düzeydeki işgörenlerin de katılımını ifade eder. Karar alma süreçlerine katılımın, işgören moralini yükselteceği, karar verilen konularla ilgili olarak zamanla gelebilecek karşıt tepki ve tutumları azaltabileceği ifade edilebilir (Bıyık vd., 2016, s. 101). İşgörenin süreçlere katılımı ile iş tutumları ve performansları arasında olumlu bir ilişki vardır. İş süreçlerine katılımın karmaşayı en düşük seviyeye düşereceği varsayımından hareketle; katılım arttıkça işgörenlerin örgütsel politika algısının azalması beklenmektedir (Ferris vd., 2002, s. 237). Önemli kararların alınması sürecine yöneticileriyle birlikte aktif olarak katılan işgörenler, politik süreçten daha az etkilenecektir (Witt vd., 2000, s. 344). Öte yandan, Kacmar vd. (1999)

tarafından yapılan bir çalışmada kararlara katılım ile politika algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Kacmar vd., 1999, s. 403).

Bıyık vd. (2016) tarafından yapılan bir çalışmada ise, kararlara katılım ile örgütsel politika algısı arasında negatif yönde ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Yöneticileri ile müzakere yapabilen işgörenler, sorunların çözümüne yönelik ortak bir yaklaşım sergileyebilir; sonuç olarak politik algının olumsuz etkilerinden daha az etkilenebilirler. Kararlara katılım süreçlerindeki uyum, kademeler arasındaki belirsizlik ve uyumsuzluğu azaltarak, alt kademedeki işgörenin yöneticinin tepkilerine yönelik öngörülerini artırabilir. İşgörenler, örgütte alınan kararlarda söz sahibi olduklarını hissettiklerinde, örgütsel politikanın olumsuz etkilerinden daha az etkilenebilir (Bıyık vd., 2016, s. 111).

- Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkileri

Örgütsel bağlılık, işgören tarafından örgütün sahip olduğu amaçları ve değerlerini benimsemesi ve kabul etmesi, örgütün yararı için yüksek düzeyde çaba sarfetmesi ve örgütün bir üyesi kalma konusunda güçlü istek duyması, olarak tanımlanabilir (Mowday vd., 1979, s. 226). Yapılan çalışmalarda, örgütsel politika algısı ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Drory, 1993, s. 67; Nye ve Witt, 1993, s. 827; Cropanzano vd., 1997, s. 174; Maslyn ve Fedor, 1998, s. 650; Witt, 1998, s. 670; Hochwarter vd., 1999, s. 288; Randall vd., 1999, s. 166; Vigoda, 2000b, s. 337; Witt vd., 2001, s. 239; Vigoda vd., 2003, s. 777; Kimura, 2013, s. 593). Farklı etkileme taktikleriyle örgüt kaynaklarını kullanmak, örgüt içindeki pozisyonunu güçlendirmek ya da terfi etmek için çaba gösteren işgörenler, hedeflerine ulaşmak amacıyla çeşitli politik davranışlar sergileyebilmektedirler. İşyeri ortamını, adil olmayan ve kişisel çıkarları teşvik edici bir ortam olarak algılayan işgören, örgütün politik olduğu kanısına varır ve algısı bu doğrultuda olan işgören, işten soğumaya, işe kendini tam olarak verememeye ve örgüte olan bağlılığını yitirmeye başlayabilir; tüm bunların sonucu olarak da işten ayrılma niyetine girebilir (Aybar ve Marşap, 2018, s. 774).

- Örgütsel Politika Algısının İş Kaygısı / Gerginlik Üzerindeki Etkileri

Örgütsel politikanın karanlık yüzü olarak değerlendirilen manipülasyon, zorlayıcı etkileme çabası, yıkıcı ve yarı hukuki faaliyetler örgütlerdeki psikolojik stres kaynakları arasında yer almaktadır. Artan psikolojik stres, işlevsizliğe, psikolojik geri çekilmeye, artan iş kaygısına ve azalan iş tatminine yol açabilir (Ferris vd., 1994, s. 1215). Bazı çalışmalarda, örgütsel politika algısı ile iş kaygısı/gerginlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir (Ferris vd., 1994, s. 1212; Ferris vd., 1996a, s. 249; Ferris vd., 1996b, s. 34; Hochwarter vd., 1999, s. 284; Kacmar vd., 1999, s. 400; Valle ve Perrew, 2000, s. 374). Miller vd. (2008) yaptığı çalışmada, iş kaygısı ve örgütsel politika algısı arasındaki ilişkiye yönelik yapılan 24 çalışmayı incelemiş ve olumlu yönde yüksek bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda; işgörenler, çalıştıkları örgütü politik olarak algıladıklarında, iş kaygılarının da artacağı söylenebilir (Miller vd., 2008, s. 215).

- Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri

Sinizm, kişilere, gruplara, ideolojilere, sosyal topluluklara veya örgütlere yönelik güvensizlik, hayal kırıklığı ve hüsrana uğrama vb. olumsuz duyguları ifade ederken; *örgütsel sinizm*, kişinin çalıştığı örgüte, iş süreçlerine ve örgüt yönetimine karşı, bu unsurların işgörenin çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan olumsuz tutumu, olarak tanımlanabilir. Örgütsel sinizm, kişilik kaynaklı bir eğilim olmaktan ziyade, öğrenilmiş bir tepki olup; işgörenin çalışma ortamında edindiği deneyimlerle şekillenir (Bozkurt, 2015, s. 38).

Dean vd. örgütsel sinizmi, bir işgörenin çalıştığı örgüte karşı üç boyuttan oluşan olumsuz bir tutum, olarak tanımlamışlardır. Bu boyutlar; örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, örgüte karşı olumsuz duygular ve bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı onur kırıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumlardır (Dean vd., 1998, s. 345). Örgütsel politika algısının, sinizmin bu yönlerinin her birini etkileme kapasitesine sahip olduğu açıktır. Cropanzano vd. (1997), örgütsel politika algısı yüksek kişilerin; düşük bağlılık seviyeleri, daha yüksek gerilim seviyeleri vb. durumların ötesine geçerek; sabotaj, hırsızlık veya şiddet içerebilecek dışa dönük davranışlarda bile bulunabileceğini ifade etmişlerdir. Ferris vd. buradan hareketle, örgütsel politika algısının örgütsel sinizme yol açacağını ileri sürmüştür (Ferris vd., 2002, s. 239).

- Örgütsel Politika Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri

İşgörenin örgütten ayrılma yönelimini açıklayan *işten ayrılma niyeti*, işgörenin psikolojisinin bir yansımasıdır. Bu durumda işgören davranışsal olarak geri çekilme yaşarken, yeni bir iş arayışına yönelebilir (Kürü ve Kayış, 2020, s. 44). Diğer bir ifadeyle işten ayrılma niyeti, işgörenin işini bırakma düşüncesinin sürekli hale gelmesi ya da alternatif iş olanaklarına yönelmesini ifade eder. Örgüt kültürü ve değerleri ile uyumsuzluk, işe ve role yönelik işgörenden beklentiler, çalışma arkadaşları ve yönetim ile olan olumsuz ilişkiler ve kariyer geliştirme fırsatlarının yetersiz olması, işgörenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan çevresel etmenler, olarak sayılabilir (Begenirbaş ve Çalışkan, 2014, s. 112).

Alan yazın araştırıldığında; örgütsel politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir (Cropanzano vd., 1997, s. 174; Maslyn ve Fedor, 1998, s. 650; Hochwarter vd., 1999, s. 284; Harrell-Cook vd., 1999, s. 1100; Kacmar vd., 1999, s. 400; Randall vd., 1999, s. 166; Valle ve Perrewé, 2000, s. 374). Chang vd. (2009) tarafından yapılan kapsamlı bir meta analiz çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre; örgütsel politika algısının yüksek olması, gerginliğin artarak moralin azalmasına neden olmakta ve sonuç olarak da işten ayrılma niyeti artmaktadır (Chang vd., 2009, s. 789).

Davranışsal Sonuçlar

Bu başlık altında, örgütsel politika algısının örgütsel geri çekilme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansını üzerindeki etkileri incelenmiştir.

- Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Geri Çekilme Üzerindeki Etkileri

Geri çekilme davranışları kavramı, ilk olarak Hill ve Trist'in (1953, 1955) iş kazaları ve devamsızlık çalışmalarında yer almıştır. *Geri çekilme davranışı*, adaletsizlik algılamalarının, memnuniyetsizliğin ve stres kaynaklarından uzak kalma ihtiyacının bir sonucu olarak; doğrudan örgüte zarar vermek yerine, gereğinden az çalışmak, işyerinde fiziksel olarak görünüp iş dışında başka faaliyetlerle meşgul olmak, çalışırken sürekli hayal kurmak, iş arkadaşlarıyla iş konuları dışında dedikodu

yapmak vb. davranışlar sergilemek, şeklinde ortaya çıkabilir (Erden, 2015, s. 17; Cropanzano, 1997, s. 163). Cropanzano (1997), tarafından yapılan çalışmada, örgütsel politika algısı ile örgütsel geri çekilme arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Politik bir ortamda işgören açısından öngörülebilirliğin olmaması, kendi açısından uzun vadeli bir yatırımı riskli hale getirmektedir. Bu nedenle işgörenlerin (hem fiziksel hem de psikolojik olarak) geri çekilmeleri ve örgütün iyileştirilmesi için daha az çaba harcamaları olasıdır (Cropanzano vd., 1997, s. 175).

Bunun yanında pandemi süreci sonrasında örgütlerin gündemine gelmeye başlayan sessiz istifa kavramına da değinmekte yarar görülmektedir. Sessiz istifa, işgörenin görev tanımında yer alan yükümlülüklere ek olarak bir şey yapmama, sorumluluktan kaçınma, sadece gerektiği kadar çalışma ve vazgeçme hali, olarak tanımlanabilir (Yıldız ve Özmenekşe, 2022, s. 16).

- Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel olarak belirlenmiş ödül sisteminde doğrudan yer almayan, ancak bir bütün olarak örgütsel işlevlerin verimli bir biçimde yerine getirilmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı işgören davranışları, olarak tanımlanabilir (İşbaşı, 2000, s. 5). Performans ve ödül arasındaki bağlantı, politik davranışlar nedeniyle netliğini yitirirse, işgöreninin rolünün dışında fazladan performans göstermesi mümkün olmayacaktır. Randall vd. ne göre (1999), işgörenler sadece getirisi çabasına eşit olursa veya çabasından daha fazla getiri elde ederlerse resmi olarak kararlaştırılan iş rollerinin ötesinde çaba harcar (Ferris vd., 2002, s. 240). Bunu doğrular biçimde, Randall vd. (1999, s. 167) ve Vigoda (2000a, s. 198) tarafından yapılan çalışmalarda, örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Öte yandan, Cropanzano vd. (1997) tarafından yapılan bir çalışmada ise, örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir (Cropanzano vd., 1997, s. 174).

- Örgütsel Politika Algısının İş Performansı Üzerindeki Etkileri

Performans, örgütlerde tanımlı bir işlevin yerine getirilmesi veya belirlenmiş amacın gerçekleştirilmesine yönelik bir kavramdır. *İş performansı*, işgörenlerin kendilerine verilen ücretin karşılığı olarak sarf etmeleri gereken çaba, olarak nitelendirilebilir. Bir diğer bakış açısına göre iş performansı, işgörenin kendisiyle eşdeğer çalışanlara kıyasla işini yürütürken sergilediği davranış ve elde ettiği çıktılarının verimlilik düzeyi, olarak tanımlanabilir (Begenirbaş ve Çalışkan, 2014, s. 112).

Randall vd. ne (1994) göre; yüksek politika algısı, kişisel performansı düşürecektir. Bu durum iki şekilde gerçekleşebilir: Öncelikle, örgütsel politika algısının işgörenler üzerinde güdülenmeyi düşürücü bir etkisi olabilir. Beklenti kuramına göre güdülenme, performans-ödül ilişkisine bağlıdır; ancak politik ortamda ödül dağıtımında performans dışında etmenler etkili olabilir. Benzer şekilde, kaynak dağılımının adil olmasına odaklanan eşitlik kuramı, ödüllerin kişisel çıkarlar çerçevesinde dağıtılmaması gerektiğini söyler; eşit olmayan dağıtımlar, işgörende adaletsizlik duyguları yaratır ve performansında düşüşler görülür. İkinci olarak, politik çevre ve/veya algı, kişilerarası işbirliğini zayıflayabilir. Dahası politik ortama maruz kalan işgörenler çalışmadan kaçınırken, çalışma arkadaşlarına da yardımcı olmak istemezler (Witt vd., 1998, s. 667). Bunu doğrular biçimde, Witt (1998, s. 670) ve Witt vd. (2001, s. 239) tarafından yapılan çalışmalarda, örgütsel politika algısı ve iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

2.1.2. İş Hayatında Yabancılaşma: Örgütsel Yabancılaşma ve Mesleki Yabancılaşma

Alan yazın incelendiğinde; iş hayatında yabancılaşmanın örgüte/örgütten/örgütsel yabancılaşma, işe/işten yabancılaşma, mesleğe/mesleki yabancılaşma olarak ele alındığı görülmektedir. Bu bölümde ilk olarak yabancılaşma kavramı ve tarih içindeki gelişim süreci incelenecek; sonrasında örgütsel yabancılaşma, işe yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma kavramları detaylı olarak açıklanarak aralarındaki farklılıklar ortaya konulacaktır.

2.1.2.1. Yabancılaşma Kavramı ve Tarihsel Süreci

Etimolojik olarak incelendiğinde; İngilizceye “alination” olarak geçen yabancılaşma kavramı, Latince “alienatio” adından ve ayırmak ya da uzaklaşmak anlamına gelen “alienarer” filinden türetilmiştir. Yabancılaşma, boş ve ıssız yer anlamında kullanılan, Farsça kökenli “yaban” sözcüğünden gelmekte olup bu terim, yerli-bildik olmayan, elden olan kimse anlamına gelen “yabani” veya “yabancı” olarak da kullanılmaktadır. Yabancıya karşılık gelen anlamlarda ortak olan, insana yabancı olan, insanın tanımadığıdır (Kiraz, 2011, s. 148). *Yabancılaşma* kavramı, en genel çerçevesiyle, kişilerin birbirlerinden ya da belirli bir süreç ya da ortamdaki uzaklaşmalarını ifade eder (Marshall, 1999, s. 798).

Özellikle dinbilim eserlerinde yer verilen yabancılaşma kavramı, Hegel ile laik felsefeye, Marx ile iktisat ve siyaset alanına girmiş ve bu düşünürlerin etkisiyle, sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinde araştırılan temel konulardan biri haline gelmiştir (Alkan ve Ergil, 1980, s. 189). Yabancılaşma konusu; hukuk, felsefe, teoloji, sosyoloji, psikoloji, işletme, yönetim ve davranış bilimleri gibi farklı bilim dalları tarafından ele alınmıştır. Bu durum, konunun kişisel ve toplumsal ölçekte çok önemli olduğuna vurgu yapmaktadır. Yabancılaşma; Adam Smith, Durkheim, Freud, Weber gibi önemli bilim insanı ve düşünürlerin çalışmalarında da sosyal, politik ve ekonomik anlamda kendine yer bulmuş ve insanlık tarihine devrimsel izler bırakarak önemini kuvvetlendirmiştir (Arslan, 2016, s. 22).

Kökenleri itibariyle insanlıkla özdeş olan yabancılaşma kavramı, iki ayrı dönem altında incelenebilir. Bu dönemlerden ilki; yabancılaşmanın henüz metafizik düşünce olarak ele alındığı eski çağlardaki felsefi yaklaşımlar dönemi, diğeri ise somut gerçeklikler dünyasına doğru kaydırıldığı sanayi devrimi (18. yy.) ve sonrasında kapsayan dönemdir (Bayat, 1996, s. 6).

18. YY. Öncesi Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramının kökü çok eski tarihlere uzanmaktadır. Lichteim’e (1968) göre, yabancılaşma kavramının izleri büyük Neoplatonizmin kurucusu ve Antik Yunan filozoflarının sonuncusu olan Plotinus’a (MS 204-70) kadar gidebilmektedir (Overend, 1975, s. 305). Terim, Eski Ahit’teki peygamberlerin ifade ettiği, insanın kendi ürettiği, kendi enerjisini ve sanatsal yeteneklerini aktardığı putlara

tapınması durumu için kullanılmıştır. İnsanın yaşam güçlerini aktardığı bu nesne artık put olduğundan, insanın kendi çabaları sonrasında ortaya çıkmış bir nesne değil de sanki ondan kopuk, onun üstünde, ona karşı olan ve insanın taparak boyun eğdiği bir şey, olarak algılanır (Fromm, 1990, s. 135-136). Eski Ahit gibi Hıristiyanlık inancı da insanın “sahip olmak” biçiminde var olmasını onaylamaz ve reddeder. Bugün mevcut İncillerde ana fikir olarak; kişinin tüm aç gözlülüklerinden ve mülkiyet arzularından sıyrılması istenir. Yahudilik ve Hıristiyanlık gibi, İslamiyette de yabancılaşma kavramına rastlamak mümkündür. İslamiyet de insanın doğaya, topluma ve kendisine yabancılaşmasını önlemeye yönelik motifler taşır; Müslümanlık inancında putlara tapınma yasaklanmıştır. İnsan yaratıcı ile yalnız kalır ve kendisine yabancılaşmasına neden olabilecek olan, varoluş sorumluluğunu putlara devretmez (Bayat, 1996, s. 10-11). Budizm inanışına göre; hayatın acı içerisinde olmasının nedeni, bilgisizliktir. Bu bilgisizlik, arzular, tutkular ve nesnelere bağlı bir yaşam şeklini meydana getirir. Bu tür bir yaşam, yabancılaşmış bir yaşam ve hiçlik içerisindeki bir “ben” kavramının anlatımıdır. Bütün olumsuz ve kötü yaşam tarzından kurtulmak mümkündür ve bu ancak bilgi ile mümkün olur. Budizm’e benzer şekilde Tao öğretisinde de bu yoruma benzerlik olduğu söylenebilir. Taoculukta tanımlanan düşünce biçimlerinden biri olan akılcılık ile insan ben-merkezli bir yaşam tarzına sürüklenebilir. Bu yaşam tarzı, yabancılaşmış bir yaşam tarzının açıklamasıdır (Bayat, 1996, s. 14-16).

Alan yazın incelendiğinde; yabancılaşma kavramının, birçok düşünür ve yazar tarafından, kendi disiplinleri kapsamında incelendiği görülmektedir. Filozof ve din bilimciler kavramı, Tanrı’dan ayrılma, doğru yoldan ayrılma, benlikten / akıldan ayrılma, gerçeklikten ayrılma, politik ya da sosyal güçten ayrılmayı ifade etmek için kullanmışlardır (Fishman ve Langman, 2015, s. 2). Yabancılaşma konusunda Hegel, Feuerbach, Durkheim, Marx, Fromm, Seaman, Stirner, Bakunin, Veblen, Marcuse, Schweitzer, Mills, Plessner, Kirkegaard, Sartre, Marcel, Jaspers, Ali Şeriati, Freud, Yung, Adler, Horney, Rogers, Frankl ve May gibi bilim insanları ve araştırmacıların çalışmaları yer almaktadır. Bu çalışmada, özellikle Hegel, Feuerbach, Fromm, Marx ve Seaman’ın çalışmalarına yer verilmiştir.

Hegel'e Göre Yabancılaşma

Alman idealizminin en büyük filozofu olarak kabul edilen Georg Wilhelm Friedrich Hegel (1770-1831), Tübingen Üniversitesi'nde teoloji eğitimi almış; ayrıca fizik, matematik ve doğa bilimleri üzerine çalışmalar yürütmüştür. Yazar, Herakleitos, Aristoteles, Platon, Kant, Schelling ve Fichte vb. büyük filozofların felsefi düşüncelerini araştırmış ve bunlardan büyük ölçüde yararlanmıştır. Felsefesinde temele yerleşen diyalektik ve diyalektik üzerine yapmış olduğu incelemeler sayesinde Hegel'in, çağdaş diyalektiğin temelini oluşturduğu düşünülmektedir (Dayıoğlu, 2021, s. 62).

Hegel, yabancılaşma kavramı üzerine kapsamlı bir felsefi inceleme yapan ilk kişi olarak kabul edilir. Hegel'e göre insanlığın yabancılaşma tarihi ile insanlık tarihi aynıdır (Overend, 1975, s. 306). Yazar, toplumsal, siyasal ve kültürel kurumlar dünyasının ve toplumsal tözün insan faaliyeti tarafından yaratıldığını ve sürdürüldüğünü belirtir. Ancak toplumsal töz, insan tininin hem gelişiminin çeşitli evrelerini belirleyen nesnelleşmiş ifadesi, hem de gelişim süreciyle bütünlük oluşturan bir ürünü, olarak düşünülmelidir. Hegel'e göre toplumsal töz, insan tininden özde bağımsız bir şey olarak değil, onun bir yönü, bir varlık tarzı olarak görülür. Bir başka deyişle toplumsal töz, özde insan tiniyle özdeştir (Özbudun vd., 2008, s. 18-19).

Hegel, 1808 yılında yayımlanan "Phenomenology (Olgusalılık)" adlı eserinde, düşünen özneler olarak, oluşum halindeki insanla ilişkili olmayan hiçbir gerçeğin olamayacağını iddia etmektedir. Hegel'in öğretisinde ruh, merkezi aktör olup, kendini geliştiren gerçektir. Hegel'e göre "Ruh" önceleri kendi dışında olduğuna inandığı bir dünya yaratmış, ama daha sonra bu dünyanın kendi ürünü olduğunu anlamıştır. Dünya yalnızca onun eyleminin içinde ve sonucunda vardır. Bu sürecin başlangıcında, ruh, kendini dışladığının ya da yabancılaştırdığının farkında değildir. Ancak yavaş yavaş ruh, dünyanın kendi dışında olmadığını kavramıştır. Hegel'e göre yabancılaşma, işte bu kavrayışın eksikliğinin bir sonucudur. Yabancılaşma, ancak insanlar tümüyle öz-bilinçlerine kavuştukları, kendi çevrelerinin ve kültürlerinin ruhtan kaynaklandığını anladıkları zaman son bulacaktır. Özgürlük bu anlayışta yatmaktadır ve özgürlük tarihin amacıdır (Ergil, 1978, s. 93-94).

Hegel'e göre büyük ölçekli sanayi, modern yaşamın kaçınılmaz bir parçası olmuştur ve bunun sonucunda "yabancılaşmadan arınmış bir toplum vizyonu", geri

dönüşü olmayacak şekilde geçmişte kalmıştır. Neticede umulabilecek en iyi şey, yabancılaşmanın ağır olumsuz etkilerini azaltabilmek için devletin iyileştirme çalışması yapmasıdır (Sayers, 2003, s. 125).

Feuerbach’a Göre Yabancılaşma

Ludwig Andreas Feuerbach (1804-1872) üniversite yıllarında teoloji eğitimini yarıda bırakarak; Hegel’in, teolog olan Schleiermacher ve Marheineke’nin ve kilise tarihçisi Neander’in derslerine katılmak için Berlin’e gitmiştir. Feuerbach, felsefe yolculuğuna Hegel tarafından geliştirilen nesnel idealizm ile başlangıç yapmış, ancak sonralarında tinselcilik-maddecilik karşıtlığında “maddecilik” tarafında yer almıştır. Hegel’in Tanrı, ölümsüzlük ve İsa’nın kişiliğine yönelik öğretilerinde açık ifadeler yerine çift anlamlı ifadeler kullanması, kendi okuluna bağlı kişilerin farklı görüşler geliştirmesine neden olmuştur. Bunun sonucunda Sağ Hegelciler Kilise öğretisine bağlı kalırken, Sol Hegelciler felsefenin Kilise öğretilerinden etkilememesi doğrultusunda birleşmiştir (Yıldırım, 2008, s. 18). Sol Hegelci çevrenin paydaşı olan Feuerbach, liberalizm, ateizm ve materyalizm savunucusudur. Onun felsefe ile ilgili yazılarından birçoğu, dine yönelik eleştirileri içeren analizlerden oluşmaktadır (Kılınç, 2019, s. 52). Onun düşüncesi, tarihsel materyalizmin gelişmesinde etkili olmuştur. Feuerbach, Hegel’in felsefi düşüncesinin karşısında yer alarak, var olan / gerçeklik kavramının tekrardan bağımsız olmasına yönelik çalışmalar yapmış ve gerçek olanla yetinilmemesi gerekliliği üzerine vurgu yapmıştır (Yıldırım, 2008, s. 10).

Feuerbach felsefesindeki temel nokta, onun din eleştirisidir. Hegel’in felsefesine göre, gerçek anlamda var olan, rasyonel bütün olarak Tin’dir. Bütün tikeller de bu bütün ile olan ilişkisi sayesinde anlam kazanır. Feuerbach için temel gerçeklik ise aksine insandır, çıkış noktası olarak temele insanı alarak; ilgiyi teolojiden antropolojiye kaydırır (Aydoğan, 2015, s. 276) ve “Hristiyanlığın Özü” (1841) adlı eserindeki ana görüş, dinin nesnel özü, insanın özünden, yani duygudan farklı bir şey değildir. Yabancılaşma ona göre antropolojik bir sorundur (Alkan ve Ergil, 1980, s. 191). Feuerbach yabancılaşma sorununu; insan bilincinin bir kısmının maddi dünyaya, bir kısmının ise Tanrı’nın ideal dünyası arasında ayrılması olarak değerlendirmiştir. Feuerbach’a göre bu dünyalar birbirinden farklı olduğu müddetçe yabancılaşma devam edecektir (Horowitz, 1966, s. 231).

Feuerbach, insanın kendi özünü dışarıda aramasının ardından, kendi içerisinde bulmak için ara bir süreç oluşturduğundan hareketle; yabancılaşmanın olumlu bir yönü de olduğunu belirtmiştir. Bu durumda Feuerbach, yabancılaşma imgesi olan Tanrı ve din kavramlarını insan için büyüme aynası işlevi gördüğünü ifade etmektedir. Feuerbach'a göre din, kişinin çocuksu özüdür (Özbudun vd., 2008, s. 20).

Marx'a Göre Yabancılaşma

Almanya'nın batısında dünyaya gelen Karl Heinrich Marx (1818-1883), avukat olan babasının yolundan giderek hukuk eğitimi almıştır. Felsefeye olan ilgisi sonucunda Jena Üniversitesi'nde felsefe doktorası yapmıştır. Radikal bir Alman gazetesinde editörlük ve yazarlık yaparken, gazete kapatılıca ülkeden de sürgün edilen Marx, Paris'e yerleşmiş; burada Fransız işçi sınıfı eylemlerini yakından takip etmiş ve Engels ile tanışmıştır. Başlangıçta Marx'ın düşünsel gelişiminin aşamaları, Hegel ve Feuerbach gibi o dönemdeki düşünce akımlarını etkileyen önemli düşünürlerin fikirlerini sınama şeklinde ilerlemiştir. Bauer, Stirner ve Proudhon vb. entelektüellerin eserlerinin eleştirisi, Marx'ın düşünsel anlamda olgunlaşmasına katkı sağlamıştır. Marx'ın çağdaşlarına yönelttiği eleştiri kapsamında Engels'in vermiş olduğu desteğin, Marx'ın olgunlaşmasına katkıda bulunduğu söylenebilir (Göymen, 2007, s. 130-131).

Yabancılaşma Marx'ın yazılarında çok önemlidir ve Marksist sosyoloji kavramıyla birlikte yer alır. Yabancılaşma kavramının felsefe, psikoloji ve sosyoloji alanlarında farklı boyutları vardır (Marshal, 1999, s. 798). Marx yabancılaşmayı ele alırken, Hegel'in fikirlerini genel olarak kabul etmiş, ancak fikirlerin çok soyut olduğunu değerlendirerek onları somut hale getirmiştir. Marx ayrıca Feuerbach'ın yabancılaşma çalışmalarını sadece dinsel yabancılaşmaya indirgediği için eleştirmektedir.

Yabancılaşma, kapitalist sistemin iktisadi ve toplumsal düzenlemelerine içkin olan nesnel bir durumdur. Bu kavramı tüm detayları ile açıklayan "yabancılaşmış emeğin merkezi"nin önemli olmasının bir sebebi de budur. Emek gücü, insanlığı ve "tür olma"yı tanımlar. Emek gücü ile gereksinimlerin giderilmesi, kişilerin yetilerinin ve potansiyelinin gelişimine katkı sağlar. Ancak bütün üretim türlerinin sonuçları "nesneleşme" olur ve üretim süreçlerinde insanların kendi yetenekleri ile yarattığı

çıktıları kendilerinden ayırmaya başlar. Yabancılaşma, insanlığın türsel varlığıyla nesneleşmesinin kapitalizmde büründüğü çarpık biçimidir (Marshal, 1999, s. 798).

Kapitalist sistemde üretim sonucu elde edilen çıktılar, başkaları tarafından yaratılan ürünleri sahiplenen ve sonucunda yabancılaşma yaşayan emeğin oluşmasına neden olan işveren takımının olur. Marx, bu emek türüyle ilgili dört ayırt edici özellikten bahseder: insanın özbenliğinden yabancılaşması; kapitalist sistemin, emek olgusunun toplumla ilişkili bir türden farklı olarak, ticareti yapılan bir ürün haline getirmesi nedeniyle işgörenler arasındaki yabancılaşma; işgörenin, ürettiği ürünün kapital sistem tarafından el konulması sonucu artık denetiminde olmamasına bağlı olarak yabancılaşma duyması ve işgörenin yaratım faaliyetinden yabancılaşması, sonuç olarak yaptığı işin kendisini tatmin etmemesi nedeniyle faaliyetin anlamını yitirmesi. Bahse konu olan son özellik; yabancılaşmanın, kişisel unsurların etki edemediği geniş ve bürokratik örgüt yapılarında aciz hissetme durumu, dışlanma ve iş yaşamından memnuniyetsizlik vb. duyguları içerdiğini anlatır (Marshal, 1999, s. 798-799).

Marx yabancılaşmayı toplumsal, kültürel ve iktisadi boyutlarıyla incelemiştir. Ancak iktisadi yabancılaşma ve üretim ilişkileri, diğerlerini belirler. Marks, insanı iktisadi yabancılaşmadan kurtaracak çözümü de Komünizmde bulur (Aydoğan, 2015:280). Marx'a göre kapitalizmin en büyük başarılarından biri, yeni komünist toplum için temel oluşturabilecek modern sanayinin gelişmesine yol açmasıdır. Komünist toplum sayesinde yabancılaşmanın üstesinden gelinebilecek ve insanlar sonunda kendilerini "evinde" hissedebileceklerdir (Sayers, 2003, s. 126).

Fromm'a Göre Yabancılaşma

Almanya'nın Frankfurt şehrinde doğan Erich Fromm (1900-1980) yükseköğrenimine hukukla başlayıp, psikoloji, felsefe ve sosyolojiye yoğunlaşp sosyoloji doktorasını tamamlamıştır. Kendi düşünce sistemine uymadığı için dini inanç sistemlerini reddetmiştir. Nazilerin baskılarından sonra ABD'ye giderek Psikanaliz Enstitüsü'nde çalışmıştır. Fromm, din kavramını "otoriter" ve "hümaniter" olarak iki başlık altında değerlendirmiştir. Otoriter din anlayışında, mutlak itaat bekleyen ve her şeyi belirleyen bir Tanrı tasviri bulunmaktadır ve insanoğlu sevdiğinden ziyade, gücünden korktuğu için Tanrı'ya bağlanır. Fromm "Otoriter Tanrı"ya insanı değersizleştirerek yabancılaşmasına sebep olduğu ve vicdani

gelişimine olumsuz etki ettiği gerekçesiyle eleştiri getirmektedir (Çetin, 2018, s. 83-90). Fromm yabancılaşmayı, insanın kendisini bir yabancı gibi hissettiği deneyim biçimi olarak tanımlar; bu durumda kişi kendisini, dünyasının merkezi ve eylemlerinin yaratıcısı olarak görmez; tersine, eylemleri ve eylemlerinin sonuçları, onun boyun eğdiği, daha da ileri giderek taptığı efendileri haline gelmiştir. Yabancılaşmış kişi, diğer kişilerle ilişkisinde kopukluk yaşadığı şekilde, kendinden de kopmuştur (Fromm, 1990, s. 134).

Fromm'a göre yabancılaşma, kişilerin tapındığı putlar ile ortaya çıkmıştır. Kişi, sanatsal yeteneklerini ve enerjisini put yapmak için harcar; daha sonra da bu puta tapar. Puta tapan kişi, kendi elleriyle yaptığı şeyin önünde eğilir ve put, onun yaşam güçlerini yabancılaşmış bir biçimde gösterir (Fromm, 1990, s. 135-136). Çağdaş kişi kendinden, etrafındaki insanlardan ve doğadan yabancılaştırılmıştır. O kişi "ürün" haline dönüştürülerek; yaşama gücünü, piyasa koşullarında kendine en yüksek getiriye sağlayacak alana yatırım yaparak kazanması sağlanmıştır.

Bu doğrultuda ilişkiler, kendi güvenlik gereksinimlerini, sürüden ayrılmadan ve duygusal, düşünsel ve davranışsal anlamda diğer kişilerden farklı olmadan karşılayabileceğini düşünen ve birbirlerine yabancılaşmış mekanik ilişkilere dönüşmüştür (Fromm, 1985, s. 87). Bu açıklamalardan hareketle; yabancılaşma sonucunda işgören, işine istekle değil de nefretle gitmekte, kendisini orada kötü hissederek, fiziken ya da zihnen bağımsız şekilde üretemeyerek bir tür kötürümleşme yaşamaktadır. Bu durumda olan işgören, sadece mesai sonrası kendisini özgür hissetmekte ve mesai sırasındaki mekanik hale gelerek terkedilmiş ruh hissiyatından kendisini sıyrabilmektedir (Fromm, 1992, s. 84). Yazar "Umut Devrimi" adlı kitabında, yönetimi yürüten seçkinler tabakasının da tıpkı emirleri altında bulunan kişiler kadar makinelerin parçası olduğunu savunmuştur. Sonuç olarak onların da tıpkı fabrikalarındaki işgörenler kadar, hatta belki onlardan da fazla kendilerine yabancılaştıklarını ve hatta daha fazla kaygılı olduklarını ifade etmiştir (Fromm, 1995, s. 45).

Seeman'a Göre Yabancılaşma

ABD'de Baltimore'da doğan Melvin Seeman (1918-2020), John Hopkins Üniversitesi'nde sosyoloji doktorası yapmıştır. Yükleme kuramı ile meslektaşlarının

dikkatini çeken Seeman, yabancılaşma üzerine yaptığı araştırmalarda, kontrol odağı üzerindeki psikolojik çalışmalardan büyük ölçüde yararlanmışır (Kiecolt, 1997, s. 1). Seeman yabancılaşmayla ilişkili önemli bir problem olarak, önceki çalışmalarda kavramla ilişkin olarak geçerli ve kabul görmüş bir tanımın yapılamamasıdır (Seeman, 1983, s. 172). Yazar çalışmasında, farklı alanlarda kullanılan yabancılaşma kavramının düzenli bir görünüme kavuşmasını ve konu hakkındaki tarihsel ilgiyi görgül çalışma yapılabilecek bir yaklaşıma çevirmeyi amaçlamıştır (Seeman, 1959, s. 783). Yazar, yabancılaşmayı içinde yaşanan koşullarla ilişkilendirmekte; ayrıca olayın kurumsal boyutuyla beraber, kişinin ruhsal yaşamındaki izdüşümlerini ortaya koymaya çalışmaktadır (Çilesiz, 2014, s. 10).

Seeman'a (1959) göre yabancılaşma, güçsüzlük; anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olmak üzere, beş farklı anlam taşımaktadır. Yazarın bu boyutları "İş Hayatında Yabancılaşmanın Boyutları" başlığı altında detaylı incelenmiş ve ilk kez Middleton (1963) tarafından geliştirilen ölçekle deneysel olarak sınanmıştır. Daha sonra pek çok araştırmacı, bu ölçeği kullanmıştır. *Güçsüzlük*; kişilerin yaşamlarını etkileyen koşullar üzerinde denetim kuramaması/ etkin olamaması; sosyal süreçler karşısında kendilerini denetimden yoksun hissetmesi ve denetleyici kişi veya kurallarla baş edemeyeceği hissini ifade eder. *Anlamsızlık*; kişinin eylemlerinin kendisi için anlaşılır olmaması; kendisini gerçek boyutlarıyla değerlendirme yeteneğinden mahrum olması ve davranışlarının ardındaki iradenin başkasına ait olduğu düşüncesinin doğurduğu uyumsuzluk halini ifade eder. *Kuralsızlık*; birey için kuralların etkisini yitirmesi, amaçlara ulaşmak için kural dışı eylemlerin zorunluluğuna inanılması; kültürel normların ve değerlerin gerçek anlamını ve işlevini kaybetmesi halini ifade eder. *Yalıtılma*, toplumda büyük ölçüde değer verilen inanç ya da amaçların kişi açısından herhangi bir değer taşıyamaması; dost ve arkadaş edinememe, insanlarla etkileşim içinde olamama ve sosyal çevreden kopuk olma halini anlatır. Son olarak *kendinden uzaklaşma* ise; kişilerin eylemlerinin kendi başına bir doyum kaynağı olmaktan çok, kendi dışındaki doyumlar için bir araç durumuna gelmesi ve kişinin kendi özüne, benliğine karşı yabancılaşması halini ifade eder (Seymen vd., 2017, s. 411).

2.1.2.2. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşmayla ilgili olarak yönetim ve örgüt yazını incelendiğinde, daha çok örgütsel/örgüte yabancılaşma ve işe yabancılaşma başlıklarının olduğu görülmektedir (Seymen vd., 2017, s. 411). Bu kısımda, öncelikle bahse konu kavramlar arasındaki farklar açıklanmış ve daha sonra örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşmayla ilgili açıklamalara geçilmiştir.

Örgütler, belirlenen hedeflere ulaşabilmek amacıyla birliktelik kurmuş kişi ve gruplardan oluşmuştur ve hedef birlikteliği, bu paydaşları birbirlerine karşı bağımlı hale getirebilmektedir. Ancak örgütteki kişiler, özellikle işgörenler kendi yaratmadıkları bir iş ortamında bulunmakta; başkaları tarafından koyulan kuralları, kararları ve fikirleri benimseyerek, uygulamakta ya da uygulatmaktadır. Böyle bir çevrede; işgörenlerden, örgüt içinde kendi düşünce ve duygularını dışlaması ve ilişki kurarken ve işlerini yaparken kendilerinden bir şey katmaması beklenmektedir. Fakat örgüt yaşamındaki paydaş ilişkileri sadece resmi kurallara bağlı kalmayarak biçimsel olmayan ilişkiler de kurulmakta; beklenenden farklı olarak çatışmaların, anlaşmazlıkların ve çekememezliklerin olduğu bir süreç yaşanabilmektedir (Şimşek vd., 2003, s. 242-243). Bu noktada işgörenler “yabancılaşma” olgusu ile karşılaşabilirler.

Yabancılaşma, kişinin içinde bulunduğu topluma, çevreye ve kültür değerleriyle uyumunun azalması sonucunda yalnızlık ve çaresizlik hissetmesi, şeklinde tanımlanabilir. Bir diğer ifadeyle yabancılaşma; kişinin kendi eliyle yarattığı ürünün, kendisini adeta bir köle haline getiren bir etmen olarak yine kendisine dönmesi, şeklinde ifade edilebilir. Dolayısıyla yabancılaşma; kişinin kendisi ya da sosyal çevresine yönelik belirli algı ve duyguları ifadeeden ve aynı zamanda toplum içindeki tutumlarının, ulaşmak istediği sonucu hangi ölçüde etkileyebileceklerine yönelik inancıyla da yakından ilişkili bir olgudur (Şimşek vd. 2003, s. 238-239).

Aiken ve Hage'ye (1966) göre *işe yabancılaşma*, işgörenlerin bir yandan mesleki kuralları yerine getirememesi ile ilgili, diğer yandan ise kariyer ve mesleki gelişim açısından yaşadıkları hayal kırıklıklarını ifade etmektedir (Aiken ve Hage, 1966, s. 497). *Örgütsel yabancılaşma*, kişilerin var olan yapılara (toplumsal kurumlar, örgütler vb.) yönelik beklentiler, ilişkiler, kurallar ve değerlerden uzaklaşması hali, olarak tanımlanabilir (Alkan ve Ergil, 1980:214). Agarwal'a (1993) göre örgütsel

yabancılaşma, işgörenin işi için gerekli olandan az çaba sarfetmesi, işini önemseme düzeyinin düşmesi ve öncelikli olarak örgüt dışı ödüllere yönelik çaba harcamasını ifade etmektedir (Agarwal, 1993, s. 723).

2.1.2.3. Mesleki Yabancılaşma Kavramı

Mesleki yabancılaşma ile işe/işten yabancılaşma birbirine karıştırılabilmektedir. Bunun nedeni, işe/işten yabancılaşma, kişinin meslek seçimi ve meslekteki gelişim düzeyiyle ilişkili olduğu kadar, meslekteki yetkinliği açısından da duyduğu hayal kırıklığını yansıtmaktadır. Bu çalışmada mesleki yabancılaşma, işe/işten yabancılaşma kavramlarından ayrılarak “meslek” temelinde incelenmiştir. (Seymen vd., 2017, s. 412).

Meslek, mümkün olduğu kadar sürekli ve bağımsız bir şekilde yapılan, kişinin ve toplumun ihtiyaçlarını karşılayan, özellikle kabiliyet, bilgi ve yeteneğe dayalı olarak öğrenilmiş bir hizmet olup; kişinin hayatını sürdürebilmesi ve geçimini sağlayabilmesi için gereksinim duyduğu ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yaptığı sürekli iştir (Aytekin, 2005, s. 22; Yelboğa, 2008, s. 126-127). Kişinin kendisine uygun bir mesleği seçmesi, kişilik özelliklerine ve yapısına uygun bir işte çalışması onu mutlu edecek; sonuç olarak işinde başarılı olmasını sağlayacaktır. Aksi durumda ise, yaptığı işten duyduğu memnuniyetsizlik artacak ve mesleğinden uzaklaşmaya başlayacaktır. Bir mesleğin ya da mesleğin gerektirdiği faaliyetler, kişi tarafından değer ve gereksinimleriyle örtüşmediğine yönelik bir algı yarattığında, kişi mesleğine yabancılaşır. Bireylerin herhangi bir mesleğe yönelik olumsuz algılarının artması sonucunda ise, yapacakları işe ve o mesleğe karşı duyarsızlaşmaya ve yabancılaşmaya yönelik bir tutum sergileyecekleri söylenebilir (Seymen vd., 2017, s. 413). *Mesleki yabancılaşma*, kişinin mesleğine karşı yabancılık hissetmesi ve mesleğe içten bağlanamaması, olarak tanımlanabilir. Bu durumda kişi, mesleğiyle ilişkili süreç ve eylemlerle bütünleşemez; ilgisizlik, ilişkilerde kopukluk, mesleği anlamsız görme ve meslekten soğuma vb. duygulara sahip olabilir ve bu durum davranışlarına yansıyabilir (Tutar, 2010, s. 178). Wilcock (2006) mesleki yabancılaşmayı, içsel ihtiyaçları tatmin etmeyen bir mesleğe sahip olma sonucunda, yalıtılmışlık hissi, güçsüzlük, hüsrana duygusu, kontrol kaybı ve toplumdaki ya da kendinden uzaklaşma, olarak tanımlamıştır (Bryant, 2014, s. 90).

Mesleki yabancılaşma ile mesleğe ilişkin algı arasındaki ilişkiyi açıklamak için İşe Uyum Kuramından (Dawis ve Lofquist, 1984) yararlanılabilir. Kurama göre meslek seçimi, kişinin gereksinimlerini tatmin edecek iş ortamı ve örgüt arayışını ifade ederken; diğer tarafta da örgütün, ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelikte işgören arayışının süreklilik gösteren bir uyum sürecidir. Kişi-ortam uyumu kavramı, kişiler ile çevrelerinin özellikleri arasındaki uyumun, tüm taraflar açısından olumlu sonuçlar doğurduğunu gösterir. İşgörenlerin beklentilerinin uyumlu bir karşılık görememesi, mesleki yabancılaşma yaşanmasında neden olarak gösterilebilir. Eğer kişiler tarafından belirli bir mesleğe yönelik görevler, sıkıcı, basit, durağan ve diğer mesleki faaliyetlerden farklı ve olumsuz algılanırsa, o meslekteki işlerin kendilerine olan katkısı anlamsız görülecektir. Seeman'ın “anlamsızlaşma” boyutu açısından bakıldığında; bu algının sonucu, bireyi mesleki yabancılaşmaya götürecektir (Seymen vd., 2017, s. 414).

Diğer yandan; uzmanlık eğitimi almış işgörenler, otorite standartlarını besleyen mesleki davranış kodlarını benimsemişlerdir. Bunun sonucunda da örgütsel amaçların belirlenmesi sürecine katılmak isterler. Bu nitelikteki personelin erişimleri engellenirse, işlerine yönelik tatmin duygusunun azalması beklenir. Karar süreçlerine katılım beklentileri engellenmiş işgörenler ise daha az iletişim kurabilir ve çalışma arkadaşlarından yabancılaşma düzeyi de artabilir (Aiken ve Hage, 1966, s. 498-499).

2.1.2.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma konusunu kuramsal olarak incelemenin dışında, görgül çalışmalarla somut ölçümler yapılmaya başlanan 1960'lı yıllarda, ABD'li araştırmacılar öncü çalışmalar yürütmüşler ve Seeman bu çalışmalara öncülük yapmıştır. Onun çalışmaları, yabancılaşma kavramının gözlemlenebilmesine ve tanımlanmasına yönelik önemli katkılar sağlamıştır. Seeman, kavramı sınırlandırarak kişiye olan etkilerini aşamalarla göstermiştir; yazar bireyin yabancılaşmasını incelemek amacıyla, kavramı sosyo-psikolojik bakış açısıyla incelemiş ve çalışmalarında toplumsal koşulları dışarıda tutmuştur (Halaçoğlu, 2008, s. 29-30).

Seeman 1959 tarihli ve “On the Meaning of Alienation” başlıklı makalesinde; sosyoloji geleneğinde farklı biçim ve anlamlarda kullanılan yabancılaşma kavramının açıklığa kavuşması ve görgül olarak sınımlanmasının kolaylaştırılması

için; yabancılaşmayı, güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık (normsuzluk), yalıtılmışlık ve kendinden uzaklaşma olmak üzere, beş boyut altında incelemiştir (Yalçın ve Dönmez, 2017, s. 156). Seaman'ın bu sınıflandırmasına eleştiri getiren Blauner (1964) ise, kuralsızlığın ayrı bir boyut olarak ele alınamayacağını değerlendirmiş (Mottaz, 1981, s. 516); Middleton (1963) yalıtılmışlık kavramı yerine daha açıklayıcı olduğunu belirttiği “toplumdan uzaklaşma” kavramını kullanmış; Olsen (1969), kuralsızlık ifadesi yerine “rehbersizlik” ifadesini önermiştir (Middleton, 1963, s. 974; Olsen, 1969, s. 254). Mottaz ise yalıtılmışlığın, işe yabancılaşmanın diğer üç boyutuyla kavramsal olarak iyi uyummadığı ve görgül çalışmalarda da bu durumun tespit edildiği; güçsüzlük, anlamsızlık ve kendinden uzaklaşmanın işin kendisine, yalıtılmışlığın ise örgüte ve iş arkadaşlarına karşı olduğu gerekçeleriyle, yalıtılmışlığı çalışmasına dâhil etmemiştir (Mottaz, 1981, s. 517). Kohn (1976), yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunu, görgül olarak diğer boyutlardan ayırtmadığı gerekçesiyle çalışmasına dahil etmemiştir (Kohn, 1976, s. 115). Yabancılaşma yazınının henüz olgunlaşmadığı bu dönemlerde, yazarlar kendi yabancılaşma ölçeklerini geliştirmişlerdir (örn. Dean, 1961; Pearlin, 1962; Rotter, 1966); zamanla olgunlaşma ile birlikte birtakım ölçekler daha popüler hale gelmiş ve araştırmacılar (örn. Dean, 1961; Maadi vd., 1979) bu ölçeklere eklemeler yapmaya başlamıştır (Chiabaru vd., 2014, s. 26). Alan yazın incelendiğinde; bu çalışmalara ve yapılan eleştirilere rağmen, araştırmalarda en yaygın kullanılanın Seeman tarafından yapılan sınıflandırma olduğu görülmektedir. Aşağıda, onun geliştirdiği yabancılaşma boyutları örgütsel açıdan da irdelenerek ana hatlarıyla açıklanmaktadır.

Güçsüzlük

Seeman'a göre yabancılaşmanın *güçsüzlük* boyutu, kişinin sadece kendi davranışlarının, beklediği sonuçların oluşmasında belirleyici olamayacağı yönündeki olumsuz beklentisini ya da tahminini ifade etmektedir (Seeman, 1959, s. 784). Bir diğer ifadeyle güçsüzlük, kişinin aradığı desteği bulamayacağı ya da kendi davranışının istediği sonuçları elde edemeyeceği yönündeki olumsuz beklentisinden kaynaklanan bir duygudur (Alkan ve Ergil, 1980, s. 217). Güçsüzlük olgusu, kişilerin kendi kaderlerini kontrol etme sürecinde karşılaştıkları başarısızlık derecesiyle yakın bir ilişki içindedir. Buna göre kişiler, olaylar karşısında sürüklendikleri ya da kendi kişiliklerini yansıtmada yeterli olamadıkları hissine kapılabilir (Şimşek vd., 2003, s.

241). Hegel ve Marx'ın yabancılaşmaya bakış açısında da işgörenin kendi ürettikleri üzerindeki kontrollerini kaybetmesi ve kendi amaçları dışındaki kullanım karşısında savunmasız kalmalarını ifade eden güçsüzlük yer almaktadır (Dean, 1961, s. 754).

Örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunun temel nedenleri arasında, kişinin ürettiği üründen ayrılması, yönetime etkide yetersizliği, çalışma koşullarına yönelik etkisizliği sonucunda özerklik ve kontrol etme ihtiyacının karşılanamaması vb. yer alır (Uysaler, 2010, s. 46). Kişi, ait olduğu sosyal sistem içinde –burada örgüt-kendi kaderini etkileyemediğini fark ettiğinde kendisini güçsüz hissetmektedir (Yalçın ve Dönmez, 2017, s. 156).

Seeman (1959) sosyolog bakış açısıyla, güçsüzlük hakkında üzerinde durulması gerekli iki noktaya işaret etmektedir: İlki, Marx'tan esinlenerek oluşturduğu kavramda, ondan farklı olarak etiğe yönelik bir kaygı veya sorgulamaya yönelik bir içerik bulunmamasıdır. İkincisi ise, güçsüzlük kavramının sosyoloji bakış açısıyla incelenmesi ve kişilik özellikleri kapsamında değerlendirilmemesine yöneliktir. Seeman, kişinin amaçlarına ulaşmadaki inanç eksikliğinin, nadir olarak güçsüzlük kapsamında olduğuna yönelik araştırmacıları uyarmaktadır (Arslan, 2016, s. 32).

Anlamsızlık

Seeman *anlamsızlığı*, kişinin neye inanması gerektiği konusunda yeterince aydınlanamaması ve kişisel karar verme sürecinde, doğruları ile toplumsal doğruların bütünleşmemesi, olarak tanımlamaktadır (Şirin, 2019, s. 165). Yazar, kişinin karar verme sürecinde yaşadığı belirsizliğin bir sonucu olarak, neye inanacağını kesin olarak bilmediği durumlarda anlamsızlık yaşayacağını belirtmiştir (Seeman, 1959, s. 786). Burada anlatılmak istenen, kişinin neye inanacağını veya davranış ve tutumlarının nasıl sonuçlara yol açacağını açıkça bilmediği bir durumdur. Bu durumda; geleceği öngörebilmek ve akılcı planlar yapmak, kişi için çok güç ya da olanaksız bir hal alabilmektedir (San, 2003, s. 4).

Örgütsel ortamda anlamsızlık, grup deneyimini tam olarak paylaşmada karşılaşılan başarısızlık, yani kişinin neye, hangi genel doğrulara inanacağını bilememesi hali olup, kişilerin örgütsel çevrede olup biteni anlayamaması ile ilgilidir (Şimşek vd., 2003, s. 241). Diğer bir ifadeyle, yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu, işgörenin meşgul olduğu işlerle ilgili olayları anlayamaması durumudur. Çalışma

arkadaşlarının ve diğer birimlerin yaptığı işleri bilmeden, yalnızca uzmanı olduğu görevi bilen ya da örgütteki çalışmalar sonucunda üretilen nihai üründe katkısını bilmeyen işgören, amacını kaybedebilecektir (Shepard, 1972, s. 166).

Kuralsızlık (Normsuzluk)

Seeman *kuralsızlığı*, belirlenen hedeflere ulaşabilmek için, kişinin sosyal olarak onaylanmayan davranışları benimsemesi, olarak tanımlamıştır (Seeman, 1959, s. 788). Kuralsızlık, Durkheim'in acı verici bir huzursuzluk veya endişe, grup standartlarından ayrılma hissi ve belirli bir amacın olmamasından kaynaklı anlamsızlık hissini içeren "anomi" kavramından türetilmiştir. Toplum davranışlarını düzenleyen kural ve normların birey için bir anlam ifade etmemesi, bir diğer ifadeyle toplum değerleri tarafından belirlenen başarı hedefine ulaşmak amacıyla toplumun benimsemediği davranış biçimlerine yönelme durumu, kuralsızlık ile sonuçlanmaktadır (Şimşek vd., 2003, s. 241).

Dean'e göre kuralsızlık iki alt grupta incelenebilir. İlk grup olan *amaçsızlık*, hayata amaç ve yön veren değerlerden yoksunluk, içselleştirilmiş ve sosyalleştirilmiş değerlerin kaybı ve yolunu kaybetmişlerin güvensizliği, olarak ifade edilmiştir. İkinci grup, *kuralların çatışması* olarak isimlendirilmiş ve kişinin uyması gerektiği toplumsal, dini, örgütsel vb. kurallar ile değerlerin birbiri ile olan çelişkileri üzerinden örneklendirilmiştir (Dean, 1961, s. 754-755).

Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde ise Merton'a (1968) göre kuralsızlığın göstergeleri:

- Liderlerin, kişinin ihtiyaçlarına ilgisiz olduklarına yönelik algı,
- Öngörülemezliğin ve düzensizliğin olduğu örgütlerde küçük şeylerin başarılabilmesine yönelik algı,
- Hayata dair hedeflerin gerçekleşmesi yerine daha da gerilediğine yönelik algı,
- Amaçsızlık hissi ve
- Kişinin sosyal ya da psikolojik destek almak için ortaklarına güvenemeyeceği inancı, olarak sayılmaktadır (Merton, 1968, s. 218).

Yalıtılmışlık

Seaman toplumdaki uzaklaşmayı, belirli bir toplumda yüksek değer verilen inanç ve toplumsal amaçlara düşük önem atfetmek, şeklinde ifade etmiştir (Seaman, 1959, s. 789). Çevreden uzaklaşma kavramı, Durkheim'in gruptan ayrılma hissi ya da grup standartlarından uzaklaşmayı içeren "anomi" kavramına dayandırılabilir. Toplumsal yalıtım durumu, bireyin toplum içine alınmadığı ya da dışlandığı duygusunu hissettiği ortamlarda ortaya çıkmakta; bu da onun diğerleriyle sağlıklı bir iletişim kuramamasına ve etkileşimde olamamasına yol açmaktadır (Şimşek vd., 2003, s. 242).

Örgütsel açıdan çevresine yabancılaşan kişilerin, genel olarak karar alma süreçlerine katılımı, sosyal paylaşımları, dernek/örgüt üyelikleri ve arkadaş ziyaretleri azalır; işten ayrılma oranları artar ve işgücü devir hızı yükselir (Dean, 1961: 755). Varoluşçular, toplumdaki uzaklaşmayı, diğer bir ifadeyle aidiyet hissini olmaması durumunu, kaygı ile ilişkili yalnızlık, dışlama ve ayrılık, olarak ifade etmişlerdir. Bu dışlanma duygusu, kişinin çalışma grubundan dışlandığı, iş arkadaşları ile çok az iletişim olduğu ya da hiç iletişimin olmadığı veya mekânsal olarak dışlanmış çalışma şartlarının olduğu durumlarda daha da şiddetlenebilir (O'Donohue ve Nelson, 2014, s. 304).

Kendinden Uzaklaşma

Fromm, "Sağlıklı Toplum" isimli eserinde, yabancılaşmayı, kişinin kendini o dünyaya ait olmayan bir yabancı gibi hissederek kendisinden uzaklaşması, olarak ifade etmiştir. Mills (1951) ise, kendinden uzaklaşma kapsamında, işgörenlerin birbirlerini gizli bir araç olarak kullanmaya çalıştıkça birbirlerine yabancılaşmaya başladıklarını ifade etmiştir (Seaman, 1959, s. 789). Kendinden uzaklaşma, kişinin şimdiki durumunun, ideal toplumsal koşullardan daha kötü olduğuna inanmasından kaynaklanır (Alkan ve Ergil, 1980, s. 217).

Yalnızlık ve dışlanmanın kişisel ve sosyal kimlikler kapsamındaki etkileri yabancılaşma ile sonuçlanabilir. Blauner (1964) kendinden uzaklaşmayı, kopukluk duyguları ve kimlik veya kişisel tatmin duygusu yoksunluğu ile bağdaştırmaktadır (O'Donohue ve Nelson, 2014, s. 304). Kendinden uzaklaşma, esasen kişinin kendi

üretim tükettiği ya da kendini ödüllendirdiği eylemleri bulmadaki yetersizliği, olarak açıklanabilir (Seaman, 1959, s. 790)

Adam Smith'e (1896) göre; işgörenler arasında işbölümü mükemmel hale geldikçe, her işgören sadece belirlenmiş bir işleme/göreve odaklanarak makine benzeri işlev görmekten öteye gidemeyecek ve özüne yabancılaşacaktır. Bunun yanında işgörenin çalışırken kendini ifade edecek, geliştirecek ve gerçekleştirecek ortamı bulamayıp sadece aldığı maaşla tatmin olması, kendisine yabancılaşmanın en önemli göstergelerindendir. Marx'a göre, işgörenin kendine yabancılaşma halinden kurtulması için, işini gönüllü yapması, yaşamak için temel gereksinimleri için değil, yeteneklerini en yüksek potansiyeline ulaştırmak ve kendini gerçekleştirmek için yapıyor olması gerekmektedir. Sadece para için çalışmak zorunda olmak, mutsuzluk ve tükenmişlik hissi yaratabilecektir (Arslan, 2016, s. 35) .

2.1.2.5. Örgütsel ve Mesleki Yabancılaşmanın Öncülleri

Alan yazın incelendiğinde, yabancılaşmanın nedenlerinin (Barakat, 1969; Fettahlıoğlu, 2006; Durcan, 2007; Celep, 2008; Aslan, 2008; Fırat, 2012; Minaslı, 2013; Chiabaru, 2014; Dönmez, 2015), örgütsel yabancılaşmanın nedenlerinin (Şimşek vd., 2006; Mercan, 2006; Büyükyılmaz, 2007; Arslan, 2016; Çelik, 2019) ve işe/işten yabancılaşmanın nedenlerinin (Aiken ve Hage, 1966; Elma, 2003; Çalışır, 2006; Nair ve Vohra, 2010; Erol, 2015; Korkmazer ve Ekingen, 2017) incelendiği görülmüştür. Ancak ayrıntılı analizlerde yapılan sınıflandırmaların birbirleriyle örtüştüğü söylenebilir.

Elma (2003), yabancılaşmanın, işgörenin ürettiği üründen, örgütsel yapının insancılığı hiçe sayan görünümünden, çalışma ilişkilerinden, yönetim ve denetim biçimlerinden ve teknolojik yapılanmadan kaynaklanabileceğini belirtmiştir (Elma, 2003, s. 16). Genel anlamda da yabancılaşmanın, kişinin içinde bulunduğu duyuşsal ve bilişsel ruh halinden ya da içinde bulunduğu kültürel, bireysel ve toplumsal etkenlerden kaynaklanabileceği ifade edilmiştir (Elma, 2003, s. 63). Agarwall (1993) rol stresi ve örgütsel bağlılığın yabancılaşmanın sebepleri arasında olduğunu belirtmiştir (Agarwall, 1993, s. 723). Aiken ve Hage (1996) çalışmasında, yabancılaşmanın nedenleri olarak, merkezileşme ve biçimselleşmeyi incelemiştir (Aiken ve Hage, 1996, s. 497). Kohn (1976), yabancılaşmanın öncülleri olarak;

bürokratikleşme, iş rutini, işin karmaşıklığı ve yönetime yakınlığı incelemiştir (Kohn, 1976, s. 120). Yuill'e (2001) göre yabancılaşma; örgütlere ve işgörenlere göre farklılaşan durumsal bir olgudur. Yabancılaşmanın nedenleri arasında, çalışma arkadaşlarının sosyal desteği ve sendika üyeliği (Peralin, 1962; Neal ve Seeman, 1964), sosyal ve toplumsal nedenler (Seeman, 1967), işin büyüklüğü (Shepard, 1970), örgütün merkezileşme derecesi (Aiken ve Hage 1966) ve bürokratik ve örgütsel yapı (Miller, 1967) yer almaktadır (Yuill, 2011, s. 107). Merkezileşme ve biçimsellik (Allen ve LaFollette, 1977; Aiken ve Hage, 1966; Blauner, 1964; Greene, 1978; Organ ve Greene, 1981), daha az özerklik veren görevler (Blauner, 1964; Mottaz, 1981), bireysel farklılıklar (Dean, 1961; Korman vd., 1981; Lang, 1985; Mottaz, 1981), daha yüksek eğitim seviyeleri ve gelir (Lang, 1985; Mottaz, 1981) ve yaş (Dean, 1961; Mottaz, 1981) yabancılaşmanın nedenleri olarak sayılmıştır (Nair ve Vohra, 2010, s. 602). Nair ve Vohra (2010), geliştirdikleri modelde işe yabancılaşmanın öncüllerini, örgüt yapısı (merkezileşme, biçimselleşme), işin/görevin doğası (özerklik, çeşitlilik, meydan okuma ve yaratıcılık, anlamlılık, kendini ifade etme), iş ilişkileri ve adalet algısı (süreç ve dağılım) olarak incelemiştir (Nair ve Vohra, s. 2010, s. 604).

Blauner (1964), Kornhauser (1965), Wilensky (1966), Aiken ve Hage (1966), Shepard (1969, 1971), Kirsch ve Lengermann (1971) ve Cotgrove (1972) tarafından yapılan araştırmalarda, çalışma ortamlarının teknolojik ve yapısal özelliklerinin iş koşullarını büyük ölçüde etkilediği ve bunun da yabancılaşma duygularını açıkladığı görülmüştür. Öte yandan Aiken ve Hage (1966), Miller (1967), Seeman (1967), Kirsch ve Lengermann (1971), Shepard ve Panko (1974), Kohn (1976), Bacharach ve Aiken (1979) de kendine yabancılaşmaya yol açan çalışma koşullarını araştırmıştır. Tespit edilen etmenlerden bazıları; terfi fırsatı, denetim tarzı, mesleki prestij, mesleki seviye, iş rutinleri, maaş, çalışma süresi ve genel çalışma koşullarıdır. Bunun yanında, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, toplam gelir, etnik köken, medeni durum ve kentsel-kırsal geçmiş de yabancılaşmaya neden olan etmenler olarak gösterilmiştir (Mottaz, 1981, s. 516).

Chiabaru vd. (2014) yabancılaşmanın öncüllerini, bireysel özellikler (başarı için ihtiyaç, denetim odağı, protestan iş ahlakı), rol stres faktörleri (rol belirsizliği, rol çatışması), liderlik boyutları (destekleyici liderlik, bireysel değerlendirme), iş tasarımı (görev çeşitliliği, iş geribildirimi, özerklik, görev önemi, görev kimliği), işin içeriği (biçimsellik, kural gözlemi, bürokratikleşme, merkezileştirme, otorite hiyerarşisi,

karar alma süreçlerine katılım, örgütsel destek) başlıkları altında incelemiştir (Chiabaru vd., 2014, s. 25). Şimşek vd. (2006), örgütlerde yabancılaşmanın etmenlerini, örgütsel etmenler (yönetim tarzı, geçmiş deneyimler, örgüt büyüklüğü, bilgi akışı, üretim biçimi, işbölümü, çalışma koşulları, inanç ve tutumlar) ve çevresel etmenler (ekonomik yapı, teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, sanayileşme ve kentleşme, politik ve hukuki yapı, sendikal örgütlenmeler ve kitle iletişim araçları), başlıkları altında incelemiştir (Şimşek vd., 2006, s. 576). Durcan da (2007) benzer şekilde, yabancılaşmanın nedenlerini toplumsal (ekonomik ve toplumsal yapı, anomi, kitle iletişim araçları, bilim anlayışı), bireysel (aile, eğitim, kişilik özellikleri) ve örgütsel nedenler (otomasyon ve teknoloji, örgüt yapısı ve yönetim yaklaşımı), olmak üzere üç başlık altında incelemiştir (Durcan, 2007, s. 24).

Bu çerçevede örgütsel yabancılaşmanın, işgörenin ürettiği üründen, örgüt içi ilişkilerden, örgütsel yapıdan, yönetim ve denetim biçiminden ya da teknolojik yapılanmadan kaynaklanabileceği; işgörenin içinde bulunduğu bilişsel ve duyuşsal ruh halinin de yabancılaşmayı etkileyebileceği değerlendirilmektedir. Daha genel anlamda ise, yabancılaşmanın, işgörenin içinde bulunduğu kişisel, örgütsel, toplumsal ve kültürel etkenlerden kaynaklanabileceği ifade edilebilir (Elma, 2003, s. 16). Bunlara ek olarak yabancılaşmanın nedenleri arasında; yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu, medeni durum, vb. demografik özellikler yanında, istekler, beklentiler, inançlar ve değerler de sayılabilir. Soysal (1997), yabancılaşmanın temel etmenlerini, çevresel etmenler (ekonomik yapı, teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme, politik ve hukuki yapı, sendikal örgütlenmeler, kitle iletişim araçları) ve örgütsel etmenler (yönetim biçimi, örgütsel büyüklük, bilgi akışı, grup özellikleri ve modüler ilişkiler, üretim biçimi, işbölümü ve çalışma koşulları, ahlaki ve törel yapı, inanç ve tutumlar) başlıkları altında incelemiştir (Soysal, 1997, s. 29-82).

Daha farklı olarak Pars (1982), Duru (1995), Hoşgörür (1997), Ekmekçi (1999) ve Bayındır (2002), yabancılaşmanın nedenlerini, çağımızın özellikleri, günlük yaşam koşulları, çalışılan örgütün niteliği, yapılan işin niteliği ve kişisel özellikler başlıkları altında toplamıştır (Çalışır, 2006, s. 26; Fettahlıoğlu, 2006, s. 36; Mercan, 2006, s. 38; Halaçoğlu, 2008, s. 40). Ülkemizdeki yabancılaşma yazını incelendiğinde, çalışmalarda bu sınıflandırmanın sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Yukarıdaki açıklamalar kapsamında, yabancılaşma kavramının tanımlanmasındaki farklı bakış

açısının, yabancılaşmanın nedenlerine ilişkin olarak araştırmacıların çalışma alanları ve araştırma konuları çerçevesinde devam ettiği söylenebilir. Yabancılaşmanın öncülleri başlığı altındaki bu karmaşayı düzenlemek için, iş hayatında yabancılaşmanın öncülleri kişisel nedenler, örgütsel nedenler ve çevresel nedenler başlıkları altında incelenecektir.

Örgütsel ve Mesleki Yabancılaşmaya Yol Açan Kişisel Nedenler

Örgütsel ve mesleki yabancılaşmanın kişisel nedenleri arasında; kişilik özellikleri, demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, kıdem, gelir düzeyi) ve diğer etmenler başlıkları altında değerlendirilmiştir.

- **Kişilik Özellikleri**

Kişilik, bireyin ayırt edici özelliği olup; onu diğerlerinden ayıran, davranış, tutum ve değerler bütünü, olarak tanımlanabilir (Aytaç, 2000, s. 155). Kişilik alanında çalışan araştırmacılar, büyük beşli olarak bilinen beş faktör kişilik modelinin (dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim, duygusal denge ve deneyime açıklık), en kapsamlı değerlendirme yöntemi olduğunu ifade etmektedir (Horzum vd., 2017, s. 399). Bireyin çevresel faktörleri algılamasında; beklentileri, kişilik özellikleri, inanç ve değerleri etkili olmaktadır. Yabancılaşma, çevresel koşulların bireyin gereksinimlerini tatmin etmediği hissine kapılmasıyla ortaya çıkan durum, olarak tanımlandığından hareketle, kişilik özelliklerinin yabancılaşmaya etkisinin olabileceği söylenebilir (Durcan, 2007, s. 35). Bunun yanında, kişinin iş ve toplumsal yaşam kapsamındaki beklentileri, psikolojik ve fiziksel yapısı, yaşama bakış açısı ve yaşam algısı, iletişim becerileri, sosyal uyumu, mesleki doyum anlayışı, ihtiyaç ve gereksinmelerini karşılayamaması vb. etmenler yabancılaşmaya yol açabilmektedir (Çalışır, 2006, s. 27).

Fromm (1991), kişilik yapılarını incelerken; kişileri, alıcı, sömürücü, istifçi, pazarlayıcı ve üretici yönlenme üzerinden gruplandırmış ve bunlar arasında yabancılaşmaya en yatkın olanın, “pazarlama yönelimli kişiler” olduğunu tespit etmiştir. Rotter (1972), kişilik özelliklerini içten denetimli ve dıştan denetimli olarak

ikiye ayırmıştır. İçten denetimli kişiler, başlarına gelen olayların kontrolünün kendilerinde olduğunu; kendi yetenek, davranış ve çabalarının sonucu olduğuna inanırlar. Dıştan denetimli kişiler ise, sonuçların kader ve şans olduğunu ya da sonuçlara etki etmenin güçlü insanların elinde olduğunu düşünürler. Andrisani ve Netzel (1976), iş özelliklerini daha olumsuz algılayan kişilerin, dıştan denetimli olduklarını saptamıştır. Korman vd. ve King vd. yabancılaşma ile dıştan denetimlilik arasında ilişki olduğunu araştırmalarıyla ortaya koymuştur (Fettahlıoğlu, 2006, s. 39-40).

Tekin (2012) tarafından yürütülen; yabancılaşmanın boyutları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği tez çalışmasında, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşmanın, duygusal dengesizlikten kaynaklandığı tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, kuralsızlığın dışa dönük kişilik özelliğinden kaynaklandığı görülmüştür. Bu kişilik özelliklerine sahip bireyler rekabete girme ve kazanç güdüsüyle eylemlerini sürdürürken; bulunduğu örgüt ya da toplumda uygulanan kuralları anlamsız buldukları ifade edilebilir. Araştırmadaki bir diğer bulgu da kendine yabancılaşmanın geçimlilik kişilik özelliğinin bir sonucu olduğu şeklindeki bulgudur. Buna göre kişi, içinde bulunduğu çevre içerisindeki diğer kişilerle iyi anlaşan biri olabilmek için, bazı durumlarda kendi anlayışına ters davranışlar gösterebilir. Araştırmanın bir diğer sonucu da; güçsüzlük, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma durumunun sorumluluk kişilik özelliğinden kaynaklandığıdır. Bu özelliğe sahip kişilerin hassasiyetleri, zamanla kendilerini güçsüz hissetmelerine neden olabilir. Bununla birlikte; sorumlulukların ağırlığının ve başarı zorunluluğunun, zamanla kişileri kendi gerçeklerine ve toplum tarafından kabul gören gerçeklere yabancılaştırabileceği değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, kişinin kendisine yabancılaşmasının, açıklık kişilik özelliğinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu özelliğe sahip olan bireylerin, zamanla çok hızlı bir değişim geçirebilmesinden hareketle; algılarının da bozulma olasılığı sonucunda kendi benliklerine yabancı bir duruma gelebilecekleri değerlendirilmiştir. Araştırmadaki bir diğer bulgu da genel olarak yabancılaşmanın işgörenin sorumluluk kişilik özelliklerinden ve duygusal dengesizlikten kaynaklandığı şeklindedir. İşgörenlerin duygusal denge durumlarındaki olumsuz gelişmelerin, iş ve iş dışı yaşamlarını olumsuz etkilediği, bu etkinin de içinde buldukları ortama yabancılaşmalarını tetiklediği düşünülmektedir. Öte yandan sorumluluk kişilik özelliği, kişinin yaptığı işin

sorumluluğunun altında ezilmesine, bu sonucun da içinde bulunduğu koşullara karşı yabancılaşmasına neden olduğu saptanmıştır (Tekin, 2012, s. 222-224).

- Demografik Değişkenler
 - Cinsiyet

Alan yazın incelendiğinde; cinsiyet ve yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edildiği çalışmalar bulunmaktadır. Günsal (2010), genel düzeyde yabancılaşma ile yabancılaşmanın anlamsızlık, kuralsızlık ve kendinden uzaklaşma alt boyutlarında, erkek işgörenlerin kadın işgörelere göre yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Günsal, 2010, s. 201). Çalışır (2006) tarafından yürütölen bir çalışmada; kadın öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutuna ilişkin yabancılaşması, erkek öğretmenlere göre daha düşük bulunmuştur. Bu durum, erkek öğretmenlerin mesleki konularda kendilerini kadın öğretmenlere kıyasla daha yetersiz hissettikleri ve mesleki kontrolü daha çok kaybettikleri şeklinde yorumlanmıştır. Aynı çalışmada, kadın öğretmenlerin anlamsızlık alt boyutuna ilişkin yabancılaşmaları, erkek öğretmenlere göre daha düşük olarak tespit edilmiş ve bu durum; erkek öğretmenlerin aileye karşı sorumluluklarından dolayı mesleği sadece gelir getirici iş olarak değerlendirme algılarının, kadın öğretmenlere kıyasla fazla olması ve kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine, erkeklere kıyasla daha fazla duygusal bir anlam yüklemesine bağlanmıştır. Kılçık (2011)'ın çalışmasında, kadın öğretmenlerin yalıtılmışlık boyutunda işe yabancılaşması, erkeklere kıyasla düşük bulunmuş; bu da kadın ve erkeklerin genel olarak toplumsal ilişkilerdeki konumuyla ilişkilendirmiştir. Tekin (2012) tarafında yürütölen tez çalışmasında ise ankete katılan erkeklerin kuralsızlık ortalamalarının, kadınların kuralsızlık ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiş ve bu durumun, genel olarak erkek işgörelere, kadın işgörelere kıyasla, değer, kural ve normlara daha az özen göstermesinden kaynaklandığı değerlendirilmiştir (Tekin, 2011, s. 201).

Ayrıca yapılan bazı çalışmalarda, erkek öğretmenlerde yabancılaşma düzeyinin kadın meslektaşlarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Aslan, 2008, s. 191; Kösterelioğlu, 2011, s. 135). Kınık (2010)'ın çalışmasında; kadın öğretmenlerin güçsüzlük boyutu kapsamında erkeklere kıyasla kendilerini daha yabancılaşmış hissettiği tespit edilmiştir (Kınık, 2010, s. 55). Bunun yanında cinsiyet

ve yabancılaşma ilişkisinde anlamlı bir sonuç tespit edilemeyen çalışmalara da rastlanmıştır (Elma, 2003, s. 124; Celep, 2008, s. 93-94; Halaçoğlu, 2008, s. 123-125; Güneri, 2010, s. 133; Kasapoğlu, 2015, s. 43).

- Yaş

Alan yazın incelendiğinde; genç işgörenlerin yabancılaşma düzeylerinin yaşlı işgörelere kıyasla daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Dean, 1961, s. 757; Celep, 2008, s. 103; Halaçoğlu, 2008, s. 133; Güneri, 2010, s. 134; Kösterelioğlu, 2011, s. 136; Kasapoğlu, 2015, s. 45). Daha genç yaşta olan işgörelerin örgüte yabancılaşma düzeylerinin yüksekliği, deneyimsiz olma ve örgütsel koşullara uyum düzeyinin, daha yaşlı olan işgörelere kıyasla düşük kalma ile açıklanabilir (Celep, 2008, s. 111).

Güneri tarafından akedemisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada; 21-30 yaş aralığında yer alan öğretim elemanlarının işe yabancılaşma algılarının, güçsüzlük alt boyutunda, diğer gruptakilere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Genç yaş grubunu oluşturan araştırma görevlilerinin akedemisyenlik mesleğine başladıkları ilk yıllarda sosyal desteğe yönelik algılarının düşük olması ve işlerine uyum sürecinde olmaları; güçsüzlük algılarının da düşük düzeylerde olmasına neden olarak gösterilmektedir (Güneri, 2010, s. 134).

- Eğitim

Yazın incelemesi sonucunda ulaşılan bazı çalışmalarda; düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin, yüksek olanlara kıyasla yabancılaşma oranlarının da daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Middleton, 1963, s. 976, Dean, 1961, s. 757, Dönmez, 2015, s. 38 Anaş, 2016, s. 64). Bunun yanında eğitim düzeyi yükseldikçe, yabancılaşma düzeylerinin arttığını tespit eden çalışmalar da bulunmaktadır (Çalışır, 2006, s. 86; Kılçık, 2011, s. 104; Kösterelioğlu, 2011, s. 151; Kasapoğlu, 2015, s. 45). Bu durumun nedenleri, eğitim seviyesiyle birlikte kişisel donanımlarını da artıran işgörelerin, buna bağlı olarak statü, ücret gibi konularda karşılık beklentisi içine girmesi ve bunun karşılanmaması durumunda da yabancılaşma düzeylerinin artması, olarak açıklanabilir (Kasapoğlu, 2015, s. 46).

- Medeni Durum

Alan yazında, bekâr işgörenlerin evli işgörelere kıyasla yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Elma, 2003, s. 124; Celep, 2008, s. 97; Güneri, 2010, s. 135; Günsal, 2010, s. 202; Kınık, 2010, s. 61; Kösterelioğlu, 2011, s. 140; Dönmez, 2015, s. 38; Anaş, 2016, s. 60). Yapılan çalışmalarda, kuralsızlık alt boyutunda evli öğretmenler, bekâr meslektaşlarına göre daha yüksek düzeyde yabancılaşma yaşarken; yalıtım alt boyutunda bekâr öğretmenler evli meslektaşlarına göre daha yüksek düzeyde yabancılaşma yaşamaktadır (Şimşek vd. 2012, s. 59; Kınık, 2010, s. 61). Bekâr öğretmenlerin evli meslektaşlarına kıyasla yabancılaşma algılarının yüksek çıkması, okul ve öğretmenlik mesleğiyle ilgili kısmen de olsa olumsuz tutumlarından kaynaklı olabilir. Okula yabancılaşma boyutuna ilişkin algının evli öğretmenlerde düşük bulunması, evlilik hayatı gereği evli öğretmenlerin kurulu bir düzende daha dengeli bir yaşam sürmesi, evlilik hayatının getirdiği olgunluk, paylaşım ve sorumluluklardan da kaynaklanabilir (Kınık, 2010, s. 62).

- Kıdem

Yapılan çalışmalarda; düşük kıdemi olan işgörenlerin yüksek kıdemlilere kıyasla işe yabancılaşma düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. (Elma, 2003, s. 126; Aslan, 2008, s. 200; Kınık, 2010, s. 67; Şimşek vd. 2012, s. 60). Bunun yanında kıdemi fazla olan işgörenlerin diğerlerine göre işini anlamlı bulduğu ve işe yabancılaşma düzeylerinin daha düşük olduğunu tespit eden çalışmalar da bulunmaktadır (Celep, 2008, s. 106; Günsal, 2010, s. 203; Kılçık, 2011, s. 102, Kösterelioğlu, 2011, s. 144). Ayrıca mesleğin ilk yıllarında ve son yıllarında olan işgörenlerin yabancılaşma düzeylerinin daha düşük olduğunu tespit eden çalışmalar da vardır. Mesleğe yeni başlayanların yabancılaşma düzeylerinin düşük olması; mesleğe yönelik yüksek beklenti içinde olma ve idealist başlangıç, mesleğin kutsallığı ve toplumun gözündeki manevi konumu, kendini ifade edebileceği ya da kendini gerçekleştirebileceği bir iş bulma vb. etkenlerden kaynaklanabilir. Kariyerlerinin son dönemlerini yaşayan işgörenlerin ise, yaptıkları işi benimsemeleri, işle özdeşleşmeleri, işle ilgili çıkan sorunlarla baş edebilmede etkili yöntemler geliştirdikleri ve bunların sonucunda işlerini daha anlamlı bulmaları sonucunda yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğu ifade edilebilir (Çalışır, 2006, s. 97-98; Kılçık, 2011, s. 101).

- Gelir Düzeyi

Dean (1961, s. 757) tarafından yapılan çalışmalarda; düşük gelirli kişilerin, yüksek gelirlilere kıyasla yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Gelir düzeyi düşük olan işgörenler, işten ayrılma niyetine girmekte, ayrılmayanların ise yabancılaşma düzeyleri artmaktadır. Anaş'ın çalışmasında (2016, s. 63) ortalama gelire sahip işgörenlerin işe yabancılaşmalarının, düşük ve yüksek gelir düzeyine sahip işgörelere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Wheaton (1980) ve Korman (1992) tarafından yapılan çalışmalarda, gelir düzeyi ile yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Brender-Ilan, 2011, s. 441). Brender-Ilan (2011), bu çalışmalardan farklı olarak gelir düzeyinin alt başlıkları ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Buna göre; kişisel geliri daha yüksek, kazandığından daha çok tatmin olan; kazandığı miktar üzerinde daha fazla kontrol sahibi olan, geliri artan ve paraya çok da fazla değer vermeyen işgörelerin, yabancılaşma düzeylerinin daha düşük olması beklenmektedir (Brender-Ilan, 2011, s. 462).

• Diğer Etmenler

Howard (1986, s. 54) tarafından yapılan çalışmada; sosyal statüsü düşük olan kişilerin yabancılaşma oranlarının daha yüksek düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Başka çalışmalarda ise, ırk özelliklerinin yabancılaşmanın nedenleri arasında yer aldığı tespit edilmiştir (Middleton, 1963, s. 976, Howard, 1986, s. 43). Diğer yandan, hep aynı işi, aynı ortamda, yapma sonucunda yaşanan monotonluk ve yorgunluk, mesleki normlara uyum sağlanamaması sonucunda ortaya çıkan yetersizlikler, kariyer planında yaşanan hayal kırıklığı, aile ve özel hayat kaynaklı bazı olumsuzluklar da yabancılaşmaya neden olmaktadır (Gülören, 2011, s. 9).

Örgütsel ve Mesleki Yabancılaşmaya Yol Açan Örgütsel Nedenler

İş hayatında yabancılaşmaya yol açan örgütsel nedenler; liderlik tarzı, örgütün yapısal unsurları, örgütsel büyüklük, çalışma koşulları, işbölümü, monotonluk, karar

verme sürecine katılım ve iletişim başlıkları altında incelenecektir (Aiken ve Hage 1996, Soysal 1997, Banai ve Raisel, 2007, Chiaburu vd., 2014).

- Liderlik Tarzı

Liderlik, örgütsel hedeflere ulaşabilmek için insanları etkileme süreci, olarak tanımlanabilir (Yukl, 2009, s. 19). Liderler; örgütü oluşturan ve farklı kişilik özelliklerine sahip bireyleri, çeşitli yönetim tarzlarını kullanarak, belirlenen örgütsel amaçlara yönlendirir. Liderin, örgütü oluşturan bireylere göre eşzamanlı ya da farklı durumlar için, farklı zamanlarda sergileyebileceği çeşitli liderlik tarzları bulunmaktadır (Topaloğlu ve Dalgın, 2013, s. 281).

Boerner (1998)'in çalışmasında, işgörenleri cesaretlendiren ve işgörenlerin bağımsız hareket etmesine olanak tanıyan liderlik biçiminin, işe yabancılaşma düzeyini azalttığı ve Hosseinzadeh vd.'nin (2014) çalışmalarında dönüşümcü liderliğin işgörenlerin işe yabancılaşmasını azalttığını tespit edilmiştir. Damghanian ve HajKazemi (2015) ise, gerçekleştirdikleri araştırma kapsamında işe yabancılaşma ile dönüştürücü liderlik arasında ters yönlü bir ilişkinin var olduğunu belirtmektedir (Babadağ ve İşcan, 2017, s. 408). Miller'in (1967, s.762) çalışmasında, otokratik liderlik tipinde yabancılaşmanın en yüksek olduğu; katılımcı ve temsilci liderlik türünde ise yabancılaşma düzeyinin azaldığı saptanmıştır. Sarros vd. (2002, s. 296) tarafından yapılan çalışmada, dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik ile yabancılaşma arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Banai ve Reisel'in (2007, s.471) örneklemini altı farklı ülkedeki işgörenler olan çalışmasında ise, destekleyici liderlik ile yabancılaşma arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Diğer yandan; Babadağ ve İşcan (2017)'in çalışmasında yabancılaşma ve dönüşümcü liderlik arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderlik ile işgörenlerin yaratıcılıklarını kullanabildikleri rahat bir iş ortamı sağlayarak performanslarını geliştirmeleri hedeflenmektedir; onların güçlerini ve yeteneklerini kullanarak çalışabilmeleri ise güçsüzlük ve anlamsızlık duygularını azaltabilmekte ya da ortadan kaldırabilmektedir (Babadağ ve İşcan, 2017, s. 422). Destekleyici liderlik ve dönüşümcü liderlik tarzları, işgören katılımı desteklediği,

beklentilerin netleşmesini sağladığı ve anlaşmazlıkların çözümü süreçlerinde işgörenleri desteklediği için, yabancılaşmayı azaltabilir (Chiaburu vd., 2014, s. 27).

- Örgütün Yapısal Unsurları

Örgütsel yapının oluşmasında etkili unsurlar, yapısal ve bağlamsal olmak üzere iki başlıkta toplanabilir. Örgütün yapısal unsurları, örgütün içsel özellikleriyle ilgili olup, örgütü değerlendirme ve diğer örgütlerle kıyaslama için bir ölçek ve zemin oluştururlar ve bu unsurlar, biçimselleşme, uzmanlaşma, yetki hiyerarşisi, merkezileşme, profesyonelleşme ve personel rasyoları başlığı altında incelenebilir (Daft, 2009, s. 15).

Biçimselleşme, yapılacak işin kim tarafından, ne zaman ve nasıl yapılacağına dair bilgiyi kesinleştiren örgütsel bir teknik olup; işgörenlerin kurallar, işlemler, yönergeler ve bağlantılar ile ilgili olarak başvurduğu yazılı belgeler topluluğu, olarak tanımlanabilir (Minibaş, 1993, s. 56). Biçimselleşmenin yabancılaşma üzerinde olumsuz etkisi olduğunu tespit eden çalışmalar (Aiken ve Hage, 1996; Miller, 1967; Agarwal, 1993; Kakabadse, 1986; Rajaepour vd., 2012; Samuri, 1981) olmakla birlikte; etkilemediğini (Michaels vd., 1988; Nair ve Vohra, 2010) ya da olumlu etkilediğini (Organ ve Greene, 1981; Podsakoff vd., 1986) ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Bahse konu çalışmaların sonuçları biçimselleşmenin yabancılaşma üzerindeki rolünün yeterince net olmadığını göstermektedir (Minibaş, 1993, s. 56; Sert ve Tarakçıoğlu, 2019, s. 2).

Uzmanlaşma ilkesi; işe uygun görevlendirme ve tanımlı görev gibi sonuçları kapsamaktadır. Fayol, Taylor ve Gulick gibi yazarlar işbölümü üzerinde yoğunlaşmış; üretimin daha verimli olması için uzmanlaşmanın gerekli olduğunu vurgulamışlardır. Bunun aksine Smith; verimlilik gibi üstünlüklerin dışında, uzmanlık ve işbölümünün giderek insan yeteneklerinin körelmesine yol açtığını vurgulamıştır (Karakoç, 2020, s. 676). Bir alanda uzmanlaşan işgören, sadece işin bir bölümüne odaklanmış ve o bölüme yönelik görevlendirilmiştir. Yaptığı işin bütünü hakkında yeterli bilince sahip olmayan işgören, işini bir bütün olarak kavramaktan uzaktır ve sonuç olarak bu da işgörenin yaptığı işin bütünsel anlamına yabancılaşması ile sonuçlanabilmektedir (Aytaç, 2004, s. 204).

Hiyerarşi, bir örgütteki işgörenlerin, en üst düzeydeki yöneticiden başlayarak en alttaki işgörene kadar yetki ve görevler kapsamında ast-üst biçiminde derecelendirilmesi, olarak tanımlanabilir (Eryılmaz, 2014, s. 7). Büyük bürokratik örgütlerde merkezi otoritenin hiyerarşisi, olumsuz etkilerini doğrudan işi üzerinde kontrolü olmayan ve/veya işlerini değiştiremeyen işgörenin yabancılaşması üzerinde gösterilmektedir (Sarros vd., 2002, s. 289). Nitekim, bazı çalışmalarda, hiyerarşi ve yabancılaşma arasında pozitif yönü bir ilişki tespit edilmiştir (Aiken ve Hage, 1966, s. 503; Hoy vd., 1983, s. 115).

Merkezileşme, örgütü etkileyen kararları verme yetkisinin kimde toplandığı, bir diğer ifade ile hangi üyelerin karar verme sürecine katıldığı ile ilgilidir (Pugh vd. 1963, s. 304; Aiken ve Hage, 1966, s. 497). Merkezileşme derecesinin yüksek olması, gücün ve kontrolün üst yönetimde toplanmasını ifade eder. Merkezileşmenin yüksek olduğu örgütlerde, karar verici ile ortalama bir işgören arasında bilgi akışının yetersiz olması nedeniyle, daha fazla belirsizlik olacaktır (Fedor vd. 1998, s. 1769). Yüksek oranda merkezileşmiş örgütler; atanmış görevler üzerinde işgörelere çok az özerklik tanıdığı için, işgörelere kendisiyle ya da örgüt amaçlarıyla ilgili karar süreçlerine katılım imkânının düşük olması sonucunda, işgörelerde yabancılaşma duygusunun ortaya çıkacağı değerlendirilmektedir (Erol, 2015, s. 37).

Yabancılaşma; karar almada merkezilik, katı kurallar, politikalar, süreçler gibi bürokratik iş ortamındaki yapısal şartların sonucu olarak da meydana gelebilmektedir (Sarros vd., 2002, s. 288). Katı bürokratik yapının, merkezileşme, biçimselleşme, uzmanlaşma, aşırı resmi iletişim, baskıcı ya da aşırı denetim gibi özellikleri; işgören üzerinde baskı uygulayarak, özgür hareket etmesini ve düşüncelerini açıklamasını zorlaştırmaktadır. Bu durum, işgörenin kendisine dayatılan kalıplar içinde hareket etmesine, kendi benliğinden uzaklaşmasına ve bunalıma girmesine neden olabilmektedir (Turan ve Parsak, 2011, s. 3; Halaçoğlu, 2008, s. 75). Örgütsel yapının sağlıklı olması için, merkezileşme yerine çok merkezlilik, mekanik yapılanma yerine organik ve esnek yapı, tek yönlü ve resmi iletişim yerine çok yönlü ve açık iletişim, dikey hiyerarşik örgüt yapısı yerine yatay örgütlenme, yakından gözetim yerine yetki ve sorumlulukların paylaşımı, kontrol yerine özerk ve otonom davranış, otorite yerine demokratik ve paylaşımcı bir anlayış gerekli görülmektedir. Örgüt ve yönetimle ilgili bu koşullar, işgörenin işindeki kontrolünü artırarak, işi doğal yaşamının bir bölümü

olarak algılamasına destek olmakta ve yabancılaşma hissini oluşmasını engellemektedir (Tutar, 2010, s. 183).

- Örgütsel Büyüklük

Örgütsel büyüklük, örgütün finansal kaynakları, işlem ölçeği, pazardan aldığı pay ve paydaşlarının sayısının bileşimi vb. ölçütlerle açıklanabilir (Seymen, 2014, s. 144). Öte yandan örgütlerin büyümesi, yararlarının yanı sıra birçok sorunu da beraberinde getirmektedir; nitekim örgütlerin büyümesi ile birlikte, yönetim kademelerinin sayısı artmakta, örgüt içindeki görev dağılımı ve ilişkiler değişerek bürokrasi de artış göstermektedir (Soysal, 1997, s. 63). Bir başka ifadeyle, örgütün büyümesiyle birlikte, örgütün amaçları ve bu amaçlara ulaşmak için gerekli olan araçlar daha da karmaşık hale gelmekte, hiyerarşi basamakları artarak farklı pozisyonlar tanımlanmakta ve sonuç olarak örgüt içinde çatışma ortamına uygun şartlar oluşmaktadır (Ertürk, 1994, s. 135). Bu durum, işgörenlerin sadece görev yaptığı alanlar içinde sınırlı kişileri tanıdığı; büyük bir mekanizmanın küçük, önemsiz, kolayca değiştirilebilir bir parçası haline getirdiği bir durumu yaratabilir. İşgören bu durumda kendisini güçten yoksun ve ezilmiş hissederek, içinde bulunduğu örgüte yabancılaşmaya başlayabilir (Celep, 2008, s. 51).

- Çalışma Koşulları

Çalışma ortamında kişinin rahatsız olmasına ve dolayısıyla örgütsel/mesleki yabancılaşmasına neden olan şartlarla karşılaşabilirler. Bunlardan fiziki koşullar arasında; sıcak, soğuk, gürültü, toz, duman, güçlü güneş ışığı, radyasyon, güçlü kokular, patlayıcı veya zehirleyici özelliği olan maddeler vb. sayılabilir. Bunun yanında; yüksek çalışma temposu, yorgunluk, monoton çalışma ve can sıkıntısı, çalışma saatlerinin düzensizliği, örgüt içinde dışlanma, sabit ve rutin bir şekilde çalışma zorunluluğu vb. de işgörenlerin yabancılaşmasına etki eden çalışma koşulları arasında sayılabilir (Aslan, 2008, s. 60).

Çalışma koşullarını belirleyen fiziki etkenlerin yanında, insan kaynakları uygulamaları da önemlidir. Bu uygulamalar, bir yandan örgütün hedeflerine ulaşmak için gerekli temel işlevlerin yerine getirilmesini sağlarken; diğer yandan bu uygulamaların işgörenler tarafından algılanmasının kişisel düzeyde etkileri de

olmaktadır. Güler vd. (2018, s. 814) çalışmasında; insan kaynakları uygulamalarının işgörenler tarafından olumlu algılanmasına bağlı olarak, işgörenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin düştüğü tespit edilmiştir. Zengin ve Bozçalı (2020, s.699) çalışmasında da, insan kaynakları uygulamaları ile örgütsel yabancılaşma arasında orta düzeyde anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle; işgörenler, çalıştıkları örgütlerde insan kaynağı uygulamalarına yönelik olumlu tutumlara sahip olduklarında, yabancılaşma düzeyleri azalabilecektir.

- İşbölümü

İşbölümü, örgütün temel gerekliliklerinden biridir. Örgütler hedeflerine ulaşabilmek için, görevleri ve faaliyetleri bölümlere ayırarak işgörenler arasında bir işbölümü oluştururlar. Bu şekilde işbölümü yapılarak gruplara ayrılmış olan işgörenler, genellikle kendi işlerini diğer grupların işinden daha önemli ve öncelikli olarak algılamaya başlarlar. Örgütsel bölümlere verilen işler ne kadar çok birbirinden farklılaşmışsa ve ne kadar uzun süre o bölümde kalınmışsa, bölüm işgörenlerinin dikkati de o ölçüde sınırlanır ve kendi bölümlerindeki iş üzerinde toplanır (Ertürk,1994, s. 130). İşbölümünün gelişmesiyle ticari hayat da gelişmiş ve sonuç olarak zenginlik artmıştır. Ancak diğer bir yandan da süreçlerde işgörenlerin uzmanlaşmasıyla, kişisel yetenekler giderek zayıflamaya başlamıştır (Esin, 1982, s. 19).

Sürekli kendini tekrarlayan ve değişmeyen iş süreçleri, işgöreni kötümser duygular içine sokarak; sıkıntı, bezginlik, yılgınlık ve psikolojik gerilim hissine kapılmasına neden olabilir. Bu nedenle işgörenlerin sürekli olarak aynı işi yapmaması gerektiği savunulmuştur. Devamlı olarak aynı işi yapan işgören, yeteneklerini ve üstünlüklerini kullanamaz hale gelir ve yaptığı iş rutin bir hale dönüşerek onun körelmesine, yetenek ve becerilerini giderek kaybetmesine sebep olur (Anaş, 2016, s. 33).

Büyük örgütlerde görülen aşırı işbölümü, işgörenin yaptığı işin sonuçlarını görememesine ve çalışma amacının kaybolmasına neden olmaktadır. Böylece kendi küçük evreninde (çalışma alanında) yaşamak zorunda kalan işgören, bir süre sonra yaptığı işin anlamını yitirmekte, işi ile ilgili örgüte ve topluma katkısının etkilerini göremez duruma gelmektedir. Yeni üretilen ürün üzerinde, işgören ortaya bir eser

çıkarma duygusunu hissedememekte; yetenek ve becerisini ürüne tam manada aktaramadığı ve sadece sürecin küçük bir parçasını gördüğü için kendi emeğinin olduğu ürüne yabancılaşmaktadır. Resmin bütünü görmeyen, başkalarının amaçlarına ulaşmak için katkı sunan araç durumundaki işgören, kendisine, örgütüne ve zamanla topluma karşı yabancılaşmaya başlayan birine dönüşmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995'ten aktaran Halaçoğlu 2008, s. 74; Celep, 2008, s. 49).

- Monotonluk

Teknolojinin iş süreçlerine getirdiği monotonluğun, yabancılaşma üzerinde büyük etkisi vardır. *Monotonluk*, sürekli tekrar eden aynı işleri yapmaktan kaynaklanan bıkkınlık hali, olarak tanımlanabilir. Çağımızda işgören çoğunlukla her gün sürekli yaptığı monoton ve tekdüze bir faaliyetin içine hapsedilmiştir; zamanının büyük bir bölümünü bu faaliyeti yaparak geçirmektedir. Zekâ yapısıyla, zevkleriyle, duygu ve düşünce yapısıyla karmaşık bir yapıya sahip olan insan, adeta makinenin bir parçası haline dönüşerek insana özgü nitelikleri yavaşça törpülenmektedir (Fettahlıoğlu, 2006, s. 38). İşin özelliklerine göre monoton işlerde çalışan işgörenlerin daha çok kişisel katkıyı gerektiren, dinamik, çok yönlü ve beşeri ilişkilere dayalı işlerde çalışan işgörelere kıyasla iş tatminleri daha düşüktür (Erkal, 1996, s. 11). İşin içeriğinin kısıtlı ve tekdüze oluşu, bilgi ve beceri çeşitliliğine çok fazla ihtiyaç duyulmaması, işin işgörelerin özerklik gereksinmesine yanıt verememesi, işbölümünün makinelere göre yapılandırılması vb. etkenlerin işe yabancılaşmaya neden olduğu tespit edilmiştir (Çalışır, 2006, s. 34; Celep, 2008, s. 49).

- Karar Verme Sürecine Katılım

Örgütlerde süreçler genellikle işgörelerin çoğunluğunun katılmadığı bir biçimde planlanır, örgütlenir ve yürütülür. İyi işgörelenler düşünmekten ziyade, talimatlara tam olarak uyan ve işin gereğini yapan kişiler haline gelmiştir. İşgörelen, sürekli dışarıdan yönetilir bir duruma girmiş; uzmanlaşmış emek adeta kişiliğini yitirmiş bir emek haline gelmiştir. İşgörelen çalışmasının sonucu hakkında bir fikre sahip olmadığı için benliğini işe yansıtılmakta ve neticede yabancılaşma düzeyi artmaktadır (Esin, 1982, s. 109-110).

Karar verme süreçlerine katılımın, örgütte verimliliğin artması, değişimin benimsenmesi, etkili bir iletişim ortamının sağlanması, kararların etkililiğinin ve doğruluğunun artması, denetimin kolaylaşması (işgörenlerin özdenetimini artırma), işgörenlerin eğitimi (mesleksel olgunluğu artırma), işyerinde çalışma barışının sağlanması vb. üzerinde katkıları bulunmaktadır. Kişisel olarak ise; işi benimseme, işgörenlerin moralini yükseltme, işi anlamlı bulma, denetim duygusuna sahip olma, işgörenin kendisini ifade etme, işinden doyum elde etme ve işine güdülenme, sorumluluğunu kabullenme, örgütsel bağlılığı geliştirme, işe karşı olumlu tutum geliştirme, paylaşım ve etkileşim olanaklarını genişletme, önemli ve değerli olduğunu hissetme vb. düşünceler sonucunda yabancılaşma duygusunu azaltma gibi bir işlev de sağlamaktadır (Elma, 2003, s. 58).

Aiken ve Hage (1966) tarafından yapılan çalışmada, işgörenlerin karar verme süreçlerine katılım ile yabancılaşma arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Hiyerarşik kademelerin çok olduğu örgütlerde, işgörenler karar süreçlerine katılmadığından dolayı yabancılaşma duyguları daha fazladır (Aiken ve Hage, 1966, s. 505).

- İletişim

Örgütün bütün kademelerinde bilgiler iletişim sayesinde sürekli akış halindedir. İletişim sisteminde yaşanabilecek sorunlar ise örgütsel süreçlerde bir takım aksamalara sebep olabilir. Örgütün bütünlük içinde hareket etmesi, yalnız örgüt hedef ve amaçlarının işgörelere çok iyi aktarılmasına ve üst yönetim ile tüm birimlerde çalışan işgörelerin sürekli ve etkili bir iletişim içinde bulunmasına bağlıdır. İletişimde yaşanan aksaklıklar nedeniyle amaçların aktarılamaması durumunda, birimler arasında uyuşmazlıklar ve farklı değer yargıları oluşmaya başlar (Ertürk, 1994, s. 134). Öte yandan, farklı kültürel özelliklere sahip işgörelere arasındaki iletişimde, mesaj veren ve mesaj alanın farklı özelliklere, tutum ve davranış şekillerine sahip olması, iletişimde başarısızlık yaşanması olasılığını artırabilir ve birbirlerini anlamaları zorlaştırır (Çelik, 2019, s. 34). Aşağıdan yukarıya iletişimin yaygın ve etkin olmadığı örgütlerde, kademeler arasında bilginin akışında gecikmeler olabilmekte; bilgi üst yönetime ulaşsa bile, etkinliği düşük kalabilmektedir. Bu durum işgörelere, kendilerini etkileyen

kararlar ve koşullar üzerinde etkili olamama, sonraki dönemlerde ne tür değişikliklerle karşılaşabileceğini kestirememe ve sonucunda da bir şeyleri değiştirme konusunda yetersizlik hissi duyarak yabancılaşmaya neden olabilecektir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009, s. 326).

Örgütsel ve Mesleki Yabancılaşmaya Yol Açan Çevresel Nedenler

İş hayatında yabancılaşmaya yol açan çevresel nedenler ekonomik koşullar, kültürel yapı, teknoloji, kentleşme, politik ve hukuki yapı başlıkları altında incelenmiştir.

- Ekonomik Koşullar

Yabancılaşmanın nedenlerinden biri, örgütte ya da örgütün faaliyet gösterdiği ülkedeki ekonomik koşullarla yakından ilgilidir. Ekonomide meydana gelen değişiklikler, örgüt yapılarını büyük oranda etkilemektedir. Özellikle de ülkede egemen olan ekonomik koşulların, örgütlerin yapıları üzerinde önemli etkilerinin olduğunu söylemek mümkündür (Büyükyılmaz, 2007, s. 54). Marx, ekonominin belirleniminde özgün bir biçime bürünen modern kapitalist toplumu, modern üretim ve sınıf ilişkileri kapsamında analiz etmiştir. Bu ilişkilerin sonucunda ortaya çıkan yabancılaşma olgusu; Marx'ın sosyolojisi için kilit bir kavram olup; asıl odaklandığı, modern kapitalist toplumdaki sınıf yapısının ve üretimin kişi üzerindeki yabancılaştırıcı etkileridir. Marx'a göre ekonomik alt yapı; entelektüel, toplumsal ve siyasal yaşamın bütün yapısını belirler (Uluç, 2020, s. 26-32). Yabancılaşmanın önüne geçebilmek için ekonomik kalkınmayı öne çıkaran yaklaşım ile sosyoloji yaklaşımı arasında dengeli bir kurgu olması gereklidir (Büyükyılmaz, 2007, s. 54).

- Kültürel Yapı

Genel anlamda *kültür*, bir toplumun sahip olduğu maddi ve manevi varlıkların tümü, olarak ifade edilebilir. Toplumların kendine ait kültürel özellikleri olmakla birlikte, bu toplumda yer alan alt katmanların da kendilerine ait alt kültürleri vardır ve bu alt kültürler kendi aralarında farklılıklar içerebilir. Bu nedenle kişi, aynı toplum içinde olsa bile, dâhil olduğu alt kültürden kaynaklı uyum sorunları yaşayabilir. Bazı

kişiler bu sorunu belirli bir sürede aşabilirken, aşamayan kişiler yaşadıkları topluma yabancılaşabilirler. Kişi bu sorunu farklı bir kültürel ortama girdiğinde yaşayabilmekle birlikte, aynı kültürde bulunan alt kültürlerde de yaşayabilir (Yakut, 2016, s. 56).

Örgütlerde işgörenler hem kendi hem de diğer kişilerin çıkarları için birlikte hareket etmek zorundadır. Ortak hareket tarzı, işgörenlerin aynı kuralları uygulamalarını, aynı dili kullanmalarını ve aynı ilke ve inançta birleşmelerini gerektirir. İşgörenler bu hareketlerini haklı gösterici ve olumlu yargılayıcı bir kısım ölçütler geliştirirler; böylece örgüt içinde kültürel bir yapı oluşur. Örgüt içinde oluşan bu kültürel yapı, yeni kişiler veya yöneticiler tarafından farklı davranış ve tavırlar sergilenerek değiştirilmeye çalışılabilir ve sonuçta yabancılaşmaya sebep olabilir (Başaran, 1991'den aktaran Aslan, 2008, s. 58).

- Teknoloji

Teknoloji, belirli hedeflere ulaşmak ve belirli problemleri çözmek için, gözleme dayalı ve kanıtlanmış bilgilerin uygulanması, olarak tanımlanabilir. Diğer bir ifadeyle; edinilmiş yeteneklerin işe koşulmasıyla doğa üzerinde hâkimiyet kurmak için gereken işlevsel yapıları oluşturmak, olarak tanımlanabilir (Şad ve Arıbaş, 2010, s. 280). Sanayi toplumlarında görülen bir özellik olan yabancılaşma, üretimde teknolojinin yaygınlaşmasıyla orantılı bir şekilde artmıştır. Örgütler üzerinde gittikçe etkili olan ve egemen hale gelen teknoloji, getirdiği yeni üretim olanakları sayesinde işgörenlerin üzerindeki gücünü sağlamlaştırmış ve teknoloji ürünü makineler, onları kendilerinin bir parçası gibi kullanmaya başlamıştır. İşgörenin ustalığını elinden alan teknoloji, böylece ustalığın ona sağladığı güvenceyi de ortadan kaldırmış ve direnebilme dayanaklarını yıkmıştır. Buna göre üretim sahasında yerini pekiştiren makineler, işgörenleri gittikçe kenara itmektedir (Soysal, 1997, s. 36; Aybar, 1995, s. 51). Bunun sonucunda işgörenler, işyerinde kendilerine adeta bir makine ya da bir robot muamelesiyle yaklaşıldığında, çeşitli psikolojik sorunlarla yüz yüze gelmektedir (Anaş, 2016, s. 34).

Papenheimer (2002)'a, göre teknoloji ve yabancılaşma arasındaki ilişkide iki farklı görüş varlığını sürdürmektedir: Bunlardan ilkinde göre; gelişme ve teknolojik ilerleme özdeştir ve teknoloji insanoğlunun kurtuluşuna katkı sağlar. Bunun aksine diğer görüş; teknolojinin, insanoğlunun manevi değerleri üzerinde bir tehdit olduğunu

savunur. Pappenheim, teknolojinin ilerlemesinin karşısında olan eleştiri ve saldırıların ekonomi çevrelerinden değil, manevi ve kültürel değerleri ön planda tutan gruplardan daha fazla geldiğini ifade etmektedir. Buna katılan diğer eleştirmenler, insan ruhu ve teknoloji arasında aşılması çok güç olan bir boşluk olduğuna inanmaktadırlar. Sonuç olarak da insanların, teknolojinin kazanıp, insanın kaybettiği bir gelişmenin kurbanlarına dönüştüğünü ileri sürmektedirler (Çalışır, 2006, s. 33).

İşteki teknolojik değişimler de yabancılaşmayı etkileyebilir. Çünkü teknolojik değişimler, genellikle işten çıkarılmalara, çevrenin bozulmasına, iş güvenliği ve sağlık çerçevesinde yeni riskler oluşmasına ve sosyal bütünlüğün bozulmasına yol açacak bir etmen olarak algılanabilir (Fettahlıoğlu, 2006, s. 38).

- Kentleşme

Kentleşme, ekonomik gelişmeler ve sanayileşme sonucunda kentlerin sayısının artması ve mevcut kentlerin büyümesi sonucunu doğuran, toplumun yapısında artan oranda işbölümü, uzmanlaşma ve örgütlenme oluşturan ve insan ilişkilerinde kentlere özgü bir takım değişikliklere yol açan bir nüfus birikim süreci, olarak tanımlanabilir (Soysal, 1997, s. 44). Sanayileşme ile birlikte; kırsal alanlardan kentlere göç, beraberinde kültürel ve sosyal sorunları da beraberinde getirmiştir. Fazla nüfus ve kentsel nüfusun bir takım bölgelerde çok yoğun olması, kişilerarası ilişkilerde birtakım sorunlara yol açabilmektedir. Böylece kişi toplumsal yönden soyutlanarak kalabalık içinde yalnızlaşır ve ruhsal tatmin düzeyi azalır (Soysal, 1997, s. 46). İnsanın hem bedenen hem de ruhen sağlıklı olabilmesi; toplumdaki onay görme, değer verildiğini hissetme ve sosyalleşme gibi gereksinimlerinin karşılanabildiği ölçüde gerçekleştirilebileceği bir husustur. Dolayısıyla kent yaşamının kişiler üzerinde olumsuz anlamda baskın gücü, onların yaşamlarını istedikleri şekilde sürdürmelerini engelleyerek yabancılaşma yaşamlarına zemin hazırlamaktadır (Yakut, 2016, s. 55).

- Politik ve Hukuki Yapı

Örgütlerin yaşamasını ve gelişmesini en çok etkileyen çevre koşullarından biri de politik yapıdır. Toplumdaki politik sistemi oluşturan en önemli kurum, devlettir. Devlet, bürokratik yapısından, uyguladığı politikalara ve uygulama şekline kadar birçok yönden örgütler üzerinde etkili olmaktadır. Politik çevre dinamik bir yapıya

sahip olup; yerel, ulusal veya uluslararası seviyedeki eğilimler ile politik ve hukuki düzenlemeler, örgütler üzerinde oldukça etkilidir (Soysal, 1997, s. 50).

Bürokratik formalitelerin çokluğu, bürokrasinin ağır temposu, işlerin uzaması, kırtasiyecilik, rasyonellikten uzak olma vb. süreçler örgüt yapılarını olumsuz etkilemektedir. Bu şekilde ağır ve yavaş işleyen sistem, hem örgüt yöneticilerini hem de işgörenleri olumsuz etkileyerek olumsuz duyguların gelişmesine sebep olacaktır (Soysal, 1997, s. 51).

2.1.2.6. Örgütsel ve Mesleki Yabancılaşmanın Sonuçları

Rosner ve Mittelberg'e (1989) göre yabancılaşmanın ortaya çıkışı çeşitli koşulların bir yansımasıdır ve yazarlar bu durumun farklı alanlarda kendini gösterdiğini ve kişilerin de bu duruma farklı tepkiler gösterdiklerini öne sürmektedirler. Yazarlara göre özellikle kapitalizm ve modernizm, bu koşulların ortaya çıkmasında ana belirleyici dönüşümleri oluşturmaktadır. Fakat önemli olan, kişilerin yabancılaşmayı oluşturan koşullar karşısında nasıl tepki verdiğidir. Bireysel düzeyde yabancılaşma, bilişsel olarak anlamsızlık duygularını geliştirmekte; değerler kapsamında kültürel yabancılaşma ise, buna ek olarak örgütsel ve toplumsal düzeyde de yabancılaşmayı doğurmaktadır (Elma, 2003, s. 39).

Günümüz insanının en önemli sosyal ve psikolojik sorunlarından biri olan yabancılaşmanın özellikle işgören üzerinde çok olumsuz etkileri vardır. Yabancılaşan işgörenin davranışları, örgütteki hizmet ve üretim süreçleriyle ortaya konulan çıktıların kalitesine olumsuz bir şekilde etki etmektedir (Kınık, 2010, s. 24). Örgüte/mesleğine yabancılaşmış bir kişi, üyesi olduğu toplumun ya da örgütün baskın ilgi alanlarından, hedeflerinden, değerlerinden, normlarından ve faaliyetlerinden memnun değildir ve dolayısıyla bunlara karşı çıkmaktadır. Dünyaya, topluma, sosyal örgütlere ve/veya kendine yabancılaşan kişi; kaygı, umutsuzluk, öfke, yalnızlık, boşluk, amaçsızlık, kimlik kaybı, kırgınlık, tikslenme, üzüntü ya da bunların birleşiminden olan duyguları gösterir (Barakat, 1969, s. 8). Örgütsel/mesleki yabancılaşma, kişisel düzeyde zayıf akıl sağlığı, iş tatminsizliği, iş stresi, kaygı, depresyon ve diğer psikolojik rahatsızlıklarla ilişkiliyken; örgütsel ve toplumsal düzeyde yüksek devamsızlık ve işgücü devri, düşük verimlilik, düşük moral, sabotaj

girişimleri, artan suç oranları, artan sağlık harcamaları ve ekonomik bozulma gibi sosyal hastalıklara neden olabilir (Kanungo, 1992, s. 414).

Lukes'e (1998) göre, mesleğine yabancılaşan kişi, kendisini mutsuz hisseder, işine harcadığı emekte kendini olumlamaz, fiziksel ve zihinsel yönden gelişmeye çalışmaz, hatta çalışmalarını doğal bir zorunluluk olarak algılar. Başaran'a (1991) göre, örgüte yabancılaşan bir işgören, örgütün vermiş olduğu örgütsel ve toplumsal statüyü, konumu ve saygınlığı da reddeder; mümkün olduğunca işini yaşamının bir parçası olarak görmemeye ve özel yaşamında işinden söz etmemeye çalışır. Örgüt tarafından düzenlenen toplumsal etkinliklere, görevi dışındaki işlere ve örgüt yönetimine arkasını dönmüştür. İş ve örgütü ile gurur duymayarak kendisine başka doyum kaynakları arar (Bayındır, 2002, s.10).

Alan yazın incelendiğinde; örgütsel/mesleki yabancılaşmanın sonuçlarının genel olarak kişisel sonuçlar, örgütsel sonuçlar ve toplumsal/sosyolojik sonuçlar başlıkları altında incelendiği görülmektedir (Aybar, 1995, s. 86; Bayat, 1996, s. 100; Babür, 2009, s. 28; Eryılmaz, 2010, s. 34; Minaslı, 2013, s. 71; Çelik, 2019, s. 63). Bu çalışmada da örgütsel ve mesleki yabancılaşmanın sonuçları; kişisel sonuçlar, toplumsal sonuçlar ve örgütsel sonuçlar başlıkları altında incelenecektir.

Örgütsel ve Mesleki Yabancılaşmanın Kişisel Sonuçları

Genel olarak sürekli yabancılaştırıcı koşullar altında yaşayan kişi, bu koşulların da etkisi ile bir takım davranışlar geliştirmektedir. Örgüte/mesleğine yabancılaşmış bireylerde gözlenen başlıca özellikler; yaşam arzusunun kaybolması, sosyal ortamlardan soyutlanma, yaratıcılığın yok olması, düşük performans, tatminsizlik, verimsizlik, zihinsel yorgunluk, zihinsel bozukluklar, anksiyete, stres, depresyon, öfke nöbetleri, psikolojik çöküntü, ruhsal temelli fiziksel (psikosomatik) hastalıklar, toplumsal ilişkilerden kaçınma, uyuşturucu ve intihar eğilimi, yaşama karşı ilgisizlik, düzensiz yaşam ve kötü ilişkiler, aşırı bencillik, tüketim çılgınlığı, boyun eğme, toplumun değer yargısı ve normlarına ilgisizlik veya karşıtlık, teslimiyetçilik, kadercilik ve sorgulamaksızın kabullenme vb. olarak sıralanabilir (Aybar, 1995, s. 86; Bayındır, 2002, s. 10; Aytaç 2005, s. 324; Halaçoğlu, 2008, s. 43; Arslan, 2016, s. 40; Demirez ve Tosunoğlu, 2017, s. 73).

Yabancılaşma sürecinde kişi, giderek yaşamının, eylemlerinin, ilişkilerinin öznesi olmaktan çıkarak nesneleşir; makinelerin, örgütlerin, kurumların, medyanın ve diğer insanların denetimine girerek dıştan yönlendirilen bir varlık durumuna gelir. Kişinin eylemi, kendi başına bir amaç olma yerine, giderek bir başka amaç için araç haline dönüşür. İnsani olmayan bu durum, “bütünsel insan” anlayışıyla çelişir (Erjem, 2005, s. 396). Yabancılaşma sonucunda kişi kendisini; sahip olduğu gücün ve öz zenginliğinin etkin yaratıcısı olarak değil de kendisi dışındaki güçlere bağımlı, canlı özünü bu güçlere yansıtmış ve yoksunlaşmış bir nesne olarak algılar (Fromm, 1990, s. 138).

Elma (2003), yabancılaşmanın sonuçları kapsamında yapılan çalışmalarını incelemiş ve yabancılaşmanın davranışsal çıktılarını; anlam eksikliği, ilişki (etkileşim-iletişim) yetersizliği, ilgi eksikliği ve performans eksikliği, olarak sıralamıştır. Buna göre örgüte/mesleğine yabancılaşmış bir kişi, işini anlamlı bulmadığından dolayı, işine olan ilgisini, çalışma isteğini ve heyecanını yitirerek çalışma ortamından kendini olabildiğince soyutlar. Bu da onun çalışma performansını olumsuz yönde etkiler (Elma, 2003, s. 42). Örgütsel/mesleki yabancılaşmanın kişisel sonuçlarından biri de kişinin kendisini diğerlerinin anlamadığına ilişkin algısıdır. Bu algının sonucu olarak çevresine yabancılaşan kişi, başkaları ile iletişim kurma yeteneğini önemli ölçüde kaybeder. Bu durumda olan kişiler, tepkilerini kadercilik yaklaşımıyla, protesto ederek, geri çekilme yoluyla, toplumsal düzeni fethedip onu yeniden şekillendirmeyi hedefleyen devrimci girişim yöntemiyle ya da reformlarla toplumun değişmesine katkıda bulunma çabası içine girerek vb. şekillerde ortaya koyabilir (Alkan ve Ergil, 1980, s. 219).

Yabancılaşma olgusunun sonuçları ve kişi üzerindeki etkileri, çeşitli araştırmalar kapsamında incelenmiştir. İşe yabancılaşma kavramı, kişinin mesleğine ve çalıştığı örgüte karşı yabancılaşma durumunu kapsadığından, bunların birbirlerinden ayrıldığı noktalar net bir şekilde belirlenmemektedir; her biri diğeriyle ilişkili olup birbirini tetikler. Yabancılaşma yaşayan işgören mesleğine yabancılaşırken, çoğu durumda çalıştığı örgüte de yabancılaşır. Bu nedenlerle işe yabancılaşma, örgüte yabancılaşma ve mesleğe yabancılaşma bir bütün olarak ele alınmıştır (Fırat, 2012, s. 13).

Bu çalışmada, iş hayatında yabancılaşmanın kişisel sonuçları; yaratıcılığın yok olması, zihinsel bozukluklar, toplumsal ilişkilerden kaçınma, yaşama ilgizilik, alkol,

uyuşturucu ve intihar eğilimi, körü körüne itaat veya robot uyumluluğu başlıkları altında incelenecektir.

- Yaratıcılığın Yok Olması

Sosyal açıdan yabancılaşmış bir kişiyi ele veren en belirgin özelliklerin başında, yaratıcılığının yok olması gelmektedir. Bu kişiler dünyaya geldikleri aile ortamında, baskı altına alınmış, sürekli engellenmiş, değer verilmemiş, kaygı, korku ve suçluluk duyguları içinde, kararsız ve tutarsız bir kişilik geliştirmiş olabilirler. Sürekli ailesine bağımlı bir şekilde yetiştirilmiş, kendisine sorumluluk verilmemiş, fikri sorulmamış kişinin, girişimcilik özellikleri ve yaratıcı yetenekleri bastırılmıştır. Aile hayatındaki bu yaklaşım, öğrenim süresince ve iş hayatında da devam ettirilirse, kişinin pasif kişiliği pekiştirilmiş olur (Aybar, 1995, s. 87). Yabancılaşmanın temelinde, insanın özündeki yaratıcılık ve etkinliğinin bastırılması ve çarpıtılarak işlevsiz bir hale sokulması vardır. Modern psikiyatri araştırmalarına göre kişiler, yaratıcı güçlerinin sonucunun yansıdığı bir dünyayla karşı karşıya değillerse ya da yaparak ya da yaratarak kendilerini gerçekleştiremiyorsa depresyon içine girmektedirler (Akyıldız, 1998, s.166). Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde ise; çalışma hayatında monotonluğun olması ve kişinin yaratıcılık duygusunun körelmesi, yabancılaşmaya neden olan etmenler arasında sayılmaktadır. Yaratıcılığın gelişimine katkı sağlamayan örgütler, yabancılaşma kapsamındaki sorunlarla sıklıkla karşılaşmaktadır (Aksu, 2019, s. 72-76). Yeni fikirlere açık olmayan iş ortamında, işgörenlerin “yaratıcılıklarının körelmesi” sorunuyla karşılaşılabilen; bu da kişinin örgüte yabancılaşma duygusuyla sonuçlanabilmektedir (Aksu, 2019, s. 93).

- Zihinsel Bozukluklar

Genel olarak sağlıklı bir bireyden beklenen normal davranışlar, yabancılaşmış insandan beklenemez. Kişi, içinde bulunduğu sağlıksız ortam sonucunda yabancılaşma içine düşmüştür ve bu ortamlarda doğru kararlar alamayabilir. Bu durumdaki insanların en belirgin özelliklerinden biri de endişeli ve kaygılı oluşlarıdır. Kaygının bir sonraki aşaması, psikolojik bunalımdır. Kişi yabancılaşma duygusu yaşadığı için, birçok noktaya farklı ve yanlış bakış açısı ile bakabilir. Bu durumda olan bir kişi zihinsel olarak doğru kararlar alamayabilir. Bu durum; kişinin kendi

bedeninden veya zihinsel süreçlerinden ayrıldığı duygusunun olduğu ya da bunları dışarıdan bir gözlemciymiş gibi izliyor olduğu, kendini yineleyen veya süreklilik gösteren yaşantılar biçimindedir. Bu sırada kişiler kendilerini rüyada, bedenlerinden ayrı ya da mekanik olarak hissedebilirler (Babür, 2009, s. 29).

Rhodes (2004), depresyon, stres, anksiyete gibi ruhsal belirtilerin örgütlere çok yüksek maliyetinin olduğunu belirtmektedir. Yeni işe alma maliyetleri, iş gücü devri maliyetleri, eğitim ve oryantasyon maliyetleri vb. örgütlerin ekonomik durumları üzerinde etkili olabilmektedir (Akca, 2020, s. 237).

- Toplumsal İlişkilerden Kaçınma

Yabancılaşmanın bir diğer sonucu da insanların yaratmış oldukları toplumsal ilişkilere hâkim olmaktan çıkmaları ve bunlara yabancılaşmalarıdır. Kişi, yaşadığı toplumdaki düzenleyici kurallar ve uygulamalar ile kendi değer yargılarını bağdaştıramadığı takdirde, ilişkilerden kaçınmaya ve kendisini toplumdan uzak tutmaya başlamaktadır. Yabancılaşmış insanın en belirgin özelliklerinden biri de toplumsal ilişkilerden kaçınmadır (Babür, 2009, s. 29). Toplumsal ilişkilerden kaçınmanın ilk nedeni, yetiştiği aile ortamında bulunabilir. Sürekli dışlanan ve susturulan çocuk anne-babasıyla olduğu gibi, diğer insanlarla da sağlıklı ilişkiler kuramayabilir. Hep aşağılanacağı ve engelleneceği kaygısıyla uyumsuz bir kişilik geliştirirerek, toplumsal ilişkilerden kaçınmaya başlayabilir (Aybar, 1995, s. 88).

Toplumsal ilişkilerden kaçınmada etkisi olan diğer unsurlar ise; çıkarıcılık, insan ilişkilerinin aza indirgenmesi, kişilerin sadece rolleri gereği ilişki kurması, standartlaşan ve makineleşen insan ilişkileri, olarak sıralanabilir (Babür, 2009, s. 29). Modern teknoloji, işbölümü ve karmaşık yapılanma, insan ilişkilerini en aza indirmiş ve rolleri sınırlamıştır. İşgörenler sadece görevleri gereği birbirleriyle ilişki içinde olup, ilişkilerin insani boyutu kaybolmuştur. Ayrıca, teknoloji sayesinde büyük örgütler işgörenleri yönlendirmekte ve ilişkilerini belirlemektedir. Mekanikleşen ve standartlaşan insan ilişkileri de donuklaşmış ve derinliğini yitirmiştir (Aybar, 1995, s. 89). Sayılan bu nedenler, yabancılaşmanın sonuçlarından biri olan toplumsal ilişkilerden kaçınmayı doğurmaktadır.

- Yaşama Karşı İlgisizlik, Alkol, Uyuşturucu ve İntihar Eğilimi

Yaşamı anlamsızlaştıran anomi durumlarında kişiler, hayatı anlamlı hale getiren değer yargılarını yitirirler. Toplumla kişi arasındaki dayanışmanın yok oluşu, toplumun kişiye güven içinde yaşayacağı bir ortam sağlayamaması, kişinin toplumla çatışmasına ve toplumdaki kopmasına neden olur. Kişi ile toplum arasındaki bu karşıtlık, kişiyi toplumdaki koparır ve yalnızlaşmasına sebep olur. Bu çatışmada, örgütlü ve büyük bir gücü karşısına alan kişi, kendisini güçsüz hissedecektir. Aynı şekilde toplumun değer yargılarından soyutlanan kişi, davranışlarının temelini oluşturan gelenek, görenek, inanç gibi kavramlardan uzaklaştığı için, hayatına anlam katan ve davranışlarını belirleyen ortamdan uzaklaşmış olacaktır. Böylece yaşamı anlamsızlaşacak ve hangi normlara göre davranışlarını şekillendireceğini bilemeyecektir. Bütün bu olgular, kişiyi güvensizlik ve kaygı duygularına sürükleyerek kişilik bozukluklarına yol açabilir. Kişi yaşamı anlamlı bulmadığı durumda, bu anlamı farklı şekillerde bulmaya çalışacak ve uyuşturucu maddelerde kurtuluş arayabilecektir (Aybar, 1995, s. 89-90; Aslan, 2008, s. 18).

Özellikle yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu ile alkol sorunları arasında ilişki olduğu tespit edilen araştırmalar bulunmaktadır (Seeman ve Anderson, 1983; Seeman, 1988; Greenberg ve Grunberg 1995). Alkol veya uyuşturucularla da tatmine ulaşamayan kişi için intihar eğilimi de söz konusu olabilir (Aybar, 1995, s. 90). Coleman'ın intiharın nedenleri arasında ele aldığı, "yaşamın anlamının ve umudun yitirilmesi", yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunu temsil etmekte olup, intiharın temel nedeninin yabancılaşma olduğu savını güçlendirmektedir (Bayat, 1996, s. 104). Nettler'e (1957) göre yabancılaşmış kişiler duygusal ve zihinsel bozukluklar yaşar, madde bağımlısı olma eğilimindedirler, intihara eğilimlidirler, evliliğe yönelik olumsuz algıları vardır ve yabancılaşma kişinin suça yönelik davranışlarına liderlik eder (Erol, 2015, s. 52). Alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, işgörenlerin yaratıcılığını ve iş performansını etkilediği gibi, örgütsel çevresinde yoğun düşman grubunun oluşmasına da neden olmaktadır. Alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, yorgunluk, stres, dikkatsizlik, kişiler arası ilişkilerin zayıflaması, iletişimsizlik gibi davranışlara yol açmaktadır (Demirel, 2009, s. 125).

- Körü Körüne İtaat veya Robot Uyumluluğu

Körü körüne itaat ve robot uyumluluğu, başkalarınca biçimlendirme ve yönlendirmeler sonucunda, gönüllü itaat haline dönüşerek bir yaşam biçimi haline gelmiş olabilir. Ailede başlayan, kişiyi egemenlik altına alma olgusu, yaşamın diğer evrelerinde farklı uygulamalarla pekiştirilerek kişi tepkisizleştirilmiştir. Örgütlerde işbölümü sonucunda insanın farklı zanaatkârlık özellikleri yok edilmiş, basit ve rutin işler yapan insan, sıradan kişi durumuna düşürülmüştür. Teknolojinin gelişmesi bu sıradanlığı pekiştirmiş ve insan makinenin bir parçası konumuna getirilerek denetimi altına alınmıştır. Kişi artık farklı insani özelliklere sahip bir birey değil, herkesin aynı işi yapabilecek özellikte olduğu mekanik kişilere dönüştürülmüştür (Aybar, 1995, s. 92). Örgüt içinde üretimin sadece bir evresinde yer alan ve sürekli olarak aynı işi tekrar etme zorunluluğu olan işgören, kendi çalışması sonucunda doyum sağlayamamakta ve yaptığı işe bir anlam veremeyerek yabancılaşabilmektedir. İşgörenlerin mekanik robotlar gibi çalıştığı bu gibi olumsuz çalışma şartları, onların sadece maddi kazanç için örgüte bağlı olmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak bütün bunlar, işgöreni örgütsel hedeflere ulaşması için gerekli istek ve çabayı göstermeme durumuna getirebilir (Turan ve Parsak, 2011, s. 2-3)

Örgütsel ve Mesleki Yabancılaşmanın Örgütsel Sonuçları

İşgörenler, işlerinde umdukları ortamı bulamadıklarında ve karar verme yetkileri sınırlandığında, örgüt politikalarında etkisiz kaldıklarında, kendilerini özgür hissetmediklerinde, hatta sadece üretim yapan robotlar olarak görüldüğü hissine kapıldıklarında ya da yöneticilerin katı ve sert davranışlarıyla karşılaştıklarında yabancılaşabilirler. Bu nitelikteki iş ortamları, işgörenlerin fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyerek, iş tatmininin düşmesine, yaratıcı yeteneklerini zayıflatarak performans kaybına, motivasyonunun azalmasına, iş stresinin artmasına, yüksek işgücü devrine, işe ve örgüte karşı bağlılığın azalmasına neden olabilmektedir (Şimşek vd., 2006, s. 575; Fettahlıoğlu, 2006, s. 45; Tutar, 2010, s. 177; Turan ve Parsak, 2011, s. 6).

Örgütsel performansın düşmesi, çalışma yaşamının kalitesizliği, iş tatminsizliği, örgüte karşı olumsuz tavır içerisinde olma ve mesleki tükenmişlik, örgütsel/mesleki yabancılaşmanın sonuçları arasında yer almaktadır. Bu anlamda yabancılaşmış bir işgörenin kendisini işine vermemesi, örgüte karşı olumsuz hisler

beslemesi, kendisini örgütün parçası olarak görmemesi, işinden gurur duymaması, işini sadece maaş alabilmek için veya dışsal diğer özendiriciler için yapması, işini anlamlı bulmaması, sorumluluk ve karar almaktan kaçınması, güdülenme düşüklüğü, herşeyden geri çekilme eğilimi, görev dışındaki işlere arkasını dönmesi ve örgüt dışında kendisine doyum kaynakları araması, yabancılaşma sonucu karşılaşılabilecek durumlardandır (Aytaç, 2005, s. 322; Büyükyılmaz, 2007, s. 58; Fırat, 2012, s. 13; Çelik, 2019, s. 63).

Chiabaru vd. (2014) örgütsel/mesleki yabancılaşmanın sonuçlarını, tutumlar (iş memnuniyetsizliği, işe katılmama, örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılıkta azalma, iş güvensizliği), geri çekilme davranışı (devamsızlık, bırakma niyeti), sağlıkla ilgili sonuçlar (tükenmişlik, gerginlik, sağlık belirtileri), performans düşüklüğü (görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışında azalma, düşmanca davranış) başlıkları altında incelemiştir ((Babür, 2009; Chiabaru vd., 2014, s. 25).

Bu çalışmada, iş hayatında yabancılaşmanın örgütsel sonuçları; iş tatmini, örgütsel sessizlik, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı başlıkları altında incelenecektir.

- İş Tatmini

İş tatmini, kişinin işine ait kişisel değerlendirmeleri sonucunda oluşan duygusal durum, olarak tanımlanabilir. İşgörenlerin beklenti ve istekleri ile işin özellikleri kesiştiği zaman, iş tatmini gerçekleşir. İşgörenlerin tatmin düzeyleri, yaptıkları işin ihtiyaçlarının ne kadarını karşıladığı ile açıklanmaktadır (Keser ve Bilir, 2019, s. 230). *İş tatminsizliği* ise, işgörenin işine karşı olumsuz bakışı ve olumsuz ruh hali, olarak adlandırılabilir (Özpehlivan, 2018, s. 50). İş tatminsizliğine neden olan etmenler ile yabancılaşmaya neden olan etmenler arasında benzerlikler söz konusudur. Yönetim biçimi, liderlik anlayışı, işgörenin yönetime katılma durumu, bürokrasi, hiyerarşi, çalışma koşulları, terfi olanağı, örgüt içi ilişkiler, denetim, vb. etkenlerden dolayı işgören yabancılaşmaya ve iş tatminsizliğine sürüklenmektedir. Nitekim yabancılaşma ve iş tatminsizliğinin sonuçları da benzerdir. Bu sonuçlara iş geciktirme, işgücü devri, devamsızlık, işgörende görülen çeşitli psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar vb. örnek olarak gösterilebilir (Turan ve Parsak, 2011, s. 7).

Kendisine/örgütüne/mesleğine yabancılaşmış işgören, düşük moral, pasif geri çekilme, iş tatminsizliği, iş rutininin bozulması, işgücü devri, işe gelmeme, madde bağımlılığı gibi belirtilerden birini gösterebilir (Mohan ve Prasad, 2014, s. 142; Kornbluh, 1984, s. 91). Bunun yanı sıra işgören, yaptığı işi de anlamsız bulduğu için fazladan çaba göstermeyecektir (Hofstede, 1976, s. 51). Shepard, (1969), Uysaler (2010), Turan ve Parsak (2011) ve Yalçın ve Koyuncu, (2014) tarafından yapılan çalışmalarda, yabancılaşma ve iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Çalıştığı örgüte karşı yabancılaşma duygusu yaşayan bir işgören, sonuç olarak iş tatminsizliği yaşar. Bunun nedeni işgörenin, yaptığı işle ilgili olumsuz düşünceler içinde olmasıdır ve bu durumda işinden tatmin sağlaması mümkün değildir (Babür, 2009, s. 54).

- Örgütsel Sessizlik

Örgüt içinde bir durumu değiştirebilecek ya da çözümleyebilecek kapasitedeki işgörenlerin, örgütsel koşullara ilişkin bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak samimi duygularını saklaması, *örgütsel sessizlik* olarak tanımlanabilir (Pinder ve Harlos, 2001, s. 334). Bu tanımdan hareketle; sessizliğin, pasif bir davranış olmaktan ziyade aktif, bilinçli ve amaçlı bir davranış biçimi olduğu değerlendirilebilir.

Çalıştığı örgütte karşı yabancılaşan kişi, bu durumun bir sonucu olarak kendisini örgütten soyutlamıştır ve bu durumdaki işgören, örgütte sessiz kalmayı tercih edebilir. Sessiz kalma hali, örgüte yönelik bir tepki biçimidir. Çalıştığı örgüte karşı kendini yabancı hisseden işgören, orada kalma zorunluluğu olduğu için tepkisini bu şekilde gösterebilir. Örgütsel sessizlik kişisel bir tutum olabileceği gibi, belirli bir grup işgörenin toplu bir şekilde uyguladığı bir tutum da olabilir (Babür, 2009, s. 55).

Çiftçi ve Öneren (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, işgörenlerde örgüte yabancılaşma arttıkça örgütsel sessizliğin de arttığı görülmüştür. İşgörenlerin örgütte yaptıkları iş ve görevlerde kendilerini değersiz ve anlamsız hissetmeleri, yönetsel kararlarda etkilerinin olmadığını düşünmeleri, üretimde kendilerini araç olarak görmeleri, kendilerini örgütten dışlanmış hissetmeleri vb., etmenler daha çok örgütsel sessizlik davranışını göstermelerine neden olabilecektir (Çiftçi ve Öneren, 2017, s. 580). Çalıştığı örgütte yabancılaşma hissine kapılan işgörenlerin, yalıtılmışlığın doğal sonucu ve bir tepki olarak toplu bir şekilde sessiz kalması olasıdır. Her iki durumda da

örgütsel sessizlik, örgütsel yabancılaşmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Babür, 2009, s. 55).

- Mesleki Tükenmişlik

Tükenmişlik, işgörenler arasındaki ilişkilerde sıklıkla görülen bir duygusal tükenme sendromu, olarak tanımlanabilir. İşgörenler, duygusal kaynakları tükendikçe, kendilerini psikolojik düzeyde işe veremeyeceklerini hissetmeye başlar. Devamında ise hizmet verilenler hakkında olumsuz, alaycı tutumlar ve duygular geliştirmeye başlar. Hizmet verilenlere yönelik bu tür olumsuz tepkiler, duygusal tükenme deneyimiyle bağlantılı olabilir (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99). Maslach ve Leiter (1997) tükenmişliği, duygusal tükenme, sinizm ve etkisizlik olmak üzere üç alt boyutta incelemiştir (Maslach ve Leiter, 1997, s. 17-18). Duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalma ile işe ve iş gereği karşılaşılan kişilerle ilişkilere bağlı başarı ve yeterlilik duygularında azalmayla ortaya çıkar. Tükenmişlik sonucunda yaratıcılık yok olur ve daha iyisi için çaba gösterilmez. Bu, ne yaparsa yapsın, ne denli çabalarsa çabalasın, durumunda bir değişiklik yaratamadığı algısının kişide yarattığı bir yılgınlıktır (Süloğlu, 2009, s. 8-19).

Tükenmişlik ile ilişkili olduğu etmenlerin çoğunluğu yabancılaşmayla da ilişkilidir. Ancak tükenmişlik kavramı kişisel boyutta kullanılırken, yabancılaşma kavramı hem kişisel hem de örgütsel boyutta kullanılabilen bir kavramdır. Mesleki tükenmişlik kavramı, aynı zamanda örgütte çalışan kişilerin yabancılaşmasının bir sonucu olarak da değerlendirilebilir (Eryılmaz, 2010, s. 35). Bununla birlikte, yabancılaşmanın tükenmişlik sendromunu etkilediğini savunan araştırmacılara karşı tükenmişlik sendromunun yabancılaşmayı etkilediğini savunan araştırmacılar vardır. Bu çerçevede tükenmişlik sendromu ve yabancılaşma arasında iki yönlü bir ilişkiden söz edilebilir. Özler ve Dirican (2014) tarafından yapılan çalışmada da tükenmişlik sendromunun alt boyutları ile yabancılaşma arasında pozitif ve iki yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. (Özler ve Dirican, 2014, s. 299-307).

- Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, işgören tarafından örgütün sahip olduğu amaçları ve değerlerini benimsemesi ve kabul etmesi, örgütün yararı için yüksek düzeyde çaba

sarfetmesi ve örgütün üyesi olarak kalma konusunda güçlü istek duyması, olarak tanımlanabilir (Mowday vd., 1979, s. 226). Alan yazın incelendiğinde, kişilerin mesleki yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında çoğu zaman negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Kişilerin mesleki yabancılaşma düzeyleri arttıkça, örgütlerine olan bağlılıkları zayıflayabilmekte; örgütsel bağlılıkları arttıkça, mesleki yabancılaşma düzeylerinde azalma görülebilmektedir (Fırat, 2012, s. 3). Cheung (2008) tarafından yapılan araştırma, örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu olumsuz etki, özellikle yeniden yapılanma süreçlerinde artmaktadır. Lodahl ve Kejner (1965) ile Hirschfeld ve Feild (2000) tarafından yapılan çalışmalar yabancılaşma sonucunda örgütsel bağlılığı azaldığı tezini desteklemektedir (Arslan, 2016, s. 40). Tummers ve Dulk (2013) tarafından yapılan bir çalışmada da yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutları ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Tummers ve Dulk, 2013, s. 855).

- Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün ödül sisteminde doğrudan ve açık bir biçimde tanımlanmayan, ancak örgütün etkili ve verimli çalışmasına yardımcı olan, gönüllülük esaslı kişi davranışı, olarak tanımlanabilir. Bu tür davranışlar, iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ya da gerçekleştirildiğinde ödül sisteminde doğrudan ve biçimsel olarak ödüllendirilmeyen ve daha çok kişisel tercihe bağlı ve bütün olarak örgütün etkinliğini ve verimliliğini artırmaya dönük davranışlardır (Bolat ve Bolat. 2019, s. 78). Yabancılaşan işgören, yaptığı işi anlamsız bulduğu için fazladan çaba göstermeyecektir (Hofstede, 1976, s. 51). Bazı çalışmalarda, yabancılaşmanın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumsuz etkisi olduğu tespit edilmiştir (Suarez Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007, s. 67). Sarros vd. (2002), DeHart-Davis ve Pandey (2005), Sulu vd. (2010) ve Tummers (2011) de yabancılaşmanın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumsuz etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır (Tummers ve Dulk, 2013, s. 851).

2.1.3. Kişi-Meslek Uyumu

Kişi-Meslek uyumunu incelemeyden önce, meslek seçimi önemi üzerinde durulacaktır. Daha sonra uyum türleri ve kişi-meslek uyumu ile bağlantılı kavramlar olan; kişi-çevre uyumu, kişi-iş uyumu, kişi-örgüt uyumu, kişi-grup uyumu, kişi-yönetici uyumu incelenecek ve son olarak, kişi-meslek uyumunun tanımı ve sonuçları açıklanmaya çalışılacaktır.

2.1.3.1. Meslek Seçimi ve Önemi

Toplumsal yapının kurucu ögesi olan meslek, toplumun işleyişinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Toplumsal uzlaşma ve istikrara olan katkısı, toplumun yapılaşmasında, işbölümünün oluşmasında, biçimlenmesinde ve örgütlenmesinde belirleyici bir etkiye sahip olması, mesleği toplumsal açıdan önemli hale getirir. Meslek; sosyal, kültürel ve ekonomik boyutları ve işlevleri ile toplumsal etkileşimin temel bir belirleyicisi olarak öne çıkarak maddi kazanç sağlayan işlerden ve uğraşlardan farklılaşır (İlhan, 2008, s. 314).

Tanımsal açıdan *meslek*, mümkün olduğu kadar sürekli ve bağımsız bir şekilde yapılan, kişinin ve toplumun ihtiyaçlarını karşılayan, özellikle kabiliyet, bilgi ve yeteneğe dayalı olarak öğrenilmiş bir hizmet olup; kişinin hayatını sürdürebilmesi ve geçimini sağlayabilmesi için gereksinim duyduğu ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yaptığı sürekli iştir (Yelboğa, 2008, s. 126-127; Aytekin, 2005, s. 22). Kişiler irsi olarak bir takım konularda yetenekli olabilir, bir takım konularda ise zamanla bilgilenererek ve deneyim elde ederek kendisini geliştirebilir.

Kişinin kazanmış olduğu beceri ve edindiği bilgileri etkili bir biçimde kullanmasının yolu, yapısıyla uyumlu mesleğe yönelmesinden geçmektedir. Meslek tercihi, kişilerin hayatlarında vereceği önemli kararlardan biridir. Kişilerin farklı yetenek ve ilgi alanlarına sahip olması gibi, her meslek için de farklı nitelikler gerekmektedir. Kişi, meslek seçimi yaparken birçok etmeni göz önünde bulundurarak ve bu doğrultuda bir karar vermektedir. Bu süreçte; kişinin geçmiş yaşantısı, deneyimleri, beklentileri, fiziksel özellikleri, kişisel nitelikleri, genel ve özel yetenekleri, ilgi alanları, okul ve okul dışı yaşantıları, aile statüsü ve aile özgeçmişi gibi etmenler öne çıkmaktadır (Toksöz ve Çapar, 2019, s. 258; Tuzcuoğlu, 1994, s. 266).

Kişinin mesleği, yaşam tarzının şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Meslek, kişiye ekonomik kazanç, bedensel ve zihinsel gelişim ve toplumsal statü sağlamakta; öte yandan toplumsal ilişkilerine yön vererek olaylar karşısındaki davranışlarını ve hayata bakış açısını şekillendirmektedir (İlhan, 2008, s. 314). Seçmiş olduğu mesleğin gereklilikleri ile kendi nitelikleri arasında uyumu yakalayan kişiler, kendini gerçekleştirme olanağı yakalayarak potansiyelini doğru ve etkili şekilde kullanabilirler ve kendilerini ifade etmede başarılı olabilirler (Toksöz ve Çapar, 2019, s. 272).

Meslek sadece para kazanma yöntemi değil, aynı zamanda kişinin kendini ifade etmesi ve kendini gerçekleştirme açısından da önem taşımaktadır. Kişi, mesleki etkinlikler yoluyla psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaya ve kendini gerçekleştirmeye çalışır (Tuzcuoğlu, 1994, s. 265). Kişinin yaşamında iş hayatının oldukça uzun bir yeri vardır; meslek seçimi, nasıl zaman geçireceğini, birlikte vakit geçireceği arkadaşlarını, yaşayacağı yeri, eşini ve dolayısıyla yaşayacağı hayatın kalitesini de belirler.

Bir mesleğin sosyal statüsü algısının yüksek oluşu, o mesleği daha saygın hale getirmekte ve kişinin mesleğine yönelik algısını da şekillendirmektedir. Kişilerin bilinçli meslek seçimi yapması sonucunda, daha huzurlu ve mutlu bir yaşam sürmeleri beklenmektedir (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017, s. 624). Kendine uygun meslek seçimi yapmış kişilerin, işlerini severek yaptıkları, mesleklerinde ilerledikleri ve mutlu, coşkulu ve verimli bir şekilde yaşamlarını sürdürdükleri görülmektedir. Buna karşılık, seçtiği meslek yetenek ve ilgi alanlarına uygun olmayanların, çalışmaya karşı isteksiz, yeniliklere direnen, düşük verimli ve çoğunlukla mesleklerini değiştirme uğraşı içinde bireyler oldukları gözlemlenmektedir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009, s. 395).

2.1.3.2. Uyum Türleri ve Kişi - Meslek Uyumu ile Bağlantılı Kavramlar

Bu bölümde, kişi-meslek uyumuna ilişkin değerlendirme yapılmadan önce, iş yaşamındaki uyum türleri sınıflandırılmış; daha sonra kişi-çevre uyumu, kişi-iş uyumu, kişi-örgüt uyumu, kişi-grup uyumu ve kişi-yönetici uyumu kavramları incelenmiştir.

- İş Yaşamındaki Uyum Türleri

Alan yazında uyumla ilgili ilk sınıflandırma, Muchinsky ve Monahan (1987) tarafından yapılan bütüncü uyum ve tamamlayıcı uyum ayrımıdır. *Bütüncü uyum*, kişi iş ortamındaki diğer işgörenlerle benzer niteliklere sahip olduğunda; *tamamlayıcı uyum* ise kişinin nitelikleri bütün bir çevreyi oluşturduğunda ya da iş çevresinde eksik olan bir parçayı tamamladığında ortaya çıkar (Muchinsky ve Monahan, 1987, s. 270-271). Adkins vd. (1994), Judge ve Ferris (1992) ve Kristof (1996), bütüncü uyum, tamamlayıcı uyum, ihtiyaçlar-sağlananlar uyumu ve talepler-yetenekler uyumu, şeklinde dört farklı sınıflandırma yapmaktadır (Piasentin ve Chapman, 2006, s. 209). Diğer bir sınıflandırma ise, Kristof-Brown vd. (2005) tarafından yapılmış olup; yazarlar uyum türlerini; algılanan uyum, öznel uyum ve nesnel uyum olmak üzere üç alt bileşene ayırmıştır. *Algılanan uyum*; kişi ve çevre arasındaki uyumluluğun kişi tarafından doğrudan değerlendirilmesini, *öznel uyum*, aynı kişi tarafından bildirilen kişi ve çevre değişkenlerinin karşılaştırılması yoluyla dolaylı değerlendirilmesini; *nesnel uyum* ise, dolaylı olarak kişi ve çevrenin karşılaştırılmasıyla farklı kaynaklar tarafından bildirilen değişkenler üzerinden hesaplanmasını ifade eder (Kristof-Brown vd., 2005, s. 291).

Alan yazın incelendiğinde; uyum türlerinin farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmekle birlikte; en yaygın kullanılan sınıflandırma, işgören ve çalıştığı örgütün değerlerinin örtüşmesini ifade eden *değer uyumu*, örgüt liderleri ile işgörenlerin amaç birliğini ifade eden *amaç uyumu*, kişinin kişilik özellikleri ile örgüt ikliminin örtüşmesini ifade eden *kişilik uyumu*, kişinin ilgi alanlarının diğer meslektaşları ile örtüşmesini ifade eden *ilgi uyumu*, kişilerin ihtiyaçlarının, arzularının veya tercihlerinin meslek ya da örgüt tarafından karşılanması olarak ifade edilen *ihtiyaçlar-sağlananlar uyumu*, örgütün talep ettiği ya da mesleğin gerektirdiği yeteneklere kişinin sahip olması gerektiğini ifade eden *talepler-yetenekler uyumu*, olmak üzere altı alt başlık altında yapılmaktadır (Kennedy, 2005, s. 7-10).

Değer uyumu, amaç uyumu, kişilik uyumu ve ilgi uyumu “bütüncü uyum” kapsamında değerlendirilirken, ihtiyaçlar-sağlananlar uyumu ve talepler-yetenekler uyumu “tamamlayıcı uyum” başlığı altında yer almaktadır (Muchinsky ve Monahan, 1987; Kristof, 1996; Kennedy, 2005). İhtiyaçlar-sağlananlar uyumu ve talepler-yetenekler uyumu, kişi-iş uyumu, kişi-örgüt uyumu ve kişi-meslek uyumu ile ilişkilendirilirken; değer uyumu, kişi-örgüt uyumu ile amaç uyumu kişi-iş ve kişi-örgüt

uyumu ile ilgi uyumu ise kişi-iş uyumu ile ilişkilendirilmektedir. Konu ile ilgili zet tablo aşağıda verilmiştir (Kennedy, 2005, s. 11).

Tablo 2. Uyum Türleri

		Kişi-İş Uyum	Kişi-Örgüt Uyum	Kişi-Meslek Uyum
İhtiyaçlar-Sağlananlar Uyum	Tamamlayıcı Uyum	√	√	√
Talepler-Yetenekler Uyum	Tamamlayıcı Uyum	√	√	√
Değer Uyum	Bütünleyici Uyum	gd.	√	?
Amaç Uyum	Bütünleyici Uyum	?	√	?
Kişilik Uyum	Bütünleyici Uyum	√	√	?
İlgi Uyum	Bütünleyici Uyum	?	?	√

√ alışma yrtlmştir

gd. kuramsal olarak mümkün değil

? kuramsal olarak mümkün ancak henüz test edilmemiş

Uyum türleri ile ilgili bu inceleme sonrasında; kişi-evre uyumu, kişi-iş uyumu, kişi-örgüt uyumu, kişi-grup uyumu ve kişi-yönetici uyumu kavramlarına yer verilecektir.

- **Kişi-evre Uyum**

Kişi-evre uyumu, kişinin karakter özellikleri ile içinde bulunduğu iş çevresi özellikleri arasındaki uyum, olarak tanımlanmaktadır. Kişi-evre uyumu, örgüte katılma kararı, istihdam edildikten sonra tutum ve davranışları ve işten ayrılma niyeti gibi işgörenin örgütsel yaşam döngüsünün her evresini etkilemektedir (Kristof-Brown vd., 2005, s. 281; Greguras ve Diefendorff, 2009, s. 465). Kristof

(1996) kişi-örgüt uyumu, kişi-meslek uyumu, kişi-grup uyumu ve kişi-iş uyumunu, kişi-çevre uyumunun biçimleri olarak değerlendirmiştir (Kristof, 1996, s. 6-9). Alan yazın incelendiğinde; işgörenlerin tutum ve davranışlarında çevre ile olan etkileşimlerinin önemli olduğu ortaya konmuştur.

İş çevresi tarafından işgörene kişilerarası ilişkiler, psikolojik fizyolojik ve finansal boyutta güdüleyici etmenler ve kariyer-gelişim olanakları sunulur Çevreden alınan bu kaynaklar, kişilerin ihtiyaçlarını karşıladığı durumda, ihtiyaçlar-sağlananlar uyumu yakalanmış olur. Öte yandan iş çevresi, örgüte bağlılık, zaman, çaba, bilgi, yetenek ve beceri açasından işgörenlerin sağlayacağı katkıları görmek ister. Talep edilenler-yetenek uyumu, kişilerin katkıları çevresel talepleri karşıladığı zaman meydana gelir (Aktaş, 2011, s. 15).

- Kişi-İş Uyumu

Kişi-iş uyumu, kişinin işinden bekledikleri veya kişinin yetenekleri ile işin özellikleri ya da işin işgörenden bekledikleri arasındaki uyum, olarak tanımlanabilmektedir. Bu uyum şekli, kişinin yetenek, bilgi vb. özellikleri kapsamında işe uyum sağlaması ve yaptığı iş sonucunda tatmin olmasını içermektedir. Kişi-iş uyumuna göre; kişilerin, kendilerini diğerlerinden ayırıtıran farklı bilgi, beceri, ilgi alanları ve yatkınlıkları vardır. Bu durum, kişinin belirli bir mesleğe yönelmesinde ve bazı mesleklerin kişiye çekici gelmesinde etkili olmaktadır (Saltık vd. 2016, s. 44). Edward (1991), kişi-iş uyumunu tanımlarken, kişinin yetenekleri ve işin gerekliliklerini temel alan ihtiyaçlar-sağlananlar uyumu ya da kişinin arzuları ile işin gerekliliklerini konu alan talepler-yetenekler uyumu kavramlarını kullanmıştır (Kristof, 1996, s. 8). Talep-yetenek uyumu sınıflandırması; işgören seçiminde performans değerlendirme, elde tutma ve yükseltme süreçlerini öngörebilmek için kullanılır (Kennedy, 2005, s. 10).

Günümüzde örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmesinde, işgören seçme ve yerleştirme süreçleri önemli rol oynamaktadır. Bu doğrultuda örgütlerin bir seçim ölçütü olarak kişi-iş uyumuna özen göstermeleri gerekmektedir. İş özelliklerine uygun adayların seçimi; iş gruplarının etkin ve verimli çalışarak ekonomik karlılığın artırılmasına yardımcı olmaktadır. Yüksek düzeyde kişi-iş uyumunun sağlanması;

örgütlerde güdülenme, işe devamlılık, işgören bağlılığı ve iş tatmini gibi olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Yumuk, 2018, s. 51).

Holland (1959), geliştirdiği kariyer yaklaşımı kuramında, kişilerin kendi ilgi alanlarına uygun olduğunu düşündükleri işleri tercih etmelerini önermektedir. Yapılan araştırmalarda, kişi-iş uyumu düzeyi yüksek olan işgörenlerin, mesleklerini devam ettirme isteklerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kişi-iş uyum düzeyi düşük olan işgörenlerin ise, kariyer ve meslek değiştirme isteklerinin daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Saltık vd., 2016, s. 45-46).

- Kişi-Örgüt Uyumu

Bireyin kişisel değerleri ile örgütün hedefleri ve misyonu arasındaki uyum, *kişi-örgüt* uyumu olarak tanımlanabilir. Bretz ve Judge (1994) tarafından kişi-örgüt uyumu; kişisel bilgi, beceri ve yetenekler ile işin temel gereksinimlerinin uyumu ya da örgüt yapısı ile kişisel ihtiyaçlar arasındaki uyum düzeyi veya kişisel değerler ile örgüt kültürü arasındaki uyum, şeklinde tanımlanmaktadır (Yumuk, 2018, s. 48).

Kişi-örgüt uyumu, işin talepleri ile kişinin kabiliyeti arasındaki uyum (talepler-yetenekler uyumu) ve insanın arzu ve beklentileri ile işin özellikleri arasındaki uyum (ihtiyaçlar-sağlananlar uyumu), olmak üzere iki şekilde açıklanabilir (Aktaş, 2011, s. 15). Kristof (1996)'a göre kişi-örgüt uyumu, taraflardan birinin (kişi ya da örgüt) diğerinin ihtiyaçlarını karşılaması durumunda ve/veya kişiler ile örgütler benzer temel özellikleri paylaştıklarında ortaya çıkmaktadır (Kristof, 1996, s. 4-5).

Piasentin ve Chapman (2006), kişi-örgüt uyumu türleri kapsamında araştırmacıların genel olarak dört alt başlık altında hemkifikir olduklarını ifade etmiştir. Buna göre uyum türleri; kişi ile örgütün benzer özelliklere sahip olduğu *bütünleştirici uyum*, kişinin örgütte önemli bir boşluğu doldurduğu ya da örgütün eksik bir tarafını tamamladığı durumlarda *tamamlayıcı uyum*, kişinin ihtiyaçlarının örgüt tarafından giderildiği durumlarda *ihitiyaçlar-sağlananlar uyumu* ve kişinin yeteneklerinin örgütün taleplerini karşıladığı durumlarda *talepler-yetenekler uyumu* olarak açıklanabilir (Piasentin ve Chapman, 2006, s. 203).

Schneider'in (1987) "Çekim-Seçim-Çekişme" kuramına göre kişiler, örgütün karakteri ve bu karakterin örgütsel yapı, strateji ve kültüründeki yansımalarına dayalı olarak örgütlere farklı şekilde ilgi duyarlar (Schneider vd., 1998, s. 463). Bu kuram

çerçevesinde örgütler, kendi amaçlarına hizmet edebilecek benzer kişileri istihdam etmeyi uygun bulurken, kişiler de kendi ideallerini gerçekleştirebilecekleri bir örgütte çalışmayı tercih ederler (Kristof, 1996, s. 5).

- Kişi-Grup Uyumu

Örgütler kişilerden oluşur ve kişiler enerji, bilgi ve yeteneklerini birleştirerek grupları oluştururlar. Gruplar kişilere profesyonel bir kimlik sunar ve kişilerarası ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunarak insanların sosyal etkileşim ihtiyacını karşılar. Gruplar, iş ortamında kural ve uygulamaların oluşturularak iş süreçlerinin oluşturulmasında rol alır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde; örgüt içinde benzer özellik ve değerlere sahip olan işgörenlerin birbirleri ile özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Üye etkileşimlerinin fazla olduğu ve grup faaliyetlerinin daha paylaşımcı olduğu gruplar, grup hedeflerini benimseyip bu doğrultuda çalıştıklarından, bağlılığı düşük olan bir gruba göre daha verimli ve mutludurlar (Horoz, 2019, s. 6-7).

Kişinin karakteristik özellikleri, tutum ve davranışları, grubun diğer üyeleriyle uyumluluk gösterdiğinde, kişi-grup uyumu söz konusu olmaktadır. Kişi-grup arasındaki uyumun yüksek olması, örgütsel görevlerin başarıyla tamamlanmasına ve takım çalışmalarının etkin bir şekilde yürütülmesine olanak tanımaktadır. Örgütlerdeki pozisyonların birçoğu, grup üyeleriyle etkileşimi gerektirmekte olup; kişiler arasındaki etkileşimleri güçlendirmek için, üyelerin belirli ortak değerlere ve inançlara sahip olmaları gerekmektedir. Ortak bir şekilde paylaşılan değerler ve inançlar grup içinde normlara dönüşmekte; bu normlar ise daha olumlu iş tutumlarının sergilenmesine zemin hazırlamaktadır (Yumuk, 2018, s. 50).

- Kişi-Yönetici Uyumu

Planlama, örgütleme, yöneltme, eşgüdümleme ve denetim fonksiyonları yardımı ile kaynakları verimli ve etkin bir şekilde kullanarak, belirlenen amaçlara ulaşma süreci, *yönetim* olarak tanımlanır. Bu süreçte yöneticinin liderlik rolleri özellikle önemlidir. Kişi-yönetici uyumu algısı yüzeysel düzeyde cinsiyet ve yaş gibi demografik benzerlikler ile olduğu gibi, davranışlar ile astların ve üstlerin, kişilik özellikleri ve değerleri ile de ilgilidir (Horoz, 2019, s. 8).

Kişi-yönetici uyumu, bir ast ile ondan sorumlu üst arasında kişilik, değerler ve tutumlar gibi özellikler kapsamında benzerlikler görüldüğünde oluşmaktadır. İşgörenler, yöneticileri, örgüt kültürünü oluşturan norm ve değerlerin önemli temsilcileri olarak görmektedir. Bu nedenle kişi-yönetici arasındaki uyum algısı ile kişi-örgüt arasındaki uyum algıları benzerlik göstermektedir. Yöneticiler işgörenlerin davranış ve tutumlarını yönetsel değerler aracılığıyla düzenleyebilmektedirler. Buradan hareketle; kişi-yönetici uyumunun işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi düzenlediği; bu uyum düzeyi arttıkça işgörenlerin örgüte bağlılık düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Bu nedenle örgütlerin kişi-yönetici arasında değerler bakımından uyum sağlayabilmesi adına, işgören seçimi ve işe alım süreçlerini iyileştirmeleri gerektiği düşünülmektedir (Yumuk, 2018, s. 51-52).

2.1.3.3. Kişi - Meslek Uyumu Kavramı

Meslek psikolojisinin kurucusu olarak kabul edilen Frank Parsons'ın çalışmaları ile kişi-meslek uyumu kavramı yazında yerini almıştır. Parsons, Boston Meslek Bürosu'nu 1908 yılında açmış, kariyer değerlendirme gibi konulara öncülük etmiş ve çalışmalarında elde ettiği bulguları "Meslek Seçimi" (1909) adlı kitapta yayınlamıştır. Parsons tarafından geliştirilen doğru mesleğe karar verme modeli, kişinin kendisi ve iş çevresi hakkında sahip olduğu bilgi ile kişi ve meslek arasındaki uyuma dayanmaktadır (Arslan vd., 2018, s. 3).

Kişi-meslek uyumu, kişinin bilgi, beceri ve yeteneklerinin işi ile uyumu ve kişinin değer verdiği, ihtiyaç duyduğu veya tercih ettikleri ile işten elde edecekleri arasındaki uyum, olarak tanımlanabilir. Kişi-çevre uyumu araştırmaları, genellikle kişinin, çeşitli seviyelerdeki çalışma ortamı ile eşleştirilmesi kapsamında değerlendirilir. Bu seviyelerden en yaygın olanı ise, meslek uyumudur. Kişi-meslek uyumu, kişilerin ilgi alanlarını kapsayan kariyerleri ile eşleştirmeyi amaç edinen *mesleki seçim kuramını* ve uyum ve memnuniyetin işgörenlerin ihtiyaçlarının mesleki çevreleri tarafından karşılanmasının bir sonucu olduğunu vurgulayan *iş uyumu kuramını* içerir (Kristof-Brown vd., 2005, s. 284). Başka bir deyişle bu uyum, kişilerin benlik kavramlarıyla uyumlu mesleklere daha uygun olduklarını açıklar. Kişi-meslek uyumu, aynı zamanda ilgi uyumu veya kişinin kendi mesleki ilgi alanları ve çalışma

ortamı özellikleri arasındaki uyum derecesi, olarak kavramsallaştırılmıştır (Nordin vd., 2019, s. 12).

Meslek gelişimini açıklamak için birçok kuram geliştirilmiş; kişinin meslek seçimi aşamasına hangi yetenek, beceri ve düşüncesinin etki edeceğine yönelik çalışmalar yürütülmüştür (Gülbahçe, 2007, s. 21). Bu kuramlardan en yaygın olanları aşağıda açıklanmıştır:

Özellik etmen kuramı: Parsons (1909) tarafından geliştirilen bu kurama göre her birey kendine has bir özellikler örüntüsüne sahiptir. Diğer taraftan meslekler de kapsamındaki iş etkinliklerine özgü etmenlere sahiptir. Buna göre mesleki başarı, kişinin sahip olduğu özellikler ile mesleğin gerektirdiği özelliklerin en iyi şekilde eşleştirilmesine bağlıdır (Yeşilyaprak, 1995, s. 43).

Holland'ın *tipoloji kuramı:* Bu kuram kişilik özellikleriyle mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasındaki ilişkiye dayanır. Meslek seçimi, kişiliğin iş dünyasında ifade bulan bir yansımasıdır.

Psikanalitik kuram: Psikanalitik kuramcılara göre meslek, kişiliğin bir yansımasıdır ve normal bir insanın meslek seçimi yaparken rehber gereksinimi bulunmamaktadır. İnsanın sahip olduğu bilinçdışı dürtüleri, hangi mesleki alanda doyum sağlayacağını ifade eden en iyi rehberdir (Gülbahçe, 2007, s. 26).

Roe'nun *gereksinim kuramı:* Roe'ya göre meslekler, psikolojik ihtiyaçları karşılamak üzere seçilirler. Bireyin çocukluk döneminde, aile ortamında ihtiyaçlarını karşılama derecesi ve yöntemleri; ileride meslek seçiminde belirleyici rol oynayan iç uyarıcılarını oluşturur (Yeşilyaprak, 1995, s. 44).

Vroom'un *beklenti yaklaşımı:* Vroom'a göre bir karar durumunda izlenecek yol, erişilmek istenen hedeflerle, bunlara erişme olasılığı ilişkisine göre yönelim değeri alır. Yani insanlar, seçenekler arasında, en yüksek olumlu ile en düşük olumsuz değere sahip ve gerçekleşme olasılığı en güçlü seçeneğe yönelirler (Gülbahçe, 2007, s. 26).

Tiedeman ve O'Hara'nın *kimlik kuramı:* Kişilerin mesleki gelişimini inceleyen Tiedeman ve O'Hara (1963), kişilik özellikleri ile mesleki gelişim arasındaki ilişkiye dikkat çekmişlerdir. Buna göre mesleki karar verme devam eden bir süreç olup kişi sosyal ortamını değiştirdiğinde mesleğe yönelik kararlarını da değiştirebilmektedir (Gülbahçe, 2007, s. 34).

Mesleki ilgi alanlarına ilişkin olarak geliştirilen kuramlar ve yapılan araştırmalar, kişilerin kendi özellikleri ile mesleklerinin özellikleri arasında iyi bir uyumun olduğu çalışma ortamlarını aradıkları, seçtikleri ve burada kendilerini geliştirme olanağı buldukları fikrini desteklemektedir. Yapılan çalışmalarda; kişinin mesleğe olan ilgisinin, kişinin mesleki bağlılığı, iş tatmini, iş performansı ve kariyer istikrarı üzerinde belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Ehrhart ve Makransky, 2007, s. 208). Hofstede vd. (1992), Tokar ve Swanson (1995) ile Judge ve Cable (1997) kişilik özelliklerinin, kişi meslek uyumunun belirleyicisi olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında mesleki ilgi de kişi-meslek uyumunda belirleyici özelliklere sahiptir. Ehrhart ve Makransky tarafından yapılan çalışmada bu bulgular desteklenmiştir (Ehrhart ve Makransky, 2007, s. 222).

2.1.3.4. Kişi - Meslek Uyumunun Sonuçları

Meslek, sadece kişinin ekonomik gereksinimleri karşılamak için değil, aynı zamanda kişinin psikososyal açıdan tatmini için de önemlidir. Kişinin mesleğine yönelik algısı bir takım davranışsal sonuçları beraberinde getirebilecektir. Mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceri düzeyi ile kişinin bunları karşılayabilecek nitelikleri arasında uyum olması durumunda, olumlu sonuçlar meydana gelirken; aksi durumda mesleki tatminsizlik, mesleki bağlılığın azalması, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.

Yapılan çalışmalarda; kişinin kendi özelliklerine ve becerilerine uygun bir meslek seçtiğinde ve/veya beklentileri ile kendisine sunulanlar arasında uyum gerçekleştiğinde, iş tatmini, etkinlik ve performansın arttığı; uyumun gerçekleşmediği durumlarda ise, işe devamsızlığın ve işgücü devir hızının arttığı, ayrıca güven, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işgören refahının azaldığı tespit edilmiştir (Caldwell ve O'Reilly, 1990, s. 648; Edwards, 1991, s. 327). Bu bölümde kişi-meslek uyumunun sonuçları maddeler halinde incelenecektir.

- **Mesleki Tatmin ve Bağlılık**

Kişinin yaptığı işin, ilgi, nitelik ve kişisel özelliklerine uygun olmasının mesleki tatmin ve bağlılık üzerinde olumlu yönde etkileri vardır (Cable ve DeRue, 2002, s. 877). Yapılan çalışmalar incelendiğinde; kişiliğine ve özelliklerine uygun

meslek seçimi yapan kişilerin, kariyerlerine devam etme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir (Donohue, 2006, s. 505-506).

Saltık vd. (2016) tarafından yapılan bir çalışmada; kişi-meslek uyumu ile mesleki bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, kişilerin mesleğinin gerektirdikleri ile kendi özellikleri, ilgileri ve değerlerinin uyumlu olması ve yapmış olduğu mesleğe yönelik sosyal statü algılarının yüksek olması durumunda mesleki bağlılıklarının yüksek olacağını söylemek mümkündür (Saltık vd., 2016, s. 53). Kişi, eğitim ve yeteneklerinin işin beklentilerinden çok fazla olduğunu hissederse, mesleğinden kopmaya başlar; talepler ve yetenekler uyumunun düşük olması sonucunda da mesleğine olan bağlılığı azalır (Cable ve DeRue, 2002, s. 878).

- İşten Ayrılma Niyeti

Holland (1997), kişilik ve çalışma ortamı arasındaki ahengi uyum olarak adlandırmıştır. Kişilikleri, çalışma ortamları ile uyumsuz olan, bir diğer ifadeyle kişi-meslek uyum düzeyleri düşük olan işgörenlerin, meslek değiştirme eğilimlerinin daha yüksek olduğu; kişi-meslek uyumu düzeyi yüksek kişilerin, mesleklerini devam ettirme eğilimlerinin ise daha yüksek olduğu ortaya konmuştur (Donohue, 2006, s. 504).

Meslek seçiminde uyumu yakalayan işgören yüksek tatmin, fiziksel ve mental esenlik duygusu yaşayacaktır (Carless, 2005, s. 411). Wildes (2004) tarafından yapılan yiyecek servisi sektörüne yönelik bir çalışmada, kişinin mesleğine yönelik algısı ile mesleği bırakma niyeti arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir (Wildes, 2004, s. 227).

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma, mesleki yabancılaşma ve kişi-meslek uyumu kavramları arasındaki ilişkileri kuramsal ve görgül olarak inceleyen yerli ve yabancı araştırmalara değinilecektir.

2.2.1. Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi

Alan yazın incelendiğinde; örgütlerde yabancılaşmaya neden olan etmenlerin, çalışma koşulları, iş karakteristikleri ve iş çevresi gibi unsurların olduğu görülmektedir. Yabancılaşmaya neden olan çalışma koşulları; sosyal olmayan, işin süreçlerinin işgören tarafından serbest bir şekilde belirlenmesine olanak tanımayan, onun kendisi olarak kalmasına izin vermeyen, gündelik yaşam sınırlarının bir başkaları tarafından belirlendiği ve algılanan örgütsel politikanın yüksek düzeylerde bulunduğu ortamlar, olarak tanımlanmaktadır (Erkutlu ve Karacaoğlu, 2015, s. 897).

Politik ortamlarda çalışan işgörenlerin, algıladıkları eşitsiz ve adaletsiz bir örgüt iklimi sonucunda, çalıştıkları örgüte karşı duygusal bir yabancılaşma geliştirebileceği ifade edilmektedir (Vigoda, 2002, s. 16). Örgütün yanlış politikalar uygulaması sonucunda işgörenler, üyelik ve aidiyet duygusunu kaybederek sosyal bütünleşme eksikliği hissedebilir ve yabancılaşma duygusu yaşayabilir. Kendisi için önemi olmayan bir çalışma/iş ortamının içinde olduğunu hisseden işgören kendisine de yabancılaşarak, sadece para ve güvenlik ihtiyacı gibi dışsal ödüller için çalışabilir (Kumar ve Ghadially, 1989, s. 311).

Örgütlerde politik davranışlar; bürokrasinin artmasına, strese, güvensizliğe ve kaygıya, duygusal tükenmeye, düşük özyeterliliğe, tatminsizliğe ve işe yabancılaşmaya yol açmaktadır (Vigoda ve Cohen, 2002, s. 315; Dargahi, 2012, s. 2). Erkutlu ve Karacaoğlu (2015)'nin çalışmasında; örgütsel politika algısı ile yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; Tülü (2021)'nin çalışmasında ise, örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşmayı orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır (Erkutlu ve Karacaoğlu; 2015, s. 899; Tülü, 2021, s. 75-77).

Kuramsal açıdan incelenecek olursa; yükleme kuramı, karşılıklı bağımlılık kuramı ve güdülenme kuramlarından yararlanarak da ilişki kurabilir. Bu bağlam, aşağıdaki şekilde açıklanabilir:

Yükleme kuramı, insanların hem kendi davranışlarını hem de başka insanların davranışlarını açıklamada nasıl bir yol izlediklerini açıklamaya çalışır. Bu çerçevede, yükleme kuramının, davranışı sergileyen aktörün, bu davranışı algılayan kişinin içinde bulunan durumun ve algılayan kişinin daha sonra gerçekleştirdiği bilişsel değerlendirmenin bir fonksiyonu olan politik davranışı da açıklamada önemli bir kural

olduğu söylenebilir (Bolat, 2011, s. 32). Örgüt içerisinde de örgüt üyelerinin davranışları hakkında anlam yüklemeye, örgütsel politika algısının ve politik davranışların etki ettiği söylenebilir (Saydam, 2020, s. 29). Bu kurama göre, işgörenler, kendi davranışlarını ve örgüt içindeki diğer paydaşların davranışlarının nedenlerini geçmiş deneyimlerine dayandırarak, bunlara bir anlam yüklerler. Yapılan davranış politik olarak algılayan işgörenin olumsuz davranışlar sergileyerek, çalıştığı örgüte ve/veya mesleğine karşı yabancılaşabileceği değerlendirilmektedir.

Örgütsel politika algısı ve yabancılaşma ilişkisini incelemek için yararlanılabilecek bir diğer kuram ise, karşılıklı bağımlılık kuramıdır. *Karşılıklı bağımlılık kuramı*, iki ya da daha fazla taraf arasındaki, içinde, her bir tarafın diğer tarafın verdiği kararlardan etkilendiği bir ilişkiyi ifade etmektedir (Kaya, 2019, s. 37). Bu kurama göre, kişiler arasında var olan bağımlılıklar, örgütlerdeki politik algılamaların ve davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Örgüt içinde kendi çıkarlarını gerçekleştirmek isteyen işgörenlerin, görünür ya da gizli çatışmalara girerek politik davranış sergileyebileceği ya da politik davranışlara maruz kalabileceği (Bursalı, 2008, s. 62); sonuç olarak da çalıştığı örgüte ya da mesleğine yabancılaşabileceği değerlendirilmektedir.

Alan yazın incelendiğinde; güdülenme modellerinin genel olarak kişi güdülenmesinde içsel etmenlere ağırlık veren *İçerik Kuramları* ve dışsal etmenleri dikkate alan *Süreç Kuramları* olarak iki başlık altında toplandığı söylenebilir (Kırççı, 2007, s. 59). İçerik Kuramları başlığı altında kişilerin ihtiyaçlarına odaklanan; kişilerin sergiledikleri davranışların nedenlerini ve nasıllarını araştıran Maslow'un (1943) *İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı*, Herzberg'in (1959) *Çift Faktör Kuramı*, McClelland'ın (1961) *Başarma İhtiyacı Kuramı* ve Alderfer'in (1972) *ERG Kuramı* kapsamında işgören ihtiyaçlarının giderilememesi durumunun; çalışma ortamında istenmeyen iş davranışlarının, performans düşüklüğünün ve iş doyumsuzluğunun ortaya çıkmasına neden olabileceği değerlendirilmektedir. Süreç Kuramları başlığı altında yer alan Vroom'un (1964) *Beklenti Kuramı*, Adams'ın (1965) *Eşitlik Kuramı*, Lawler ve Porter'in (1968) *Geliştirilmiş Beklenti Kuramı* ve Locke'in (1968) *Amaç Kuramı* gibi güdülenme kuramları kapsamında da işgörenlerin beklentileri karşılandıkça ve ödüllendirildikçe daha da güdüleneceği değerlendirilmektedir (Başar ve Varoğlu, 2016, s. 760; Acar, 2019, s. 45). Aksi durumda ise, işgören yapılan eylemleri politik olarak algılayıp çalıştığı örgüte ya da mesleğine yabancılaşabilir.

Alan yazın taraması kapsamında incelenen çalışmaların sonuçları ve örgütsel politika algısı ilgili olarak değerlendirilen yükleme kuramı, karşılıklı bağımlılık kuramı ve güdülenme kuramları dikkate alındığında; örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki olması beklenmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

2.2.2. Örgütsel Politika Algısı ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi

Politik davranışların olduğu bir işyeri ortamında, örgüt ikliminin adil ve eşit olmamasının da bir sonucu olarak, işgörenin özellikle duygusal olarak mesleğine yabancılaşma yaşayabileceği ifade edilmiştir (Vigoda, 2002, s. 16). Kumar ve Ghadially (1989) tarafından yapılan çalışmada da çalıştığı örgütü politik olarak algılayan işgörenin yabancılaşma duygusunun artacağı tespit edilmiştir (Kumar ve Ghadially, 1989, s. 310).

Örgütsel politika algısının sonuçları arasında, işgörenin iş tatmininin (Cropanzano vd., 1997, s.164; Ferris ve Kacmar, 1992, s. 106; Nye ve Witt, 1993, s. 828; Ferris vd., 1996a, s. 252; Ferris vd., 1996b, s. 36; Cropanzano vd., 1997, s. 174; Kacmar vd., 1999, s. 400; Harrell-Cook vd., 1999, s.1099; Ferris vd., 2000, s. 110; Witt vd., 2000, s. 352; Valle ve Perrew, 2000, s. 374; Valle ve Witt, 2001, s. 384; Poon, 2003, s. 148; Harris vd., 2007, s. 139), iş performansının (Witt, 1998, s. 670; Witt vd., 2001, s. 239), örgütsel vatandaşlık davranışının (Randall vd., 1999; s. 167; Vigoda, 2000a, s. 198) ve örgütsel bağlılık düzeylerinin (Drory, 1993, s. 67; Nye ve Witt, 1993, s. 827; Cropanzano vd., 1997, s. 174; Maslyn ve Fedor, 1998, s. 650; Witt, 1998, s. 670; Hochwarter vd., 1999, s. 288; Randall vd., 1999, s. 166; Vigoda, 2000b, s. 337, Witt vd., 2001, s. 239; Vigoda vd., 2003, s. 777; Kimura, 2013, s. 593) azaldığı; iş kaygısı (Ferris vd., 1994, s. 1212; Ferris vd., 1996a, s. 249; Ferris vd., 1996b, s. 34; Hochwarter vd., 1999, s. 284; Kacmar vd. 1999, s. 400; Valle ve Perrew, 2000, s. 374), sinizm (Ferris vd., 2002, s. 239) ve işten ayrılma niyetinin (Cropanzano vd., 1997, s. 174; Maslyn ve Fedor, 1998, s. 650, Hochwarter vd., 1999, s. 284; Harrell-Cook vd., 1999, s. 1100; Kacmar vd., 1999, s. 400; Randall vd., 1999, s. 166; Valle ve Perrew, 2000, s. 374) arttığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde; mesleğine yabancılaşan

bir işgörenin mesleki tükenmişlik yaşadığı (Aytaç, 2005, s. 322; Büyükyılmaz, 2007, s. 58; Fırat, 2012, s. 13; Çelik, 2019, s. 63), örgütsel bağlılığının (Şimşek vd., 2006, s. 575; Fettahlıoğlu, 2006, s. 45; Tutar, 2010, s. 177; Turan ve Parsak, 2011, s. 6) ve örgütsel vatandaşlık davranışının (Suarez Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007, s. 67; Tummers ve Dulk, 2013, s. 851) azaldığı saptanmıştır.

Bir önceki başlıkta açıklandığı üzere; yükleme kuramı, karşılıklı bağımlılık kuramı ve güdülenme kuramlarının örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma arasında olduğu gibi mesleki yabancılaşma ile arasındaki ilişkiyi de açıklayabileceği değerlendirilmiştir. Yükleme kuramına göre, işgörenler, kendi davranışlarını ve örgüt içindeki diğer paydaşların davranışlarının nedenlerini geçmiş deneyimlerine dayandırarak, bunlara bir anlam yüklerler. Yapılan davranışı politik olarak algılayan işgörenin, olumsuz davranışlar sergileyerek, mesleğine karşı yabancılaşabileceği değerlendirilmektedir. Karşılıklı bağımlılık kuramına göre; kişiler arasında var olan bağımlılıklar, örgütlerdeki politik algılamaların ve davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Örgüt içinde kendi çıkarlarını gerçekleştirmek isteyen işgörenlerin, görünür ya da gizli çatışmalara girerek politik davranış sergileyebileceği ya da politik davranışlara maruz kalabileceği (Bursalı, 2008, s. 62); sonuç olarak da mesleğine yabancılaşabileceği değerlendirilmektedir. Güdülenme kuramlarından süreç kuramları kapsamında işgören ihtiyaçlarının giderilmemesi durumu; örgütün çalışma ortamında istenmeyen iş davranışlarının, performans düşüklüğünün ve iş doyumsuzluğunun ortaya çıkmasına neden olabileceği değerlendirilmektedir. İçerik kuramları kapsamında da işgörenlerin beklentileri karşılandıkça ve ödüllendirildikçe daha da güdüleneceği değerlendirilmektedir (Başar ve Varoğlu, 2016, s. 760; Acar, 2019, s. 45). Aksi durumda ise işgören yapılan eylemleri politik olarak algılayıp mesleğine yabancılaşabilir.

Alan yazın taraması kapsamında incelenen çalışmaların sonuçları ve örgütsel politika algısı ilgili olarak değerlendirilen kuramlar dikkate alındığında, örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki olması beklenmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

Hipotez 2: Örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

2.2.3. Kişi-Meslek Uyumu ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi

Kişi-meslek uyumu, işin gereksinimleri ile kişinin bilgi, beceri ve yetenekleri arasındaki eşleşmeye odaklanır ve bu uyum, işgörenin, işin taleplerini karşılıma becerisine sahip olması veya işin kişinin ihtiyaçlarını karşılaması durumunda elde edilir (Boon vd., 2011, s. 140). Kişi-meslek uyumunu sağlamış İşgörenler, işlerini severek yapar ve mesleki doyuma ulaşabilir. Kişiliği ile mesleği arasında uyum yakalayamayan işgören ise, ya mesleğini değiştirme çabasına girecek ya da mesleğine karşı yabancılaşma duygusu artacaktır (Zengin, 2023, s. 130).

Her iş alanının ve mesleğin kendine özgü öncelikli değerleri bulunmakta ve bu değerler, o işi yapanların davranış örüntülerini de etkilemektedir. İşgörenlerin, üyesi olduğu mesleğin değerleri ile sahip oldukları değerler arasında uyum olmasının, daha başarılı bir meslek hayatı getirebileceği düşünölmektedir. Banai vd. ne (2004) göre, kendilerini bir işe bağlanmış bulan işgörenlerin, yaptıkları iş üzerinde kontrolü olmadığını hissettiklerinde ya da meslek değiştirmek için sınırlı umutları olduğunda, yabancılaşma olasılığı artmaktadır (Banai vd., 2004, s. 388). Mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceri düzeyi ile kişinin bunları karşılayabilecek nitelikleri arasında uyum olmaması durumunda ise; mesleki tatminsizlik ile mesleki bağlılığın azalması (Cable ve DeRue, 2002, s. 878; Saltık vd., 2016, s. 46) ve işten ayrılma niyeti (Wildes, 2004, s. 227) vb. olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Örgütsel yabancılaşmanın sonuçları incelendiğinde de benzer şekilde örgütsel performansın düşmesi, çalışma yaşamanın kalitesizliği, iş tatminsizliği, örgüte karşı olumsuz tutum içinde olma ve mesleki tükenmişlik gibi etkilerinin olduğu görölmektedir (şimşek vd., 2006, s. 575; Fettahlıoğlu, 2006, s. 45; Tutar, 2010, s. 177; Turan ve Parsak, 2011, s. 6).

Alan yazın taraması kapsamında incelenen çalışmalara göre; kişi-meslek uyumu ile örgütsel yabancılaşma arasında olumsuz yönde ve anlamlı bir ilişki olması beklenmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

Hipotez 3: Kişi-meslek uyumunun örgütsel yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

2.2.4. Kişi-Meslek Uyumu ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi

Kişi-meslek uyumu, mesleğin gereksinimleri ile kişinin bilgi, beceri ve yetenekleri arasındaki eşleşmeye odaklanır ve bu uyum, bir işgörenin mesleğin

gereklerini karşılama becerisine sahip olması veya işin onun ihtiyaçlarını karşılama durumunda elde edilir (Boon vd., 2011, s. 140). Mesleki yabancılaşma; mesleki normları karşılayamama, kariyer hedefi ile ilgili hayal kırıklıkları ile mesleki gelişim ve değişimde yaşanan tatminsizlikleri ifade eder (Aiken ve Hage, 1966, s. 497; Eryılmaz ve Burgaz, 2011, s. 271). Mesleki özellikleri ile kişilik özellikleri örtüşmeyen bir işgörenin, meslekten ve kendisinden uzaklaşması, mesleğe yönelik bir yabancılaşma yaşaması, değersizlik hissine kapılması ya da meslekten kopma yaşaması güçlü bir olasılıktır (Atmaca, 2020, s. 494).

Mesleki ilgi alanlarına ilişkin olarak geliştirilen *özellik etmen kuramına* göre; meslekteki başarı, bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile o mesleğin gerektirdiği özelliklerin en iyi şekilde eşleştirilmesine bağlıdır (Yeşilyaprak, 1995, s. 43). Holland'ın tipoloji kuramına göre meslek seçimi, kişiliğin iş dünyasında ifade bulan bir yansımasıdır. Bireylerin meslek gelişimi konusunu inceleyen Tiedeman ve O'Hara (1963) da mesleki gelişim ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye dikkat çekmişlerdir (Gülbahçe, 2007, s. 34). Bu kuramlar çerçevesinde yapılan araştırmalar; kişilerin kendi özellikleri ile mesleklerinin özellikleri arasında iyi bir uyumun olduğu çalışma ortamlarını aradıkları, seçtikleri ve burada kendilerini geliştirme olanağı buldukları fikrini desteklemektedir. Yapılan çalışmalarda; kişinin mesleğe olan ilgisinin, kişinin mesleki bağlılığı, iş tatmini, iş performansı ve kariyer istikrarı üzerinde belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Ehrhart ve Makransky, 2007, s. 208). Buradan hareketle kişi-meslek uyumu ile mesleki yabancılaşma arasında olumsuz yönde ve anlamlı bir ilişki olması beklenmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

Hipotez 4: Kişi-meslek uyumunun mesleki yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

2.2.5. Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Yabancılaşma ve Mesleki Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Kişi-Meslek Uyumunun Etkisi

Örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma, mesleki yabancılaşma ve kişi-meslek uyumu ile ilgili yapılan açıklamalar ve geliştirilen hipotezler bir arada değerlendirildiğinde; örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma üzerinde anlamlı ve pozitif; kişi-meslek uyumunun örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma üzerinde ise anlamlı ve negatif bir etkisinin

olduğu ifade edilebilir. Kişiliğine uygun meslek seçimi yapanlar ile aksi durumda olanların, politik algıyı farklı bir şekilde değerlendirmesi ve yabancılaşma çerçevesindeki davranışlarının farklı olması beklenebilir. Buradan hareketle; örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma ilişkisinde kişi meslek uyumunun etkisinin olacağı söylenebilir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 5: Örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisi vardır.

Hipotez 6: Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisi vardır.

Hipotez 7: Örgütsel yabancılaşma ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisi vardır.

2.2.6. Örgütsel Politika Algısı ile Mesleki Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Örgütsel Yabancılaşmanın Etkisi

Örgütsel yabancılaşma, örgüt içinde özdeşleşmenin tersine, işgörenin örgütten soğuması, psikolojik olarak işten uzaklaşması, kendini işten çekmesi vb. şekillerde kendini gösterebilir. Yabancılaşma duygusunu yaşayan bir işgören, mesaisine devam etse bile kendisini tam anlamıyla işine veremeyebilir ve örgütün bir üyesi olarak görmeyebilir. Kendisi için önemi olmayan bir çalışma ortamının içinde olduğunu hisseden işgören, kendisine de yabancılaşarak sadece para ve güvenlik ihtiyacı gibi dışsal ödüller için çalışabilir. İşini artık yaşamının bir parçası olarak değerlendirmemeye başlamasının ardından, örgüt dışında kendisine başka tatmin kaynakları aramaya başlayabilir (Kumar ve Ghadially, 1989, s. 311; Aytaç, 2005, s. 322).

Politik örgütsel ortamlarda, örgüt ikliminin adaletsiz olmasından kaynaklı örgütsel ve mesleki yabancılaşmanın ortaya çıkabileceği, önceki bölümlerde detaylı olarak açıklanmıştır. Bununla birlikte, örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu da ortaya koyulmuştur. Bu bilgi ve değerlendirmeler ışığında; örgütsel politika algısı neticesinde işgörenin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tavırlar takınarak yabancılaşmaya başlayacağı; zamanla

bu yabancılaşma duygusunun mesleğine de yansımaları sonucunda farklı arayışlar içine girebileceği değerlendirilmiştir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

Hipotez 8: Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık etkisi vardır.

2.2.7. Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Yabancılaşma Aracılığıyla Mesleki Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Kişi-Meslek Uyumunun Etkisi

Politik ortamlarda çalışan işgörenlerin, algıladıkları eşitsiz ve adaletsiz bir örgüt iklimi sonucunda, çalıştıkları örgüte karşı duygusal bir yabancılaşma geliştirebilecekleri ifade edilmektedir (Vigoda, 2002, s. 16). Örgütün yanlış politikalar uygulaması sonucunda; işgörenler, üyelik ve aidiyet duygusunu kaybederek sosyal bütünleşme eksikliği hissedebilir ve yabancılaşma duygusu yaşayabilir. Kendisi için önemi olmayan bir çalışma/iş ortamının içinde olduğunu hisseden bir işgören; kendisine de yabancılaşarak sadece para ve güvenlik ihtiyacı gibi dışsal ödüller için çalışabilir (Kumar ve Ghadially, 1989, s. 311).

Kişiliğine uygun meslek seçimi yapanlar ile aksi durumda olanların politik algıyı farklı bir şekilde değerlendirmesi ve yabancılaşma çerçevesindeki davranışlarının farklı olması beklenebilir. Mesleki özellikleri ile kişilik özellikleri örtüşmeyen bir işgörenin, meslekten ve kendinden uzaklaşması, mesleğe yönelik yabancılaşma yaşaması, değersizlik hissi yaşaması, meslekten kopma yaşaması vb. güçlü olasılıklardır (Atmaca, 2020, s. 494).

Kişiliği ile uyumlu meslek seçen işgörenlerin yabancılaşma düzeylerinin farklı olduğundan hareketle; örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma düzeylerinin farklı olması beklenmektedir. Örgütsel politika algısı neticesinde, işgörenin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tavırlar takınarak yabancılaşmaya başlayacağı; zamanla bu yabancılaşma duygusunun mesleğine de yansımada kişi-meslek uyumunun etkisinin olacağı beklenebilir. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

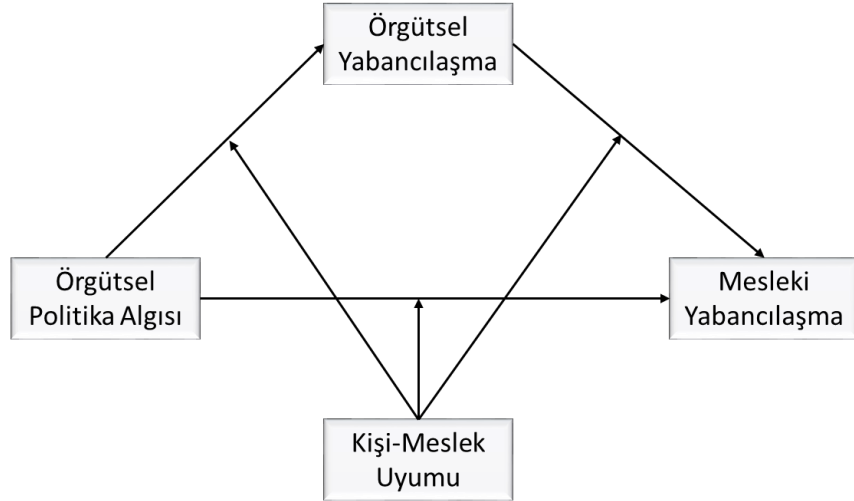
Hipotez 9: Örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma aracılığıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki etkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisi vardır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evreni ve örneklem seçimi, veri toplama araçları ve teknikleri ile araştırmadan elde edilen verilerin analizine yönelik bilgilere yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Çalışmanın modeli aşağıdaki gibi şekillendirilmiştir.



Şekil 4. Araştırmanın Modeli

Örgütsel politika algısı, iş yaşamında genel olarak olumsuz bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Çalıştığı örgütü politik olarak algılayan işgörenin, güdülenmesi azalmakta, işine gerektiği özeni ve çabayı gösterememekte ve hatta örgütte çalışmaya devam etme konusunda şüpheye düşebilmektedir. Bu nedenlerden dolayı, çalıştığı

örgütü politik olarak algılayan işgörenin örgütsel yabancılaşma durumunu yaşayabileceği öngörülmüştür. Bunun yanında; çalıştığı örgütü politik olarak algılayan işgören, mesleğine karşı da olumsuz tavırlar sergileyebilir.

Kişiliği ile mesleği arasında uyum yakalayamayan işgörenin iş tatmini azalırken yabancılaşma duygusu artmaktadır. Yabancılaşma yaşayan işgören mesleğine yabancılaşırken, çoğunlukla çalıştığı örgüte de yabancılaşır. Buradan hareketle; kişi-meslek uyumu ile örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma arasında olumsuz yönde ve anlamlı bir ilişki olması öngörülmektedir, araştırmanın modeli oluşturulmuştur. Bununla birlikte araştırmanın modeli, tanımlayıcı bir modeldir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bir araştırmada, araştırmanın problemine uygun araştırma yöntemi belirlendikten sonra, evrenin belirlenmesi ve belirlenen evrenden örneklem seçilmesi aşaması gelir. *Evren*, araştırılan konuyu oluşturan elemanların tamamını kapsayan yapı veya araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanların tamamı, olarak ifade edilebilir (Özen ve Gül, 2007, s. 395). Araştırma evreni içinden amaca uygun olacak şekilde, belirli bir yöntemle seçilen ve evreni temsil yeteneğine sahip elemanlar veya birimler kümesine *örneklem* denilmektedir (Ural ve Kılıç, 2011, s. 23). Bu tez çalışmasının evrenini, Balıkesir ve Çanakkale ilinde Organize Sanayi Bölgelerinde yer alan işletmelerde, Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğünde, Kalkınma Ajanslarında ve bir özel hastanede çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleme, gönüllü katılım sağlamış ve tüm anketleri doğru bir şekilde tamamlamış 547 kişiden oluşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma, mesleki yabancılaşma ve kişi-meslek uyumu ilişkilerini belirlemeye yönelik oluşturulan anket formu beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve örgütte çalışma süresine yönelik ifadeler, nominal (sınıflama) ölçüm türüne yönelik sorular sorulmuştur. Örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma, mesleki yabancılaşma ve kişi-meslek uyumunu ölçmeye yönelik sorular 5'li Likert tipi ölçek

(1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Tamamen Katılıyorum) yöntemi ile katılımcılara yöneltilmiştir.

Örgütsel Politika Ölçeği: İşgörenlerin örgütsel politika algısını ölçmek için, Kacmar ve Ferris (1991) tarafından geliştirilen 40 maddeli ölçeğin; yine Kacmar ve Carlson (1997) tarafından kısaltılan ve güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmış ve Yüksel (2013) tarafından Türkçeye çevrilmiş 12 maddelik kısa sürümünden yararlanılmıştır. Toplam 140 işgören üzerinde yapılan pilot uygulamada, ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha değeri) 0.881 olarak tespit edilmiştir. Çalışma tamamlandıktan sonraki güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha değeri) ise 0.910 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği: İşgörenlerin örgütsel yabancılaşma durumlarını ölçmek için, Mottaz (1981) tarafından geliştirilen ve Eryılmaz (2010) tarafından Türkçeye çevrilen 21 maddelik örgütsel yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Toplam 140 işgören üzerinde yapılan pilot uygulamada, ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha değeri) 0.889 olarak tespit edilmiştir. Çalışma tamamlandıktan sonraki güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha değeri) ise 0.904 olarak bulunmuştur.

Mesleki Yabancılaşma Ölçeği: İşgörenlerin mesleki yabancılaşma durumlarını ölçmek için, Aşkar ve Erdem (1987) tarafından geliştirilen, 10 maddelik öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeğinden yararlanılmıştır. Öğretmenlik ve öğretmenlik mesleği ifadeleri, “yaptığım meslek” ve “mesleğim” olarak değiştirilmiştir. Toplam 140 işgören üzerinde yapılan pilot uygulamada, ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha değeri) 0.868 olarak tespit edilmiştir. Çalışma tamamlandıktan sonraki güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha değeri) ise 0.839 olarak bulunmuştur.

Kişi-Meslek Uyumu Ölçeği: İşgörenlerin kişi-meslek uyumlarını ölçmek için, Brkich (2002) tarafından geliştirilen ve Kerse (2018) tarafından Türkçeye çevrilen dokuz maddelik kişi-iş uyumu ölçeğinin uyarlanmış hali kullanılmıştır. Toplam 140 işgören üzerinde yapılan pilot uygulamada, ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha değeri) 0.896 olarak tespit edilmiştir. Çalışma tamamlandıktan sonraki güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha değeri) ise 0.920 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanma Süreci

18 Ekim – 30 Aralık 2022 tarihleri arasında uygulanan anketler gönüllülük esasına dayalı olarak doldurulmuştur. Anket uygulaması, www.persty.com internet sitesi üzerinden, gizlilik politikası ve aydınlatma metninde yer alan kural ve taahhütler çerçevesinde yürütülmüştür. Gönüllülük esasına göre yapılan çalışmada, soruların hepsini doldurarak anketi tamamlayan 602 kişi olmuştur. Doğrulama sorusunu hatalı olarak giren toplam 46 kişinin anketi analize dâhil edilmemiştir. Bunun yanında dokuz tane eksik doldurulan anket yanıtı da çıkarılmış ve 547 adet anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Veriler istatistiksel veri analizi paket programlarıyla (SPSS 25, Lisrel 8.80) analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin ölçümünde; korelasyon analizi, birbirleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesinde regresyon analizi ve aracılık ve düzenleyicilik etkisini ölçmek için Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Macro kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, analiz sonuçları ve bu analizlerin değerlendirmesine yer verilmiştir. Öncelikle demografik veriler, kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları açıklanmış; daha sonra da çalışma kapsamında geliştirilen kuramsal modelden hareketle geliştirilen hipotezlerin sınanmasına ilişkin sonuçlar açıklanmıştır.

4.1. Demografik Veriler

Araştırmaya katılan kişilerden elde edilen tanımlayıcı bilgiler Çizelge 1’de sunulmuştur. Buna göre; katılımcıların yaklaşık %95’lik bir oranla aktif iş hayatında olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan 547 kişinin %65’81’i erkek, %33,64’ü kadındır. Evli oranı %72,76 iken, bekârlar %25,23’lük bir paya sahiptir. Araştırmaya katılan kişilerin eğitim durumları incelendiğinde; %56,67 ile üniversite/yüksekokul mezunu ilk sırada yer alırken %33,27’lik bir kısım lisansüstü eğitimlerini tamamlamıştır. Araştırmaya katılan işgörenlerin %63,99’u kamu sektöründe çalışırken; özel sektör %19,74 ile ikinci sırada yer almaktadır. İşgörenlerin çalıştıkları sektörler değerlendirildiğinde ise; geniş bir dağılımın olduğu, %19,38 ile eğitim ve öğretim ilk sırada yer alırken %13,16 ile kamu yönetiminin ikinci sırada yer aldığı görülmektedir.

Çizelge 1. Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Bilgileri

Yaş	Kişi	Yüzde	Çalışma Durumu	Kişi	Yüzde
25 Yaş ve Altı	23	4,20%	Kamu Sektörü Çalışanı	350	63,99%
26-30	49	8,96%	Özel Sektör Çalışanı	108	19,74%
31-35	92	16,82%	Yevmiyeli (Gündelik) Çalışan	2	0,37%
36-40	112	20,48%	Esnaf	10	1,83%
41-50	210	38,39%	Tüccar/İş İnsanı	18	3,29%
51-65	52	9,51%	Serbest Meslek Sahibi (Avukat vb.)	17	3,11%
65 +	9	1,65%	Çiftçi, ziraatçı, hayvancılıkla uğraşan	1	0,18%

Cinsiyet	Kişi	Yüzde	Emekli	Kişi	Yüzde
Erkek	360	65,81%	Ev Kadını	4	0,73%
Kadın	184	33,64%	Öğrenci	8	1,46%
Söylememeyi tercih eden	3	0,55%	İşsiz	7	1,28%
			Diğer	5	0,91%

Medeni Durum	Kişi	Yüzde	Çalıştığı Sektör	Kişi	Yüzde
Evli	398	72,76%	Ağırlama ve Turizm	7	1,28%
Bekar	138	25,23%	Beşeri Hizmetler	23	4,20%
Diğer	11	2,01%	Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik	42	7,68%

Eğitim Durumu	Kişi	Yüzde	Bilişim	23	4,20%
İlkokul Mezunu	5	0,91%	Eğitim ve Öğretim	106	19,38%
İlköğretim/Ortaokul Mezunu	7	1,28%	Finans	24	4,39%
Lise veya Dengi Okul Mezunu	42	7,68%	Hukuk, Kamu Güvenliği, Ceza İnfaz ve Güvenlik	16	2,93%
Üniversite/Yüksekokul Mezunu	310	56,67%	İmalat	34	6,22%
Master/Yüksek Lisans Mezunu	152	27,79%	İşletme Yönetimi	13	2,38%
Doktora Mezunu	30	5,48%	Kamu Yönetimi	72	13,16%
Diğer	1	0,18%	Mimarlık ve Yapı	19	3,47%
			Pazarlama	16	2,93%
			Sağlık Bilimleri	25	4,57%
			Sanat, Ses/Görüntü Teknolojisi ve İletişim	3	0,55%
			Tarım, Gıda ve Doğal Kaynaklar	24	4,39%
			Ulaştırma, Dağıtım ve Lojistik	10	1,83%
			Diğer	90	16,45%

4.2. Ölçeklerin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı amaçlayan, çok değişkenli bir istatistik, olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2002, s. 470). Bu çalışma kapsamında, doğrulayıcı faktör analizi ile kullanılan ölçeklerin yeniden doğrulaması yapılmıştır.

Faktör analizi öncesinde; örneklem büyüklüğü, dikkat edilmesi gereken bir konudur. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için gerekli en düşük örneklem büyüklüğü ile ilgili olarak, alan yazında farklı görüşler bulunmaktadır. Gorsuch (1983) ve Kline (1994) doğrulayıcı faktör analizi için en düşük örneklem büyüklüğünün 100 olması gerektiğini belirtmiştir. Bazı araştırmacılar ise, en düşük örneklem büyüklüğünün

ölçme aracında yer alan madde sayısına göre değişeceğini savunmaktadır. Örneğin, Catell (1978) en düşük örneklem büyüklüğünün ölçme aracında yer alan toplam madde sayısının 3-6 katı civarında olmasının yeterli olacağını söylerken, Hair vd. (2010) madde sayısının en az 5 katı olması gerektiğini savunmaktadır (Kilis ve Yıldırım, 2018, s. 668). Kline (2016) ise örneklem büyüklüğünün değişken ifade sayısının 10 katı kadar olmasını önermektedir (Çokluk vd., 2016, s. 206). Bu çalışmada kullanılan ölçek 52 ifadeden oluşmaktadır ve örneklem büyüklüğü 547 olduğu için gerekli olan sınırın üzerindedir.

Faktör analizi öncesinde, normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla, çarpıklık ve basıklık değerlerini tespit etmek için ifadeler analize tabi tutulmuştur. Çarpıklık ve basıklığa ilişkin değerlerin alan yazında farklı aralıklarda değerlendirildiği görülmekle birlikte, ± 3 aralığındaki değerler, verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret eder (Kalaycı 2009'dan aktaran Güğerçin ve Ay, 2017, s. 62).

Bu çalışma kapsamında; örgütsel politika algısı ölçeğinde yer alan ifadelerin çarpıklık değerleri -0.467 ile +0.411, basıklık değerleri -1.152 ile -0.682; örgütsel yabancılaşma ölçeğinde yer alan ifadelerin çarpıklık değerleri -1.232 ile +0.34, basıklık değerleri -1.126 ile +2,213; mesleki yabancılaşma ölçeğinde yer alan ifadelerin çarpıklık değerleri -1.232 ile -0,603, basıklık değerleri -0.442 ile +1,615; kişi-meslek uyumu ölçeğinde yer alan ifadelerin çarpıklık değerleri -1.074 ile +0.228, basıklık değerleri -0.754 ile +0.958 aralığında değişmektedir. Bu sonuçlar, tüm ifadelerle ilgili değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde ve normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity Testi ile incelenebilir. KMO değerinin yüksek olması, ölçekteki her bir değişkenin, diğer değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde tahmin edilebileceği anlamına gelirken; değer 0.50'den düşük olması halinde faktör analizine devam edilemeyeceği, yorumu yapılabilir. Barlett Sphericity Testinin ise, 0.05'ten küçük olması beklenir (Kaya, 2013, s. 180). Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının sınanması amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Testi ile Bartlett Küresellik Testleri uygulanmış ve sonuçlar Çizelge 2'de sunulmuştur.

Çizelge 2. Ölçeklere İlişkin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Araştırmada Kullanılan Ölçekler	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	Bartlett Testi (sig.)
Örgütsel Politika Algısı Ölçeği	0,914	0,000*
Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği	0,918	0,000*
Mesleki Yabancılaşma Ölçeği	0,869	0,000*
Kişi Meslek Uyumu Ölçeği	0,930	0,000*

*p<0.01

Çizelge 2’de belirtildiği üzere tüm ölçeklerde KMO değerleri 0.80’den yüksek çıkmıştır. Bartlett Testi sonuçlarına göre elde edilen değerlerin 0.000 düzeyinde anlamlı olduğu ve bu sonuçlara göre faktör analizinin uygulanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçme modelini sınamak için çalışmada kullanılan ölçeklere ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizi yapılmış olup, sonuçlar aşağıda açıklanmıştır:

Örgütsel politika algısı ölçeğinin uyum iyiliği değerleri, kıkare (X^2) değeri 166,69, serbestlik derecesi (df) 51, kıkare serbestlik derecesi oranı (X^2/df) 3,268, kök ortalama kare yaklaşımı hatası (RMSEA) 0,064, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0,99, normlanmış uyum indeksi (NFI) 0,98 ve düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI) 0,93’tür.

Örgütsel yabancılaşma ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, beş soru analizden çıkarılmıştır (GUCZ4, YABAN2, ANLZ1, ANLZ3, ANLZ7). Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin uyum iyiliği değerleri, kıkare (X^2) değeri 450,45, serbestlik derecesi (df) 100, kıkare serbestlik derecesi oranı (X^2/df) 4,504, kök ortalama kare yaklaşımı hatası (RMSEA) 0,08, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0,97, normlanmış uyum indeksi (NFI) 0,96 ve düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI) 0,87’dir.

Mesleki yabancılaşma ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, faktör yükleri 0,50'den küçük olan üç soru analizden çıkarılmıştır (MYB1, MYB4, MYB10). Mesleki yabancılaşma ölçeğinin uyum iyiliği değerleri, kıkare (X^2) değeri 42,56, serbestlik derecesi (df) 12, kıkare serbestlik derecesi oranı (X^2/df) 3,546, kök ortalama kare yaklaşımı hatası (RMSEA) 0.068, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0,99, normlanmış uyum indeksi (NFI) 0,98 ve düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI) 0,95 şeklindedir.

Kişi-meslek uyumu ölçeğinin uyum iyiliği değerleri, kıkare (X^2) değeri 107,18, serbestlik derecesi (df) 24, kıkare serbestlik derecesi oranı (X^2/df) 4,465, kök ortalama kare yaklaşımı hatası (RMSEA) 0,08, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0,99, normlanmış uyum indeksi (NFI) 0,98 ve düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI) 0,92 şeklindedir.

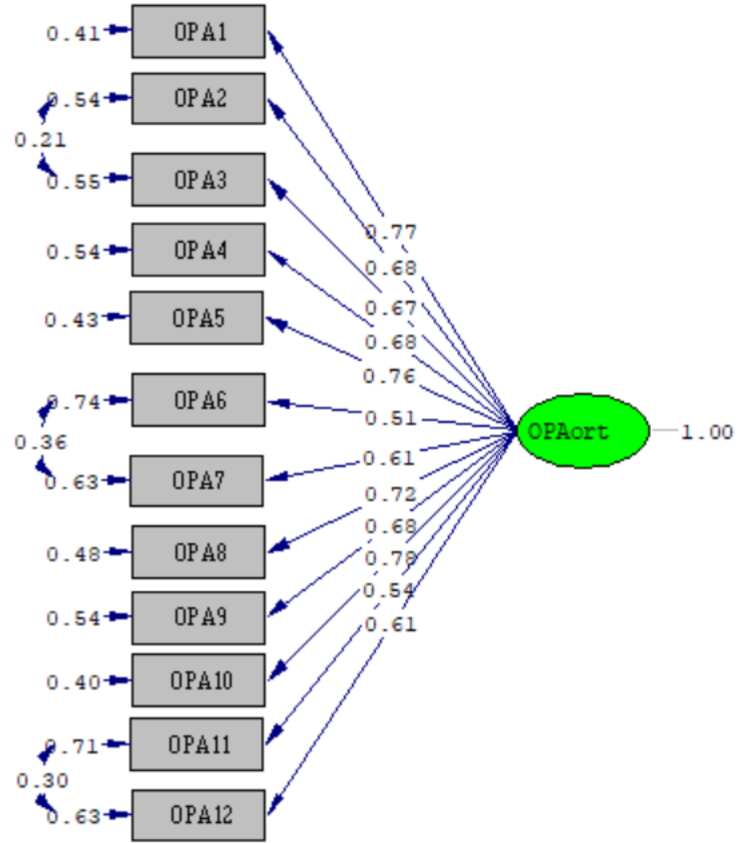
Çizelge 3. Ölçeklerin Karşılaştırmalı Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Ölçme Modeli			
			Örgütsel Politika Algısı	Örgütsel Yabancılaşma	Mesleki Yabancılaşma	Kişi-Meslek Uyum
X^2/df	≤ 3	≤ 5	3,268	4,405	3,546	4,465
RMSEA	≤ 0.05	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0,064	0,08	0,068	0,08
CFI	≥ 0.95	$0.90 \leq CFI < 0.95$	0,99	0,97	0,99	0,99
NFI	≥ 0.95	$0.90 \leq NFI < 0.95$	0,98	0,96	0,98	0,98
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,93	0,87	0,95	0,92

Not: X^2/df : Kıkare Serbestlik Derecesi Oranı; RMSEA: Kök Ortalama Kare Yaklaşımı Hatası; NFI: Normlanmış Uyum İndeksi; CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; AGFI: Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi.

Kaynak: İlhan ve Çetin, 2014:31; Bolat, 2017:145.

Çizelge 3'te de görüldüğü gibi örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma, mesleki yabancılaşma ve kişi-meslek uyumu ölçeklerine ait uyum iyiliği değerleri, iyi uyum değerleri ve kabul edilebilir uyum değerleri açısından problem taşımamaktadır.



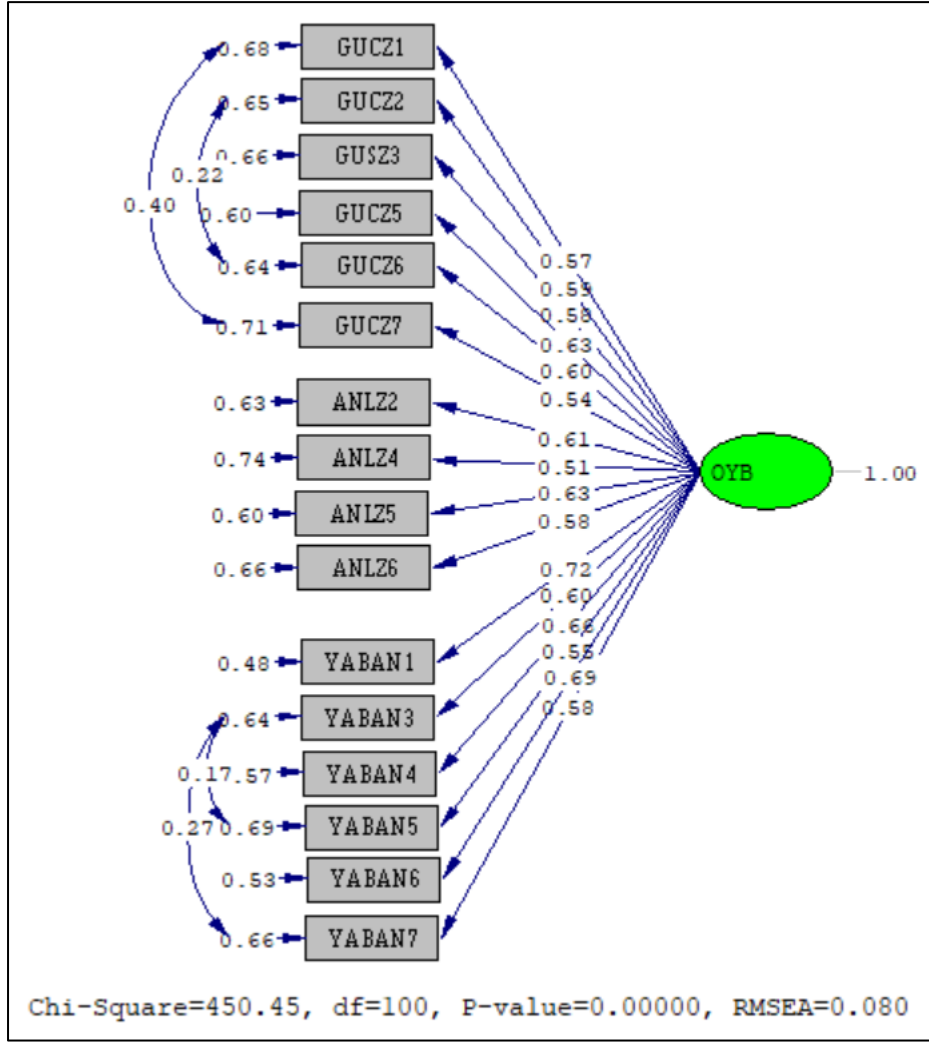
Chi-Square=166.69, df=51, P-value=0.00000, RMSEA=0.064

Şekil 5. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel politika algısı ölçeğinde yer alan maddelerin standartlaştırılmış faktör yükleri incelendiğinde; 0,51-0,78 arasında değerler aldığı ve bu değerlerin 0.50'den yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca t değerlerinin tamamının anlamlı olduğu ($t > -/+1.96$) tespit edilmiştir (Çizelge 4).

Çizelge 4. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Maddelerine İlişkin Standartlaştırılmış Yük, R², t ve S.H. Değerleri (N=547)

	Maddeler	Standartlaştırılmış	R²	t	S.H.
		Yükler			
Örgütsel Politika Algısı	OPA1	0,77	0,59	20,63	0,56
	OPA2	0,68	0,46	17,25	0,70
	OPA3	0,67	0,45	17,03	0,70
	OPA4	0,68	0,46	17,43	0,85
	OPA5	0,76	0,57	20,16	0,53
	OPA6	0,51	0,26	12,10	0,82
	OPA7	0,61	0,37	15,12	0,75
	OPA8	0,72	0,52	18,81	0,57
	OPA9	0,68	0,46	17,32	0,69
	OPA10	0,78	0,60	20,88	0,55
	OPA11	0,54	0,29	13,13	1,01
	OPA12	0,61	0,37	15,04	0,88

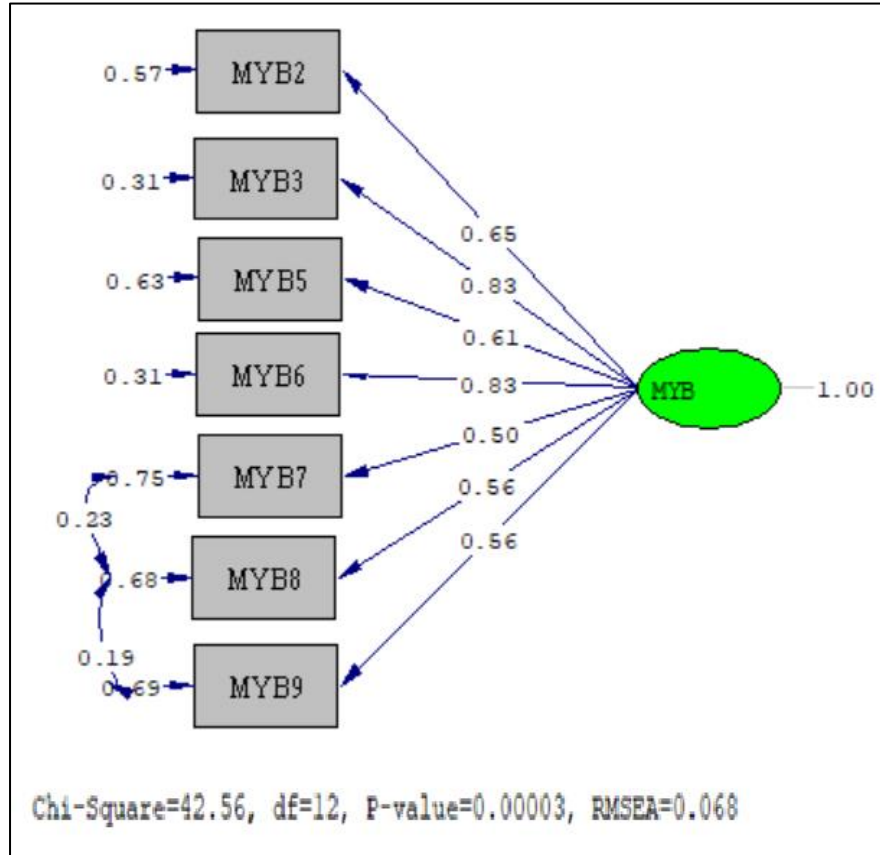


Şekil 6. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel yabancılaşma ölçeğinde yer alan maddelerin standartlaştırılmış faktör yükleri incelendiğinde; 0,51-0,72 arasında değerler aldığı ve bu değerlerin 0,50'den yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca t değerlerinin tamamının anlamlı olduğu ($t > -/+1.96$) tespit edilmiştir (Çizelge 5).

Çizelge 5. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Maddelerine İlişkin Standartlaştırılmış Yük, R², t ve S.H. Değerleri (N=547)

	Maddeler	Standartlaştırılmış Yükler	R ²	t	S.H.
Örgütsel Yabancılaşma	GUCZ1	0,57	0,32	13,71	0,76
	GUCZ2	0,59	0,35	14,47	0,52
	GUCZ3	0,58	0,34	14,25	0,75
	GUCZ5	0,63	0,4	15,72	0,72
	GUCZ6	0,6	0,36	14,78	0,75
	GUCZ7	0,54	0,28	13,00	0,74
	ANLZ2	0,61	0,37	15,00	0,72
	ANLZ4	0,51	0,26	12,05	0,76
	ANLZ5	0,63	0,4	15,67	0,73
	ANLZ6	0,58	0,34	14,14	0,63
	YABAN1	0,72	0,51	18,66	0,57
	YABAN3	0,6	0,36	14,68	0,68
	YABAN4	0,66	0,43	16,49	0,79
	YABAN5	0,55	0,31	13,35	0,66
	YABAN6	0,69	0,47	17,57	0,65
	YABAN7	0,58	0,34	14,28	0,71

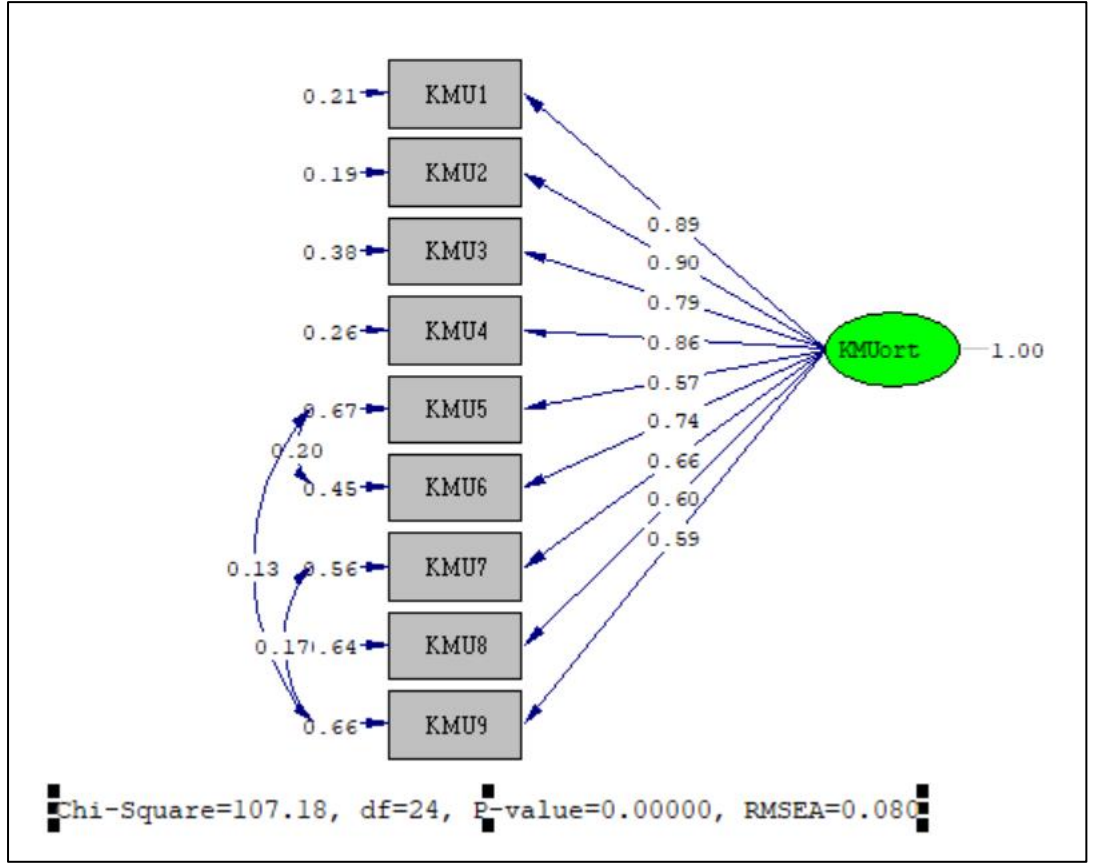


Şekil 7. Mesleki Yabancılaşma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Mesleki yabancılaşma ölçeğinde yer alan maddelerin standartlaştırılmış faktör yükleri incelendiğinde; 0,50-0,84 arasında değerler aldığı ve bu değerlerin 0.50 ve üzeri olduğu görülmektedir. Ayrıca t değerlerinin tamamının anlamlı olduğu ($t > -/+1.96$) tespit edilmiştir (Çizelge 6).

Çizelge 6. Mesleki Yabancılaşma Ölçeği Maddelerine İlişkin Standartlaştırılmış Yük, R², t ve S.H. Değerleri (N=547)

	Maddeler	Standartlaştırılmış Yükler	R ²	t	S.H.
Mesleki Yabancılaşma	MYB2	0,65	0,43	16,14	0,72
	MYB3	0,83	0,69	22,31	0,31
	MYB5	0,61	0,37	14,86	0,81
	MYB6	0,83	0,69	22,30	0,25
	MYB7	0,50	0,25	11,79	1,07
	MYB8	0,56	0,32	13,39	0,36
	MYB9	0,56	0,31	13,34	0,61



Şekil 8. Kişi-Meslek Uyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Kişi-meslek uyumu ölçeğinde yer alan maddelerin standartlaştırılmış faktör yükleri incelendiğinde; 0,57-0,90 arasında değerler aldığı ve bu değerlerin 0,50'den yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca t değerlerinin tamamının anlamlı olduğu ($t > -/+1.96$) tespit edilmiştir (Çizelge 7) .

Çizelge 7. Kişi-Meslek Uyumu Ölçeği Maddelerine İlişkin Standartlaştırılmış Yük, R², t ve S.H. Değerleri (N=547)

	Maddeler	Standartlaştırılmış Yükler	R ²	t	S.H.
Kişi-Meslek Uyumu	KMU1	0,89	0,79	26,20	0,26
	KMU2	0,90	0,81	26,82	0,27
	KMU3	0,79	0,62	21,74	0,43
	KMU4	0,86	0,74	24,82	0,35
	KMU5	0,57	0,33	14,15	0,80
	KMU6	0,74	0,55	19,91	0,52
	KMU7	0,66	0,44	17,02	0,52
	KMU8	0,60	0,36	15,21	0,68
	KMU9	0,59	0,34	14,61	0,62

Tüm değişkenlerin tek bir anketle ve benzer bir metodoloji ile ölçüldüğü, kendi kendine değerlendirme yönteminin kullanıldığı, farklı değişkenlere ilişkin değerlendirmelerin aynı değerlendirici tarafından ve aynı zaman dilimi içerisinde yapıldığı çalışmalarda, *ortak yöntem varyansı* ortaya çıkabilir. Bu durum, özellikle hem bağımlı hem de açıklayıcı değişkenlerin algıya dayalı ölçeklerle aynı cevaplayıcılardan elde edildiği durumlarda daha fazla ortaya çıkar (Bolat, 2011, s. 197). Ortak yöntem varyansının olup olmadığını belirlemek için Harman (1967, 1976)'ın tek faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma, mesleki yabancılaşma ve kişi-meslek uyumu değişkenlerine ait toplam 44 ifade döngüsüz faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda öz değeri 1'den yüksek toplam sekiz faktör tespit edilmiştir. Birinci faktör toplam varyansın %31,829'unu, ikinci faktör toplam varyansın %12,508'ini, üçüncü faktör toplam varyansın %4,927'sini, dördüncü faktör toplam varyansın %3,288'ini, beşinci faktör toplam varyansın %3,054'ünü, altıncı faktör toplam varyansın %2,668'ini, yedinci faktör toplam varyansın %2,410'unu ve sekizinci faktör toplam varyansın %2,328'ini açıklamaktadır. Bu değerlere göre, çalışmada ortak yöntem varyansı eğiliminin olmadığını söylemek mümkündür.

4.4. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsü olan Cronbach Alfa katsayısı, ölçekte bulunan maddelerin homojen yapısını açıklamak veya sorgulamak üzere kullanılır. Cronbach Alfa katsayısı yüksek olan ölçekteki maddelerin, birbirleriyle tutarlı, bir o kadar da aynı özelliği ölçen maddelerden meydana geldiği yorumu yapılabilir. Likert tipli ölçeklerde sıklıkla kullanılan Cronbach Alfa değerleri için;

$0 < R_2 < 0.40$ ise güvenilir değil

$0.40 < R_2 < 0.60$ ise düşük güvenilirlikte

$0.60 < R_2 < 0.80$ ise oldukça güvenilir

$0.80 < R_2 < 1.00$ ise yüksek güvenilirlikte, olarak yorumlanabilir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018, s. 19).

Çizelge 8. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişken İsmi	İfade Sayısı	Alpha Değeri
Örgütsel Politika Algısı	12	0.910
Örgütsel Yabancılaşma	16	0.904
Mesleki Yabancılaşma	7	0.839
Kişi-Meslek Uyumu	9	0.920

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Çizelge 8’de sunulan Cronbach Alpha değerlerine bakıldığında, her bir boyutun içsel tutarlılığının yüksek güvenilirlikte olduğu anlaşılmaktadır.

4.5. Korelasyon Analizi

Örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma, mesleki yabancılaşma ve kişi-meslek uyumu değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre; örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ($r=0.447$, $p<0.01$), mesleki yabancılaşma ($r=0.154$, $p<0.01$) ve kişi-meslek uyumu ($r=0.273$,

$p<0.01$) arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kişi-meslek uyumu ile örgütsel yabancılaşma ($r=0.719$, $p<0.01$) ve mesleki yabancılaşma ($r=0.735$, $p<0.01$) arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel yabancılaşma ile mesleki yabancılaşma arasında ($r=0.581$, $p<0.01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Değişkenlere ilişkin ortalamalar, standart sapma değerleri, güvenilirlik katsayıları ve korelasyon katsayıları, Çizelge 9’da gösterilmiştir.

Çizelge 9. Değişkenlere İlişkin Ortalamalar, Standart Sapma Değerleri, Güvenirlik Katsayıları ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ortalama	S.H.	1	2	3	4
Örgütsel Politika Algısı	3.0024	0.80891	(0.910)			
Örgütsel Yabancılaşma	3.4755	0.67507	0.447**	(0.904)		
Mesleki Yabancılaşma	3.8075	0.72318	0.154**	0.581**	(0.839)	
Kişi-Meslek Uyumu	3.3973	0.83940	0.273**	0.719**	0.735**	(0.920)

N = 547, ** $p<0.01$, (Cronbach’s Alpha değerleri parantez içinde verilmiştir.)

4.6. Basit Regresyon Analizi

Bu başlık altında, örgütsel politika algısı ve örgütsel yabancılaşma, örgütsel politika algısı ve mesleki yabancılaşma ile kişi-meslek uyumu ve örgütsel yabancılaşma ve kişi-meslek uyumu ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkilerin anlamlılık düzeyleri ve etki güçlerini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Örgütsel politika algısı ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi sınamak amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre; örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı ($\beta=0.447$, $p<0.01$) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar Çizelge 10’da gösterilmiştir.

Çizelge 10. Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Örgütsel Politika Algısı	Örgütsel Yabancılaşma
	β
Regresyon Sabiti	2.357
1. Örgütsel Politika Algısı	0.447**
F	136.126
R	0.447
R ²	0.200

Not: **P< 0.01, Standartlaştırılmamış beta değerleri kullanılmıştır, n = 547

Yukarıdaki analiz sonuçları ve Çizelge 10 incelendiğinde “Örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır”, hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel politika algısı ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiyi sınamak amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre; örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşma üzerinde anlamlı ($\beta=0.154$, $p<0.01$) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar Çizelge 11’de gösterilmiştir.

Çizelge 11. Örgütsel Politika Algısının Mesleki Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Örgütsel Politika Algısı	Mesleki Yabancılaşma
	β
Regresyon Sabiti	3.393
1. Örgütsel Politika Algısı	0.154**
F	13.326
R	0.154
R ²	0,024

Not: **P< 0.01, Standartlaştırılmamış beta değerleri kullanılmıştır, n = 547

Yukarıdaki analiz sonuçları ve Çizelge 11 incelendiğinde “Örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır”, hipotezi kabul edilmiştir.

Kişi-meslek uyumu ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi sınamak amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre, kişi-meslek uyumunun örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı ($\beta=0.719$, $p<0.01$) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar Çizelge 12’de gösterilmiştir.

Çizelge 12. Kişi-Meslek Uyumunun Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Kişi-Meslek Uyumunu	Örgütsel Yabancılaşma
	β
Regresyon Sabiti	1.510
1. Kişi-Meslek Uyumunu	0.719**
F	584.547
R	0.719
R ²	0.518

Not: **P<0.01, Standartlaştırılmamış beta değerleri kullanılmıştır, n = 547

Yukarıdaki analiz sonuçları ve Çizelge 12 incelendiğinde “Kişi-meslek uyumunun örgütsel yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır”, hipotezi kabul edilmiştir.

Kişi-meslek uyumu ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiyi sınamak amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre, kişi-meslek uyumunun mesleki yabancılaşma üzerinde anlamlı ($\beta=0.735$, $p<0.01$) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar Çizelge 13’te gösterilmiştir.

Çizelge 13. Kişi-Meslek Uyumunun Mesleki Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Kişi-Meslek Uyumunu	Mesleki Yabancılaşma
	β
Regresyon Sabiti	1.657
1. Kişi-Meslek Uyumunu	0.735*
F	639.806
R	0.735
R ²	0.540

Not: **P<0.01, Standartlaştırılmamış beta değerleri kullanılmıştır, n = 547

Yukarıdaki analiz sonuçları ve Çizelge 13 incelendiğinde “Kişi-meslek uyumunun mesleki yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır”, hipotezi kabul edilmiştir.

4.7. Düzenleyici ve Aracı İlişkileri Belirlemeye Yönelik Analizler

Araştırma model önerisinde yer alan “Örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumu etkisi vardır” hipotezini incelemek için Hayes (2013) tarafından geliştirilen Process Macro istatistik programı kullanılmıştır. Düzenleyici etki ölçümü için Process Macro istatistik programında Model 1 seçilmiştir. Düzenleyici etkinin belirlenmesi için düşük (BootLLCI) ve yüksek (BootULCI) güvenilirlik aralıklarının arasında ve 0 olmaması dikkate alınmaktadır (Çavuşoğlu ve Durmaz, 2019:311).

Örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinin ölçümünde X (OPA) bağımsız değişkeni, Y (OYB) bağımlı değişkeni ve W (KMU) ise düzenleyici değişkeni ifade etmektedir.

Çizelge 14. Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Yabancılaşma İlişkisinde Kişi-Meslek Uyumunun Düzenleyici Etkisine Yönelik Analiz Sonuçları

	β	S.H.	t	P	LLCI	ULCI
Sabit	3.481	0.019	180.875	0.000	3.443	3.519
OPA	0.230	0.024	9.504	0.000	0.183	0.276
KMU	0.515	0.023	22.117	0.000	0.470	0.561
Int_1	-0.031	0.026	-1.159	0.247	-0.082	0.021
F	256.597					
R	0.765					
R²	0.586					

OPA: Örgütsel Politika Algısı, OYB: Örgütsel Yabancılaşma, KMU: Kişi-Meslek Uymu

Regresyon analizine dâhil edilen tahmin değişkenlerinin (OPA ve KMU), sonuç değişkeni (OYB) üzerindeki değişimin yaklaşık %59'unu ($R^2=0.586$) açıkladığı görülmektedir. KMU değişkenine ait β değeri ($\beta =0.515$, %95 CI [0.470,0.561], $t=22.117$, $p<0.01$) anlamlı olmakla birlikte, etkileşimsel etki (Int_1) değişkenine ait β değerinin ($\beta =-0.031$) anlamsız olduğu görülmektedir (Çizelge 14). Bu sonuçlara göre; örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinden söz edilememektedir. Bu veriler ve açıklamalar ışığında; “Örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisi vardır”, hipotezi reddedilmiştir.

Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinin ölçümünde X (OPA) bağımsız değişkeni, Y (MYB) bağımlı değişkeni ve W (KMU) ise düzenleyici değişkeni ifade etmektedir.

Çizelge 15. Örgütsel Politika Algısı ile Mesleki Yabancılaşma İlişkisinde Kişi-Meslek Uyumunun Düzenleyici Etkisine Yönelik Analiz Sonuçları

	β	S.H.	T	p	LLCI	ULCI
Sabit	3.810	0.022	175.699	0.000	3.767	3.853
OPA	-0.043	0.027	-1.568	0.117	-0.096	0.011
KMU	0.643	0.026	24.504	0.000	0.592	0.650
Int_1	-0.013	0.030	-0.443	0.658	-0.072	0.045
F	214.613					
R	0.737					
R²	0.543					

OPA: Örgütsel Politika Algısı, MYB: Mesleki Yabancılaşma, KMU: Kişi-Meslek Uyumu,

Regresyon analizine dâhil edilen tahmin değişkenlerinin (OPA ve KMU), sonuç değişkeni (MYB) üzerindeki değişimin yaklaşık %54'ünü ($R^2=0.543$) açıkladığı görülmektedir. KMU değişkenine ait β değeri ($\beta =0.643$, %95 CI [0.598,0.695], $t=24.504$, $p<0.01$) anlamlı olmakla birlikte, etkileşimsel etki (Int_1) değişkenine ait β değerinin ($\beta =-0.013$) anlamsız olduğu görülmektedir (Çizelge 15). Bu sonuçlara göre; örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinden söz edilememektedir. Bu veriler ve açıklamalar ışığında; “Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisi vardır”, hipotezi reddedilmiştir.

Örgütsel yabancılaşma ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinin ölçümünde X (OYB) bağımsız değişkeni, Y (MYB) bağımlı değişkeni ve W (KMU) ise düzenleyici değişkeni ifade etmektedir.

Çizelge 16. Örgütsel Yabancılaşma ile Mesleki Yabancılaşma İlişkisinde Kişi-Meslek Uyumunun Düzenleyici Etkisine Yönelik Analiz Sonuçları

	β	S.H.	T	P	LLCI	ULCI
Sabit	3.814	0.024	157.301	0.000	3.767	3.862
OPA	0.114	0.045	2.548	0.011	0.026	0.202
KMU	0.563	0.036	15.531	0.000	0.492	0.634
Int_1	-0.017	0.030	-0.556	0.578	-0.076	0.043
F	217.659					
R	0.739					
R²	0.546					

OPA: Örgütsel Politika Algısı, MYB: Mesleki Yabancılaşma, KMU: Kişi-Meslek Uyumunu,

Regresyon analizine dâhil edilen tahmin değişkenlerinin (OYB ve KMU), sonuç değişkeni (MYB) üzerindeki değişimin yaklaşık %55'ini ($R^2=0.546$) açıkladığı görülmektedir. KMU değişkenine ait β değeri ($\beta =0.563$, %95 CI [0.492,0.634], $t=15.531$, $p<0.01$) anlamlı olmakla birlikte, etkileşimsel etki (Int_1) değişkenine ait β değerinin ($\beta =-0.017$) anlamsız olduğu görülmektedir (Çizelge 16). Bu sonuçlara göre; örgütsel yabancılaşma ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinden söz edilememektedir. Bu veriler ve açıklamalar ışığında; “Örgütsel yabancılaşma ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisi vardır”, hipotezi reddedilmiştir.

Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık etkisinin ölçümünde X (OPA) bağımsız değişkeni, Y (MYB) bağımlı değişkeni ve M (OYB) ise aracı değişkeni ifade etmektedir.

Çizelge 17. Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Politika Algısı ve Mesleki Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisini Belirlemeye Yönelik Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişken	β	S.H.	t	p	LLCI	ULCI
Sabit Değer	2.357	0.099	23.727	0.000	2.162	2.552
Örg. Politika Algısı	0.373	0.032	11.667	0.000	0.310	0.435
Model Değerleri	R ² = 0.199; F = 136.126; P = 0.000					
Bağımlı Değişken	Örgütsel Yabancılaşma					
Sabit Değer	3.393	0.118	28.874	0.000	3.163	3.624
Örg. Politika Algısı	0.138	0.038	3.650	0.000	0.064	0.212
Model Değerleri	R ² = 0.024; F = 13.326; P = 0.000					
Bağımlı Değişken	Mesleki Yabancılaşma					
Sabit Değer	1.778	0.137	13.005	0.000	1.509	2.046
Örg. Politika Algısı	-0.118	0.035	-3.410	0.001	-0.185	-0.050
Örgütsel Yabancılaşma	0.686	0.041	16.580	0.000	0.604	0.767
Model Değerleri	R ² = 0.352; F = 147.463; P = 0.000					
Bağımlı Değişken	Mesleki Yabancılaşma					

Çizelgedeki veriler incelendiğinde tahmin değişkeni olan örgütsel politika algısının (X), aracı değişken olan örgütsel yabancılaşmayı (M) anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir ($\beta = 0.373$, %95 CI [0.310, 0.435], $t=11.667$, $p<0.01$). Örgütsel yabancılaşma ve örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşma üzerinde birliktelik etkisi incelendiğinde; örgütsel yabancılaşmanın mesleki yabancılaşmayı anlamlı düzeyde ve olumlu yönde ($\beta = 0,686$, %95 CI [0.604, 0.767], $t=16.580$, $p<0,01$); örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşmayı anlamlı düzeyde ve olumsuz yönde etkilediği görülmektedir ($\beta = -0,118$, %95 CI [-0.185, -0.050], $t=-3.410$, $p<0,01$).

Çizelge 18. Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Yabancılaşma Aracılığıyla, Mesleki Yabancılaşma Üzerindeki Dolaylı Etkisi

	Etki Büyüklüğü	Boot S.H.	LLCI	ULCI
Örgütsel Yabancılaşma	0.256	0.029	0.200	0.316

Çizelgede örgütsel politika algısı (X), aracı değişken olan örgütsel yabancılaşma (M) aracılığıyla, mesleki yabancılaşma (Y) üzerindeki dolaylı etkisi görülmektedir. Buna göre örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşma üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, sonuç olarak da örgütsel yabancılaşmanın örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmektedir ($\beta = 0,256$, %95 CI [0.230, 0.345]). Bu veriler ve açıklamalar ışığında; “Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide örgütsel yabancılaşmanın aracılık etkisi vardır”, hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma vasıtasıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki etkisinin kişi-meslek uyumuna bağlı olup olmadığını analiz etmek için Çizelge 19 incelenmiştir.

Çizelge 19. Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Yabancılaşma Aracılığıyla Mesleki Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Kişi-Meslek Uyumunun Düzenleyici Etkisi

	β	S.H.	T	p	LLCI	ULCI
Sabit	0.006	0.019	0.295	0.768	-0.032	0.044
OPA	0.230	0.024	9.504	0.000	0.183	0.278
KMU	0.515	0.023	22.118	0.000	0.470	0.561
Int_1	-0.031	0.026	-1.159	0.247	-0.082	0.021
F	256.597					
R	0.766					
R²	0.586					

OPA: Örgütsel Politika Algısı, MYB: Mesleki Yabancılaşma, KMU: Kişi-Meslek Uyumunu,

Analize dâhil edilen tahmin değişkenlerinin (OPA ve KMU), sonuç değişkeni (MYB) üzerindeki değişimin yaklaşık %59'unu ($R^2=0.5864$) açıkladığı görülmektedir. KMU değişkenine ait β değeri ($\beta = 0.515$, %95 CI [0.470,0.561], $t=22.118$, $p<0.01$) ve OPA değişkenine ait β değeri ($\beta=0.230$, %95 CI [0.183, 0.278], $t=9.504$, $p<0.01$) anlamlı olmakla birlikte etkileşimsel etki (Int_1) değişkenine ait β değerinin ($\beta = -0.031$) anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma aracılığıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki etkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinden söz edilememektedir. Bu

veriler ve açıklamalar ışığında; “Örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma aracılığıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki etkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisi vardır”, hipotezi reddedilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen sonuçlar ile sonuçlara bağlı olarak gelecekte bu konular kapsamında çalışmalar yapacak olan araştırmacılara ve örgütlerdeki uygulamacılara yönelik bazı öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuçlar

Çalışmanın ilk bölümünde, konuya genel bir giriş yapılmış; araştırmanın amacı, önemi, varsayımlar ve sınırlılıklara yönelik bilgiler verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma, mesleki yabancılaşma ve kişi-meslek uyumu kavramlarının tanımı yapılmış ve söz konusu değişkenler alt boyutları ile birlikte ele alınarak, öncülleri ve sonuçları ile ilgili değerlendirmeler yapılmıştır. Üçüncü bölümde, değişkenlerin birbiri ile olan ilişkileri kuramsal ve görgül çalışmalara dayanılarak, araştırmanın hipotezleri belirlenmiştir. Dördüncü bölümde ise, değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak adına yapılan anket çalışmasının sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 25 programı ve Lisrel 8.80 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışmanın amaçları aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

- Örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi saptamak,
- Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiyi saptamak,
- Kişi-meslek uyumu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi saptamak,
- Kişi-meslek uyumu ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiyi saptamak,
- Örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisini saptamak,
- Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisini saptamak,
- Örgütsel yabancılaşma ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisini saptamak,

- Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık etkisini saptamak ve
- Örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma aracılığıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki etkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisini saptamak olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında anket uygulaması, www.persty.com internet sitesi üzerinden gizlilik politikası ve aydınlatma metninde yer alan kural ve taahhütler çerçevesinde yürütülmüştür. Gönüllülük esasına göre yapılan çalışmada, soruların hepsini doldurarak anketi tamamlayan 602 kişi olmuştur. Doğrulama sorusunu hatalı olarak giren toplam 46 kişinin anketi analize dâhil edilmemiştir. Bunun yanında dokuz tane eksik doldurulan anket de çıkarılmış ve 547 adet anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

Yukarıda sıralanan temel amaçlar çerçevesinde; araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibi listelenmiştir:

- Örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca bağlı olarak, ***Hipotez 1 kabul edilmiştir.***
- Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşma üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca bağlı olarak, ***Hipotez 2 kabul edilmiştir.***
- Kişi-meslek uyumu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; kişi-meslek uyumunun örgütsel yabancılaşma üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca bağlı olarak, ***Hipotez 3 kabul edilmiştir.***
- Kişi-meslek uyumu ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; kişi-meslek uyumunun mesleki yabancılaşma üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi

olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca bağlı olarak, **Hipotez 4 kabul edilmiştir.**

- Örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisini saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinden söz edilememekte olup, **Hipotez 5 reddedilmiştir.**
- Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisini saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinden söz edilememekte olup, **Hipotez 6 reddedilmiştir.**
- Örgütsel yabancılaşma ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun aracılık etkisini saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinden söz edilememekte olup, **Hipotez 7 reddedilmiştir.**
- Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık etkisini saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşma üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, sonuç olarak da örgütsel yabancılaşmanın örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmektedir. Buna göre, **Hipotez 8 kabul edilmiştir,**
- Örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma aracılığıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki etkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisini saptamak amacıyla yapılan analizlerde; örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma vasıtasıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki dolaylı etkisinin kişi-meslek uyumunun orta ve yüksek olduğu durumlarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşma üzerindeki dolaylı etkisi kişi-meslek uyumunun orta ve yüksek olduğu durumlarda daha da güçlenmektedir. Bu veriler ve açıklamalar ışığında, **Hipotez 9 kabul edilmiştir.**

İşgörenlerin çalıştıkları örgütleri politik algılamaları, güdülenme, katılım düzeyi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinde azalma; iş kaygısı/gerginlik,

örgütsel sinizm, işten ayrılma niyetinde artış vb. birçok olumsuz sonuca neden olduğu için, örgütlerin önemle üzerinde durması gereken bir konudur. Yabancılaşmanın sonuçlarına yönelik yapılan çalışmalarda da işgörenin üretkenlik dışı davranışlar sergiledikleri, işlerine daha az ilgi ve çaba gösterdikleri, sadece dışsal ödüller için çalıştıkları, zihinsel bozukluklar yaşadıkları, iş tatmininde, örgütsel vatandaşlık davranışında ve örgüte bağlılık düzeylerinde azalma olduğu; örgütsel sessizlik, mesleki tükenmişlik seviyelerinde ve işe devamsızlık oranlarında artış olduğu yönünde olumsuz sonuçlara yönelik bulgular elde edilmiştir. Diğer yandan, kişinin mesleğe olan uyumunun da bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve kariyer istikrarı üzerinde belirleyici olduğu, çalışmalarla ortaya konmuştur (Kanungo, 1992, s. 414; Mohan ve Prasad, 2014, s. 142; Kornbluh, 1984, s. 91; Hofstede, 1976, s. 51; Suarez Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007, s. 67; Tummers ve Dulk, 2013, s. 851; Aytaç, 2005, s. 322; Büyükyılmaz, 2007, s. 58; Fırat, 2012, s. 13; Çelik, 2019, s. 63).

Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Alan yazın incelendiğinde; örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin bulgularının, Erkutlu ve Karacaoğlu (2015), Tülü (2021) ve Tülü ve Serinkan (2023) tarafından yapılan çalışmalarla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre; işgörenlerin eylemleri politik algılaması sonucunda, örgüte karşı yabancılaşma duygularının artacağı anlamına gelmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Alan yazın incelendiğinde; örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkinin bulguları, Kumar ve Ghadially (1989), Vigoda (2002) ve Alçin (2019) tarafından yapılan çalışmalarla benzer niteliktedir. Bu sonuçlara göre; işgörenlerin eylemleri politik algılaması sonucunda, mesleklerine karşı da yabancılaşma duygusu artacaktır.

Araştırma sonuçlarına göre; kişi-meslek uyumu ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Alan yazın incelendiğinde, kişi-meslek uyumunun sonuçları ile örgütsel yabancılaşmanın sonuçları arasında benzerlikler olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre; kişi-meslek uyumu ile mesleki yabancılaşma arasında da anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Mesleki

özellikleri ile kişilik özellikleri örtüşmeyen bir işgörenin, meslekten ve kendinden uzaklaşması, mesleğe yönelik yabancılaşma yaşaması, değersizlik hissi yaşaması, meslekten kopma yaşaması güçlü bir olasılıktır (Atmaca, 2020, s. 494). Araştırmadan elde edilen bulgular da bu yargıyı desteklemektedir.

Örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma, mesleki yabancılaşma ve kişi-meslek uyumu ile ilgili daha önceki açıklamalar ve geliştirilen hipotezler bir arada ele alındığında; örgütsel politika algısının, örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma üzerinde anlamlı ve pozitif; kişi-meslek uyumunun, örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma üzerinde ise anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu ifade edilebilir. Kişiliğine uygun meslek seçimi yapanlar ile aksi durumda olanların politik algıyı farklı bir şekilde değerlendirmesi ve yabancılaşma çerçevesindeki davranışlarının farklı olması beklenebilir. Buradan hareketle; örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma ilişkisinde, kişinin meslek uyumunun etkisinin olabileceğine yönelik geliştirilen hipotezler analiz sonuçları doğrultusunda reddedilmiştir. Aynı şekilde örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun düzenleyici bir etkisi tespit edilememiştir.

Örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu, alan yazın taramasında ortaya koyulmuştur. Yapılan değerlendirmeler ışığında; örgütsel politika algısı neticesinde işgörenin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tavırlar takınarak yabancılaşmaya başlayacağı; zamanla bu yabancılaşma duygusunun mesleğine de yansımaları sonucunda farklı arayışlar içine girebileceği değerlendirilmiş ve yapılan analiz çalışmaları sonucunda örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık etkisi gösterdiği tespit edilmiştir.

Politik ortamlarda çalışan işgörenlerin, algıladıkları eşitsiz ve adaletsiz bir örgüt iklimi sonucunda, çalıştıkları örgüte karşı duygusal bir yabancılaşma geliştirebileceği ifade edilmektedir (Vigoda, 2002, s. 16). Örgütün yanlış politikalar uygulaması sonucunda işgörenler, üyelik ve aidiyet duygusunu kaybederek sosyal bütünleşme eksikliği hissedebilir ve yabancılaşma duygusu yaşayabilir. Kendisi için önemi olmayan bir çalışma/iş ortamının içinde olduğunu hisseden işgören, kendisine de yabancılaşarak sadece para ve güvenlik ihtiyacı gibi dışsal ödüller için çalışabilir (Kumar ve Ghadially, 1989, s. 311). Kişiliğine uygun meslek seçimi yapanlar ile aksi

durumda olanların politik algıyı farklı bir şekilde değerlendirmesi ve yabancılaşma çerçevesindeki davranışlarının farklı olması beklenebilir. Mesleki özellikleri ile kişilik özellikleri örtüşmeyen bir işgörenin, meslekten ve kendinden uzaklaşması, mesleğe yönelik yabancılaşma yaşaması, değersizlik hissi yaşaması ve meslekten kopması güçlü bir olasılıktır (Atmaca, 2020, s. 494). Kişiliği ile uyumlu meslek seçen işgörenlerin yabancılaşma düzeylerinin farklı olduğundan hareketle; örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma düzeylerinin de farklı olması beklenmektedir. Bu bilgiler ışığında yapılan çalışma kapsamında; örgütsel politika algısı neticesinde işgörenin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tavırlar takınarak yabancılaşmaya başlayacağı; zamanla bu yabancılaşma duygusunun mesleğine de yansımada kişi-meslek uyumunun etkisinin olması beklenebileceği değerlendirilmiş ve “Örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma aracılığıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki etkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisi vardır” hipotezi geliştirilmiştir. Yapılan analizler neticesinde düzenleyici etki tespit edilememiş ve hipotez reddedilmiştir.

5.2. Öneriler

Uygulamaya yönelik yapılan incelemeler ve alan yazın değerlendirmeleri sonucunda; bu çalışmanın katkı sunduğu ve öncül olduğu bir takım noktalar tespit edilmiştir. Bu tespitler uygulamacılara ve araştırmacılara dönük olmak üzere iki ayrı başlık altında değerlendirilmiştir.

5.2.1. Uygulamacılara Dönük Öneriler

Yapılan araştırmanın sonuçları incelendiğinde; örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre işgören, çalıştığı örgütü politik algıladığında, gerek örgüte gerekse mesleğine yönelik yabancılaşma düzeyi artmaktadır. Örgütsel ve mesleki yabancılaşmanın kişi ve örgüt üzerindeki etkilerini en aza indirmek için, yabancılaşmanın yönetimi hem işgören hem de örgüt açısından büyük önem taşımaktadır.

Araştırmada; kişi-meslek uyumunun örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kişiliği ile uyumlu meslek seçen işgörenlerin yabancılaşma düzeyleri, uygun seçim

yapmayan işgörelere göre daha düşük seviyede yer almaktadır (Zengin, 2023, s. 130). Bu açıdan değerlendirildiğinde; işgörenin kendi kişiliğine uygun meslek tercihi yapması önem taşımaktadır. Aynı şekilde örgütün de işgören seçimi yaparken tercihlerini mesleğe uygun karaktere sahip olan adaylara dönük yapması, yabancılaşma vb. olumsuz etkileri en aza indirecektir. Bununla birlikte, işgörenlerin mesleki beceri ve yeterliklerine dair değerlendirmeleri, profesyonel bir ekip tarafından tarafsız bir şekilde yapılmalıdır. Kişinin belirli bir meslekte kariyer yapma isteğinde olmasında özellikle yüksek kişi-meslek uyumu algısının büyük önem taşıdığı belirtilmektedir. Bu kapsamda; kendisiyle mesleğin taşıdığı özellikleri bağdaştırabilen veya bağdaştıramayan işgörenin, mesleğini sürdürme veya bırakma isteğinde bulunma eğilimlerinin farklılaşabileceği belirtilmektedir (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017, s. 636). Bu bağlamda; mesleki yeterliliğe yönelik değerlendirmelerin, sadece mesleğe girişte değil, sürece yayılarak yapılması ve işgörenin mesleki gelişim ve tatmin düzeylerinin düzenli takip edilmesi önerilmektedir. Örgütler açısından işe alıştırdıkları ve yetiştirmek uğrunda bazı maliyetlere katlandıkları işgörenleri kaybetmek olumsuz bir durumdur. Bunun önüne geçebilmek için örgütler, terfi, ücret, sosyal haklar, inisiyatif alma, kararlara katılma gibi araçları daha etkin kullanarak, bu olumsuz durumun önüne geçebilirler (Arslan vd., 2018, s. 10).

Politik algı ve yabancılaşma olgusu, amaca uygun yöneltildiği takdirde, hem işgören, hem de örgüt açısından oldukça önemli yararlar elde edilebilecektir. Araştırmamızda elde edilen bulgular doğrultusunda; örgütsel politika algısı ve yabancılaşmanın olumsuz etkilerini en aza indirmek için uygulamacılara yönelik öneriler aşağıdaki gibi listelenmiştir (Şimşek vd., 2006, s. 585; Aksu, 2019, s. 93; Babadağ ve İşcan, 2017, s. 424; Alçin, 2019, s. 65; Akca, 2020, s. 237):

- Yöneticiler politik davranışlar hakkında bilgilendirilmeli, bu davranışları destekler tutumlardan kaçınmalı ve örgütte belirsizliklere yer vermemelidir.
- Örgütlerde fiziksel koşulların iyileştirilmesi ve çalışma yaşamının kalitesinin artırılmasına yönelik uygulamalar yapılmalıdır.
- Örgütlerde, sınırlı kaynakların adil dağıtılması, ödüllendirmenin somut sistemlere dayandırılarak gerçekleştirilmesi ve etik kuralların açık bir şekilde işgörenlerle paylaşılması sağlanmalıdır.
- Yöneticiler karar alırken, işgörenlerin karar sürecine katılması, görüş ve itirazlarını dile getirmesine yönelik ortamların oluşturulması sağlanmalıdır.

- Örgütte işbirliği, kültürü ve ekip çalışması uygulamaları yaygınlaştırılmalıdır.
- Yöneticiler, entelektüel uyarım ve kişisel gelişime önem vererek, işgörenlerin kendi yaratıcılıklarını kullanabilecekleri ve kararlara katılabilecekleri bir ortam sunmalıdır.
- Yöneticiler, politik davranışlardan etkilenenleri belirlemeli ve bu bireylere yönelik koçluk, danışmanlık vb. uygulamalarla destek olmalıdır.
- Örgütlerde güven ikliminin oluşturulması ve işgörenlerin geleceğe yönelik olumsuz düşüncelerinin en düşük seviyeye çekilmesi için; katılıma, güvene ve işbirliğine önem veren yönetim biçimi örgütlerde benimsenmelidir.
- İşgörenlerin kendini geliştirmesine ve yeni düşünceler üretmesine fırsat tanıdığı için; projelendirme, iş genişletme / iş zenginleştirme süreçleri dikkate alınmalıdır.
- İşgörenlerin ruhsal durumlarına olumsuz etki edecek unsurların belirlenmesi ve bu işgörenleri devamsızlık, uzaklaşma, yabancılaşma, işten ayrılma vb. istenmeyen davranışlara yönelmesine engel olacak stratejiler geliştirilerek işgörenlerin ruhsal olarak da sağlıklı olma hallerinin devamlılığı sağlanmalıdır.

5.2.2. Araştırmacılara Dönük Öneriler

Çalışma sonuçlarının değerlendirilmesinde, gelecekte bu konuda araştırma yapacak olanları ilgilendiren sınırlılıkları üzerinde durularak bazı öneriler geliştirilebilir. Araştırma kapsamında yer alan değişkenlerin ölçümünde, kendi kendini değerlendirme yönteminin kullanılması, sonuçlar üzerinde etkili olabilir. Örneğin, ankete katılan kişinin yakın zamanda mesleği, iş arkadaşları, yöneticileri ya da örgütüyle yaşadığı olumsuz bir durum, soruları olumsuz değerlendirmesine; tersi bir durumda ise olumlu değerlendirmesine neden olabilir. Bu sebeple, verilerin tek bir zamanda toplanması yerine belirli aralıklarla toplanmasının, görece daha doğru sonuçlar getireceği öngörülebilir. Bununla birlikte; gelecekte işgörenlerin örgütsel ve mesleki yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi için, yapılandırılmış ya da yarı yapılandırılmış görüşme gibi nitel araştırma tekniklerinden yararlanılması da önerilebilir.

Diğer yandan, kişilik özellikleri, çalışma kapsamında yer alan değişkenlerin ölçülmesinde önemli bir etmen olarak değerlendirilebilir. Farklı kişilik özelliklerine

sahip işgörenlerin örgüt uygulamalarını farklı değerlendirebileceğinden hareketle; araştırmaya katılanların kişilik özelliklerinin de dikkate alınması görece daha doğru sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilir.

Örgütsel politika algısının ve örgütsel/mesleki yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti, örgütsel geri çekilme, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu değişkenlerin, aynı şekilde örgüt yazınında yeni yer bulmaya başlayan sessiz istifa üzerindeki etkileri de incelenebilir.

Çalışma kapsamında, değişkenler arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisi incelenmiştir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda, farklı değişkenlerin etkisi de incelenebilir. Örneğin kuşakların yapısal özelliklerinin gün geçtikçe değişim gösterdiğinden hareketle; Z kuşağının kendinden önceki kuşaklara göre politik algı ve yabancılaşmaya yönelik tutumları incelenebilir.

Çalışmanın konusu güncel ve önemli kavramlardan oluşmaktadır. Bu kavramlar arasındaki ilişkiler alan yazında incelenmeye devam edilmekle birlikte; çalışmaya konu olan kavramların tümünün birden ele alındığı başka bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çerçevede çalışmanın alan yazına önemli bir katkı sağladığı düşünülmektedir.

Ayrıca her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Zaman ve maliyet gibi kısıtlar nedeniyle; bu araştırma bir sektör ya da meslek grubu özelinde yapılmamış olup bundan sonraki çalışmalarda sektörel ya da mesleki odaklanma yapılması hususu diğer araştırmacılar tarafından değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Adams , G.L., Ammeter, A.P., Treadway D.C. Ferris G.R. Hochwarter W.A. and Kolodinsky R.W. (2002) Perceptions of organizational politics: additional thoughts, reactions, and multi-level issues, *Research in Multi-Level Issues* (1), 287-294.
- 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. and Hage J. (1966), Organizational alienation: a comparative analysis, *American Sociological Review*, 31 (4), 497-507.
- Akca, M. (2020). İş-aile çatışması, yabancılaşma ve psikolojik belirtiler: lojistik işletmesi çalışanları üzerine bir araştırma, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (2), 228-244.
- Aksu, D. (2019). *Kurumsal politikanın işe yabancılaşma üzerindeki etkisi: isparta ili ptt çalışanları üzerinden nitel bir analiz*. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aktaş, M. (2011), Kültürel değerler ve kişi örgüt-kişi iş uyumu ilişkisi: kavramsal bir çerçeve, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 13-21.
- Akyıldız, H. (1998). Bireysel ve toplumsal boyutlarıyla yabancılaşma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 163-176.
- Alkan, T. ve Ergil, D. (1980). *Siyaset psikolojisi / siyasal toplumsallaşma ve yabancılaşma*, Ankara: Turhan Kitapevi.
- Allen, R. W., Madison, D.L., Porter, L.W., Renwick, P.A. and Mayes, B.T. (1979). Organizational politics, tactics and characteristics of its actors. *California Management Review*, 22 (1), 77-83.
- Anaş, K. (2016). *Vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Andrews, M.C. and Kacmar, K.M. (2001). Discriminating among organizational politics, justice, and support, *Journal of Organizational Behavior*, 22 (4), 347-366.
- Andrews, M.C., Baker, T. and Hunt, T.G. (2011). Values and person-organization fit does moral intensity strengthen outcomes?, *Values and Person-Organization Fit*, 32 (1). 5-19.
- Arıkan, S. (2011). İşyerinde kullanılan politik taktiklere yönelik olası bireysel önceller üzerine bir araştırma, *Türk Psikoloji Dergisi*, 26 (68), 52-71
- Arslan, E. Güripek, E. ve İnce, C. (2018). İşe yabancılaşma ve kişi örgüt uyumu arasındaki ilişkide kariyer bağlılığının rolü: otel işletmelerinde bir araştırma, *Journal of Recreation and Tourism Research*, 5 (1), 1-12.

- Arslan, S. (2016). *Rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel yabancılaşmaya etkisi: alanya belediyesi'nde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aslan, H. (2008). *Endüstri meslek liselerinde kültür dersleri öğretmenlerinin mesleğe ve kuruma yabancılaşma düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B. And Parker, B.W. (2010). Perceptions of organizational politics: a meta-analysis of theoretical antecedents, *Journal of Managerial Issues*, 22 (4), 494-513.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin kişilik tipleri ile mesleğe yabancılaşma arasındaki ilişki, *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 491-506.
- Ay, D.A. (2014). *Ulusal kültür, örgüt kültürü, örgütsel politika algısı ve sendika üyesi olma eğilimi ilişkisi*. Doktora Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayan, A., Ünsar, S. and Kahraman, G. (2013). A research on the determination of machiavellian personality tendencies, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1), 103-121.
- Aybar, Ş. (1995). *Yabancılaşma ve yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aybar, S. (2018). *Örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün belirlenmesine yönelik istanbuldaki üniversitelerde bir araştırma*. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aybar, S. ve Marşap, A. (2018). Örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel güvenin düzenleyici rolünün belirlenmesine yönelik istanbul'daki üniversitelerde bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (2) 758-782.
- Aydoğan, E. (2015). Marx ve öncüllerinde yabancılaşma kavramı, *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 54, 273-282.
- Aypay, A. (2010). The adaptation study of general self-efficacy (GSE) scale to turkish, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 11(2), 113-131.
- Aytaç, S. (2000). *İnsanı anlama çabası*, Psikolojiye Giriş, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: sosyolojik bir perspektif, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1), 189-217.
- Aytaç, Ö. (2005). Modern bürokrasiler ve yabancılaşma ethosu, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (2), 319-348.
- Aytekin, A. (2005). *Lise son sınıfta okuyan öğrencilerin meslek seçimini etkileyen sosyo-ekonomik ve kültürel faktörler: ısparta örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Babadağ, M. ve İşcan, Ö.F. (2017). Dönüştürücü liderlik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide algılanan etik iklimin aracı rolü, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (4), 399-428.

- Babür, S. (2009). *Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma: antalya beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Banai, M. and Raisel, W.D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: a six-country investigation, *Journal of World Business*, 42, 463-476.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy in changing societies*, New York: Cambridge University Press.
- Barakat, H. (1969). Alination: a process of encounter between utopia and reality, *The British Journal of Sociology*, 20 (1), 1-10.
- Barbuto, Jr. J.E. and Moss, J.A. (2006). Dispositional effects in intra-organizational influence tactics: a meta-analytic review, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12 (3). 30-48.
- Başalp, A.A. (2019). *Yönetici yetkinliklerinin geliştirilmesinde zorlu görevler ve erişimi ile öğrenme odaklılık ve geri bildirim rolü*. Doktora Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başar, U. ve Varoğlu, K. A. (2016). Örgütsel politika algısının ihmalkârlık üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolü, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23 (3), 751-765.
- Bayat, B. (1996). *Çimento ve otomotiv sektörlerinde çalışan işçiler arasında yabancılaşmanın karşılaştırılmalı olarak araştırılması*. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baydar, M. L., Gül, H. ve Akçıl, A. (2009). *Bilimsel araştırmanın temel ilkeleri*, Isparta: SDÜ Basımevi.
- Bayındır, B. (2002). *Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme-öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Begenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü, *Business and Economics Research Journal*, 5 (2), 109-127.
- Bıyık, Y., Erden, P. ve Aydoğan, E. (2016). Çalışanların kararlara katılımı ve örgütsel politika algısı ilişkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 100-116.
- Biberman, G. (1985). Personality and charesteristic work attitudes of persons with high, moderate, and low political tendencies. *Psychological Reports*, 57, 1303-1310.
- Bodla, M.A, Afza, T. and Danish, R.Q. (2014). Relationship between organizational politics perceptions and employees' performance; mediating role of social exchange perceptions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8 (2), 426- 444.
- Bolat, O.İ. (2011a). Lider üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (2), 65-80.
- Bolat, O.İ. (2011). *Öz yeterlilik ve lider üye etkileşimi ilişkisi: göze girme davranışları ve güç mesafesinin etkisi*, Ankara, Detay Yayıncılık.

- Bolat, T., Seymen, O.A., Bolat, O.İ., ve Erdem, B. (2016). *Yönetim ve organizasyon*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Bolat, O. İ. (2017). *İşletme hizmet verme yatkınlığı ve tükenmişlik ilişkisi: çalışan hizmet verme yatkınlığı ve duygusal emeğin etkisi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bolat, O.İ. ve Bolat, T. (2019). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19), 75-94.
- Boon, C. , Den Hartog, D. N. , Boselie, P. and Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of hr practices and employee outcomes: examining the role of person–organisation and person–job fit. *The International Journal of Human Resource Management*. 22 (1), 138–162.
- Bozeman, D. P., Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A. and Brymer, R. A. (2001). Organizational politics, perceived control, and work outcomes: boundary conditions on the effects of politics, *Journal of Applied Social Psychology*, 31 (3), 486-503.
- Bozkurt, E. (2015). *Örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel sinisizm arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bradshaw-Camball, P. and Murray, V.V. (1991). Illusions and other games: a trifocal view of organizational politics, *Institute for Operations Research and the Management Sciences*, 2 (4), 379-398.
- Brender-Ilan, Y. (2011). How do income and its components and perception relate to alienation?, *Journal of Applied Social Psychology*, 42 (2), 440–470.
- Brkich, M., Jeffs, D. and Carless, S.A. (2002). A global self-report measure of person-job fit, *European Journal of Psychological Assessment*, 18 (1), 43-51.
- Bryant, W. (2014). Occupational, social and intrapersonal alienation, E.A. McKay, C. Craik K.H. Lim ve G. Richards, (Editörler). *Advancing Occupational Therapy in Mental Health Practice* içinde (s. 89-102). Blackwell Publishing.
- Bursalı, Y. M. (2008). *Örgütsel politikanın işleyişi: örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyükyılmaz, O. (2007). *İşletmelerde yabancılaşmanın sosyo-psikolojik etkileri ve türkiye taşkömürü kurumunda bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cable, D.M. and DeRue, D.S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions, *Journal of Applied Psychology*, 87 (5), 875–884.
- Caldwell, D.F. and O'Reilly, C.A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process, *Journal of Applied Psychology*, 75 (6), 648-657.
- Carless, S.S. (2005). Person–job fit versus person–organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A Longitudinal Study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78, 411-429.
- Celep, B. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (kocaeli ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Chang, C.H., Rosen, C.C. and Levy, P.E. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: a meta-analytic examination, *The Academy of Management Journal*, 52 (4), 779-801.
- Chiaburu, D.S., Thundiyil, T. and Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: a meta-analysis, *European Management Journal*, 32, 24-36.
- Cropanzano, R., Howes, C. J., Grandey, A. A. and Toth, P. (1997). the relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress, *Journal of Organizational Behavior*, 18 (2), 159 – 180.
- Cropanzano, R. and Li, A. (2006). Organizational politics and workplace stress, Vigoda-Gadot E. ve Drory A. (Editörler) *Handbook of Organizational Politics*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Çalışır, İ. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (bolu ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çavuşoğlu, S. ve Durmaz, Y. (2019). Yeşil davranışlara karşı tutumun ziyaret niyetine etkisinde yeşil imajın düzenleyicilik rolü: yeşil oteller örneği, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29 (2), 303-315.
- Çelebi, M.A. ve Çetin, F. (2021). Örgütsel kimlik-rol içi ve rol dışı performans ilişkisinde içsel güdülenmenin aracılık rolü, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 69, 135-152.
- Çelik, O.T. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarıyla örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin analizi*. Doktora Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çelik, A. (2019). *Örgütsel yabancılaşmanın yordayıcısı olarak farklılıkların yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi.
- Çetin, Ö. (2018). Erich fromm'da tanrı tasavvuru, *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 18 (3), 75-98.
- Çiftçi, G.E. ve Öneren, M. (2017). Örgütsel sessizlik, işe abancılaşma ve örgütsel güven ilişkisi, *Social Sciences Studies Journal*, 3 (5), 567-583.
- Çilesiz, E. (2014). *İşgören yabancılaşması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: ankara'daki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: spss ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Daft, R.L. (2009). *Organization theory and design*, Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Dargahi, H. (2012). Organizational behavior of employees of tehran university of medical sciences, *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 5 (7), 1-7.
- Dayıoğlu, M. (2021). *Platon ve hegel felsefesinde diyalektik kavramı*. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Dean, D.G. (1961). Alienation: its meaning and measurement, *American Sociological Review*, 26 (5), 753-75.
- Dean, J.W.Jr., Brandes, P. And Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism, *Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları, *Yönetim ve Ekonomi*, 10 (2),139-150.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 115-132.
- Demirez, F. ve Tosunoğlu, N. (2017). Örgüt ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisi: gazi üniversitesi rektörlüğünde bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9 (2), 69-88.
- Donohue, R. (2006). Person-environment congruence in relation to career change and career persistence, *Journal of Vocational Behavior*, 68, 504-515.
- Dönmez, P. (2015). *Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşmayı yordayan değişkenlerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü,
- Drory, A. and Romm, T. (1990). The definition of organizational politics: a. review, *Human Relations*, 43 (11), 1133-1154.
- Drory, A. (1993). Perceived political climate and job attitudes, *Organization Studies*, 14 (1), 59-71.
- Durcan, N.M. (2007). *Yabancılaşmanın insan kaynakları yönetimi açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: a conceptual integration, literature review and methodological critique, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283-357.
- Ehrhart, K.H. and Makransky, G. (2007). Testing vocational interests and personality as predictors of person-vocation and person-job fit, *Journal of Career Assessment*, 15 (2), 206-226.
- Eisenhardt, K.M. and Bourgeois, L.J. (1988). Politics of strategic decision making in high-velocity environments: toward a midrange theory, *Academy of Management*, 31 (4), 737-770.
- Elma, C. (2003), *İlköğretim öğretmenlerinin işe yabancılaşması (ankara il örneği)*. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdemli, Ç., Sümer, H.C. ve Bilgiç, R. (2007). Performans yönetiminde yazılı geribildirim ve yazılı artı sözlü geribildirim yöntemlerinin karşılaştırması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 22 (60), 71-85.
- Erden, N.S. (2015). *Extra-role behaviors and job creep: the relationships between affect, withdrawal behaviors and organizational identification*. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Eren, Z. (2018). Biçimsel ve biçimsel olmayan örgüt yapılarının sosyal ağ analizi: öneri ve güven ağları örneği, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34 (4), 1121-1142.
- Ergil, D. (1978). Yabancılaşma kuramına ilk katkılar, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 33 (3), 93-108.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4 (3), 395-417.
- Erkal, M.E. (1996). Sanayileşme ve yabancılaşma ilişkisi, *Sosyoloji Konferansları*, 20, 9-24.
- Erkutlu, H.V. ve Karacaoğlu, K. (2015). Algılanan örgütsel politika ile çalışanın işe yabancılaşma ilişkisinde çalışanın politik yetilerinin düzenleyici etkisi, 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi İİBF*, 14-16 Mayıs, Bodrum. 897-902.
- Erol, Z. (2015). *Sosyal çalışmacıların işe yabancılaşması ile iş stresi arasındaki ilişki: istanbul il örneği*. Doktora Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erol, E. ve Kunt, M. (2018). Eğitim fakültelerinde örgütsel iklim ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişkiler, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43 (1), 15-29.
- Ertürk, M. (1994). Organizasyonlarda çatışma, çatışma nedenleri, çatışmanın yönetimi ve erciyes üniversitesinde bir anket uygulaması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 121-147.
- Eryılmaz, A. (2010). *Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi*, (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri, *Eğitim ve Bilim*, 36 (161), 272-286.
- Eryılmaz, B. (2014). *Kamu yönetimi*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Eryılmaz, İ. ve Gülova, A.A. (2017). Örgüt ikliminin, algılanan örgütsel politika üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma, *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (4), 155-176.
- Esin, P. (1982). *İş bölümü, yabancılaşma ve sosyal politika*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Fairholm, G. W. (2009). *Organizational power politics, tactics in organizational leadership*, California: Greenwood Publishing Group.
- Farrell, D. and Petersen, J. C. (1982). Patterns of political behavior in organization. *Academy of Management Review*, 7 (3), 403-412.
- Fedor, D., Ferris G.R., Harrell-Cook, G. and Russ, G.S. (1998). The dimensions of politics perceptions and their organizational and individual predictors, *Journal of Applied Social Psychology*, 28 (19), 1760-1797.
- Ferris, G. R., and Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18 (1), 93-116.

- Ferris, G.R., Frink, D.D., Gilmore, D.C., and Kacmar, K.M. (1994). Understanding as an antidote for the dysfunctional consequences of organizational politics as a stressor, *Journal of Applied Social Psychology*, 24 (13), 1204-1220.
- Ferris, G.R., Frink, D.D., Galang, M.C., Zhou, J., Kacmar, K.M., and Howard, J.L. (1996a). Perceptions of organizational politics: prediction, stress-related implications, and outcomes. *Human Relations*, 49 (2), 233-266.
- Ferris, G.R., Frink, D.D., Bhawuk, D.P.S., Zhou, J. and Gilmore, D.C. (1996b). Reactions of diverse groups to politics in the workplace, *Journal of Management*, 22 (1), 23-44.
- Ferris, G.R., Harrell-Cook, G. and Dulebohn, H. (2000). Organizational politics: the nature of the relationship between politics perceptions and political behavior, *Research in the Social Organizations*, 17, 89-130.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. and Ammeter, A. P. (2002). *Perceptions of organizational politics: theory and research directions in the many faces of multi-level issues* (ss. 179-254). Emerald Group Publishing Limited.
- Ferris, G. R., Ellen, B.P., McAllister, C.P. ve Maher, L.P. (2019). Reorganizing organizational politics research: a review of the literature and identification of future research directions, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 299–323.
- Fettahlioğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fırat, Y.B. (2012). *Öğretim elemanlarının mesleki yabancılaşma algılarının, örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu faktörleri ile modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fishman, D.K. and Langman, L. (2015). Alienation: critique that refuses to disappear, *Sage Journals*, 63 (6), 1-23.
- Fromm, E. (1985). *Sevme sanatı*, (Çev: I. Gündüz). İstanbul: Say.
- Fromm, E. (1990). *Sağlıklı toplum, 2. Basım*. (Çev: Y. Salman ve Z. Tanrısever), İstanbul: Payel Yayınevi.
- Fromm, E. (1992). *Marx'ın insan anlayışı*, (Çev: K. H. Ökten), İstanbul, Arıtan Yayınevi.
- Fromm, E. (1995). *Umut devrimi, 2. Basım*. (Çev: Ş. Yeğin). İstanbul: Payel Yayınevi.
- Gandz, J. and Murray, V. V. (1980). The experience of workplace politics, *Academy of Management Journal*, 23 (2), 237-251.
- Göymen, A.Y. (2007). *Hegel ve marx'ın tarih anlayışlarının karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Greguras, G.J. and Diefendorff, J.M. (2009). Different fits satisfy different needs: linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory, *Journal of Applied Psychology*, 94 (2), 465–477.

- Gügerçin, U. ve Ay, Ü. (2017). Etik konum ölçeği'nin faktör analitik yapısı: banka çalışanları üzerine bir araştırma, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35 (4), 53-78.
- Gülbahçe, A. (2007). *Mesleki olgunluk düzeyleri farklı olan öğrencilerin sosyal karşılaştırma ve benlik imgelerinin incelenmesi*: Doktora Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, M., Turgut, H. ve Basım, H.J. (2018). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi: sessizliğin ve ayrımcılığın düzenleyicilik rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (3), 804-820.
- Gülören, E. (2011). *Teknik öğretmenlerde mesleki yabancılaşma-izmir örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Güneri, B.M. (2010). *Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günsal, E. (2010). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S. ve Bayık, M.E. (2018). *Aracılık modellerinin analizinde modern yaklaşım: baron ve kenny yöntemi artık terk edilmeli mi?*, Örgütsel Davranış Isparta: Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Gürce, E. (2018). *Örgütsel politika algısı ve örgütsel güven arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici rolü*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Halaçoğlu, B. (2008). *Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi (istanbul ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Harrell-Cook G., Ferris G. R. and Dulebohn, J.H. (1999). Political behaviors as moderators of the perceptions of organizational politics-work outcomes relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1093-1105.
- Harris, K.J., Andrews M.C. and Kacmar K.M. (2007). The moderating effects of justice on the relationship between organizational politics and workplace attitudes, *J Bus Psychol*, 22, 135-144.
- Hirschfeld, R.R, Field, H.S. and Bedeian, A.G. (2000). work alienation as an individual-difference construct for predicting workplace adjustment: a test in two samples, *Journal of Applied Social Psychology*, 30 (9), 1880-1902.
- Hochwarter, W.A., Perrewe, P.L., Ferris, G.R., and Guercio, R. (1999). Commitment as an antidote to the tension and turnover consequences of organizational politics, *Journal of Vocational Behavior*, 55, 277-297.
- Hochwarter, W.A., Rosen, C.C., Jordan, S.L., Ferris, G.R., Ejaz, A. and Maher, L.P. (2020). Perceptions of organizational politics research: past, present, and future, *Journal of Management*, 20 (10), 1-29.
- Hofstede, G. (1976). Alienation at the top, *Organizational Dynamics*. 4 (3), 44-60.

- Horowitz, I.L. (1966). On alienation and the social order, *International Phenomenological Society Philosophy and Phenomenological Research*, 27 (2), 230-237.
- Horoz, E.F.İ. (2019). *Algılanan kişi - çevre uyum ölçeği'ni türkçeye uyarlama çalışması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Horzum, M.B., Ayas, T. ve Padır, M.A. (2017). Beş faktör kişilik ölçeğinin türk kültürüne uyarlanması, *Özgün Araştırma*, 7 (2), 398-408.
- Howard, J.P. (1986). *Sex, race, social class and alienation*, (Yüksek Lisans Tezi), University of Massachusetts Amherst, New England.
- Hoy, W.K., Blazovsky, R. and Newland, W. (1983). Bureaucracy and alienation: a comparative analysis, *Journal of Educational Administration*, 21 (2), 109-120.
- İlhan, S. (2008). Yeni kapitalizm ve meslek olgusunun değişen anlamları üzerine, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 313-328.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5 (2), 26-42.
- İplik, E. (2020). İşgörenlerin örgütsel politika algısına tepkilerinin belirlenmesinde iş tatmininin rolü, *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 6 (1), 121-141.
- İrmiş, A. ve Bayrak, S. (2000). İnsan kaynakları yönetimi açısından kariyer yönetimi, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 177-186.
- İslamoğlu, G. ve Börü, D. (2007). Politik davranış boyutları: bir ölçek geliştirme çalışması, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* 14, 135-153.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- James, K. (2006). Antecedents, processes and outcomes of collective (group-level) politics in organizations, Vigoda-Gadot E. ve Drory A. (Editörler) *Handbook of Organizational Politics*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Jaya, F.P., Ujianto and Nugrogo, R. (2017). Organizational citizenship behavior as intervening variables of the influence of person job fit and person organization fit on employee performance on local water companies in south kalimantan province, *International Journal of Business and Management Invention*, 6 (11), 41-52.
- Kacmar, K. M. and Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scales (pops): development and construct validation, *Educational and Psychological Measurement*, 51, 193-205.
- Kacmar, K. M. and Carlson, D.S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (pops): a multiple sample investigation, *Journal Of Management*, 23 (5), 627-658.

- Kacmar, K. M., Carlson, D.S., and Anthony W.P. (1999). An examination of the perceptions of organizational politics model: replication and extension, *Human Relations*, 52 (3), 383-416.
- Kanungo R. N. (1992). Alienation and empowerment: some ethical imperatives in Business, *Journal of Business Ethics*, 11, 413-422.
- Karabey, C. ve Karcioğlu, F. (2008). Yöneticilerin iletişim tarzı ile çalışanların iş performansı, iş tatmini ve rol belirsizliği arasındaki ilişki, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (2), 25-42.
- Karakoç, F. (2020). Klasik yönetim kuramında işbölümü ve uzmanlaşmaya eleştirel bakış, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 3 (3), 669-685.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, M.F. (2013). Sürdürülebilir kalkınmaya yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması, *Marmara Coğrafya Dergisi*, 28, 175-193.
- Kaya, H.E. (2019). *Karşılıklı bağımlılık ve asimetric bağımlılık bağlamında avrasya ekonomik birliği: karşılaştırmalı bir analiz*. Doktora Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kennedy, M. (2005). *An integrative investigation of person-vocation fit, person-organization fit, and person-job fit perceptions*, (Doktora Tezi), University of North Texas, Texas.
- Kerse, G. (2018). The impact of job crafting on person-job fit: i am compatible with my work because i can make changes in my work, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32 (4), 941-958.
- Keser, A. ve Bilir, B.Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (3), 229-239.
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları (malatya ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılınç, M. (2019). *Bir felsefi problem olarak ateizm ve ludwig feuerbach ateizmi*, (Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kınık, F.Ş.F. (2010). *Öğretmenlerin yabancılaşma algıları*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kiecolt, K.J. (1997). Introduction of melvin seeman for the cooley-mead award, *Social Psychology Quarterly*, 60 (1), 1-3.
- Kilis, S. ve Yıldırım, Z. (2018). Sorgulayıcı öğrenme topluluğu üst biliş ölçeğinin türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 665-679.
- Kimura, T. (2013). The moderating effects of political skill and leader-member exchange on the relationship between organizational politics and affective commitment, *J Bus Ethics*, 116, 587-599.

- Kiraz, S. (2011). Yabancılaşmanın Kökeni üzerine, *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 147-169.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Kohn, M.L. (1976). Occupational structure and alienation. *American Journal of Sociology*, 82 (1), 111-130.
- Korkmazer, F. ve Ekingen, E. (2017). Örgütsel Yabancılaşma'nın İş Tatmini ile İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 63, 459-470.
- Kornbluh, H.Y. (1984). Work place democracy and quality of work life: problems and prospects, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 473, 88-95.
- Kösterioğlu, M.A. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki*. Doktora Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1–49.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. and Johnson, E.C. (2005).Consequences of individuals' fit at work: a meta-analyses of person–job, person–organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit, *Personnel Psychology*, 58, 281-305.
- Kumar, P. and Ghadially, R. (1989). Organizational politics and its effects on members of organizations, *Human Relations*, 42(4), 305-314.
- Kürü, S.A. ve Kayış, A. (2020). Örgütsel politika algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: örgütsel yalnızlığın aracılık etkisi, *Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 41-57.
- Maher. L.P., Russell, Z.A., Jordan, S.L., Ferris, G.R. and Hochwarter, W.A. (2020). Research methods in organizational politics: issues, challenges, and opportunities, Stone, D.L. and Dulebohn, J.H. (Editörler) *Research Methods in Human Resource Management: Toward Valid Research-Based Inferences*, Age Publishing, Charlotte, NC
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü*, (Çev: O. Akınhay ve D. Kömürçü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. and Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout, organizations cause personal stress and what to do about it*, San Francisco: Jossey Bass.
- Maslyn, J.M. and Fedor, D.B. (1998). Perceptions of politics: does measuring different foci matter?, *Journal of Applied Psychology*, 84 (4), 645-653.
- Mayes, B.T. and Allen, R.W. (1977). Toward a definition of organizational politics, *The Academy of Management Review*, 2 (4), 672-678.

- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar: Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Merton, R.K. (1968). *Social theory and social structure*, New York: The Free Press.
- Middleton, R. (1963). Alienation, race, and education, *American Sociological Review*, 28(6), 973-977.
- Miller, G.A. (1967). Professionals in bureaucracy: alienation among industrial scientists and engineers, *American Sociological Review*, 32(5), 755-768.
- Miller, B.K., Nyrne, Z.S, Rutherford, M.A. and Kolodinsky, R.W. (2008). Perceptions of organizational politics: a meta-analysis of outcomes, *J Bus Psychol*, 22, 209-222.
- Minaslı, A. V. (2013). *Örgüt kültürü ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki: konuyla ilgili bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*, London: Prentice-Hall Inc.
- Mohammed, A.E. (2011). *Örgüt kültürü ve psikolojik iklimin politik davranış algılamaları üzerindeki etkileri: kayseri’de bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mohan, C.M. ve Prasad, P.N. (2014). Work alienation among the employees in it sector, *Paripex - Indian Journal Of Research*, 3 (5), 140-142.
- Mottaz, C.J. (1981). Some determinants of work alienation, *The Sociological Quarterly*, 22, 515-529.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Muchinsky, P.M. and Monahan, C.J. (1987). What is person-environment congruence? supplementary versus complementary models of fit, *Journal of Vocational Behavior*, 31, 268-277.
- Nair, N. and Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers, *Management Decision*, 48 (4), 600-615.
- Neal, A. G. and Seeman M. (1964), Organization and powerlessness: a test of the mediation hypothesis, *American Sociological Review*, 29 (2), 216-226.
- Nordin, K., Saraih, U.N. and Ishak, S. (2019). Congruence of person-group and person-vocation fits towards career advancement, *International Journal of Business and Management*, 3 (4), 11-16.
- Nye, L.G. and Witt, L.A. (1993). Dimensionality and construct validity of the perceptions of organizational politics scale (pops), *Educational and Psychological Measurement*, 53, 821-829.
- O’Donohue, E. and Nelson, L. (2014). Alienation: an old concept with contemporary relevance for human resource management, *International Journal of Organizational Analysis*, 22 (3), 301 – 316.

- Olsen, M.E. (1969). Two categories of political alienation, *Social Forces*, 47 (3), 288-299.
- Overend, T. (1975). Alienation, a conceptual analysis, *Philosophy and Phenomenological Research*, 35 (3), 301-322.
- Özbudun, S., Markus, G. ve Demirel, T. (2008). *Yabancılaşma ve ...*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu, *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu, D. Kirel, A.Ç. ve Acar, P. (2013). *Örgütsel davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özler, N.D.E. ve Dirican, M.Ö. (2014). Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 291-310.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Parker, C. P., Dipboye R.L. and Jackson S.L., (1995). Perceptions of organizational politics: an investigation of antecedents and consequences, *Journal of Management*, 21 (5), 891-912.
- Piasentin, K.A. and Chapman, D.S. (2006). Subjective person–organization fit: bridging the gap between conceptualization and measurement, *Journal of Vocational Behavior*, 69, 202–221.
- Pinder, C.C. and Harlos, K.P. (2001). Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 332-269.
- Polat, S. (2007). *Orta öğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri*. Doktora Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pugh, D.S., Hickson, D.J., Hinings, C.R., Macdonald, K.M., Turner, C., and Lupton, T. (1963). A conceptual scheme for organizational analysis, *Administrative Science Quarterly*, 8 (3), 289-315.
- Ramaswami, S.N., Agarwal, S. and Bhargava, M. (1993). Work alienation of marketing employees: influence of task, supervisory, and organizational structure factors, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 21, 179–193.
- Randall, M.L., Cropanzano, R., Bormann, C.A. and Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.
- Robbins, S. P. and Judge, T.A. (2017) *Organizational behavior*, Boston: Pearson
- Saltık, I.A., Avcı, U. ve Kaya U. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerinde etken faktörler olarak kişi-meslek uyumu ve mesleğin sosyal statüsü: turizm sektöründe görgül bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (3), 42-63.

- San, C. (2003). Yabancılaştırma, yabancılaşma, *Amme İdaresi Dergisi*, 3 6(3), 1-7.
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: üniversite öğrencilerinin meslek seçimi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 393-423.
- Sarros, J.C., Tanewski, G.A., Winter, R.P., Santora J.C. and Densten, I.L. (2002). Work alienation and organizational leadership, *British Journal of Management*, 13, 285-304.
- Saydam, F. (2020). *Otel işletmelerinde yönetici özerkliği, stratejik kontrol, örgütsel politika ve stratejik planlama performansı üzerine bir araştırma: antalya örneği*. Doktora Tezi. Nevşehir: Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sayers, S. (2003). Creative activity and alienation in hegel and marx, *Historical Materialism*, 11(1). 107-128.
- Schneider, B, Smith, D.B., Taylor, S. and Fleenor, J. (1998). Personality and organizations: a test of the homogeneity of personality hypothesis, *Journal of Applied Psychology*, 83 (3), 462-470.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation, *American Sociological Review*, 24 (6), 783-791.
- Seeman, M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: the hidden continuity of the classic themes, *Social Psychology Quarterly*, 46 (3), 171-184.
- Seeman, J. (1988). Self-actualization: a reformulation. *Person-Centered Review*, 3 (3), 304-315.
- Seeman, M. and Anderson, C.S. (1983). Alienation and alcohol: the role of work, mastery, and community in drinking behavior, *American Sociological Review*, 48 (1), 60-77.
- Sert, S. ve Tarakçıoğlu, S. (2019). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş özellikleri ve örgütsel yapı algılarının yabancılaşma düzeylerine etkisi, *Turizm Akademik Dergisi*, 01, 1-16.
- Sever, F. (2019). *X ve y kuşağı işgören özelliklerinin örgütsel politika algısı ve politik davranış üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seymen, O. (2014). Koşul bağımlılık kuramı kapsamında örgüt büyüklüğü-örgüt yapısı ilişkisinin yazınsal açıdan eleştirel bir değerlendirmesi, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 15 (2), 135-165.
- Seymen, O., Bolat, T., Bolat, İ. ve Kinter, O. (2017). Turizm sektöründe çalışma koşulları algısı, hizmet verme yatkınlığı ve mesleki yabancılaşma ilişkisi: turizm eğitimi alan öğrenciler açısından bir değerlendirme, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (3), 401-430.
- Shepard, J.M. (1972). Alienation as a process: work as a case in point, *The Sociological Quarterly*, 13 (2), 161-173.
- Soysal, A. (1997). *Örgütlerde yabancılaşmaya ilişkin teorik ve uygulamalı bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Suarez Mendoza, M.J. and Zoghbi-Manrique-de-Lara, Z. (2007). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the canary islands, *International Journal of Organizational Analysis*, 15 (1), 56-76.
- Süloğlu, A. (2009). *Diyaliz merkezlerinde çalışan doktor ve hemşirelerde tükenmişlik sendromu*, (Aile Hekimliği Uzmanlık Tezi), Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A., (2003). *Davranış bilimleri*, Konya, Eğitim Kitapevi.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T., ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması, *14.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Atatürk Üniversitesi İİBF*, 25-27 Mayıs 2006, Erzurum, 569-587.
- Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, A.S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (1),53-72.
- Şirin, E.F. (2019). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, *Orijinal Araştırma*, 4 (4), 164-177.
- Tekin, (2012). *Yabancılaşma ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: antalya kemer'deki beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerinde bir uygulama*. Doktora Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Teoh, H.Y. and Foo, S.L. (1997). Moderating effects of tolerance for ambiguity and risk taking propensity on the role conflict perceived performance relationship: evidence from singaporean entrepreneurs, *Journal of Business Venturing*, 12, 67-81.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O.A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma, *Öneri Dergisi*, 10 (39), 61-76.
- Toksöz, D. ve Çapar, G. (2019). Kişi-meslek uyumunun meslek seçimine etkisi: eğitim gezilerine katılan turist rehberi adayları üzerine bir araştırma, *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 257-278.
- Topaloğlu, C. ve Dalgın, T. (2013). Algılanan liderlik tarzı ve örgütsel bağlılık ilişkisi, marmaris'te yer alan beş yıldızlı otel işletmeleri üzerinde bir uygulama, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (29), 277-301.
- Tummers, L.G. and Dulk, L.D. (2013). The effects of alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment, *Journal of Nursing Management*, 21, 850–859.
- Turan, M. ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi, bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (2), 1-20.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65 (1), 175-204.
- Tuzcuoğlu, S. (1994). Meslek seçimi ve önemi, *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6, 265-280.

- Tülü, M. (2021). *Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma ilişkisine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tülü, M. ve Serinkan, C. (2023). Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: antalya muratpaşa belediyesi örneği, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8 (20), 153-175.
- Uluç, M.A. (2020). Karl marx ve yabancılaşma: sosyolojik bir analiz, *Hafıza Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), 26-38.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2011). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uysaler, A.L. (2010). *Örgütsel yabancılaşma'nın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Valle, P. and Perrewe, P.L. (2000). Do politics perceptions relate to political behaviours? test of an implicit assumption and expanded model, *Human Relations*, 53 (3), 359-386.
- Vigoda, E. (2000)a. Internal politics in public administration systems an empirical examination of its relationship with job congruence, organizational citizenship behavior, and in-role performance, *Public Personnel Management*, 29 (2), 185-210.
- Vigoda, E. (2000)b. Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: exploration and implications for the public sector, *Journal of Vocational Behavior*, 57, 326-347.
- Vigoda, E. (2002). Stress-related aftermaths to workplace politics: the relationships among politics, job distress, and aggressive behavior in organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 1-21.
- Vigoda, E. and Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics, a longitudinal study, *Journal of Business Research*, 55, 311-324.
- Vigoda-Gadot, E., Vinarski-Peretz, H. and Ben-Zion, E. (2003). Politics and image in the organization landscape, an empirical examination among public sector employees, *Journal of Management Psychology*, 18 (8), 764-787.
- Vigoda-Gadot, E. and Kapun, D. (2005). Perceptions of politics and perceived performance in public and private organisations: a test of one model across two sectors, *The Policy Press*, 33 (2), 251-276.
- Vigoda-Gadot, E. and Drory, A. (2006). *Handbook of organizational politics*, Massachusetts: Edward Elgar Publishing
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Leadership style, organizational politics, and employees' performance: an empirical examination of two competing models. *Personnel Review*, 36 (5), 661-683.
- Watson, D., Clark, A.L. and Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the panas scales, *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (6). 1063-1070.

- Welsh, M.A. and Slusher, E.A. (1986). Organizational design as a context for political activity, *Administrative Science Quarterly*, 31 (3), 389-402.
- Wijewantha, P., Jusoh, M, Azam, S.M.F. and Sudasinghe, S.R.S.N. (2020). A literature review on perception of organizational politics (pops), *International Journal of Advanced Science and Technology*. 29 (4), 1795-1810.
- Wildes, (2004). Stigma in food service work: how it affects restaurant servers intent to stay in the business or recommend a job to another, *Tourism and Hospitality*, 1-48.
- Witt, L.A. (1998). Enhancing organizational goal congruence: a solution to organizational politics, *Journal of Applied Psychology*, 83 (4), 666-674.
- Witt, L.A., Andrews, M.C. and Kacmar, M.K. (2000). The role of participation in decision-making in the organizational politics-job satisfaction relationship, *Human Relations*, 53 (3), 341-358.
- Witt, L.A., Hilton, T.F. and Hochwarter, W.A.. (2001). Addressing politics in matrix teams, *Group and Organization Management*, 26 (2). 230-247.
- Yalaza, O.B. (2019). Öğretmenlerin örgütsel politika algısının örgütsel güven düzeyine etkisi, *Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi*, 2(2), 120-136.
- Yakut, S. (2016). *Öğretmenlerde yabancılaşma, yalnızlık ve dindarlık ilişkisi: polatlı örneği*, (Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yalçın, İ. ve Koyuncu, S.C. (2014). Örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi: niğde ilinde bir araştırma, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (26), 86-94.
- Yalçın, Ö. ve Dönmez, A. (2017). Sosyal psikolojik açıdan yabancılaşma: dean'ın yabancılaşma ölçeği'nin türkçeye uyarlanması, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 150-175.
- Yang, Y., Treadway, D.C. and Stepina, L.P. (2013). Justice and politics: mechanisms for the underlying relationships of role demands to employees' satisfaction and turnover intentions, *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 1624-1635.
- Yelboğa, A. (2008). İnsan kaynakları bölümünde çalışanların iş doyumlarındaki farklılıkların incelenmesi, *Yönetim*, 19 (61), 125-142.
- Yeşilyaprak, B. (1995). Mesleki gelişim kuramları üzerine bir eleştirel değerlendirme, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (6), 43-49.
- Yıldırım, T. (2008). *Feuerbach'ın din felsefesi*. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama, *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 14-28.
- Yıldız, S. ve Özmenekşe, Y.O. (2022). Kaçınılmaz son: sessiz istifa, *Al-Farabi International Journal on Social Sciences*, 7 (4), 14-25.
- Yılmaz, S. ve Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 314-333.

- Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların meslek uyumu ve meslek algısı düzeyleri üzerine bir araştırma, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 621-639.
- Yuil, C. (2011). Forgetting and remembering alienation theory, *History of the Human Sciences*, 24 (2), 103–119.
- Yumuk, Y. (2018). *Otel işletmelerinde kişi-örgüt uyumu örgütsel yabancılaşma ilişkisinde örgüt kültürünün rolü*. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Yüksel, M. (2013). *Örgütsel politika, hofstede'in örgüt kültürü boyutları, iş tutumları ve iş çıktıları ilişkisi*. Doktora Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zaleznik, A. (1970), *Power and politics in organizational life*, Boston: Harvard Business Review.
- Zengin, Y. ve Bozçalı, Ü.C. (2020). İnsan kaynakları uygulamalarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmaya etkisi, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (22), 680-710.
- Zengin, H.T. (2023). *Öğretmenlerin mesleki yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel yabancılaşma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

EKLER

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora programında yapılan tezin bir parçasıdır. Çalışmada; örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma, mesleki yabancılaşma ve kişi-meslek uyumu ilişkisi araştırılmaktadır. Anketimize katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. İstedığınız zaman araştırmaya katılımınızı sonlandırabilirsiniz. Bu ankette tek tek kişilerin yanıtlarından ziyade tüm katılımcıların benzer yanıtları bir araya getirileceği için, katılımcılardan ad, soyad, iletişim bilgileri istenmemektedir.

Çalışmaya katılımınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Emrah BOZKURT (Doktora Öğrencisi)

Prof. Dr. Oya SEYMEN (Tez Danışmanı)

BÖLÜM 1: DEMOGRAFİK BİLGİLER

Yaşınız:

(18 yaş altı olanlar için araştırma sonlandırılır)

Cinsiyetiniz:

Erkek	
Kadın	
Söylememeyi tercih ederim	

Eğitim durumunuz:

Okuryazar değil	
Okuryazar	
İlkokul mezunu	
İlköğretim/Ortaokul mezunu	
Lise veya dengi okul mezunu	
Üniversite/Yüksek okul mezunu	
Master/Yüksek lisans mezunu	
Doktora mezunu	

Medeni durumunuz:

Bekâr	
Evli	
Söylememeyi tercih ederim	

Çalışma durumunuz:

Kamu sektörü çalışanı	
Özel sektör çalışanı	
Yevmiyeli (gündelik) çalışan	
Esnaf	
Tüccar/İş insanı	
Serbest meslek sahibi (Avukat vb.)	
Çiftçi, ziraatçı, hayvancılıkla uğraşan	
Emekli	
Ev kadını	
Öğrenci	
İşsiz	
Çalışamaz halde	
Diğer	

Sektörünüz:

Ağırlama ve Turizm	
Beşerî Hizmetler	
Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik	
Bilişim	
Eğitim ve Öğretim	
Finans	
Hukuk, Kamu Güvenliği, Ceza İnfaz ve Güvenlik	
İmalat	
İşletme Yönetimi	
Kamu Yönetimi	
Mimarlık ve Yapı	
Pazarlama	
Sağlık Bilimleri	
Sanat, Ses/Görüntü Teknolojisi ve İletişim	
Tarım, Gıda ve Doğal Kaynaklar	
Ulaştırma, Dağıtım ve Lojistik	
Diğer	

BÖLÜM 2: Örgütsel Politika Algısı

Her bir ifadeye katılma düzeyinizi cevaplardan uygun olanını işaretleyerek belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım işletmede hak edenden ziyade iltimas gösterilen (kayırlan) kişiler öne çıkar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	...her şeye "evet efendim" diyenlere yer yoktur; amirlerle anlaşmazlık durumunda bile gelse iyi fikirler kabul görür.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	...işgörenler kurumsallaşmış (yerleşik) fikirleri eleştirse bile daha iyi konuşmaya teşvik edilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

4	...kimsenin karşısına almak istemediği nüfuzlu kişilerden oluşan bir grup bulunmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	...işgörenler, diğerlerinin misillemesinden korkmadan özgürce konuşamaz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Bu soru, doğrulama amaçlı olarak düzenlenmiştir. Doğum tarihim MÖ 1500 yılıdır ifadesi için 1. Kesinlikle Katılmıyorum seçeneğini işaretleyiniz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	...sadece çok çalışan kişiler ödüllendirilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	...genellikle en çok çalışanlar terfi eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	...işgörenler, terfi etmek için diğer meslektaşlarının ayağını kaydırırlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	...tüm işletmeyi kapsayan değil, sadece belirli bir grup için mevzuat değişikliği yapıldığını gördüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	...kimsenin meydan okumaya cesaret edemediğinden dolayı, istediklerini kendi yöntemleriyle yapan bir grup işgören vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	...işletme kurallarıyla bağdaşmayan bir zam ya da terfi yapıldığını hatırlamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Bu örgütte çalıştığımдан beri terfi ve zamla ilgili mevzuatların birisinin çıkarları doğrultusunda kullanıldığını görmedim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

BÖLÜM 3: Mesleki Yabancılaşma

Her bir ifadeye katılma düzeyinizi cevaplardan uygun olanını işaretleyerek belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
MYB7	Bence mesleğim kutsal bir meslektir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
MYB4	Bence mesleğim zevkli bir meslek değildir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
MYB5	Boş zamanlarımda mesleğimle ilgili kitaplar okumaktan hoşlanırım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
MYB2	Yaptığım meslek (mühendis, doktor, uzman,) olmak istemezdim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Bu soru, doğrulama amaçlı olarak düzenlenmiştir. Her ay Kanada'ya iş seyahati yaparım ifadesi için 3. Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum seçeneğini işaretleyiniz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
MYB6	Yaptığım mesleği severim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
MYB1	Yaptığım meslek yapmak istediğim en son iştir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
MYB3	Mesleğim benim için ideal bir meslektir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
MYB9	Mesleğim saygın mesleklerden biridir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
MYB10	Bence mesleğim değerli bir meslek değildir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
MYB8	Bence mesleğim onurlu bir meslektir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

BÖLÜM 4: Örgütsel Yabancılaşma

Her bir ifadeye katılma düzeyinizi cevaplardan uygun olanını işaretleyerek belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
YABA N3	İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
YABA N7	İşim çok ilginç ve kendimi geliştirmemi sağlıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
GUCZ 3	İşimi nasıl yaptığımla ilgili çok az yetkim var.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ANLZ 5	Sık sık benim işimin işletme için çok da önemi olmadığını hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
GUCZ 6	İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
GUCZ 2	İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım var.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Bu soru, doğrulama amaçlı olarak düzenlenmiştir. Doğum yerim Mars'tır ifadesi için 5. Kesinlikle Katılıyorum seçeneğini işaretleyiniz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ANLZ 3	Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gerekli	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ANLZ 2	Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
YABA N4	Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
GUCZ 4	İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
YABA N5	Sadece işimi yapıyor olmak bile beni memnun ediyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
YABA N2	İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
YABA N6	İşim genelde rutin ve sıkıcı, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ANLZ 6	Bu işletmenin genel işleyişinde benim görevimin önemini görebiliyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ANLZ 1	Bu işletmenin başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Bu soru, doğrulama amaçlı olarak düzenlenmiştir. En çok sevdiğim yemek Menemendir ifadesi için 2. Katılmıyorum seçeneğini işaretleyiniz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ANLZ 4	Benim yaptığım işin gerçekten ne öneminin olduğunu çok merak ediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ANLZ 7	İşimin, iş arkadaşlarımla işleri ile nasıl uyumlu olduğunu görebiliyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
GUCZ 5	İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
GUCZ 1	İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
GUCZ 7	İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
YABA N1	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

BÖLÜM 5: Kişi-Meslek Uyumu

Her bir ifadeye katılma düzeyinizi cevaplardan uygun olanını işaretleyerek belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Şu anki mesleğim aslında beni hiç yansıtmıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Bu meslek aslında benim yapmak istediğim meslek değildir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Bu mesleğin her anlamda (meslek tümüyle göz önüne alındığında) bana uygun olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Yaptığım mesleğin benim için doğru bir meslek olmadığını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Bu soru, doğrulama amaçlı olarak düzenlenmiştir. Soruları dikkatle okuyup yanıtlıyorum ifadesi için 1. Kesinlikle Katılmıyorum seçeneğini işaretleyiniz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Bu meslekte amaçlarımın ve ihtiyaçlarımın karşılandığı kanaatindeyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Şu anki mevcut mesleğim beni motive ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin mevcut mesleğime uygun olduğu kanaatindeyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Bana çok daha uygun olan başka mesleklerin olduğuna eminim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Şu anki mevcut mesleğimde yetenek, beceri ve yetkinliklerimi kullanabiliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyup size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği işaretleyiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Tartışmalarda her zaman gerçeklere göre hareket ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Stresli bile olsam diğer insanlara karşı her zaman arkadaşça ve kibarca davranırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	İnsanlarla konuşurken onları her zaman dikkatle dinlerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	İnsanları kendi çıkarlarım için kullandığım olmuştur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Sokakta yere çöp attığım olmuştur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ANKETE KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.

