



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ PROGRAMI

**ALGILANAN AYRIMCILIK VE İŞE YABANCILAŞMA
İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Servet KAYA

135100108

DANIŞMAN: Yrd. Doç. Dr. F. Oben ÜRÜ SANI

İstanbul, 2016



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ PROGRAMI

**ALGILANAN AYRIMCILIK VE İŞE YABANCILAŞMA
İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: Servet KAYA

T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

23.09.2016

Enstitümüz *İşletme* Anabilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden **135100108** numaralı **Servet KAYA** “*İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*”nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği “**Algılanan Ayrımcılık ve İşe Yabancılaşma İlişkisi Üzerine Bir Araştırma**” konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 01.09.2016 tarih ve 2016/14 sayılı toplantısında seçilen ve Sefaköy Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin 48. maddesi gereğince (60) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile **Kabul/Red veya Düzeltme** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 3 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü’ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN

YARD.DOÇ.DR.FAHRİYE OBEN ÜRÜ SANI

ÜYE

PROF.DR.AYŞEN WOLFF

ÜYE

PROF.DR.DERMAN KÜÇÜKALTAN

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Algılanan Ayrımcılık ve İşe Yabancılaşma İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

01.10/2016


Servet KAYA

ÖZET

ALGILANAN AYRIMCILIK VE İŞE YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Servet KAYA

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Yönetimi Programı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. F. Oben ÜRÜ SANI

Eylül, 2016

Bu çalışmanın amacı, kamu ve özel sektör çalışanlarının algıladıkları ayrımcılık ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çalışma kapsamında algılanan ayrımcılık türlerinden ırk/etnik kökene dayalı ayrımcılık ve cinsiyete dayalı ayrımcılık ele alınıp incelenmiştir.

Bu çalışmanın araştırma kısmını, açıklayıcı araştırma modeli çerçevesinde kolayda örnekleme yöntemiyle İstanbul'daki 121 kamu ve 151 özel sektör çalışanından elde edilen 272 veri oluşturmaktadır.

Araştırma bulgularını göre, algılanan ayrımcılık türlerinin her ikisinin de (ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ve cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık) işe yabancılaşma üzerinde etkileri olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre kamu ve özel sektör çalışanlarının algıladıkları ayrımcılığın işe yabancılaşma düzeylerine etki edebileceği düşünülmektedir. Bu sonuçla ayrımcılık algısı yaşayan çalışanın işletmeye katkılarının azalabileceği söylenebilir. Ayrımcılık algılayan çalışanın, literatür de belirtildiği gibi işe yabancılaşma sürecinde ruhsal açıdan sağlık sorunları yaşayabileceği de dikkate alınmalıdır. Konu bütünüyle ele alındığında çalışanlarda ayrımcılık algısının var olması sağlıksız iş süreçleri ve sağlıksız bir iş çevresine neden olacağı düşünülmektedir. Araştırma sonucunda iş çevrelerine ayrımcılığın olmadığı, liyakate dayalı süreçlerin oluşturulması gerektiği önerilmiştir.

Bu çalışmanın kuramsal katkısı, algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşma ilişkisini bir model çerçevesinde araştırarak bu alandaki boşluğu doldurmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan ayrımcılık, ırk/etnik kökene dayalı ayrımcılık, cinsiyete dayalı ayrımcılık, işe yabancılaşma.

ABSTRACT

RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED DISCRIMINATION AND WORK ALIENATION

Servet KAYA

Master Thesis, Business Management Program

Advisor: Yrd. Doç. Dr. F. Oben ÜRÜ SANI

September, 2016

The main goal of this study is to examine the relationship between perceived discrimination of public and private sector employees and their work alienation degree. In this context, two dimensions of perceived discrimination namely, race/ethnicity based discrimination and gender based discrimination, are investigated.

In this study, data is collected via convenience sampling method within the scope of a descriptive research model from 121 public and 151 private sector employees in Istanbul.

According to research findings, it is seen that both perceived discrimination dimensions (race/ethnicity based perceived discrimination and gender based perceived discrimination) have significant effects on job alienation. In this context, it is suggested that perceived discrimination of public and private sector employees can affect job alienation degree. It is also revealed that an employee who feels the perception of discrimination will contribute to the company less. Hence, an employee who perceived discrimination may face mental health problems on the process of job alienation. In other words, the presence of perceived discrimination of employees may cause an unhealthy work environment and unhealthy work process. Thereby, it is suggested to create merit-based processes where there is no discrimination.

The theoretical contribution of this study is to fill the gap that exists in the field by investigating the relationship between perceived discrimination and job alienation providing a model.

Keywords: Perceived discrimination, race/ethnicity based discrimination, gender based discrimination, work alienation.

ÖNSÖZ

Yakın tarihe bakıldığında ırk/etnik kökene dayalı ayrımcılıktan kaynaklanan ikinci dünya savaşın da milyonlarca insan yaşamını yitirmiştir. Ülkemiz savaşta yer almamasına rağmen ekonomisi bozulmuş, ürün fiyatları yükselmiş, birçok mal ve malzeme bulunamaz duruma gelmiştir. Ülkemiz içerisinde yaşanan askeri darbeler, Sivas, Kahramanmaraş ve Çorum olayları yine ırk, etnik köken, siyasi ve din temelli ayrımcılık sebebiyle ortaya çıkmış, birçok canın yok olmasıyla tamiri zor derin yaralar bırakmıştır. Ülkede yaşanan tüm bu olaylar da ekonomi çok büyük zarar görmüştür. Günümüzde ise halen din, ırk/etnik köken, siyasi vb. nedenlerden dolayı Ortadoğu da yaşanan savaşlar, Avrupa ve ülkemizde yaşanan toplumsal çatışmalar birbirlerine önyargıyla bakan insanların önyargılarını ileri seviyelere taşıyarak ilişki içine girmesine veya ilişkiden kaçınmasına sebep olmaktadır. Bu durum ise bizleri ayrımcılığın en üst düzeyde yaşandığı bir dünya ile karşı karşıya bırakmaktadır. Dolayısıyla kendine ve/veya çevresine yabancılaşan sağlıklı bireylerden oluşan bir toplumun meydana gelmesine neden olmaktadır.

Günümüzde en çok dikkat çeken olaylardan bir diğeri ise cinsiyete dayalı ayrımcılık kavramının yoğun şekilde yaşanmasıdır. Her gün yaşanan kadına şiddet vakaları yine toplumumuzu olumsuz etkilemekte, cinsiyet temelinde kutuplaşmanın önünü açmaktadır. Bize en yakın sorunlardan biri olan cinsiyet temelli ayrımcılık yerel uzlaşma ve bilgi paylaşımı ile çözülebilecek meselelerden birisidir. Cinsiyet ayrımcılığına yönelik birçok araştırma yapılmasına rağmen çözüm odaklı çok fazla eylemin olmadığı ortadadır. Bu konuda Marmara Bölgesi'nin tek kadın belediye başkanı olan Avcılar Belediye Başkanı Dr. Handan Toprak BENLİ'nin cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesine yönelik önemli çalışmaları bulunmaktadır. “Önce İnsan” kavramını düstur edinen Sayın Başkan Dr. Handan Toprak BENLİ, dünyanın pek çok ülkesinden kadın temsilcilerle yurt içi ve yurt dışında bir araya gelmiş, yerelde ise çeşitli konferanslarda, dernek ve vakıf toplantılarında cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine yönelik çalışmalarda bulunmuştur. Yönetimi içerisinde; “kadın ve aile hizmetleri müdürlüğünü kurmuş”, “kadınların iş hayatına katılımını sağlayacak çalışmalarda bulunmuş”, “eve kapanan kadınları bin bir çiçek kadın korusu ile tekrar sosyal bir ortamda bir araya getirmiş” ve “memur sendikaları ile yapılan sözleşmede şiddet gören kadının, haklarının savunulmasına ilişkin özel bir madde ekletmiştir”. Başkan Dr. Handan Toprak BENLİ yaptığı araştırmalar sonucunda tespit etmiş olduğu sorunları sırayla gidererek Avcılarda kadına verilen değeri ortaya çıkarmıştır.

2014 yerel seçimlerinde iş başına gelen Sayın Başkan Handan Toprak BENLİ, sadece cinsiyete yönelik ayrımcılığın karşısında durmadığını aynı zamanda dil, din, ırk/etnik köken, mezhep vb. ayrımcılığın da karşısında olduğunu Suriyeli ailelere yardım elini uzatmasıyla kanıtlamıştır. Engelli, denetimli serbestlikte olan hükümlü ve madde bağımlısı bireyleri unutmamış, onları topluma kazandıracak

birçok değerli projeye imza atmıştır. Sayın başkanımızın takdirleri ile mensubu olduğum avcılar belediyesinin ayrımcılığa karşı tutunmuş olduğu tavra yazmış olduğum tezle bilimsel olarak bir katkıda ben sağlamak istedim. İkinci meslek hayatımın başlamasına vesile olan; bu tezin konusunun seçilmesinde yapmış olduğu çalışmalarla fikir veren; ayırım gözetmeksizin avcılar halkı ve her personelinin sorunlarını çözmeye çalışan, Sayın Avcılar Belediye Başkanı Dr. Handan Toprak BENLİ'ye sonsuz teşekkürü bir borç bilirim.

Müdürlüğünde görev yapmaktan gurur duyduğum, personelini ailesinden ayırt etmeyen, bilime ve eğitime önem veren Sayın Ender BALABAN'ın yapmış olduğum çalışmaya katkılarını anlatmaya kelimeler yetmez. Bana yaşamış olduğu tecrübeleri aktaran, mesleki kariyerimde ilerlemem için çaba harcayan, eğitim hayatıma destek veren, müdürüm ve aynı zamanda öğretmenim olan Sayın Ender BALABAN'a saygı ve sevgilerimi sunmaktan onur duyarım. Avcılar belediyesinde göreve başlamam esnasında bana yardımcı olan ve yönlendiren İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürü Sayın Nurten FUNDAYA eğitime, öğretime verdikleri destekten dolayı teşekkürü bir borç bilirim. Aynı zamanda müdürlüğümüzde görev yapmakta olan Mehmet KARATAY, Ömer ASLIYÜCE, Sinem Yarbay BAYLAV, Yusuf YAŞ ve diğer çalışan arkadaşlarıma tez hazırlama aşamamda verdikleri destekten dolayı çok teşekkür ederim.

Bu tez çalışmasının en zorlu kısmı olan veri ve anket toplama aşamalarında bana yürekten destek vererek kişisel görüş ve düşüncelerini benimle paylaşan, bilime değer veren ve burada adlarını tek tek sayamayacağım tüm yönetici ve çalışanlara değerli zamanlarını ayırıp ankete katıldıkları için sonsuz şükranlarımı sunarım. Arkadaşlarım Serkan KAY, Emre UZUN, Erkan GÜLTEKİN, Burcu BALEKOĞLU, Melda KILIÇ, Özge KAYA ASLAN ve Olgu ASLAN'a beni her zaman destekleyerek onurlandırdıkları için saygı ve sevgilerimi sunarım.

Öğrencilerini her zaman destekleyen, büyük bir özveri ile eğiten ve yetişmemde çok büyük emekleri olan, güler yüzlü çok değerli bilim insanı Sayın, Prof. Dr. Ayşen WOLFF'e sonsuz teşekkür ve şükranlarımı sunarım. Atatürk ilke ve inkılapları ışığıyla doğmuş, öğrencisine aynı şekilde ışık saçan, gözlerinde eğitimin pırıltısı olan, bilime heyecanla yaklaşan, Sayın tez danışmanım Yar. Doç. Dr. F. Oben ÜRÜ SANI'nın yoğun mesaisi içerisinde tez çalışmama yaptığı katkı kelimelerle ifade edilemez. Sayın Yar. Doç. Dr. F. Oben ÜRÜ SANI'nın çok değerli katkı ve emekleriyle bu tez çalışmamın sonuna gelebildim. Tez hazırlama dönemim boyunca benden akademik bilgi ve tecrübelerini esirgemeyen, her zaman yanımda olan, beni yönlendiren ve çalışmamdaki çıkmazları ortadan kaldıran, her zaman örnek alacağım, çok değerli hocam Sayın Yar. Doç. Dr. F. Oben ÜRÜ SANI'ya sonsuz teşekkür ve şükranlarımı sunarım.

Yaşamımız boyunca her türlü fedakârlığı göstererek kardeşim Cihangir KAYA ve beni eğiten, koşulsuz sevip destekleyen, vatanına bağlı iki evladın sahibi olan, Annem Muhterem KAYA ve Babam Hasan KAYA'ya bizleri yetiştirmekte gösterdikleri gayret ve sabır için sonsuz teşekkür ederim. Eşim Ebru KAYA'ya tez çalışmam sırasında göstermiş olduğu özveriden dolayı teşekkür ederim.

Gerçek eğitim hayatımın başladığı Türk Silahlı Kuvvetlerine bizleri Ulu Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk'ün İlke ve İnkılaplarına bağlı, gerektiğinde vatan için canını verecek, doğrunun yanında yanlışın karşısında yer alan, Türk Ulusunun birer neferi olarak yetiştirdiği için şükran ve saygılarımı sunarım.

Ülkemizde son günlerde yoğun olarak yaşanan terör olayları ve halkın iradesine karşı yapılan 15 Temmuz darbe girişimi siyasi, etnik, dini vb. hiçbir farklılık olmaksızın tüm halkımızı çok üzmüştür. Bugünler milli birlik ve beraberliğe en çok ihtiyaç duyduğumuz zamanlardan birisi olarak tarihte yerini almıştır. Bu nedenle bizler için Astsubay Başçavuş Ömer HALİSDEMİR gibi bir saniye bile düşünmeden canlarını veren, bu güzelim vatanı bizlere bırakan başta birleştirici gücümüz Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK ve silah arkadaşlarını rahmetle anarak, tüm şehitlerimize saygı ve hürmetlerimi sunarak, yazmış olduğum bu tezi Türk ulusunun vatanı ve halkı için şehit olan tüm evlatlarına ithaf ediyorum.

İSTANBUL, 2016

Servet KAYA

İÇİNDEKİLER

Sayı No.

ÖZET	İ
ABSTRACT	İİ
ÖNSÖZ	İİİ
KISALTMALAR	İX
TABLolar LİSTESİ	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	Xİİİ
GİRİŞ.....	1
1. ÖRGÜTLERDE AYRIMCILIK.....	3
1.1. AYRIMCILIK KAVRAMI VE TANIMI.....	3
1.2. AYRIMCILIK VE EŞİTLİK İLİŞKİSİ.....	6
1.3. AYRIMCILIK TÜRLERİ.....	7
1.3.1. Uygulama Biçimine Göre Ayrımcılık Türleri	7
1.3.1.1. Doğrudan Ayrımcılık	7
1.3.1.2. Dolaylı Ayrımcılık	8
1.3.2. Amacı Bakımından Ayrımcılık Türleri	9
1.3.2.1. Pozitif Ayrımcılık	9
1.3.2.2. Negatif Ayrımcılık	10
1.3.3. Konusu Bakımından Ayrımcılık Türleri	11
1.3.3.1. Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık	11
1.3.3.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	16
1.3.3.3. Yaşa Göre Ayrımcılık	26
1.3.3.4. Siyasi Görüşe Göre Ayrımcılık	27
1.3.3.5. Engellilik Durumuna Göre Ayrımcılık.....	28
1.3.3.6. Din ve Mezhebe Göre Ayrımcılık.....	30
1.3.3.7. Dış Görünüşe Göre Ayrımcılık	31
1.4. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ALGILANAN AYRIMCILIK	32
2. İŞE YABANCILAŞMA	35
2.1. İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMI	35

2.2.	PSİKOLOJİDE İŞE YABANCILAŞMA	39
2.3.	İŞE YABANCILAŞMA BOYUTLARI	43
2.3.1.	Güçsüzlük	45
2.3.2.	Anlamsızlık	46
2.3.3.	Normsuzluk	48
2.3.4.	Yalıtılmışlık	50
2.3.5.	Kendine Yabancılaşma.....	52
2.4.	İŞE YABANCILAŞMANIN DİĞER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ.....	54
2.4.1.	Anomi.....	54
2.4.2.	Tükenmişlik.....	56
2.4.3.	Stres.....	57
2.4.4.	Çatışma	58
2.4.5.	Örgütsel Bağlılık	59
2.4.6.	İş Tatminsizliği.....	61
3.	ALGILANAN AYRIMCILIK VE İŞE YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	64
3.1.	LİTERATÜR TARAMASI	64
3.2.	ARAŞTIRMA	73
3.2.1.	Araştırmanın Konusu.....	73
3.2.2.	Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	73
3.2.3.	Araştırmanın Değişkenleri ve Modeli.....	74
3.2.4.	Araştırmanın Hipotezleri.....	75
3.2.5.	Araştırmanın Yöntemi	76
3.2.5.1.	Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtlılıkları.....	76
3.2.5.2.	Veri Toplama Tekniği	77
3.2.5.3.	Ölçme Araçları	77
3.2.5.4.	Araştırmada Kullanılan İstatistik Analizleri.....	79
3.2.6.	Bulgular	80
3.2.6.1.	Ölçeklerin Faktör Analizleri ve Güvenilirlikleri.....	80
3.2.6.1.1.	İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizleri.....	80
3.2.6.1.2.	Algılanan Ayrımcılık Ölçeklerinin Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizleri	82
3.2.6.2.	Değişkenler Arasındaki İlişkiler	85

3.2.6.2.1.	Demografik Değişkenlere Ait Frekans Analizleri.....	85
3.2.6.2.2.	Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	87
3.2.6.2.3.	Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığa İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	89
3.2.6.2.4.	Korelasyon Analizi Sonuçları	90
3.2.6.3.	Araştırmanın Hipotezlerine ilişkin Analizler	92
3.2.6.3.1.	Regresyon Analizleri	92
3.2.6.4.	Demografik Değişkenler İle Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenlerin Karşılaştırılması	98
3.2.6.4.1.	Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi	98
3.2.6.4.2.	Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi.....	106
SONUÇ		112
KAYNAKÇA.....		121
EKLER		146
ÖZGEÇMİŞ		150

KISALTMALAR

- AB** : Avrupa Birliği
- ABD** : Amerika Birleşik Devletleri
- AGİK** : Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı
- BM** : Birleşmiş Milletler
- C.** : Cilt
- CEDAW (Committee on the Elimination of Discrimination Against Women) :**
Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
- ILO (International Labor Organization) :** Uluslararası Çalışma Örgütü
- KSGM** : Kadın Statü Genel Müdürlüğü
- KSSGM** : Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) :** Ekonomi
Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
- S.** : Sayfa
- TC** : Türkiye Cumhuriyeti
- TDK** : Türk Dil Kurumu
- Vb.** : Ve benzeri
- Vd.** : Ve diğerleri
- YAYÖ** : Yeditepe Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği

TABLolar LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1: Cinslere göre ev içi işler.....	19
Tablo 2: Cinslere göre meslek ve işler.....	20
Tablo 3: Cinslere göre davranış ve görünüm.....	21
Tablo 4: Cinslere göre cins öz nitelikleri.....	22
Tablo 5: İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Faktör Öz değerleri, Varyans Açıklama Yüzdeleri ve Güvenilirlik Testi Sonuçları.....	80
Tablo 6: Algılanan Ayrımcılık Ölçeğine İlişkin Faktör Öz değerleri, Varyans Açıklama Yüzdeleri ve Güvenilirlik Testi Sonuçları	82
Tablo 7: Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Değişkenlere Ait Frekans Tablosu	85
Tablo 8: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu	87
Tablo 9: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığa İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu	89
Tablo 10: Değişkenlerin Ortalama Değerleri, Standart Sapmaları ve Birbirleriyle İlişkileri.....	91
Tablo 11: Irk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılığın Güçsüzlük Üzerindeki Etkisinin Test Edilmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	92
Tablo 12: Irk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılığın Anlamsızlık Üzerindeki Etkisinin Test Edilmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	93
Tablo 13: Irk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılığın Kendine Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Test Edilmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	94
Tablo 14: Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılığın Güçsüzlük Üzerindeki Etkisinin Test Edilmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	95
Tablo 15: Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılığın Anlamsızlık Üzerindeki Etkisinin Test Edilmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	96

Tablo 16: Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılığın Kendine Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Test Edilmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	97
Tablo 17: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Çalıştıkları İşletme Türüne Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	98
Tablo 18: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	98
Tablo 19: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	99
Tablo 20: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları	100
Tablo 21: : Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları	101
Tablo 22: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Unvanlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları	102
Tablo 23: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları.....	103
Tablo 24: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Sektördeki Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları.....	105
Tablo 25: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın Çalıştıkları İşletme Türüne Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	106
Tablo 26: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	107
Tablo 27: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	107
Tablo 28: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın Yaş Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları	108
Tablo 29: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları	109
Tablo 30: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın Unvana Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları	109

Tablo 31: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları110

Tablo 32: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın Sektördeki Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları111

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1: Araştırma Modeli	75
---------------------------------	----

GİRİŞ

Ayrımcılık, yüzyıllardan bu yana süre gelen en önemli toplumsal sorunlardan birini oluşturmaktadır. Ayrımcılık konusunda, ulusal ve uluslararası çerçevede birçok yasal düzenleme ve çalışmalar yapılmasına rağmen insanların doğuştan sahip olduğu “cinsiyet, yaş, etnik köken, ırk vb.” veya sonradan sahip olduğu “medeni hal, din, dil, politik düşünce vb.” gibi pek çok nedenden dolayı açık ya da gizli bir şekilde halen kimi birey ya da grup olumsuz davranışlara veya ayrımcılığa maruz kalmaktadır.

Özellikle günümüzde, küreselleşme olgusunun hız kazanmasıyla birlikte “rekabetçi baskıların artması”, “çok uluslu işletmelerin oluşması”, “göç nedeniyle oluşan ırk ve etnik çeşitliliğin artması”, “engelliler, yaşlılar ve kadınlar gibi çeşitli kişi ve grupların iş hayatında yer alması” yeni bir Dünya düzeni oluşturmaya başlamıştır. Buna bağlı olarak yaşanan bu hızlı değişim ise iş hayatında görülebilecek ayrımcılık olgusunun önemini her geçen gün daha da artırmaktadır.

Literatür incelendiğinde iş yaşamı içerisindeki kamu veya özel sektör çalışanlarının maruz kaldığı ayrımcılık olgusunun kişiyi sosyal ve psikolojik olarak olumsuz yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Yapılan araştırmalar genellikle işgören ayrımcılığı ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yoğunlaşmıştır. Ancak iş yaşamında yapılan ayrımcılığın gizli sonuçlarından bir diğeri ise işe yabancılaşma olgusu olarak gözükmektedir. Buradan yola çıkarak çalışmada, kamu ve özel sektördeki bireylerde algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşma kavramlarının ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışmada öncelikle ulusal ve uluslararası kaynak taraması yapılarak konu ile ilgili bilimsel araştırmaların bulguları hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca araştırmanın amacı, önemi, varsayımları, bulguları ve sınırlılıkları ortaya konulmuştur.

Çalışmanın amacı doğrultusunda ayrımcılık konusuna açıklık getirmek ve ayrımcılık olgusunun daha iyi anlaşılması için tezin birinci bölümünde, ayrımcılık kavramı ele alınarak, ayrımcılık ile eşitlik ilişkisi, ayrımcılığın ortaya çıkış biçimleri ve çalışma yaşamında algılanan ayrımcılık açıklanacaktır. Bu çerçevede,

ilk olarak ayrımcılık ile ilgili yapılan tanımlar ortaya konularak bu konuda çalışma yapmış çeşitli bilim adamlarının görüşleri aktarılacaktır. İkinci olarak ayrımcılık kavramı ve eşitlik kavramının arasındaki yakın ilişkiden bahsedilecektir. Ardından ayrımcılığın uygulama biçimine, amacına ve konusuna göre nasıl gerçekleştiğini açıklamaya yönelik ayrımcılığın ortaya çıkış biçimleri üzerinde durulacaktır. Birinci bölümde son olarak çalışma yaşamında ayrımcılık algısının nasıl oluştuğu ve yapılan düzenlemeler belirtilecektir.

Tezin ikinci bölümünde ise işe yabancılaşma konusuna odaklanılarak, işe yabancılaşmanın tanımı, psikolojide işe yabancılaşma kavramı, işe yabancılaşma boyutları ve işe yabancılaşmanın diğer kavramlarla ilişkisi kapsamlı bir şekilde anlatılacaktır.

Tezin üçüncü bölümünde kamu ve özel sektör çalışanlarının algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşma ilişkisini tespit etmeye yönelik olarak, İstanbul Avrupa yakasında belirlenen bir ilçede bulunan kamu ve özel sektör çalışanlarına yapılan anketle çıkan araştırma sonuçlarına yer verilecektir. Kuramsal ve görgül çalışmalarda üzerinde en çok durulan ayrımcılık türlerinden olan ırk/etnik köken ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin çalışmaların algıları temel alınarak oluşturulan ayrımcılık ölçeği ve bu ölçeklere ilaveten işe yabancılaşma ölçeği kullanılarak veriler ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Tezin sonuç kısmında araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilecek, çalışmanın kuramsal ve uygulamadaki katkıları, kısıtları ve öneriler sunulacaktır.

1. ÖRGÜTLERDE AYRIMCILIK

1.1. AYRIMCILIK KAVRAMI VE TANIMI

Ayrımcılık, insanların toplumsal yaşam içerisinde çeşitli nedenlerden dolayı diğer bireyler veya gruplar tarafından keyfi ya da haksız bir davranış veya mağdur edilme yoluyla karşılaşabileceği bir durumdur. Ayrımcılığın temelinde ben ve öteki ayrımı yatmaktadır (Karataş, 2002). Ben ve öteki ikiliği insanlığın başlangıcından bugüne varlığını sürdürmüştür. Bu ikilik ilk olarak erkek ve dişi ayrımıyla karşımıza çıkmaktadır. İkilik kavramının daima bir tarafında ‘ben’ ve diğer tarafında ‘ben olmayan’ veya ‘öteki’ bulunmaktadır. Bu durumla pek çok alanda karşılaşılmaktadır. Örneğin; “köylüler ve kentliler, gençler ve yaşlılar, zenginler ve fakirler, bir dine inananlar ve inanmayanlar, bir görüşü savunanlar ve savunmayanlar, bir etnik kökenden olanlar ve olmayanlar vb.” gibi yapılan ayrımlar, ben ve öteki ilişkisi içinde toplanmaktadır (Kiraz, 2011).

Ayrımcılık kavramı; “toplum ya da devlet içerisinde kimi üyelerin bazı haklardan ve ayrıcalıklardan yararlanmasının engellenmesi”, “herhangi bir mantıklı açıklaması olmaksızın bireylere aynı durumlarda farklı muamelenin yapılması” ve “toplum içerisindeki kişi ve grupların diğerlerine önyargılarından kaynaklanan bazı haklarının kullandırılmaması” olarak çeşitli bilim adamları tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Arslan, 2010:17).

Sosyal Psikolojide ise ayrımcılık; etnik köken, yaş, cinsiyet, inanç vb. farklılıklara dayanan, önyargıyla bazı bireylerin ve grupların kaynaklara ulaşmasının kısıtlanmasıdır (Budak, 2000). Ayrımcılık kavramı, en basit haliyle “adil olmayan davranış” anlamında da kullanılmaktadır. Tarihteki ilk Sosyologlar “Franklin H. Giddens, William G. Summer vd.” ayrımcılığı benzer olmayanlardan hoşlanmama yani farklılıkları kabullenememe olarak tanımlamışlardır (Marshall, 1999).

Soyut bir kavram olan ayrımcılığın literatürde ortak bir tanımı bulunmamaktadır. 1983 yılında Türk Dil Kurumu tarafından yayınlanan Türkçe sözlükte “ayırım yapma” “eşit davranışta bulunmamak”, “fark gözetmek” şeklinde tanımlanmıştır. Ayrımcılık hakkında ayrıca cinsiyet, yaş, inanç gibi

etkenlerden dolayı bireylerin veya grupların diğer birey ve gruplardan ayrılarak “küçük düşürülmesi” , “ düşmanca davranışta bulunulması” veya “farklı davranılması “ gibi tanımlar mevcuttur (Moon, 2009: 3). Ayrımcılık, mevcut imkânlardan eşit faydalanılmasına engel olunması şeklinde de ifade edilmektedir (Turpçu, 2004:3).

Avrupa İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerinin Korunması Sözleşmesi Ek-12 numaralı sözleşmenin 1 maddesinde, Avrupa Konseyi ayrımcılık kavramını; “Kanunda öngörülen haklardan yararlanma, dil, din, cinsiyet, ırk, siyasi veya değişik görüşler, ulusal ya da sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum, servet veya başka bir statüden kaynaklanan herhangi bir ayırım yapılmaksızın sağlanır. Hiç kimse yukarıda geçen gerekçelerle ayrımcılığa tabi tutulamaz.” Şeklinde tanımlamış ve her türlü ayrımcılığı yasaklamıştır (Özalp, 2005:1).

Allport’a (1954) göre toplumsal yaşam içerisinde ayrımcı davranışlar aşağıdaki sıralamayla ortaya çıkmaktadır (Harlak, 2000:10-11):

- **Karşı olmayı ifade etme;** Bireyin kendileriyle benzer olanlarla iletişime geçerek diğerleriyle ilgili önyargılı ve düşmanca olan hislerini ifade etmesidir.
- **Uzak durma;** bireyin kendinden olmadığını düşündüğü kişilere karşı önyargısı kuvvetli ise yan yana gelmekten kaçınmasıdır.
- **Ayrımcılık;** Birey önyargılı olduğu kişiler veya grupların sağlık, eğitim, konut, iş vb. hizmetlerden yararlanmasına karşı olmasıdır.
- **Fiziksel saldırı;** Bireyin önyargılı olduğu gruba şiddet veya şiddet sayılabilecek davranışlarda bulunmasıdır.
- **Yok etme;** Birey önyargılı olduğu grubu tamamen ortadan kaldırmaya çalışmaktadır.

Geist ve Calzaretta (1982), çalışma yaşamında ayrımcılık kavramını şiddetine göre beş farklı türde açıklamaktadır. Bu türler ise (Çelik, 2011:39-40):

- **Niyetli ayrımcılık:** İş yaşamında bireye olumlu veya olumsuz, performansı ya da mevcut durumu dikkate alınmadan kin, önyargı, öfke ve eşitsizliğin açıktan ifade edilmesidir.
- **Eşitsiz muamele:** Birey veya gruplara farklı davranış, prosedür ve işlemlerin uygulanmasıdır.
- **Eşitsiz etki yaratan ayrımcılık:** Grup içerisinde olumsuz etki yaratan davranış, prosedür ve işlemlerin herkese uygulanmasıdır
- **Geçmiş etkili ayrımcılığın devam etmesi:** Geçmişte ayrımcılığa uğrayan birey veya gruplara aynı uygulamaların devam etmesi,
- **Ayrımcılık şikâyetinde bulunanlara olumsuz tavır geliştirme:** Ayrımcılığa uğradığını iddia eden bireylere baskı, zorlama gibi davranışlarda bulunulmasıdır.

Ayrımcılığın oluşmasına neden olan davranışlar kimi zaman doğuştan sahip olunabileceği gibi (cinsiyet, yaş, ırk vb.), kimi zaman (medeni hal, din, politik düşünce vb.) da sonradan sahip olunmaktadır. Ancak ayrımcılık neden kaynaklanırsa kaynaklansın ortaya çıkardığı sonuç ise mağduriyettir. İnsanlar bazı niteliklerinden dolayı belirli bir grup içerisinde yer alabilirler, bu durumun yapmış oldukları işin nitelikleri ile bir ilişkisi olmayacağı gibi, ayrımcılığın oluşmasını gerektirecek haklı, geçerli ve nesnel bir neden de değildir. Dolayısıyla ayrımcılık, belirli bir grup içerisinde yer alan insanların nüfusun geriye kalan kısmıyla karşılaştırıldığında, gerçekte onlarla eşit olmayan pozisyonlarını ve onlara kıyasla dezavantajlı durumlarını da ifade etmektedir. Bu nedenle ayrımcılık kavramı gerçek anlamda hak ve fırsat eşitliğinin bulunmadığı bir durumu da içermektedir (Yüksel, 1999).

Ayrımcılık; karşımıza açık, gizli, doğrudan veya dolaylı bir şekilde çıkabilmektedir. Ayrımcılık kavramı temel olarak eşitsizlikten kaynaklanan en eski ve yaygın kavramlardan birisidir (Gülmez, 2009). Bireyler veya grupların diğer birey veya gruplara olan ön yargıları ayrımcılığı; eşitlik durumunu bozmak veya eşitsizliği artırmak şeklinde etkilemektedir (Muğan, 2005). Ayrımcılık genel olarak incelendiğinde ortaya ‘‘eşit olmama’’ yani üstün olma veya ötekileşme durumu çıkmaktadır. Bu nedenle konu içerisinde ayrımcılık ve eşitlik ilişkisinin de açıklanması gerekmektedir (Mazlumder, 2008).

1.2. AYRIMCILIK VE EŞİTLİK İLİŞKİSİ

İnsanlık tarihine bakıldığında hukuki ve ahlaki açıdan ayrımcılık konusu çok eski zamanlardan günümüze kadar bir sorun olarak incelenmekte ve eşitlik ilkesine dayandığı varsayılmaktadır. Eşitlik ilkesi; insanların doğuştan aynı haklara sahip olduğunu ve insan olmakla eşitliği elde ettiğini savunmaktadır (Göregenli, 2012). Modern toplumun oluşturduğu modern hukuk; birbiriyle ilişkisiz bireyler arasında bağ kurabilmek için bir sistem oluşturmuş ve eşit nitelikte varlıklar olarak tanımlamıştır. Bu sistemin temelini ise eşitlik kavramı oluşturmaktadır. Eşitlik ilkesinin maksadı ise dışlama ve ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını içermektedir (Göregenli, 2008).

Eşitlik, hukuksal açıdan hangi fikir veya düşüncede olunursa olsun din, mezhep, yaş, cinsiyet, siyasi düşünce vb. hiçbir yönden ayırım yapılamayacağı anlamına gelmektedir (Gözler, 2000). TDK ait Büyük Türkçe Sözlükte ise eşitlik kavramı; ‘‘yasalarca tanınmış hak ve yükümlülüklerin bütün yurttaşlara eşit olması, özdeşliği, yurdun yönetimine (seçme-seçilme hakkı) bütün yurttaşların eşit olarak katılması, bireylere yaşamın her (kültürel, ekonomik, eğitim vb.) alanında eşit olanakların sağlanması’’ olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2005:207).

Ayrımcılık, eşitliğin bozulması yani eşit şartlardaki birey veya grupların cinsiyet, yaş, mezhep, inanç, siyasi görüş vb. farklılıklar nedeniyle değişik işlemlere tabi tutulması ve mağduriyet yaratılmasıdır (Kurşun, 2006).

Eşitlik her zaman ve her şartta aynı davranılması anlamına gelmemektedir. Kimi zaman eşitliğin pozitif ayrımcılık uygulanmasıyla sağlanabileceği de unutulmamalıdır. Güçlüler ve güçsüzler arasındaki şartlar aynı duruma getirildiğinde eşitlikten söz edilmektedir (Tanay, 2012). Devlet tarafından kamu kurumu ve özel sektörde belirli bir oranda mahkûm çalışma zorunluluğu bulunması pozitif ayrımcılığa yani mevcut durumda şartların eşitlenmesine örnek olabilir.

Literatür incelendiğinde ayrımcılık sorunun insanoğlunun var oluşundan bugüne gelen bir sorun olduğu açıkça görülmektedir. Teknolojik gelişmelerle insanoğlunun modernleşme süreci hızla ilerlemektedir. Fakat dünyada yaşanan her gelişmenin sonucunda insanlar farklı bir ayrımcılık sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu süreç içerisinde ayrımcılık sorununun son bulamamasının temel nedeni ise eşitlik kavramının insanlar tarafından tam olarak anlaşılmamasıdır. Eşitliğin kime göre veya neye göre olacağından daha çok insana göre olması gerekliliğidir. Geçmişten bugüne halen kadın ve erkek arasındaki eşitlik durumunun tartışılması, bu konunun daha uzun süreler inceleneceğine işaret etmektedir.

1.3. AYRIMCILIK TÜRLERİ

1.3.1. Uygulama Biçimine Göre Ayrımcılık Türleri

1.3.1.1. Doğrudan Ayrımcılık

Aynı ya da bezer konumdaki kişi veya gruplara hak ve özgürlüklerinin eşit şekilde kullanılmasını engellemeye ve zorlaştırmaya yönelik her türlü farklı davranış “doğrudan ayrımcılık” olarak ifade edilmektedir (Korkut, 2009). Salman (2007:10) doğrudan ayrımcılığı; bireylerin veya grupların dil, din, yaş, cinsiyet vb özellikleri nedeniyle aleyhinde veya zarar verici muamele yapılması olarak tanımlar ve hukuki eşitlik fikrine dayandırmaktadır.

Eşit konumdaki birey veya gruplara farklı muamele ile doğrudan ayrımcılık görünür duruma gelmektedir. Cinsiyet, yaş, dil, etnik köken, inanç,

engellilik durumu, siyasi düşünce vb. nitelikler doğrudan ayrımcılığın nedeni olmaktadır (Erdoğan, 2013).

Literatürde bulunan tanımlar dikkate alındığında doğrudan ayrımcılığın üç unsurun bir araya gelmesiyle oluştuğu görülmektedir. Birinci unsur; kişi veya grupların benzer veya aynı konumda olması; ikincisi mevcut kişi ve gruplar arasında farklı muamelenin yaşanması; üçüncüsü ise yapılan muamelenin haklı bir nedeninin bulunmamasıdır. Bu üç unsurun gerçekleşmesiyle temel olarak farklı muamelenin tespiti gerekmektedir. Bu nedenle ayrımcılığa maruz kaldığını iddia eden kişiye yapılan muamele ile başka kişilere yapılacak muamele kıyaslanmalıdır (Işıl, 2006).

1.3.1.2. Dolaylı Ayrımcılık

Ayrımcılık amacı gütmeyen açık ve tarafsız gözükken uygulama veya politikaların sebep olduğu duruma “dolaylı ayrımcılık” denilmektedir (Gündüz, 2007:16). Baybora (2010:37), ayrımcılığı tarafsız gözükmeyle birlikte uygulamada belirli bir grubun üyelerini açık olarak etkileyen davranışlar veya kurallar bütünü olarak açıklamaktadır. Arslan (2006:43) ise tarafsız ve eşit şartlarda yapılan bir uygulama veya işlemin koruma altındaki bir grubun dezavantajlı duruma düşmesi sonucu dolaylı ayrımcılığın oluştuğunu söylemektedir. Aynı konumdakilere farklı muamelede de dolaylı bir ayrımcılık ortaya çıkarmaktadır.

Dolaylı ayrımcılık, çoğunlukla iş sözleşmelerinde ve toplu iş sözleşmelerinde görülmektedir. Bu kavramın teşhis edilmesi zor olduğu için tanımlanması da zordur. Genel olarak aşağıdaki unsurların yer aldığı durumlar dolaylı ayrımcılıktan söz etmemize neden olmaktadır (Turpçu, 2004:8);

— Herhangi bir şart veya gereklilik olmamasına rağmen sadece belirli bir grubun o işi yapabileceği şekilde tanımlanması,

— Belirtilen niteliklerden dolayı bir grubun diğer gruplardan daha fazla zarar görmesi,

— Talep edilen işin gereklerinin haklı görülebilecek bir tarafının olmamasıdır.

Dolaylı ayrımcılığın yaşandığı durumlarda ayrımcı nitelikteki işlemler ve uygulamalar gizlidir. Ayrımcılığın dolaylı yollardan yaşanması nedeniyle ayrımcı davranışın kolayca ortaya çıkarılması zordur. Bu nedenle dolaylı ayrımcılık olarak ifade edilmektedir (Altan, 1997). Halka açık alanlarda yapılan çevre düzenlemelerinde özürülülerin dikkate alınmaması, sosyal yaşam içerisinde özürülülerin zorluk çekmesine neden olmaktadır. Ayrıca iş ilanlarında gece vardiyasında çalışmak üzere cinsiyet belirtmeden personel aranırken aslında cinsiyet ayrımı yapılmamaktadır. Fakat güvenlik nedeniyle bayanların işe başvurmamasında etkili olmaktadır. Bu yaşanan durumlar dolaylı ayrımcılığa verilebilecek örneklerdir (Gündüz, 2007).

1.3.2. Amacı Bakımından Ayrımcılık Türleri

Standart niteliklere ve makul bir nedene dayandırılmak koşuluyla ayrımcılık olumlu bir kavramdır. Ancak aradan geçen zaman bu olumlu kavrama olumsuz bir anlam kazandırmıştır. Bu nedenle ayrımcılık, hem olumlu hem de olumsuz bir anlam kazanarak iki yönlü bir durum haline gelmiştir. Olumlu ayrımcılığa maruz kalındığında herhangi bir mağduriyet yaşanmazken, olumsuz ayrımcılıkta mağdur edilme söz konusudur (Yalçın, 2008).

1.3.2.1. Pozitif Ayrımcılık

Toplumsal yaşam içerisinde dışlanmış grupların istihdam, eğitim, siyaset vb. alanlarda mevcut sistem içerisinde katılmalarını sağlamak amacıyla yapılan uygulamalar ve politikalar “pozitif ayrımcılık” olarak ifade edilmektedir. Etnik köken, ırk, cinsiyet vb. ayrımcı davranışlar telafi etmek ve fiili eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için, bu tür bir ayrımcılık doğmuştur (Özta, 2004). Bu nedenle ayırım yapılmaması mutlak bir durum değildir. Kimi zaman eşitliğin sağlanabilmesi için pozitif ayrımcılığın yapılması gerekmektedir (Ünlü, 2009).

Turpçu (2004:7), ayrımcılık nedeniyle mağdur olan kişileri korumak için, ayrımcılık yapanlara karşı ayrımcılığa maruz kalan kişilere olumlu yönde ayrımcılık yapılarak eşitliğin sağlanacağından yola çıkıp; pozitif ayrımcılığı

‘‘ayrımcılığa ve eşitsizliğe maruz kalan kişilere fırsat tanımak ve farklı işlem yapmak’’ olarak tanımlamaktadır.

Ayrımcılık yasalarla engellenmeye çalışılmasına rağmen ortadan tamamen kaldırılması mümkün değildir. Çünkü ayrımcılık yasaklansa dahi engellilik, ırk ve cinsiyet gibi niteliklere sahip bazı gruplar, toplum tarafından isteyerek veya istemeden mağdur edilmeye devam etmektedir. Bu tip özelliklere sahip gruplar için eşitliği sağlamak amacıyla özel önlemler alınması gerekmektedir. Örneğin eğitim eksikliği nedeniyle iş bulamayan bireylere ilave eğitimler verilerek dezavantajlarının ortadan kaldırılması hedeflenmektedir (Yücel, 2015).

Pozitif ayrımcılık mağdur olduğu düşünülen kesimlere uygulanan bir ayrımcılık türüdür. Ayrımcılığa pozitif kelimesinin eklenmesiyle önyargılardan uzaklaşılacağı düşünülmektedir. Pozitif ayrımcılığın amacı tarafları eşitlemektir. Pozitif ayrımcılık negatif ayrımcılık uygulamaları sonucu ortaya çıkmıştır. Negatif ayrımcılığın varlığından söz edilmeyen bir toplumda pozitif ayrımcılıktan da bahsedilmemektedir. Bu nedenle pozitif ayrımcılık ‘‘tersine ayrımcılık’’ olarak da adlandırılmaktadır (Demir, 2007).

1.3.2.2. Negatif Ayrımcılık

Toplumsal yaşam içerisinde yer alan bireylerin niteliksel farklılıkları ve ortalamadan daha az olan nitelikleri veya benzerlerinden değişik olması, azınlık durumu, doğuştan gelen biyolojik ve genetik farklılıklara sahip olması, toplumun diğer kesimleri tarafından bireylerin aleyhine kullanılmasına neden olmaktadır. Bu niteliklerin meydana getirdiği mağduriyetler; bireyi gerek özel yaşamında, gerekse iş yaşamında eşit davranılmamasına ve bireyin benzerlerinin sahip olduğu haklara tarafsız olmayan nedenlerden dolayı sahip olamamasına sebep olmaktadır. Bu şekilde yapılan ayrımcılık türü ise ‘‘negatif ayrımcılık’’ olarak adlandırılmaktadır. Yani, bireyin tarafsız olmayan çeşitli sebeplerden dolayı diğer bireylerin sahip olduğu haklardan faydalandırılmaması, dışlanmasıdır (Mollamahmutoğlu, 2004). Negatif ayrımcılık, hak ya da özgürlüklerin toplum içinde bazı kişilere tanınmaması anlamına gelmektedir. Negatif ayrımcılık olumsuz bir anlam taşımamasına karşılık pozitif ayrımcılık olumlu bir anlamı ifade etmektedir (Demir, 2007).

Ayrımcılık, standart ölçütler ve makul bir nedene dayandırılmış şekliyle olumlu bir kavramdır. Ancak tanımlardan da görüldüğü üzere, aradan geçen zamanla ve değişen koşullarla bu olumlu kavram olumsuz bir anlama dönüşmüştür. Bu nedenle ayrımcılığın olumlu ve olumsuz olmak üzere iki yönlü anlamı bulunmaktadır. Olumlu ayrımcılığa maruz kalındığında herhangi bir zarar uğrama söz konusu değil iken, olumsuz ayrımcılıkta, zarar uğrama, mağdur edilme söz konusu olmaktadır (Yalçın, 2008).

1.3.3. Konusu Bakımından Ayrımcılık Türleri

1.3.3.1. Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık

Ayrımcılık çeşitleri arasında en çok dikkat çeken ve yıllardır büyük problemler oluşturan farklı ırk ve etnik gruba ait insanlara yönelik yapılan ayrımcılıktır (Ünlü, 2009). Doğada yaşanan fiziksel değişimin etkisi altında kalmadan türemiş olduğu soyun deri rengi, vücut şekli vb. özelliklerini barındıran ve diğer insanlardan ayırt edilebilen topluluklar ırk olarak tanımlanmaktadır (Ağakay,1959). Kimi birey veya gruplar, İnsanlar arasında biyolojik olarak farklılık bulunmadığı halde, fiziksel farklılıkları ön plana çıkarmaktadırlar. Bu durum ise grubun içindekiler ve dışındakiler ayrımını içermektedir (Yılmaz, 1994).

Etnik grup; içinde yaşadığı topluma uyum sağlayamamış, farklı bir kimlik sahibi olmayı devam ettiren ve farklı bir soydan meydana gelen topluluktur. Bir toplum içerisinde küçük olan topluluğun yaşantısı onları büyük olan topluluğun yaşantısından farklı kılıyorsa “etnisite”den söz ediliyor demektir. Topluluğun, içinde buldukları toplumdaki farklı bir etnik gruba sahip olduklarına inanmaları etnisitenin en önemli unsurudur. Etnisitenin başlangıç unsuru ise farklı soya aidiyet şuurudur (Demir, 2007:31).

İrkçilik; “bireyin üyesi olduğu grubun yani ırkın diğerlerinden üstün olduğuna inanması” olarak tanımlanmaktadır. İrk sözcüğü insanlar arasındaki fiziksel farklılıkları anlatmakta fakat günümüzde etnik köken manasında da kullanılmaktadır. Bilinmesi gereken bir diğer konu ise “ırk” kalıtsal özellikleri

vurgularken, “etnik” ise sosyal ve kültürel özellikleri ifade etmektedir (Harlak, 2000:34).

Benedict’e (1983) göre etnik bir grubu doğal nedenlere dayandırarak az değerli gören ve lanetleyen, diğer bir etnik grubu üstün tutan ırkçılığın iki temel özelliği bulunmaktadır. Birincisi; Irkçılık dogmatiktir ve entegral biyolojiye dayandırılmaktadır; sosyal, kültürel veya genetik olanın biyolojik determinizimi, sosyal kategorilerin, insan gruplarının, kimliklerinin ve kolektif etkileşimlerin biyolojikleştirilmesidir. İkincisi ise insan grupları arasında eşitsizliğin kabul edilmesidir. Ortadaki farklar ise “ırk” olarak kabul edilmekte ve insan grupları hiyerarşik sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır (Alver, 2008:228).

İrk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık, toplum içerisinde kimi birey ve grupların fiziksel farklılıklarından dolayı eşit olmayan muamele ve uygulamalarla karşı karşıya kalmaları sonucu oluşmaktadır (Ataöv, 1996). İnsanların, insan olmakla kazandıkları evrensel haklarına doğrudan saldırı anlamını da taşıyan ırkçılık, bütün farklı renkleri, etnik nitelikleri, ulusal kökenleri hiçe sayan bir anlayıştır. Diğer ırklara karışmak istemeyen ırk ve bu ırkın içinde yer alanlar diğer ırka ait insanlardan kendilerini üstün ve ayrı bir konumda görmektedir. Diğer ırkın ulaşamayacakları hak ve imkânlara sahip olmaları gerektiğine inanırlar, bu düşüncenin ise herhangi bir mantığa dayandırılmasına gerek duyulmamaktadır. Bu nedenle Azınlık grupları; dünyanın çeşitli yerlerinde ekonomik, siyasi ve sivil hakları reddedilerek kötü muameleye maruz kalmaktadır (Ünlü, 2009).

Azınlık grubu; terimi ise 1930’lardan itibaren ırksal, etnik, biyolojik, ya da diğer özellikleri nedeniyle baskıya uğramış veya damgalanmış toplumları ifade etmek amacıyla kullanılmaya başlanılmıştır. Hukuksal açıdan genel kabul gören tanım ise Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi’nin Ayrımcılığın Önlenmesi ve Azınlıkların Korunması Alt Komisyonu Özel Raportörü “Capatorti”nin, 1966 yılında Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Hakları Uluslararası sözleşmesinin azınlıkların korunmasına ilişkin 27.Maddesi bağlamında hazırladığı rapordaki tanımıdır. Capatorti’nin tanımına göre; “Başat bir niteliğe sahip olmayıp, devletin geri kalan nüfusundan sayısal olarak daha az durumda bulunan; devletin vatandaşı konumundaki üyeleri etnik, dinsel, ve dilsel nitelikler bakımından nüfusun geri

kalan bölümünden farklılık gösteren ve açık olmasa bile kendi kültürüne, geleneklerine ve dilini korumaya yönelik bir dayanışma duygusu taşıyan grup azınlık grubudur”.Caportini’nin tanımı incelendiğinde dikkat çeken unsurlar şunlardır (Vatandaş, 2004):

- Farklılık: Azınlık grubu soy, dil, din gelenekler gibi özellikleri açısından ülke nüfusunun çoğunluğundan farklıdır.
- Sayı: Azınlık grubu, çoğunluktan az olmasına rağmen farklılıklarını koruyabilecek bir sayıya sahiptir.
- Başatlık: Azınlık grubu, bulunduğu toplum içerisinde başat durumda değildir.
- Vatandaşlık: Azınlık grubu, yaşadıkları ülkenin vatandaşıdır.
- Azınlık bilinci: Azınlık grupları; kendine has özellik ve geleneklerini korumaya çalışırlar. Yaygın olarak kabul edilen bu tanımın ise en önemli eksikliği yabancıları, sığınmacıları, uyruksuzları ve dominant azınlık grupları gibi bazı grupları azınlık olarak görmeyerek, kapsayıcılığında açığa çıkan eksikliklerdir.

İrkçılığın,19.yüzyılda Avrupa’nın tüm ulus devlet şeklinde örgütlenmiş ülkelerinde görülmesi mümkündür (Alver, 2008:228). 20.yüzyıla baktığımızda 2.Dünya savaşında 6 milyon Yahudi ve bilinmeyen sayıda roman halkı katledilmiş, 1990’lı yılların ilk yarısında eski Yugoslavya’da yaşayan 250 bin kişi, Ruanda topraklarında ise 500 bin kişinin savaş ve etnik temizlik sonucu yok olması, ayrımcılığın geçen yüzyılda yarattığı yıkımın en somut örnekleridir (Demirkol, 2007:1).

Çalışma hayatında ırk ve etnik ayrımcılık ile ilgili örnek verecek olursak; Yunanistan da yapılan bir araştırmada Arnavut göçmenlerin aşağılandığını, kendi hallerine terk edildiğini ve aşırı istismar altında olduklarını göstermektedir. Araştırmanın bulguları arasında Arnavut’un Yunancada köle gibi çalışan kişi

anlamında kullanmaya başlandığı ve Yunan birinin çalışmak istememesini 'ben Arnavut değilim' diyerek dile getirdiğinden bahsedilmektedir. Yani Arnavutlar işe alınsalar bile Yunanların çalışmak istemediği işlerde ve kötü koşullarda istihdam edilebilmektedir. Bu durumda iş gören seçiminde ırk ve etnik ayrımcılığı ortaya koyan bir kanıt niteliğindedir. Hollanda da yapılan bir araştırmada ise, Türkler diğer etnik gruplara göre daha fazla etnik ayrımcılığa maruz kaldığını düşünmektedir. Türkler gibi etnik ve kültürel bağları güçlü olan toplumlar da ayrımcılıkla karşı karşıya kalma olasılıkları diğer gruplara göre daha yüksektir. Toplumlar da uygulanan etnik ayrımcılık, iş ve sosyal hayatın tümüne etkiye sahiptir (Arslan, 2010).

İrkçılığın genel olarak ortaya çıkma nedenleri şunlardır (Giddens, 2000:232):

- Kültürel simge olarak siyah ve beyaz arası karşıtlığın, Avrupa kültüründe derin bir yeri olmasıdır. Beyazlar saflıkla eşleştirilirken, siyahlar ise kötülükle bağdaştırılmaktadır. Siyahlara karşı oluşan bu olumsuz görüşler, batının yoğun bir şekilde siyahlarla karşılaşmasından öncelere dayanmaktadır. Avrupalıların siyahlarla ilk karşılaşmasında gösterdikleri tepkiler toplum hafızasına yer etmiştir.
- İrk kavramı icat edilip yayılmıştır. Yüz yıllardır yarı ırkçı davranışların varlığı bilinmektedir. Ancak ırk kavramı, davranılmış özellikler öbeği olarak 18 ve 19 yy. düşüncelerinden kaynaklanmaktadır.
- İrkçılığın ortaya çıkışına yol açan diğer bir neden ise, Avrupalıların siyahlar üzerin de kurduğu sömürge düzeni ile ilişkilidir. Avrupalılar siyahların insandan daha aşağı bir ırk olduğuna inanmamış olsaydı köle ticareti yapılmazdı. İrkçılık, siyahlar üzerindeki sömürgecilik uygulamalarının haklı çıkmasına ve politik katılım sağlayamamalarına yardımcı olmuştur.

Herhangi bir devletin; egemen grubun ve kültürün dışındaki grup ve kültürlerle karşı tutumları aşağıdaki şekillerde gerçekleşebilmektedir (Vatandaş, 2004:51):

- Entegrasyon/Bütünleşme: Bir toplumun kültürel bütünlüğünü kaybetmeden diğer toplum veya toplumlarla ilişki kurma biçimini ifade etmektedir. Entegrasyon; “toplumsal konsensüs” ile eş anlamlıdır. Entegrasyonun esasını ise büyük olan toplumsal yapının bir parçası olmak isteği ve bu toplumla bütünleşmek için gayret göstermek oluşturmaktadır.
- Çok Kültürlülük: Kültürel çoğulculuk ilkesi ile beraber işleyen ve özgürlük, hoşgörü, bireysel farklılıklara saygı ilkeleri üzerinde modellenmiş bir düşünce hali olarak anlam kazanmaktadır. Bu düşünceyle birey ve toplumsal gruplara eşit muamele, kültürel olarak farklı kalma hakkını destekleme ve fırsat eşitliği dillendirilmektedir.
- Asimilasyon: Azınlıkların, büyük grubun kültürü içinde eritilmesi ve yok edilmesini ifade etmektedir. Asimilasyonun kelime karşılığı ise kendine benzetme, benzeşme, kendine uydurma, özümleme, benzer hale getirmedir. Azınlığı zorlayarak veya gönüllü olmasıyla bu politika gerçekleşebilir. Sonuç olarak her iki durumda da azınlık grubunun kültürü eriyip yok olmaktadır.
- Ayrımcılık: Egemen kültür ve diğer azınlık kültürleri arasında sert bir hiyerarşik ayırım vardır; hak ve sorumlulukları bu ayırım temelinde belirlenmektedir.
- Etnik temizlik: Stokholm belgelerine göre, herhangi bir etnik veya dini grubun toplum içerisinde ya da bölgedeki etnik veya dini kompozisyonunu değiştirmek amacıyla sistematik olarak yok edilmesi ya da zorla göç ettirilmesini anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, belli bir toprak parçasından belli bir grubun temizlenmesidir.

- Jenosit: Bir ulusun ya da etnik grubun ortadan kaldırılmasını yani yok edilmesini ifade etmektedir.

Yüzyıllardır tüm dünyanın sorunu olan ırkçılık, ayrımcılığın temel çıkış noktasıdır. Günümüzde uzun zamandan buyana azınlık olarak yaşamak zorunda kalmış ve ırkçılık ayırımına tabi tutulmuş insanın diğer büyük grupla aynı noktadan yarışa başlamanın zaten kaybettireceği düşüncesinden dolayı toplumlar pozitif ayrımcılık politikaları uygulayarak bu duruma çözüm bulmaya çalışmaktadır. Azınlıkların hakları korunmaya çalışırken çoğunluğun haklarının zedelenmeyeceği pozitif ayrımcılık politikaları düşünülmelidir (Ünlü, 2009).

1.3.3.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, insanın doğuşundan itibaren kız veya erkek olması durumuna göre anne-baba, yakın akraba ve komşuların farklı davranışları ile başlar ve toplumun her kesiminde görülmektedir. Bir bireyin bir kadına veya erkeğe, cinsiyetine bağlı olarak, bir erkeğe veya kadına davrandığında ya da davranacağında daha olumsuz veya daha pozitif davranması ve/veya eşitlikçi gözüken davranış ve uygulamaların kadın veya erkek üzerinde olumsuz etki yaratması “cinsiyete dayalı ayrımcılık” olarak tanımlanmaktadır (Acar vd.,1999).

Toplumsal yaşam göz önüne alındığında cinsiyete dayalı ayrımcılık ilk olarak kadının ev içindeki çalışmalarının değerlendirilmediği veya eksik değerlendirildiği; ikincisi, kadın ev dışı ücretli çalışsa da ev işleri ile ilgili yükümlülüklerinin devam ettiği; üçüncüsü, çalışma hayatına daha sonradan katılan kadınların, kendileri için tanımlanmış görevleri yapmak durumunda bırakıldığı ile karşılaşmaktadır. Bu da “Kadın işi” ve “Erkek işi” ayırımını ortaya çıkarmıştır (Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü [KSSGM],2009a).

Toplum içerisinde cinsiyet göze çarpan somut bir nitelik olması nedeniyle insanlar arasın da sınıflandırmaya neden olmaktadır. Bu durumda toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rollerinin ortaya çıkarmıştır. Toplumsal cinsiyet kavramı; toplumsal yaşam içerisinde kadın ve erkeğin rol, statü ve davranışlarını tanımlamak maksadıyla kullanılmaktadır. Toplum tarafından bireyler için roller

belirlenmiştir. Bu rollerin kaynağının ise biyolojik olduğu iddia edilmektedir. Toplumsal cinsiyet “kadınlığa; duygusal, pasif, bağımlı, zayıf”, “erkekliğe; aktif, bağımsız, güçlü, rasyonel” nitelikler yüklemektedir. Bunlar toplumsal ve kültürel kişilik özelliklerini tanımlamada kullanılmaktadır. Toplum rollerini belirlediği kadın ve erkeğin arasındaki eşitsizliğin biyolojik olduğunu iddia etmektedir. Fakat toplum rolleri kendisi belirlediği için bu durumun kabul edilmesi güçtür (Alvesson, 1994).

Cinsiyet ve Toplumsal cinsiyet arasındaki temel farklılıklar daha iyi anlaşılabilmesi için şöyle sıralanabilir(Tunç; Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi:613);

- Cinsiyet; doğaldır, biyolojiktir, değiştirilemez, değişmez ve her yerde aynıdır.
- Toplumsal cinsiyet; “sosyo-kültürel, insan icadıdır.”, “sosyokültürel, eril ve dişil niteliklere, davranış modellerine, rollere, sorumluluklara vs. işaret etmektedir.”, “değişkendir, zamana, kültüre, hatta aileye göre değişmektedir.”, “Toplumsal cinsiyet değişebilmektedir.”

Güler (2005:33) cinsiyete dayalı ayrımcılığın bireydeki fiziksel ve biyolojik farklılıklardan daha çok toplumsal cinsiyetten kaynaklandığını belirtir. Toplumsal cinsiyeti ise kadın ve erkeğin sosyal veya kültürel yapılandırılması olarak tanımlamaktadır. Yalçın (2008:15) ise erkek, kadın, eşcinsel, çift cinsiyetli veya cinsiyet değiştirenlerin her zaman cinsiyetlerine özgü sınırları içinde kalması veya belirlenen rollerinin dışına çıkmaması gerektiğinden dolayı cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortaya çıktığını belirtmektedir.

Farklı disiplinler açısında cinsiyet rollerinin oluşumunu açıklayan dört teori vardır. Bu teoriler ise (Erdoğan, 2013:60-61):

- **Psikoanalitik Kuram:** Çocuğun cinsel gelişimi doğumla başlayan bir süreç olarak ele alınmaktadır. Erkeksi ve kadınsı davranışların

kazanılmasını, bireydeki özdeşim sürecinin bir ürünü olarak açıklamaktadır. Çocuğun cinsiyetini fark etmesi ve cinsiyetine uygun davranışta bulunması, cinsiyeti aynı olan ebeveyni ile kurduğu özdeşim süreci ile bağlantılıdır. Bu kuram çocukların cinsiyet rolü gelişimini biyolojik temele bağlamakta ve sosyal yaşam içerisinde belirlenen rollerin kesin kalıplar içerisinde tanımlanmasına neden olmaktadır.

- **Sosyal Öğrenme Kuramı:** Bu kurama göre kadın ve erkeğin arasındaki gözlenen farklılıkların temelini “öğrenilmiş farklılıklar” oluşturmaktadır. Rollerin oluşumunda genetik faktörler göz ardı edilmemekle birlikte; daha çok bu kuramda çocuğun cinsiyet yönelimli davranışları, çevresinde bulunan modellerle özdeşim ve taklit yoluyla kazanıldığı üzerinde durulmaktadır.
- **Bilişsel Gelişim Kuramı:** Sosyal öğrenme kuramının aksine, cinsiyet rolünün sosyalleşmesinde çevre yerine çocuk temel etken olarak görülmektedir. İlk olarak çocuklar insanların kadın ve erkek olarak iki sınıfa ayrıldığını ve hangisine ait olduklarını anlamaktadır. Daha sonra sınıfları ayıran özelliklerin farkına varırlar ve bu özellikler hakkında edindikleri bilgiler ile kendi cinsiyetine uygun özelliklere uyum göstermeye başlamaktadırlar.
- **Cinsiyet Şema Kuramı:** Bilişsel gelişim ve Sosyal öğrenme kuramlarının açıklamalarını içermektedir. Bu kurama göre, cinsiyetleri ayırma toplumun kadınsı ve erkeksi özellikleri tanımlamasına dayanmaktadır. Cinsiyet şema kuramı; gelişim sürecindeki çocuğun, toplumun kültürel kadınlık ve erkeklik tanımlarını gözlemek suretiyle öğrenmeye başladığını ileri sürmektedir.

Kadınlar, ataerkil yapı içerisinde belirli bir alan da konumlandırılmaktadır. Bu alanlardan en belirgin olanı ev içi alandır ve rolleri de ev içi yaşama göre şekillenmiştir. Bunlardan bazıları ise “Kocasının eşi, çocuklarının annesi” olmaktadır. Kadın neredeyse tüm yaşamı boyunca çalışsa dahi bu rollerine devam

etmektedir. Toplum içerisinde ise iş yaşamındaki rolüyle değil, bu rollere göre yer almaktadır (Kuşun, 2006).

Vatandaş (2007), “toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı” adlı çalışmasında cinsiyet rollerini “ev içi işler, meslek-iş, davranış,-görünüm, cinslerin öz nitelikleri” olarak 4 ayrı başlık altında incelemiş ve Türkiye’de cinslerin toplumsal cinsiyet açısından resmi ortaya koymuştur. Yapılan çalışmada veri toplama aracı olarak “anket” yöntemi kullanılmıştır. Evreni temsilen 41 kentte, 156 kırsal kesim olmak üzere 197 yerleşim biriminde 3454 kişiye uygulanmıştır. Yapılan araştırmanın bulgularına tablolarda yer verilmiştir;

Tablo 1: Cinslere göre ev içi işler

EV İÇİ İŞLER	KATILIMCI							
	KADIN(%)				ERKEK(%)			
	KADIN	ERKEK	İKİSİNEDE UYGUN	İKİSİNEDE UYGUN DEĞİL	KADIN	ERKEK	İKİSİNEDE UYGUN	İKİSİNEDE UYGUN DEĞİL
Yemek pişirme	76	10	8	6	92	2	4	2
Bulaşık yıkama	83	5	7	5	89	2	7	2
Temizlik yapma	76	18	4	2	91	3	5	1
Çamaşır yıkama	75	4	13	8	88	4	6	2
Ütü yapma	67	9	15	9	78	9	12	1
Alış-veriş yapma	32	45	20	3	16	79	5	0
Aile bütçesini düzenlemek	36	57	6	1	32	65	3	0
Resmi kurumlarda iş takibi	8	89	2	1	4	92	4	0
Ev içi tamirat yapma	3	91	4	2	4	91	3	2
Aile bireylerinin davranışlarını	28	59	11	2	29	67	4	0
Çocuğa isim vermek	8	15	73	4	3	59	32	6
Çocuk için yemek hazırlamak	86	6	7	1	95	2	3	0
Çocuğu giydirmek	79	10	11	0	88	5	7	0
Çocuğun dersleriyle ilgilenmek	50	42	8	0	55	40	5	0
Çocukla oynamak	23	66	11	1	26	60	13	1
Çocuk hastalanınca bakmak	91	2	6	1	96	2	2	0
Evin kapısındaki veya zilindeki isim	16	76	8	0	3	91	6	0
Oturulacak muhite karar vermek	32	59	8	1	11	81	7	1
Oturulacak eve karar vermek	69	12	17	2	67	8	23	2
Evin geçimini sağlamak	14	80	6	0	4	91	5	0
Ailenin reisi	12	64	22	2	4	82	14	0
Aile bütçesine katkıda bulunmak	72	8	18	2	89	4	7	0
Aile içi sorunları çözmek	75	20	3	2	69	29	1	1

Kaynak: Celalettin Vatandaş, “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı” Sosyoloji Konferansları Dergisi, sayı:35, 2007, s.50

Tablo 2: Cinslere göre meslek ve işler

MESLEK/İŞ	KATILIMCI							
	KADIN(%)				ERKEK(%)			
	KADIN	ERKEK	İKİSİNDE UYGUN	İKİSİNDE UYGUN DEĞİL	KADIN	ERKEK	İKİSİNDE UYGUN	İKİSİNDE UYGUN DEĞİL
Politikacı	8	86	5	1	2	94	4	0
Ağır vasıta şoförü	7	86	2	2	2	96	2	0
Şoför	19	71	9	1	8	85	7	0
Hemşire	86	6	8	0	91	4	5	0
Mülki amir (vali-kaymakam)	12	76	12	0	6	89	5	0
Muhtar	15	76	9	0	6	86	8	0
Bilim insanı	26	52	22	0	16	69	15	0
Müftü	6	86	8	0	2	94	4	0
Yönetici	20	63	17	0	11	83	6	0
Güvenlik görevlisi	11	72	15	2	6	80	14	0
İşsiz	3	69	2	26	2	86	0	12
Avukat	19	21	58	2	26	12	62	0
Doktor	12	14	73	1	10	14	76	0
Hakim-savcı	13	18	68	1	9	24	67	0
Eczacı	28	6	66	0	22	17	61	0
Diş hekimi	14	19	66	1	6	18	76	0
Temizlikçi-gündelikçi	93	2	4	1	97	1	2	0
Sekreter	91	2	7	0	96	2	2	0
Mimar	12	14	74	0	9	16	75	0
İnşaat mühendisi	8	18	74	0	4	26	70	0
Makine mühendisi	12	16	72	0	8	18	74	0
Kasiyer	58	14	28	0	66	12	22	0
Bilgisayar programcısı	14	15	71	0	10	18	72	0
Öğretmen	16	14	70	0	18	21	61	0
Akademisyen	12	16	72	0	8	19	73	0
Spiker	39	22	39	0	45	12	43	0

Kaynak: Celalettin Vatandaş, “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı” Sosyoloji Konferansları Dergisi, sayı:35, 2007, s.51

Tablo 3: Cinslere göre davranış ve görünüm

DAVRANIŞ VE GÖRÜNÜM	KATILIMCI							
	KADIN(%)				ERKEK(%)			
	KADIN	ERKEK	İKİSİNDE UYGUN	İKİSİNDE UYGUN DEĞİL	KADIN	ERKEK	İKİSİNDE UYGUN	İKİSİNDE UYGUN DEĞİL
Bisiklete binmek	11	33	54	2	8	35	56	1
Sakız çiğnemek	68	7	21	4	76	6	16	2
Silah kullanmak	6	79	3	12	3	86	9	2
Sarhoş olmak	3	75	2	20	2	85	1	12
Yalnız tatile çıkmak	3	75	7	15	2	84	4	10
Sigara içmek	18	52	5	25	8	64	8	20
Alkol kullanmak	14	59	5	22	8	66	6	20
Diyet-rejim yapmak	39	11	45	5	50	12	36	2
Akşam yalnız dışarı çıkmak	8	70	4	18	4	83	4	9
Birlikte alışverişte ödemeyi yapmak	10	43	45	2	3	59	36	2
Argo-küfürlü konuşmak	3	76	1	20	2	80	2	16
Evlilik teklifinde bulunmak	8	56	35	1	2	78	18	2
Spor yapmak	12	19	65	4	7	49	43	1
Cadde ve sokakta çocuğu kucakta taşımak	62	11	25	2	60	9	30	1
Dedikodu yapmak	38	8	4	50	48	4	2	46
Parfüm-deodarant kullanmak	58	15	26	1	62	18	19	1
Evliliğe ihanet etmek	10	37	2	51	8	41	1	50
El işi yapmak(dantel, nakış vs.)	90	2	8	0	95	2	3	0
Ağlamak	74	18	8	0	82	12	6	0
Çok konuşmak	40	26	5	29	56	9	2	33
Cilve yapmak	43	12	41	4	69	8	2	0
Pijama giymek	18	36	45	1	10	49	50	1
Pantolon giymek	18	29	52	1	9	39	50	2
Takı kullanmak	79	6	13	2	89	3	8	0
Estetik yaptırmak	42	18	30	10	58	14	26	2
Başörtüsü takmak	69	2	5	24	73	1	2	24
Modayı takip etmek	41	18	39	2	58	12	28	2
Görünüme özen göstermek	36	25	39	0	43	21	36	0

Kaynak: Celalettin Vatandaş, “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı” Sosyoloji Konferansları Dergisi, sayı:35, 2007, s.52

Tablo 4: Cinslere göre cins öz nitelikleri

ÖZ NİTELİKLER	KATILIMCI							
	KADIN(%)				ERKEK(%)			
	KADIN	ERKEK	İKİSİNDE UYGUN	İKİSİNDE UYGUN DEĞİL	KADIN	ERKEK	İKİSİNDE UYGUN	İKİSİNDE UYGUN DEĞİL
Evin direği	23	39	38	0	14	56	30	0
Otoriter	12	57	20	11	6	62	29	3
Duygusal	45	13	40	2	48	11	39	2
Akıllı-mantıklı	14	18	68	0	8	28	64	0
Cinsel açıdan çekici	18	8	60	14	53	5	38	4
Bakir(bekareti koruyan)	46	17	35	2	63	3	34	0
Sevecen	19	14	67	0	21	11	68	0
Dayanıklı	18	19	62	1	15	23	62	0
Kavgacı	7	62	3	28	4	72	2	22
Sadık	90	6	4	0	53	22	25	0
Aciz	18	7	3	72	26	4	2	68
Uyumlu	12	69	19	0	6	92	2	0
Özel günleri önemseyen (doğum günü vs.)	89	6	5	0	91	3	6	0
Önder	11	49	38	2	6	56	37	1
Hırslı	14	17	29	40	17	9	49	25
Kibar	52	28	20	0	55	26	19	0
Batıl inanç sahibi	19	7	2	72	29	5	2	64
Merhametli	89	6	5	0	81	15	4	0
Duyarlı	84	7	9	0	76	10	14	0
Rekabetçi	24	65	5	6	14	70	15	1
Kıskanç	19	9	12	60	28	10	59	3
Anlayışlı	75	13	12	0	61	29	10	0
İtaatkar	32	18	30	20	49	11	35	3
Nazlı	31	11	26	32	49	8	30	13
Şefkatli	81	5	14	0	63	18	19	0
Çapkın	10	59	6	25	4	53	21	22
Kuralcı	7	17	18	58	8	23	12	57
Dindar	18	8	64	10	25	13	57	5
Kendini insanlığa adayan	15	19	66	0	8	29	63	0
İsabetli karar veren	28	9	62	1	19	25	56	0

ÖZ NİTELİKLER	KATILIMCI							
	KADIN(%)				ERKEK(%)			
	KADIN	ERKEK	İKİSİNDE UYGUN	İKİSİNDE UYGUN DEĞİL	KADIN	ERKEK	İKİSİNDE UYGUN	İKİSİNDE UYGUN DEĞİL
Lider	9	49	40	2	4	56	37	3
Soğuk / itici	8	18	2	72	9	16	2	73
Hırslı	28	32	2	24	31	36	14	4
Kendi ayakları üzerinde durabilen	8	39	53	0	4	46	50	0
Kimseye muhtaç olmadan yaşayabilen	10	42	48	0	5	53	42	0
Rekabetçi	32	38	12	18	39	33	15	13
Ağırbaşlı	29	22	49	0	39	14	47	0
Tertipli-düzenli	36	18	46	0	39	19	42	0
Toplumun sorunlarını düşünen	8	28	64	0	5	33	62	0

Kaynak: Celalettin Vatandaş, “**Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı**” Sosyoloji Konferansları Dergisi, sayı:35, 2007, s.53

Tablo.1’de bahsedilen “Ev içi iş bölümü”, bir ailenin ev içerisinde paylaştıkları işleri, rolleri ve sorumluluklarını ifade etmektedir. Araştırmalar ev içi iş bölümünün geleneksel bir şekilde devam ettiğini, kadınların iş hayatına girseler de ev hayatında önemli bir değişiklik olmadığı anlaşılmaktadır. Diğer önemli tespitler ise; yerleşilecek evin muhitinin seçilmesi, güç gerektiren ve dışarı işleri “erkeksi” , yerleşilecek evin seçilmesi, güç gerektirmeyen ve ev içi işler “kadınsı” bulunmasıdır. İki cinsten oluşan toplum, var oluşları ve gelişimleri birbirlerine bağlı olmasına rağmen cinsler toplumda yer alma biçimi ve imkânları bakımından birbirlerinden büyük farklılıklar göstermektedir. Bunun en somut hallerinden birisini de iş bölümü oluşturmaktadır. Bireyin toplumda söz sahibi olabilmesi, toplumsal yaşam içerisindeki konumu dolayısıyla mesleğiyle doğrudan ilişkilidir. Tablo. 2’de “cinslere göre meslek ve işler” başlıklı araştırmada: her iki cins açısından temizlikçi-gündelikçi, hemşire ve sekreter sırayla en “kadınsı”; amelelik başta olmak üzere şoförlük, askerlik, polislik, bekçilik vb. güç, yolculuk ve evden uzak kalmayı gerektiren meslekler “erkeksi”; doktor, mühendis, hâkim, mimar vb. meslekler cinsiyetsiz yani her iki cinse uygun meslekler olarak tanımlanmıştır. İnsan davranışları büyük oranda

öğrenmeyle oluşur; içgüdüsel davranışlar yok denecek kadar azdır. Birey davranış tarzını mensubu olduğu toplumdan öğrenir, benimser, uygular ve bu durumu aynı şekilde gelecek nesillere aktarmaktadır. Bu süreç yaşam boyu devam eder ve toplumsallaşma adı verilmektedir. Bu sürecin etkilenmesinde rol oynayan en önemli kurumlar aile, din, arkadaş grupları, etkinlikler, eğitim, kitle iletişim araçları ve çalışma ortamıdır. Tablo.3’de en kadınsı davranışlar el işi yapmak, takı kullanmak, uzun saç, ağlamak, başörtüsü takmak, sakız çiğnemek; erkeksi davranışlar ise silah kullanmak, sarhoş olmak, yalnız tatile çıkmak, argo konuşmak olarak belirlenmiştir. Tablo.4’de ise cinslerin öz nitelikleri araştırmasında kadın için sadakat, özel günler, önemseme, merhamet, duyarlı, kibar, anlayışlı; Erkek için rekabetçi, kavgacı, uyumlu, otoriter, kıskanç, çapkın nitelikleri yüklenmiştir (Vatandaş, 2007).

Türkiye kadın konusuna ilişkin dünyada istisnai ve kendine özgü bir tarihsel deneyime sahiptir. 1923 yılında Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasıyla, ilk on yıl içinde yapılan reformlar kadınlara vatandaşlık hakları kazandırmış ve toplumun yeniden yapılandırılmasını sağlamıştır. 1924 yılında “tevhidi tedrisat kanunu”, 1926 yılında birey ve aileye eşit haklar sağlayan “Türk Medeni Kanunu”, 1930 yılında yerel ve 1934 yılında genel seçimlerde seçme, seçilme hakkı kadınlara birçok batı ülkesinde önce verilmiş ve siyasi haklar kazandırılmıştır. Türkiye; Birleşmiş milletler(BM) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) başta olmak üzere onaylamış; Avrupa sosyal şartı, Çocuk hakları sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı (AGİK) gibi kuruluşların tavsiye, karar ve sözleşmelerinin, Kahire Dünya Nüfusu ve Kalkınma Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonunun iç hukukta uygulanması yönündeki çalışmalar sürdürülmektedir. Bu kapsamda Türkiye’de ulusal bir mekanizma olarak 1990 yılında Kadın Statü Genel Müdürlüğü(KSGM) kurulmuştur. Bu kurum kadın sorunlarının parlamentoya taşınmasında ve kadınlar lehine kararlar alınmasında etkili çalışmalar yürütmektedir(KSGM:2016)

Türkiye de Başbakanlığa bağlı KSSGM Kurumu (2000a) tarafından yapılan araştırmada; İşyerlerinde cinsiyet dayalı ayrımcılıkla karşı karşıya kalınabilecek durumlar aşağıda açıklanmıştır (KSSGM, 2000a):

- İşe alınma; İş yaşamının her alanın da ortaya çıkan cinsiyete dayalı ayrımcılık ilk olarak “işe alım” aşamasında gerçekleşmektedir. Günümüzün Türkiye’inde bazı pozisyonlara kadın çalışan alımında kota uygulanması ya da kadınların başvurularına kapalı olması yasal hakların genişletilmesiyle ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Fakat işe alım sürecinde kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını engelleyememiştir. İş yaşamında kadınlara sağlanan “ücretli doğum izin, süt izni, kreş bulundurma zorunluluğu vb.” haklar işverenleri kadın çalışan tercih etmemelerine neden olmaktadır (Bilgin, 2012).
- Ücret ve diğer olanaklar; İşyerlerinde ücretler cinsiyete göre farklılık göstermese de pozisyonlardaki ayırım neticesinde daha nitelikli ve üst bir işe yüksek ücret uygulamasından dolayı, cinsiyete bağlı olmakla birlikte dolaylı bir ayırım gerçekleşmektedir.
- İşte yükselme; Yönetici pozisyonunda bulunan kadınlar, buldukları makama gelebilmek için erkeklerden daha çok çaba harcadıklarını belirtmektedirler.
- İşte başarı ve güdüleme: Güven, takdir, kararlara katılma, yükselme, parasal imkânlar vb. etmenler çalışan açısından özendirici ve güdüleyici olmaktadır. Bu konularda ayrımcılık faktörünün araştırılması gerekmektedir.
- Tayin ve atama; Kadınların tayin edildikleri yere gitmeme konusu vurgulanmıştır. Özellikle doğum nedeniyle kadınların çalışma yerlerinin değiştirilmesi ise sıkça rastlanılan bir durumdur.

Emre (2010:13) ise çalışma yaşamında kadının kariyer sorununun aşağıdaki maddelerle açıklamaktadır:

- Kadının aile içerisindeki sorumlulukları, çalışma hayatına ara vermesine yol açmakta ve kariyerinde ciddi sorun oluşturmaktadır.
- Kadınların meslekte ilerlemeleri için gerekli olan eğitim ve öğretime katılımları azdır.
- Çoğunlukla kadınlar dünyaya çocuk getirdiklerinde işlerini kaybetmekte veya terk etmektedir. Bir süre sonra işine geri dönen kadın seviyesinin geride kaldığından yakınmaktadır.
- Kariyer ilerlemesinde, kadın kariyer ve aile rolleri arasındaki çatışmadan etkilenmektedir. Bu durumda kadının mesleki ilerlemesi engelleyen etmenlerden biridir.
- Kadınlar; annelik ve eşlik rolünün uzantısında hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik vb. işlere yönelmektedir. Ayrıca kadınların önü kapalı mesleklere yani alt düzey işlere katılımı daha yoğundur.

1.3.3.3. Yaşa Göre Ayrımcılık

Toplum içerisinde bütün bireylerin hem genç hem yaşlı olacağı göz önüne alındığında, herkesin karşılaşılabileceği bir durum olan yaşa dayalı ayrımcılık; çalışma hayatında, bireyin olumlu veya olumsuz performansına bakılmaksızın yaşlı veya genç kişilere sadece duyulan önyargından kaynaklanmaktadır (Emre, 2010).

Yaşlılık kavramı “toplumdan topluma”, “aynı toplum içerisinde kişiden kişiye” veya “zamana göre” farklılık göstermektedir. Yaşa dayalı ayrımcılık çalışma hayatında her yaş grubunun yaşı nedeniyle karşılaşılabileceği bir olumsuzluktur ve en çok yaşlılar etkilenmektedir (Baybora, 2010). Pickersgill’e göre İşyerlerinde yaşlılarla ilgili önyargının temelinde daha az üretici olmaları ve yararlı olmadıkları yatmaktadır. Birçok işyerinde yaşlı çalışanlar deneyimli, sadık,

güvenilir bulmakla birlikte fiziksel ve zihinsel açıdan yetersiz, değişime dirençli ve zor eğitilebilir oldukları düşünülmektedir (Şeşen, 2006:14).

1.3.3.4. Siyasi Görüşe Göre Ayrımcılık

Siyaset sözcüğü incelendiğinde eski doğu uygarlığında devlet yönetimiyle ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Batı dilinde ise bu kavrama “politika” denilmektedir. İktidarı ele geçirmek için yapılan tüm faaliyet ve eylemlere politika veya siyaset denilmektedir (Arslan, 2010).

Dursun (2006:27) siyaseti; devletin temel amacı olan “iyi yaşamayı” sağlamak için gösterilen faaliyetler olarak tanımlamaktadır. Kapani (2000:35) ise devleti, belirli bir ülke üzerine yerleşmiş, zorlayıcı yetkilere sahip, üstün bir iktidar tarafından yönetilen, insan topluluğunun meydana getirdiği siyasi bir kuruluş olarak ifade etmektedir.

İnsanlar belirli siyasi tercih, ideolojik düşünce ve dünya görüşüne sahip olduğundan dolayı belli bir sosyal sınıfın ya da grubun temsilcisi olmakta veya yakın konumda yer almaktadır. Bu nedenle insanların sınıf gözetmeksizin “devlet” adına açıktan ve doğrudan yapacakları kanunlardan veya alacakları kararlardan toplum içerisinde bulunan bazı sınıf ve zümreler daha çok yararlanmaktadır. İnsanların yaradılış, ekonomik ve sosyal farklılıklarından dolayı ortaya çıkan “çatışma” siyasetin temelini oluşturmaktadır. Burada asıl hedef iktidarın ele geçirilmesidir. Bilinmesi gereken diğer bir konu ise çoğunluğun azınlık üzerindeki ayrıcalıklarını sürdürmesi veya sürdürmeye çalışması kargaşa, iç savaş ve anarşiye neden olmasıdır. Siyasetin sadece çatışma değil aynı zamanda uzlaşma olduğu da unutulmamalıdır.

Yayla (2002:6) siyasetin insanlar arasındaki farklılıklardan kaynaklandığını, insanların yaşamları boyunca karşılaşılabileceklerini, dünyanın her yerinde görülebilecek bir olgu olduğunu ve bunun en iyi göstergesinin ise kesinlikle “ortak karar alma” şartının olduğunu belirtir. Toplumun şekli ne olursa olsun mutlaka “yöneten” ve “yönetilen” olacağını vurgulamaktadır.

Türkiye Anayasasındaki eşitlik ifadesinde; çalışanların sadece kapasite, yetenek ve kişilikleriyle ilgilenilmesi siyasi görüşlerinin ilgi dışında bırakılması gerektiğinden bahsetmektedir (Argon ve Eren,2004).

Tutum (1979:32-33) ve Canman (2000:34-35), işletmelerde işin nitelikleri dışındaki unsurlara ilgiyle yapılan ayırım, siyasi ayırım olarak değerlendirilmesine rağmen bazı durumlarda ayırım yapılması gerektiğini söyler ve kamu da takdir hakkını kullanacakların bazı temel ayırımlar yapması gerektiğini savunmaktadır. Ayrımcılık yapılabilecek durumları ise şu şekilde sıralamaktadır;

- Memurluk türü açısından yapılan ayırım; memurluk kadrolarının birçoğu siyasal görüşler dikkate alınmadan doldurulmaktadır. Fakat öyle görevler vardır ki hükümet politikası ve uygulaması ile ilgilidir. Bu tip pozisyonlara yapılacak atamalarda siyasi davranış ve görüşlerin dikkate alınması gerekmektedir.
- Hizmete ilk girişte ve daha sonradan hizmet içinde yapılacak atamalar; Kişiler ilk görevlerine başladıklarında önemli makamlarda yer alması mümkün değildir. Bu nedenle ayırım yapılması gerekmemektedir. Fakat belli bir süre sonra takdir yetkisi olan iktidar yapılacak atamalarda görevlerin yerine getirilmesi için siyasal görüşü kendilerine uygun olan kişiyi seçmektedir.
- Siyasal düşünce ve bu düşüncenin açıklanması ayırımı; Kişinin siyasi görüşü veya inancı iç dünyası ile ilgili olduğundan iktidarın denetimi dışındadır. Ancak kişinin siyasi tutum ve davranışına kayıtsız kalınmamaktadır.

1.3.3.5. Engellilik Durumuna Göre Ayrımcılık

Engellilik bireyin temel yaşamsal faaliyetlerini kısıtlayan fiziksel ve zihinsel eksikliktir. ILO'nun 1958 tarihli 111.sayılı Ayrımcılık Sözleşmesine göre “Engelli kişi; uzun süre boyunca ya da tekrar şekilde fiziksel, zihinsel, psikiyatrik ya da duygusal rahatsızlığı olan ve bu rahatsızlıkları nedeniyle diğer çalışanlardan daha dezavantajlı konumda kabul edilen kişidir.” Bu tanım bir süre engelli kabul

edilen alkolik, kanser hastası gibi önceden tedavi görmüş kişileri ve ciddi yanık, yüz yaralanması gibi engelli olmamakla birlikte engelli gibi davranılan kişileri de kapsamaktadır (Şeşen, 2006:14-15).

T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından yapılan “Özürlülüğe dayalı ayrımcılığın ölçülmesi araştırmasında” (2010:11) ise “Özürlü; doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlüğü olan ve koruma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişiler ” olarak tanımlanmaktadır.

Özürlüler idaresi tarafından yapılan “Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor”(2009) adlı çalışmada ise engelliliğe dayalı ayrımcılık işe alım aşamasında, maaş artışlarında, terfi ya da iş değiştirme sırasında yaşanabilmektedir. Bu davranışın temelini iş yerlerinde bireylerin engelli kişi görmek istememesi oluşturur ve bu durumu besleyen kalıplaşmış yargılar ise şunlardır;

- Engelli, işe düzenli gelmez.
- Engelli, verimli çalışmaz.
- Engelli, iş yerinde motivasyonu düşürür.
- Engellinin bünyesi çalışmaktan olumsuz etkilenir.
- Engelli, iş yerine ekstra maliyetler çıkarır.
- Engelli, iş yerini yasal açıdan sıkıntıya sokar.

Engelli kişilere ilişkin ilk kaynaklar yunan yazıtlarında bulunmuştur. Burada Herodot’un işitme engelli bir kahraman, suetonios engelli bir imparator olduğundan bahsetmektedir. Platon’un “devlet” adlı eserinde ise “toplumun oluşumunda fiziken ve ruhen sağlıklı bireylerin evlenmesi gerektiği, iyileşemeyecek durumda olan kişilerin ise hekimler tarafından tedavisinin bırakılması gerektiği gibi engellilere karşı olumsuz görüşler belirtmektedir.” Eski yunan yasalarında ise engelli olan bebeklerin nehre atılarak öldürüldüğü görülmektedir. Kaynaklar incelendiğinde çok eski tarihlerden bu yana engelli

insanların toplum içerisinde ayrımcılığa tabi tutulduğu ve bunun sonucunda mağdur veya yok edildiği anlaşılmaktadır (Moon, 2009:28).

Günümüzde ise sosyal politikaların uygulanmasında yaşanan eksikliklerden dolayı fiziksel veya zihinsel farklılıklara sahip kişiler halen birçok olumsuzlukla karşılaşmaktadır. Bu nedenle yaşanan eksikliği gidermek için bazı yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu yasal düzenlemelerde ise İşe uygun insan alma ve iş yerini insana uydurma prensibi ile pozitif ayrımcılık benimsenmiştir. Bu tip düzenlemeler dikkate alındığında işverenler engellilere karşı doğrudan veya dolaylı ayırım yapamayacaklardır (Demirkol, 2007).

1.3.3.6. Din ve Mezhebe Göre Ayrımcılık

“Din”; insanların tanrıya inanış ve bağlanış biçimlerini gösteren yollardan her biridir. Aynı inanca, ortak manevi fikirlere ve ibadete sahip topluluklara da “dini grup” denilmektedir. Anayasa’nın “Din ve Vicdan Hürriyeti” başlığı altında düzenlenen; 24.maddesi; “herkes vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir; kimse dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanıp, suçlanamaz” şeklinde ifade edilmektedir. “Mezhep” ise bir dinin anlayış farklılıklarından doğan yollardır. Teorik olarak aynı dine mensup olan kişiler tarafından birbirlerine ayrımcı muamele yapılmayacağı düşünülmesine rağmen din farklı mezheplere ayrıldığında ayrımcılık yapılmaktadır (Tanay, 2012:132-133).

Tarihte en çok görülen dinsel hoşgörüsüzlük türü, aynı dinden olmayanlara karşı gösterilen hoşgörüsüzlüktür. Bu durum genellikle dinlerin doğuşu ve benimsenmesi sürecinde yaşanan olaylarla bağlantılıdır. Yeni bir dinin toplumla karşılaştığı andan itibaren benimsenmesi sürecinde, yaşanan sıkıntıların toplumun hafızasına kazınmasından dolayı diğer dinden olanlarda oluşan nefret duyguları ile ilgisi vardır (Yürüşen,1996).

Toplumsal yaşam içerisinde ekonomik ve siyasi sebeplerle meydana gelen göçler, toplumların nüfus yapısını değiştirerek sosyal ve kültürel çeşitliliğin artmasına neden olmuştur. Bunun sonuçlarından biriside farklı dinlere mensup kişilerin bir arada yaşama zorunluluğudur. Farklılıkların bir arada yaşaması güçken birde buna dinsel ve mezhepsel ayrımcılık eklenmesi durumun iyice

zorlaşmasına neden olmaktadır. Çoğunluğun mensubu olduğu din baskın duruma geçmekte ve iş yaşamını da etkilemektedir. İşyerlerinde işverenler ve/veya çoğunluğun dinine mensup çalışanlar, azınlığın dini gereklerine saygı göstermemekte ve ayrımcı davranışlara maruz bırakılmaktadır (Turpçu, 2004:10-11).

Ülkemizde ise dini ayrımcılık en önemli sorunların başında gelmektedir. Tarih boyunca bu topraklarda farklı dinlere mensup topluluklar hüküm sürmüş ve farklı dinlerden topluluklar bir arada yaşamıştır. Günümüzde dini gruplara eşit muamele yapılmasını sağlamakla görevli olan, kamu otoritesidir. Sorumluluk ve yetki olmasına rağmen kamu otoritesinin halen dengeyi sağlayamadığı açıkça ortadadır. Devlet, vatandaşlarını kendi belirlediği din anlayışına uymaya zorlamakta, sınır ve hedeflerini kendi belirlemektedir (Mazlumder, 2010:9).

Özipek'e (2008) göre ülkemizde müslüman çoğunluğun din ve vicdan sorunu, diğer inançları da içine alan insan hakları sorununun bir kısmını ifade etmektedir. Müslümanı, Hıristiyanı, Alevisi, Sünnisi, Dinlisi, Dinsizi ve Agnosistin mağduriyetlerinin kaynağı aynıdır. Bu kaynak ise insan haklarına aykırı uygulanan, özgürlüğü boğan, baskıcı "laiklik" uygulamasıdır. Laiklik; "devletin tüm dinlere ve inançlara tarafsız ve eşit mesafede kalmasıdır." Fakat bu durum ülkemizde batıyla isim benzerliğinden öteye gidememektedir. Laiklik özgürlükçü bir ilke olmaktan daha çok devletin din ve inanç alanını belirlemek için kullandığı bir araç haline gelmiştir. Bu tür işlemler ise doğası gereği hak ihlalleri üretmektedir (Erdoğan, 2013).

1.3.3.7. Dış Görünüşe Göre Ayrımcılık

Yapılan araştırmalar, insanların dış görünüşlerinin; "eş seçimi, yardımcı olma davranışı, başarı öngörülerini, oy verme davranışları, mahkeme kararları vb." durumlarda tercih hakkına sahip kişilerin davranış biçimlerini etkilediklerini ortaya koymuştur. Çalışma hayatında ise ilk izlenim oluşturmanın ötesinde çekici kişilerin ücretlendirilmesinde olumlu kanaatte bulunduğu, işe alım süreçlerinde olumlu tavsiyeler verildiği, onlardan başarılı sonuçlar beklenmesi gibi gerçekleşmektedir. Bu tip uygulamalar genellikle doğrudan değil dolaylı şekilde görünmektedir. İş gücü ile doğrudan ilişkisi olmamakla birlikte, karar vericilerin

eşit başarı ya da niteliklere sahip kişiler arasındaki tercihlerde zorlandıklarında dış görünüş belirleyici bir etken olabilmektedir (Emre, 2010).

Platzer'e göre çekici kişiler daha yetenekli, daha akıllı ve daha dürüst olarak kabul görmektedir. Yapılan bir araştırmada ihtiyaç olması durumunda insanların işlerini bırakarak çok güzel bir erkeğin veya çok güzel bir bayanın yardımına koştuğunu ve bu durumun karşı cins olmasa da yardım etmeye çabaladığını göstermektedir. Platzer ise bu durumu çekici insanlar tarafından kabul görülme arzusuna bağlamaktadır. Teksas Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırmada iş hayatında iyi bir görüntüye sahip olanların sıradan olanlara oranla yüzde 8 ve 10 arasında daha fazla kazanç elde ettiği tespit edilmiştir. Amerika'nın Florida ve Kuzey Karolayna Üniversiteleri'nin yaptığı başka bir çalışma da ise kısa boylu erkeklerin uzun boylu erkeklere oranla daha az kazandığı belirtilmektedir (Olgundeniz, 2010).

Çalışma yaşamında dış görünüşe bağlı ayrımcılık işe alım sürecinde fotoğraflı özgeçmiş verilmesiyle başlamaktadır. Özgeçmişler üzerinde bulunan fotoğrafların aşırı kilolu bir görüntüye çevrilerek yapıldığı bir araştırmada; aşırı kilolu adayların daha az cazip olduğu algısı yaratılmıştır. Sonuç olarak bu araştırmada aşırı kilolular hakkında işverenler; daha az verimli oldukları, aşırı kilonun sağlıksız bir yaşamla ilişkilendirildiği ve devamsızlığa meyilli olacakları varsayımlarını geliştirdikleri gözlenmiştir (Emre, 2010).

1.4. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ALGILANAN AYRIMCILIK

Bireyin, çeşitli gereksinimlerini tatmin etmek veya karşılamak için belirli bir mükâfat karşılığında emek sarf ederek, üretim etkinliği içerisinde yer almasına “çalışma”, üretim aşamasında üstlendiği role ya da görevlere de “iş” denilmektedir. Çalışma, insana ekonomik faydayla birlikte ruhsal ve bedensel sağlığını düzenleyici bir işlev de yerine getirmektedir. Birey, yapmakta olduğu işler sayesinde ait olma, beğenilme, takdir görme, tanınma ve saygınlık sağlama gereksinimlerini de karşılamaktadır (Uyargil, 2009).

İş yaşamı içerisinde “ayrımcılığa” bakıldığında; kişinin özellikleri ile işin gereklerinin birbirine uyup uymadığına bakılmadan, sadece bireyin kişisel özelliklerinin dikkate alınarak farklı muamele yapılması olarak ifade edilmektedir. Ayrımcılık kavramı, işverenin “ırk, etnik köken, dil, dini inanç, mezhep, cinsiyet, yaş, engellilik vb.” gibi sebeplerden dolayı işçiye eşitsiz tutum ve davranışta bulunduğu durumlar olarak belirtilmektedir (Baybora, 2010).

111.numaralı Ayrımcılık (iş ve meslek) Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1958 yılında kabul edilmiş ve Türkiye bu ayrımcılık sözleşmesini 1966 yılında onaylamıştır. Sözleşme içerisinde ayrımcılık kavramı kapsamlı olarak tanımlanmıştır. 111.numaralı ayrımcılık sözleşmesine göre; “İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı” ayrımcılık olarak ifade edilmektedir.

Bir başka tanımda ise çalışma hayatında ayrımcılık, benzer eğitim, yetenek, tecrübeye yani özelliklere sahip kişilerin çalışma şartları, kıdem ve ücret gibi imkânlardan faydalanmada, kadın ya da azınlık olmak gibi demografik özelliklerinden dolayı diğer kişilere göre daha geri kalmaları şeklinde ifade edilmiştir (Parasız ve Bildirici, 2002). Çalışma yaşamında oluşacak ayrımcılık; demografik özellikler ile birlikte hiyerarşik yapı içerisindeki konum ve kıdem gibi farklı değişkenlerin etkisinden de kaynaklanmaktadır (Kırel vd., 2010). Birey, çalışma yaşamı dışında iş ararken, çalışma yaşamı içerisinde ise aktif çalışırken ve işten ayrılırken ayrımcılıkla karşılaşabilmektedir. Bu durum ise bireyin çalışmasını ve performansını etkileyeceğinden, işyerinde de verim ve refah bakımından negatif etki oluşturacağı görülmektedir (Baybora, 2010).

Türkiye de 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş kanununun 5 inci maddesinde ise “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din

ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz” ibaresi ile ayrımcılığı yasaklamış “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.” ibaresiyle, cezai yaptırım uygulanabileceğini vurgulayarak, ispat yükümlülüğünü de “işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.” şeklinde düzenlemiştir.

İş yaşamında ayrımcılık farklı şekillerde ortaya çıkabilmekte ve her yaşanan ayrımcılık çalışan üzerinde farklı olumsuz etkiler yaratabilmektedir. İş yaşamında çalışanların kişisel özellikleri nedeniyle dışlanması, haklarının elinden alınması, gelecek planlarının ertelenmesi ya da engellenmesi örgütsel yapının ayrımcılık temelleri üzerinde kurulduğunu göstermektedir. İş yaşamına geçmeden daha sosyal yaşam içerisinde ayrımcılıkla karşılaşan bireyin, yaşamında sapmaya yol açacak davranışların oluşmasını da tetikleyecek bir rol oynamaktadır (Demir, 2011). Sonuç olarak bireyin çalışma yaşamında ayrımcılık algılaması kişiyi olumsuz tutumlar sergilemeye ve işten ayrılma yani işi bırakma niyetine sokabileceği veya bunları tetikleyebileceği öne sürülmektedir (Öztürk, 2015).

2. İŞE YABANCILAŞMA

2.1. İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMI

Yabancılaşma, ilk kez eski ahid döneminde insanların inşa ettiği putlara kendisinde bulunan özellikleri aktararak, onları kutsal kabul etmesi ve tapınması sonucu ortaya çıkmış bir ifadedir. Bu dönemde İnsan, varlığının özelliklerini doğrudan kendi içinde arayarak ulaşmak yerine, putların varlığını kabul ederek ve onlara boyun eğerek dolaylı yollardan ulaşabilmektedir. Dolayısıyla insan kendi gücüne ve sahip olduğu potansiyelle yabancılaşmaktadır (Tolan, 1981).

Yabancılaşma kavramının kelime karşılığı olarak kökeni oluşturan eski Yunancada ‘alloiosis’ ve bundan türetilen Latince “alienation” sözcüklerinin ise “esrime, kendinden geçme, benliğinin dışına çıkma” anlamına geldiği söylenmektedir. Helenistik dönemde ise “bir ve tek olanla” başka bir ifadeyle “tanrıyla” bütünleşme kavramı olarak da kullanılmaya başlanmıştır. Diğer taraftan İslam tasavvufunda bulunan “Vahdet-i vücud” kavramıyla tanımlanan duruma benzemektedir. Bu kavramın, pagan gizemcilerden hıristiyan gizemcilere aynı anlamıyla devredildiği görülmektedir. Yabancılaşmanın, yapılan araştırmalar sonucunda köken itibariyle teolojik bir kavram olduğu açıkça ortadadır (Özbudun, 2008).

Latince “Yabancılaşma” sözcüğünün çeşitli alanlar ve manalar içinde kullanıldığı belirtilmektedir. Örneğin hukuksal alanda, “translatio - venditio” karşılık olarak “devretme, elden çıkarma, mülkiyet hakkını başkasına verme vb.”; Sosyoloji alanında, “disiunctio - aversatio” karşılık olarak “ayrılmak, diğer insanlardan, yurdundan, tanrıdan ayrı düşmek, kopmak” ; tıp-psikoloji alanında ise, “dementia-insania” karşılık olarak “çılgınlık, tinsel şaşkınlık vb.” gibi bunama veya ruhsal bozukluklar demeti, ruh hastalığı karşılığı olarak kullanılmıştır (Elma, 2003:11).

Türkçe etimolojik sözlük incelendiğinde yabancılaşma kavramının, Farsça kökenli “yaban” sözcüğünden türemiş olduğu görülmektedir. Yaban, Farsçada “boş, ıssız yer” anlamına gelmektedir. Türkçede yaban sözcüğüne karşılık gelen “il” ve “el ” sözcükleri bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında yabancı olan

yani bilindik olmayan anlamını da ifa etmektedir (Eyüboğlu, 1995:714). Türk Dil Kurumuna ait Türkçe Sözlükte “yabancılaşmak” sözcüğü “tanımaz, bilmez duruma gelmek, yabancı olmak, bigâne düşmek” ve “alışmamak, yadırgamak, yabancılık çekmek” olarak tanımlanmaktadır (Büyük Türkçe sözlük, <http://www.tdk.gov.tr>, 16.04.2016).

Yabancılaşma kavramı insanlık tarihi boyunca çeşitli araştırmacılar tarafından farklı açılardan incelenmiş ve felsefi bir terim olarak ortaya çıkmıştır, fakat geçen süreç içerisinde sosyo-psikolojik ve sosyo-ekonomik bir terim haline gelmiştir. Literatürde, yabancılaşma kavramının felsefi açıdan anlam ve yorumunun 1770-1831 yılları arasında yaşamış olan Alman Filozof George Wilhelm Friedrich Hegel tarafından; iktisadi ve siyasi açıdan anlamının ise 1818-1883 yılları arasında yaşamış olan Alman Filozof Karl Marx tarafından kazandırıldığı fikri kabul görmektedir (Elma, 2003).

Yabancılaşma terimini ilk defa felsefi bir kavram haline getiren ve kullanan ise Hegel olmuştur. Hegel felsefesinde, mutlak ruhun diyalektik süreç içerisinde dışsallaşırken insan ve doğa olarak kendisini ikiye bölmesi “yabancılaşma” olarak ifade edilmektedir. Hegel yabancılaşmayı, insanın gelişebilmesi için kaçınılmaz ve mecburi bir süreç olarak belirtmektedir. O yabancılaşmayı, mutlak ruhun kendisine dönme süreci olarak görmektedir (Aydın, 2015).

Yabancılaşma kavramını Hegel, “ insan ve özü arasındaki karşıtlık” şeklinde ifade ederek soyutlaştırırken, Marx ise sosyal, politik ve ekonomik açıdan ele alarak somutlaştırmıştır. Marx yabancılaşma kuramını, değişmeyen insan olgusu üzerine değil, etrafını değiştirirken aynı süreçte kendisi de değişen insan olgusu üzerinden oluşturmuştur. Marx, insanı doğal ve toplumsal bir varlık olarak görmektedir. Marx yabancılaşmayı “işgörenin kapitalizm nedeniyle üretim faaliyetini kontrol edememesi ve ürettiği ürüne sahip olamayacağını bilmesinden dolayı hissettiği güçsüzlük duygusu” olarak açıklamaktadır. Marx'tan sonra yabancılaşma kavramı hakkında yapılan çalışmalarda iş yaşamıyla bağlantı kurularak ele alınmıştır. Yabancılaşma kavramı, “uzaklaşma duygusu” olarak da tanımlanmaktadır. İş yaşamında ise bu kavram iş içerisindeki mevcut koşullar

sebebiyle işe geç gelme, devamsızlık, işten ayrılma vb. davranışlar olarak kendini gösterdiği belirtilmektedir (Durcan, 2007).

Fromm (1992:125), yabancılaşma kavramını; “bireyin dünyayı ve kendisini pasif ve alıcı biçimde, yani edilgen olarak kabul etmesi ve bu doğrultuda davranışlarda bulunması” olarak açıklamaktadır.

Ergil (1980:73) ise yabancılaşmayı; “kişilerin var olan yapılara veya toplumsal kurumlara bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması” olarak tanımlamaktadır.

Marshall, yabancılaşma kavramını en genel anlamıyla; “bireylerin birbirinden ya da belirli bir ortam ya da süreçten uzaklaşmaları” olarak ifade etmektedir (Yapıcı, 2004:14).

Kohn (1976:114) ise yabancılaşmanın bireylerin dış dünyaları ve kendi benlikleriyle ilgili düşünceleri sonucunda ortaya çıktığını, farklı bir ifadeyle iç ve dış dünyaya uyumlarıyla ilgili olduğunu söylemektedir. Bu nedenle yabancılaşmayı, bireyin toplumsal dünyaya ve kendine olan inancını kaybetmesi sonucunda yaşadığı tecrit duygusu olarak tanımlamaktadır.

Kongar (1979), genel olarak yabancılaşmayı, “kişinin sosyal ve doğal çevresiyle olan uyumunun azalması özellikle de çevresi üstündeki denetiminin zayıflaması, bu denetim ve uyumun azalmasının giderek kişinin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açması” olarak tanımlamıştır.

Aldemir (1983) ise yabancılaşmayı daha dar açıdan ele alarak, “sosyal düzenin bir parçası olan kişinin, kendi davranışlarının elde etmek istediği sonuç ya da sonuçları ne aşamaya kadar etkileyebileceğine dair geliştirdiği inançlar” olarak tanımlamaktadır.

Fischer, yabancılaşma olgusunun, psikolojik ve sosyolojik açılardan değişik şekillerde yorumlandığını ve bu nedenle de bir kavram kargaşası yaşandığını belirtmektedir. Fisher bu kavram kargaşasını çözebilmek amacıyla,

yabancılaşma kavramına hem sosyolojik hem de psikolojik bakış açısına sahip olan bir tanım getirmektedir. Bu yabancılaşma kavramını ise, “bireyin kendisi ve toplumsal bağları veya diğer somut durumlarla arasındaki pozitif bağlılığı kavramada başarısız olma durumu” şeklinde ifade etmektedir (Büyükyılmaz, 2007).

Yabancılaşma, kişinin iş yaşamı açısından ele alındığında “işe yabancılaşma” olarak nitelendirilmektedir. İşe yabancılaşma ise; “kişinin işini anlamsız bulması, iş yerinde kurduğu ilişkilerden tatmin olmaması; kendini yalnız, yetersiz ve güçsüz hissetmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması” anlamına gelmektedir (Elma, 2003).

Güney’e (2000) göre, iş yaşamı içerisinde bireyde güçsüzlük ve iş anlaşmazlığı duyguları yoğunlaştığında psikolojik sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bireyin karşılaştığı bu durum ise “yabancılaşma” olarak ifade edilmektedir. Yabancılaşma belirli ihtiyaçların karşılanmaması sonucunda oluşmaktadır. Yabancılaşma en basit ifadeyle, “uyumsuzluk, çalışma grubu ve iş yerinden kopukluk duygusudur.”

Yabancılaşma kavramıyla ilgili tanımlar incelendiğinde birbirine yakın açıklamalar yapıldığı görülmektedir. Fakat Er (2007:18), “yabancılaşma kavramını” farklı bir bakış açısıyla ele almıştır. Er’e göre her ne kadar, pasif bir içerikle kendiliğinden oluşan bir duruma işaret etme algısı yaratır gibi gözükse de, insanların yabancılaşmasındaki asıl nedenler dış çevreyle ilişkilidir ve bundan dolayı asıl üzerinde durulması gereken konu ise “yabancılaştırma kavramı” olması gerekmektedir.

Literatüre bakıldığında yabancılaşma kavramını; çeşitli bilim dallarının ve yaklaşımların, farklı ifadelerle tanımladıkları görülmektedir. İnsanlık tarihi kadar eski olan yabancılaşma kavramı, zaman içinde değişik ideolojik yaklaşımların merkezinde yer almış ve bugün de üzerinde en çok tartışılan konulardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat üzerine bu kadar düşünülmüş ve çalışılmış olan bu kavramın yeterince açık ve genel kabul görmüş tek bir tanımı

bulunmamaktadır. Bunun sebebi ise, farklı disiplin ve kültürlerin yabancılaşma kavramı kendi varoluş gerekçelerine haklılık kazandıracak bir şekilde değerlendirmesi; teknolojik ve toplumsal yaşamdaki değişmelerle alakalı olarak yabancılaşma kavramının şekil ve nitelik bakımından farklılaşmış olmasıdır (Yeniçeri, 1991).

Özellikle son zamanlarda dünyada küreselleşme olgusuyla birlikte kendisini daha çok hissettirmeye başlayan yabancılaşmanın bazı nitelikleri ise şunlardır (Şimşek vd., 2006:569- 587)

- Yabancılaşma insan unsurunun doğasında mevcuttur.
- Yabancılaşma ilk yaşamlarla ortaya çıkmıştır.
- Yabancılaşma insanların sosyal çevreleri ile yakın bir ilişki içindedir.
- Yabancılaşma bir kavram olarak birinin veya bir şeyin, birisinden veya bir şeyden yabancılaşması ile ilgilidir.
- Yabancılaşmanın modern biçiminde, kişiler ve buldukları çevre arasındaki farklılıkların etkisi de önem taşımaktadır.
- Yabancılaşmada; rekabet, kıskançlık, karşılıklı itaatsizlik ve saldırganlık dürtüsü gibi değişik insan ilişkileri ortaya çıkabilmektedir.

2.2. PSİKOLOJİDE İŞE YABANCILAŞMA

Psikolojide “yabancılaşma kavramı”, bireyin içsel durumu ve bireyler arasındaki durum olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Bireysel yabancılaşma kavramı, bireyin duygusal ve zihinsel sağlığı ile bunları etkileyen psikolojik süreçleri; bireyler arası yabancılaşma kavramı ise bireyin toplumsal varlığıyla kurduğu ilişki ele alınmaktadır (Halaçoğlu, 2008).

Psikolojik yaklaşımda “yabancılaşma kavramına” bakış, diğer yaklaşımlardan farklılık göstermektedir. Psikolojik yaklaşıma göre, yabancılaşmış bir bireyin tanımlanan ruhsal durumundaki bıkkınlık, güçsüzlük, endişe, yalnızlık, ürkme, sıkıntı, yalnızlık hissi vb. hisler ruh hastalığının temelini oluşturur ve bireyin psikolojik tedavi edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle yabancılaşmış bireyin davranışlarına hastalıklı bir bireyin davranışları gibi bakılmaktadır. Fakat diğer yabancılaşmaya yönelik yaklaşımlarda, yabancılaşmanın yaşamın doğal bir neticesi ve toplumsal yapının birer uzantısı olarak görülmektedir. Dolayısıyla sadece toplumun tekrar yapılandırılmasıyla ortadan kaldırıldığı savunulmaktadır (Emekçi, 1999).

Psikoloji alanında yabancılaşma kavramının açıklamasını ilk defa Williams yapmıştır. Daha sonra Netler tarafından da psikolojik açıdan yabancılaşma kavramı tanımlanmıştır. Maslow ise yabancılaşma kavramını insan davranışlarının güdülenmesiyle ilgili olarak ele almış ve “ihtiyaçlar hiyerarşisi” kuramını oluşturmuştur. Bu kuram bir grup düşünürün hareket noktasını oluşturmaktadır. Maslow’a göre, ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan her seviyedeki gereksinimin tam olarak tatmin edilmemesi halinde davranışlarına etki eden bir güdü olmaya devam etmesinden dolayı bireyin yabancılaşmasına neden olmaktadır. İhtiyaçlar hiyerarşisinde bulunan gereksinimler ise (Duru, 1995:15-16):

- Fizyolojik gereksinimler: ”Açlık, susuzluk, dinlenme, barınma, giyinme vb.”,
- Güvenlik Gereksinimleri: “Tehlikelerden, tehditlerden ve yoksulluktan korunma gereksinimleri”,
- Sosyal Gereksinimler: “Ait olma, sevme, sevilme, arkadaşlık ve bir grubun üyesi olarak grup ile ilişki kurabilme gereksinimleri”,
- Benlik Gereksinimleri: “İlk aşamada; bağımsızlık, kişisel değer, itibar, yetenek ve hürriyet gibi kendi kendine saygı duyabilme gereksinimleri,

İkinci aşamada; dikkat çekme, ün, saygınlık, statü, tanınma ve başkalarının beğenisini kazanma gereksinimleri”,

- Kendini Gerçekleştirme Gereksinimleri: “Bireyin sahip olduğu geliştirme, yaratıcılık gereksinimlerini içermektedir.”

Erich Fromm insanın modernleşme sürecini, bireysel ve toplumsal düzeyde ortaya çıkardığı yarar ve zararlarıyla beraber ele alarak incelemiştir. Fromm, özellikle bireyselleşme aşamasının bağlı olduğu politik, sosyal ve iktisadi şartlara dikkat çekmektedir. Ona göre, geleneksel sosyal ilişkilerin çözülmesi, bireyin haz duyduğu bir yere ait olma duygusundan yoksun bırakmıştır. Modern toplumda ise kişi daha bağımsız, bireysel ve yalnızdır. Kısaca, toplumsallaşma sürecinin yerini bireyselleşme süreci almıştır. Bu ise kişiyi sosyal ortamdan kopuk, yalnız ve yabancılaşmış bir birey haline getirmiştir. İnsan, modern yaşamın toplumsal yapısına kendiliğinden uyum göstermekte; sağduyu, toplumsal inançlar, hukukilik gibi soyut güçlere kolaylıkla boyun eğmektedir. Toplum içerisinde yaşanan bu durum ise bireyde nevrotik bozukluklara neden olmaktadır (Fromm, 1992).

Horney, nevrotik kişilerin kendilerini savunmak için kullandığı yöntemlerin, kişinin kendisine ve başkalarına karşıda yabancılaşmasına neden olduğu kanaatindedir. Horney’e göre; kişinin asıl olan özünden vazgeçmesinden dolayı oluşan kendine yabancılaşma hali, hafıza kaybı, kişiliğini yitirme ve kimlik kaybı hisleri ile tanımlanmaktadır. Horney asıl öze yabancılaşmanın sebeplerini aşağıdaki gibi sıralamaktadır (Gürsoy, 2014):

- Eğer kişi, içsel beklenti, zevk ve hislerini bir kenara bırakarak ya da dikkate almayıp, dış dünyanın ve diğer insanların taleplerine göre, varlığını sürdürmeye başlarsa, itici kuvvet veya kişiyi hareket etmeye zorlayan kuvvet, kendi dışındaki kişilerden meydana geliyor demektir. Bu durum ise insanın doğasına ve var oluşuna aykırı bir hal ortaya çıkaracağından, his, beklenti, inanç ve zevklerin doğallığı kaybolur, kişinin ayırt etme gücü zayıflar, sonuç olarak da sinirsel, uydurulmuş ve yabancılaşmış çözümler kişinin hayatını ele geçirmektedir.

- Horney, üstte açıklanan şekilde meydana gelen yabancılaşmanın, bireyin benliğini ele geçirerek, yabancılaşmış kişinin dış güçler tarafından belirlenen duygular ve istekler yönünde hissetmesine, arzulamasına ve hoşlanmasına neden olacağını ifade ederek, bunun sonucunda ise yabancılaşmanın daha da artacağını savunmaktadır.
- Horney'in, üçüncü yabancılaşma sebebi ise "kendine yönelik aktif düşmanlık eğilimleri" olarak açıklamaktadır. Diğer bir anlatımla yalancı, dışarıdan belirlenmiş zahiri özün, asıl öz yerine getirilmesiyle, zahiri öz'ün kovulmuş asıl öz üzerindeki zarar ve tehditleridir.

Adler, bir yaşam biçimi gözlemlenirken, ölçü olarak toplumla uyum içerisinde olan kişilerin örnek alınmasını ve kişisel yaşam farklılıklarının buna göre değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Adler, sosyal bir varlık olan insanın, kendinden fazla topluma dönük bir yaşam tarzı benimsediğini ve bu özelliklerin doğuştan geldiğini savunmaktadır. Bu açıklamada, Marx'ın ifade ettiği yabancılaşmadan izler bulunmaktadır. Çünkü doğru bir toplumsallaşma aşamasında bir problem yoktur, problemin veya yabancılaşmanın ortaya çıkması Marx'ın da ifade ettiği gibi, hatalı toplumsallaşmanın bir sonucudur (Fettahlıoğlu, 2006:27).

Kuzgun (1985:14-27), psikolojik yönden sağlıklı ve yabancılaşmamış bir yaşam içinde bulunan kişilerin sahip oldukları nitelikler aşağıdaki şekilde belirtmektedir:

- Psikolojik yönden sağlıklı ve yabancılaşmamış kişi, kendisini ve diğer kişileri, tüm yanlışlarıyla birlikte tanır, kabul eder ve saygı duyar. Tabiat, o kişi için savaşılmaz değil bir arada yaşanacak sistemdir.
- Yabancılaşmamış ve psikolojik yönden sağlıklı kişi, içsel talepleri doğrultusunda hareket ederek yaşamını sürdürür.

- Kendi mesuliyetlerinin ve yaşamın içerisindeki diğer kişilerle kendi arasında bir mesuliyet ilişkisi içinde olduğunu farkındadır. Bu nedenle, insan kendi dışındaki diğer problemlerle de ilgilenmektedir.
- Yabancılaşmamış kişinin, var olabilmesi için diğer kişilere bağımlılığı yoktur.
- Yabancılaşmamış kişi, diğer kişilerle sağlıklı duygusal ilişki kurabilir ve hayatlarında yaratıcıdır.

2.3. İŞE YABANCILAŞMA BOYUTLARI

Felsefi ve sosyolojik bir kavram olarak ortaya çıkan yabancılaşma kavramının geçen süreçte sosyo-psikolojik hatta psikolojik bir kavram haline dönüştüğü, birçok araştırmada açıkça görülmektedir. Bu bağlamda çaba gösteren araştırmacılar, yabancılaşma kavramını genel yaşam ve çalışma ortamına bağlı olarak eylemsel anlamlar yükleyip test edilir ve ölçülür duruma getirmişlerdir. 1960 yılının başlarından itibaren yabancılaşma ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmış ve ölçekler geliştirilmiştir. Bu dönemde özellikle Amerikalı toplumbilimciler, yabancılaşmanın kuramsal boyutta incelemesinin ötesinde, deneysel çalışmalar yaparak yabancılaşmanın somut bir şekilde ölçülmesine öncülük etmişlerdir. Seeman ise bu araştırmaları yapanlar arasında en çok kabul gören kişidir (Elma, 2003).

Bireyin işe yabancılaşmasıyla ilgili yakın zaman çalışmalarının temelleri ilk olarak Seeman tarafından oluşturulmuştur (Develioğlu ve Tekin, 2013:19). Seeman, yabancılaşmayı beş boyutta ele almıştır. Bu boyutlar ise (Kasapoğlu, 2015);

1. Güçsüzlük (Powerlessness)
2. Anlamsızlık (Meaninglessness)
3. Kuralsızlık (Normlessness)
4. Yalıtılmışlık (Isolation)
5. Kendine Yabancılaşma (Self-Estrangement)'dır.

Feuer, yabancılaşma kavramını altı sınıfa ayırmıştır. Bunlar; “sınıflı toplumun yabancılaşması”, “rekabetçi toplumun yabancılaşması”, “sanayi toplumunun yabancılaşması”, “kitle toplumunun yabancılaşması”, “ırkın yabancılaşması” ve “kuşakların yabancılaşması” şeklinde ele alınmaktadır (Babür, 2009:24).

Middleton, Seeman’ın yabancılaşma boyutlarını temel alarak onlarda bazı değişiklikler yapmış ve yabancılaşma kavramını altı boyuta ayırmıştır. Bunlar; “güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, kültürel uzaklaşma, sosyal uzaklaşma ve işten uzaklaşma” şeklindedir (Elma, 2003:25).

Blauner, işçiler üzerinde yaptığı araştırmada, yabancılaşmanın dört boyut üzerinde durmaktadır. Bu boyutlar ise güçsüzlük “çalışma koşulları, iş süreci, yeterlikleri ve yöntemleri üzerinde denetimi kaybetme duygusu”, anlamsızlık “çalışma etkinliklerinin anlamını yitirmesi”, yalıtılmışlık “bir topluluğun bireyi olma duygusunu kaybetme” ve kendine yabancılaşma “çalışma duygusunu yaşamın merkezî bir ilgisi, etkeni olarak ele alma, bireysel kimliğini kaybetme” olarak tanımlanmaktadır (Aslan, 2008).

Dean’in yabancılaşmayı üç boyutlu olarak sınıflandırmaktadır. Bu boyutlar ise güçsüzlük, kuralsızlık ve sosyal çevreden yalıtılmışlıktır (Minibaş, 1993:44).

Kohn, Seeman’ın yabancılaşma boyutlarını dikkate alarak, yabancılaşmayı dört boyut da ifade etmiştir. Bunlar; “güçsüzlük, normsuzluk, kendinden uzaklaşma, kültürel uzaklaşma” şeklindedir (Elma, 2003:27).

Literatür de yabancılaşma kavramının boyutları incelendiğinde seeman’ın yaklaşımının diğer araştırmacılara kaynaklık ettiği veya onlar tarafından örnek alındığı görülmektedir. Bundan dolayı yabancılaşma ile ilgili yapılan bu çalışmada çeşitli bilim adamlarınca kabul görmüş “seeman yaklaşımı” dikkate alınarak yabancılaşmanın boyutları incelenecektir.

2.3.1. Güçsüzlük

Güçsüzlük, “bireyin kendi yaşamı ile ilgili kontrol ve idaresini yitirdiğini hissetmesi” ve “diğer kişiler veya kişisel olmayan sistemler tarafından kontrol edilmesidir.” Güçsüz kişi, yaşanan olaylar karşısında kendi hareketlerini sergilemek yerine tepki vermekle yetinir, kendini yönetemez ve kendi dışındaki kişiler tarafından yönetilmektedir (Korman, 1977). Başka bir ifade ile güçsüzlük; “İnsanın, kendi davranışlarından istediği sonuca ulaşamayacağına veya beklediği desteği bulamayacağına ilişkin olumsuz algılarından ya da beklentilerinden doğan duygudur” (Yeniçeri, 1987).

Seeman, güçsüzlüğü; “kişinin yaşamına etki eden koşullar üzerinde otorite sağlayamaması; eylemlerinin, isteklerinden farklı bir sonuç meydana getirmesi için yetersiz olduğu düşüncesiyle kişinin kendi yaşamı üstündeki denetimini kaybetmesi” biçiminde tanımlamaktadır. Seeman, bu güçsüzlük tanımının sosyo-psikolojik bir bakış açısı yansıttığını ve toplumsal yani nesnel bir bakış açısıyla ele almadığını belirtmektedir. Ancak yabancılaşma kavramının güçsüzlük boyutuyla ilgili olarak yapılan araştırmalarda, toplumsal koşulların tamamen yok sayılmasının mümkün olmadığını ayrıca eklemektedir. Seeman tarafından ifade edilen güçsüzlük kavramının, Marksist anlamda kişinin üretim araçlarından kopması türünden nesnel bir kavram olarak değil, ruh halini anlamaya yönelik öznel bir kavram olarak anlaşılması gerekmektedir (Tolan, 1996:303).

Hoy ise güçsüzlük duygusunu; “kişi için şans, kader ve başkalarının güdümlü davranışları gibi dışsal faktörlerin çok etkili olduğu; kişinin kendi davranışlarının üretilen ya da ortaya konulan çıktılarda çok az bir etkiye sahip olduğuna; bireysel denetiminin çok sınırlı olduğuna inanması” olarak tanımlamaktadır (Celep, 2008:62).

Dean ise güçsüzlüğü, Marx’ın yaklaşımına göre yorumlamıştır. İş görenin, üretim için kullanılan araçlar üzerindeki kontrolünü kaybetmesi sonucu, işgörenin güçsüzleşeceğini ve yabancılaşacağını öne sürmektedir (Büyükyılmaz, 2007). Başka bir tanımda ise güçsüzlük kavramı, “yönetimin dışında kalma, yönetsel süreçler üzerinde etkili olamayacağı duygusunu yaşama, moral ve motivasyon düşüklüğü” olarak ifade edilmiştir (Erjem, 2005).

Finifter (1972:46-47), yabancılaşmada güçsüzlük boyutunun özelliklerini şu şekilde ifade etmiştir:

- Güçsüzlük boyutu kesinlikle sosyo-psikolojik bir süreç özelliği göstermektedir.
- Güçsüzlük boyutunun yapısı incelendiğinde, Marksist yabancılaşma olgusundan çok farklı olduğu görülmektedir. Marks'ın kapitalist düzende iş görene bakışı, “endüstriyel sistemdeki yabancılaşmayı ifade eder ve nesnel bir süreçtir”. Güçsüzlük ise, “kişinin olayları kontrol ederek beklentilerinin boşa olduğunu algıladığı öznel bir süreçtir.”
- Güçsüzlük, bireyin beklentileri açısından, “içsel ve dışsal kontrol gücü” kavramıyla yakın ilişki içindedir.

Yabancılaşma kavramı içerisinde en sık kullanılan kavramlardan birisi güçsüzlük boyutudur. Aldemir, güçsüzlüğü şu şekilde örnekler; “Bir fabrikadaki işçiler veya üniversitedeki öğretim üyeleri, örgütlerinin kurallarını veya politikalarını yeniden düzenlemek veya gözden geçirmek istediklerinde ve bu sonuca ulaşmada kendi davranışlarının hiç veya çok az sayılabilecek düzeyde etkili olacağını düşündüklerinde onların buldukları sisteme yabancılaştıkları söylenebilmektedir”. Güçsüzlük duygusu, kişinin kendi davranışlarının bireysel ve toplumsal sonuçlarını kontrol edememesi anlamındadır. Toplumlar ve sosyal organizasyonlar, “iletişim imkânları, karar verme süreçlerine katılım, duygu ve düşüncelerin ifadesine sağladıkları ortam, farklılıklara gösterilen hoşgörü vb.” konularda, doğal olarak farklı özelliklere sahip olabilmektedir. Bu nedenle güçsüzlük duygusu bazı fırsatlardan yoksunluğu ve bireylerin kaderlerini belirleyen süreçlere seyirci bırakılmalarını ifade etmektedir (Büyükyılmaz, 2007).

2.3.2. Anlamsızlık

Güçsüzlük, “bireyin davranışlarının sonuçlarını kontrol edememesi” durumunu anlatırken; anlamsızlık, “bireyin davranışlarının sonuçlarını bilememesi veya sonuçlar hakkında bir öngöründe bulunamaması” durumudur.

Başka bir ifadeyle “anlamsızlık”, bireyin neye inanacağını bilememesi, öğretilen doğruların birey için bir anlam ifade etmemesi ve bireyin bu doğruların kendisini bir sonuca götüreceğine inanmamasıdır (Önal, 2015).

Seeman (1959), yabancılaşmanın boyutlarından biri olan “anlamsızlık” kavramını; “kişinin neye, nasıl inanması gerektiği konusunda bir netliğin olmamasından dolayı ne yapacağını bilememesi durumu” olarak ifade etmektedir. Seeman’a göre bu tür durumlarda toplumlar; anlayamadıkları, kavrayamadıkları sosyal olayları daha basite indirgeyerek, bir gruba suçu yükleyip olayları aşmaya çalışmaktadır.

Blauner anlamsızlığı, “bir hareket veya düşünceyi değerlendirmek için uygun standartlar bulamamak” olarak açıklar. Bu tanım dikkate alındığında, kişinin herhangi bir şeyi değerlendirirken karşılaştığı belirsizlik, anlamsızlığı oluşturan önemli bir sebeptir (Kınık, 2010:19).

Tolan’a (1981) göre anlamsızlık; bireyin neye, hangi genel doğrulara inanacağını ve bağlanacağını bilmemesi durumudur. Özellikle bireysel olarak karar alma sürecinde, bireyin kendi kabul ettiği doğrulardan hiçbirinin tüm toplumsal doğrularla örtüşmemesi, bu duygunun en üst düzeye ulaştığını göstermektedir.

Bayındır’a (2002) göre anlamsızlık; “çalıştığı işi anlamlı bulmaması, üzerine aldığı rollerle kendisi arasında bağ kuramaması ve bundan dolayı bireyin çevresinde olan bitenlere anlam verememesidir.”

Travis ise anlamsızlığı; “bireyin kendi mutluluğu ile kendi yapabilecekleri arasında bağlantı kuramaması, kendi mutluluğunu artırıcı bir davranışta bulunma konusunda kendisini umutsuz hissetmesi” olarak tanımlamaktadır (Önal, 2015).

İş yaşamı içerisinde bireyin karşı karşıya kaldığı aşırı iş yükü, çoğu zaman bireyin yaptığı işin neye yaradığını görmemesine ve çalışmasındaki amacın kaybolmasına neden olmaktadır. Böyle bir duygusal yapı içerisinde olan birey için

çok geçmeden yaptığı iş anlamını yitirmektedir. Bu nedenle de birey örgüte ve topluma olan katkısını göremez duruma gelmektedir (Güney, 2000).

2.3.3. Normsuzluk

İlkçağ Yunan felsefesinde “norm” kelimesi yazılı ya da yazılı olmayan “yasa, yerleşik kural, gelenek görenek, töre” anlamında kullanılan bir terim olan “nomos” sözcüğünden dilimize geçmiştir (Güçlü vd., 2003). Norm kavramı, toplumbiliminde ve psikolojide “karar verme, tanımlama, değerlendirme, algılama sürecinde, bilgileri karşılaştırma, karşılaştırılan değerler vb.” olarak kullanılmış; psikolojide bireyin hareketleri, davranışları için ölçü olarak benimsediği, kabul ettiği ve kullandığı toplumsal değer ve bu değerlere kendisinin birey olarak verdiği önem olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda kuralsızlık ya da normsuzluk, bireyin değer yargılarının olmaması ya da bunu ortaya koyamamasıdır. Bireysel ve toplumsal çözülme, yozlaşma ya da toplumla bütünleşememe çoğu zaman toplumsal normları benimsememe anlamını da taşımaktadır (Elma, 2003:31).

Merton (1968), bireyin çevresini “değerler ve normlar: kültürel çevre” ve “insan ilişkileri: toplumsal çevre” olarak ikiye bölmektedir. Toplumsal çevre ve kültürel çevre arasında uyumsuzluk olduğunda gerilimler ortaya çıkmaktadır. Bu gerilim, insanı toplumsal çevre içerisinde kültürel normlara uygun eylemde bulunmaması yöneltmektedir. Merton, normsuzluk olarak ifade ettiği toplumsal çevre ile kültürel çevre arasındaki uyumsuzluk halini “basit” ve “şiddetli” olarak ikiye ayırmaktadır (Elma, 2003). Basit normsuzluk, “bir grup ya da toplumdaki değer çatışmalarından doğan huzursuzluk durumudur”. Bu durumdan dolayı bir rahatsızlık ve gruptan ayrılma duygusu belirmektedir. Şiddetli normsuzluk ise, birey ya da toplumdaki değer sisteminin bozulması ve çözülmesi demektir. Bunun sonucunda ise çok daha şiddetli huzursuzluk doğmaktadır (Kongar, 1979).

Metron (1968) normsuzluğun belirtilerini aşağıdaki şekilde sıralamaktadır (Fettahlıoğlu, 2006:33);

- Toplum liderlerinin kişilerin ihtiyaçlarına karşı ilgisizlikleri hakkındaki algı,
- Temel olarak karmaşık ve kuralsız gözükten bir toplumda çok az şeyin başarılabilceği algısı,
- Hayatın amaçlarını, yapmak yerine gitgide gerilediği konusundaki algı,
- Bir boşluk ve hiçlik duygusu,
- Bireyin toplumsal ve ruhsal yönden destek için bireysel ilişkilerine güvenemeyeceğine ilişkin inançtır.

Normsuzluk, ilk defa Durkheim tarafından Grekçe aslından alınıp kavramsal olarak kullanılmıştır. Durkheim ve diğer toplumbilimciler normsuzluk kavramını; toplum mensuplarının veya bir grubun nerede, nasıl, ne şekilde davranışta bulunacaklarını tanımlayan toplumsal kural veya normların saygınlığının ve etkinliğinin azalması olarak ifade etmektedir. Bu toplumbilimciler normsuzluk kavramını ayrıca, kurallara olan bağlılığın tükenmesiyle kişilerin başıbozukluk, dağınıklık, karışıklık, kararsızlık, kuralsızlık, karamsarlık ve belirsizlikle karşı karşıya kaldıklarını da ifade eden bir kavram olduğu belirtilmektedir (Bayhan, 1997).

Durkheim'in (2006), anomi (normsuzluk) tanımlamasında toplumu "mekanik dayanışma toplumu" ve "organik dayanışma toplumu" olarak sınıflandırmaktadır. Mekanik dayanışma ile bir arada kalan kitleler fiziksel anlamda birbirine benzeyen bireylerden oluşmaktadır. Organik dayanışma toplumlarında ise bireyler birbirlerinden farklıdır ancak birlikte yaşarken birbirlerini tamamlamaktadır. Mekanik toplumlar gelişimlerinde organik topluma dönüşürken iş bölümü ve dayanışma gibi araçları giderek daha fazla kullanmaktadır. Bu gelişimin doğal bir sonucu olarak toplum ortak inanç ve değerlerinden uzaklaşarak uç noktadaki bireylerini anomiye maruz bırakmaktadır. Durkheim, "iş hayatındaki krizler ve iflaslar", "emek / sermaye

çıkarlarının çatışması ” ve “bilimsel disiplinlerin aşırı uzmanlaşarak ayrılması” durumlarında anomi bulunabileceğini tespit etmiştir (Uysaler, 2010:47).

Birçok toplum bilimci normsuzluk ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi daha iyi betimlemek için ampirik çalışmalar yapmışlardır. Leo Srole (1956) normsuzluğu ölçülebilir hale getirmek amacıyla kendi adıyla anılan bir ölçek geliştirmiş, normsuzluk kavramını kişisel düzlemde açıklayıp temel olarak beş boyut tespit etmiş ve bunlardan beş gösterge ortaya çıkarmıştır (Elma, 2003):

- Kişi toplumla ilişkisini sağlayan liderlere güvenmemektedir: “Kamu kurumu görevlilerine herhangi bir hususta yazı yazmak manasızdır, çünkü bu görevliler sıradan vatandaşın sıkıntılarıyla ilgilenmezler”.
- Kişi geleceğe kuşkuyla bakmaktadır. Birey bugününü gelecekte kopuk ve karmaşık algılamaktadır: “Günümüzde birey, geleceği bir kenara bırakıp daha çok bugünü yaşamalıdır”
- Bir önceki göstergeyle bağlantılı olarak insanların bugünkü ekonomik ve toplumsal konumunu aşamayacakları fikri öne sürülmektedir: “Ne söylenirse söylensin, sıradan vatandaşın hali iyileşeceğine daha da kötüleşmektedir”.
- Durkheim kısmen dikkate alınarak, insanların toplumsal değer ve kurallara olan inançlarını kaybetmekte oldukları ve hayatı anlamsız buldukları düşüncesi de burada yer almıştır: “Şuan insanlığın gidişatı göz önüne alındığında çocuk dünyaya getirmenin doğru olduğu söylenemez”.
- Günümüzde insanlar arasındaki ilişkilere bakıldığında kararsızlık, tatminsizlik ve kuşku duygusu içinde oldukları görülmektedir: “Bugünlerde insan kime, neye güveneceğini bilememektedir”.

2.3.4. Yalıtılmışlık

Tecrit edilme, soyutlanma anlamına da gelen “Yalıtılmışlık”, bireyin genel olarak bulunduğu fiziki çevreden veya diğer bireylerle ilişkide bulunmaktan

kaçınması ya da bu ilişkiyi en alt düzeye indirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu geri çekilmenin ya da uzaklaşmanın kaynağını bireyin içinde bulunduğu psikolojik durum veya çevresi oluşturmaktadır. Yalıtılmışlık, bireyin diğer bireyler ile etkileşim kurabilme kabiliyetini veya imkânını yitirmesi anlamını da taşımaktadır. Başka bir tanımda yalıtılmışlık, kişinin toplum içinde yaşadığını ve o toplumun değerlerini bilinçli ya da bilinçsizce kabul ettiğini veya benimsediğini ifade etmektedir. Bu nedenle bazen toplumsal kuralların içselleşmesi kişiliğin tümünü kapsamaz, kurallar insan doğasıyla çelişebilir ve burada çevreden uzaklaşma, izole olma başlamaktadır. Toplumsal yalıtılmışlık ise kişinin topluma alınmadığı, toplumdan atıldığı duygusu, kişinin başkalarıyla anlamlı ilişki, etkileşim ve iletişim kuramaması ya da kurmaktan çekinmesi durumudur (Kuru, 2009:14-15).

Seeman'a (1959) göre; yalnızlaşma şeklinde yabancılaşmış bireyler bir anlamda entelektüeller gibidir. Toplum tarafından özellikle çok değer verilen hedef ve inanışlara, yalnızlaşmış bireyler az değer vermektedir.

Zieliski ve Hoy'a göre örgütsel düzeyde yalıtılmışlık kavramından söz edebilmek için çalışanların, "Formel yetkiye sahip olanlardan", "örgütte sözü dinlenen, güçlü kişilerden", "örgüt içi çalışanlardan" ve "birlikte çalıştığı arkadaşlarından" soyutlanmış olması gerekmektedir (Gürcü, 2012).

Çalışma hayatında bireyin yalıtılmışlık hissi yaşamasının farklı nedenleri olduğunu belirtmektedir. Bu nedenler ise (Bayat, 1996:83);

- Üretim aşamasının özellikleriyle ilişkili olarak; çalışanın, iş arkadaşlarından ya da otomasyondan dolayı ortaya çıkardığı ürünle bağının koparılmış olması,
- Bireyin çalıştığı işten veya işyerinden utanç duyması,
- Bireyin iş yaşamı içerisinde tanınmaması, yanlış tanınması, kabul görmemesi veya dışlanması,
- Bireyin çalışma arkadaşlarıyla anlamlı bir bağlantının kurulamamasıdır.

Yalıtılmışlık olgusu, arkadaş bulamama, diğer bireylerle iletişim içinde olamama, sosyal bağ kuramama, sosyal ortamdaki uzak ya da bilgisiz yaşama durumudur. Kurumsal düzlemde ise “yalıtılmışlık kavramı” biçimsel olmayan (informal) topluluklara girememe, örgütün içi çevreyle uyumlu ilişkiler oluşturamama durumunu anlatmaktadır (Güneri, 2010).

2.3.5. Kendine Yabancılaşma

Kuralsızlık ve toplumsal yalıtılmışlık beraberinde kültürel ayrışmayı da getirmektedir. Bununla birlikte, kendini toplumun değerlerinden uzaklaşmış hissedilen kişi, bir tür değişim geçirmekte ve kendine yabancılaşmaktadır. Psikolojik anlamda yabancılaşmış kişi toplum içinde kaybolmuş ve hayatı artık belirsizdir. Yaşamını, bir maddeye bağımlı olarak sürdürür ya da ruhsal bir amaca adanmıştır. Bu durum ise bir bakıma kişinin kendinden geçme halidir. Bu bilinç kaybı bireyin bağımlılıklarını daha da arttırmaktadır (Seeman, 1959). İnsanın belirli bir davranışının geleceğe yönelik beklentileri ile çakışmaması, kendi varlığına yabancılaşmasına neden olmaktadır (Tolan, 1981).

Marx’a göre kapitalist üretim şekli sonucunda ortaya çıkan fabrika tipi üretimin, kişinin özgürlüğünün elinden alınmasına ve ürettiği ürüne kendisinden bir şey katmamasına neden olmuş, bunun sonucunda ise “kendine yabancılaşma” kavramı ortaya çıkmıştır. Böylece insan ortaya koyduğu ürünle bir bağlantı kuramaz hale gelmekte, kendi varlığı ile olan ilişkisini yitirmektedir. Marx’a göre kendisine yabancılaşan işçi ancak çalışmanın dışında kendi kendisinin yanında olma duygusuna sahiptir, çalışırken ise kendini kendi dışında duymaktadır (Büyükyılmaz, 2007).

Korman (1977:205); kendine yabancılaşma kavramını, “kendinden uzaklaşma, bireyin hareketleriyle gereksinme, norm, değer ve taleplerini açıklayamaması ve bunlardan uzaklaşması ” olarak tanımlamaktadır.

Başaran (1998) ise kendine yabancılaşmayı, insanın sergilediği tutum veya davranışların, geliştirdiği değer, kurallar, gereksinme ve isteklerine uymaması olarak ifade etmektedir. Ona göre bu tür bir yabancılaşmada birey, içinden gelmeden veya içgüdüsel olmadan, sırf davranmak için davranışlarda bulunur;

bireyin yapmış olduğu davranışlar sanki kendisinin değilmiş gibi hareket etmektedir.

Urıck (1970) yabancılaşmanın, “Kimi insanların, diğer bireylerle ve çevresiyle veya kendileri ve çevresiyle alakalı, duygu ve düşüncelerini açıklayan bir kavram” olduğunu ifade etmiştir. Yabancılaşma kavramının ayırt edici olan özelliklerini aşağıda tanımlamaktadır (Fetahlıoğlu, 2006);

1. Bireyin, kendisi bir ada yalnız yaşıyormuş gibi “ayırılmış” hissetmesi “yabancılaşmış bireysellik”dir. Bu durum ise kısaca sosyal yalıtılmışlık ve yabancılaşmanın özelliklerinden biridir.
2. Eğer, bireyin gelecekle ilgili dizaynında belirsizlik oluşmuşsa veya kesin bir ifadeyle bireyin hayatında basitçe belirtilebilecek hedefleri yoksa bu durum duygusal bir belirsizliğe sebep olmaktadır. Sonuç da yaşamsal bir anlamsızlık duygusu oluşur ve bu durum da yabancılaşmanın diğer bir olgusudur.
3. Toplumsal bir grubu meydana getiren bireylerin ya da bireylerin yaşamındaki grupların, beyan edilmiş bir değer yargıları sisteminin mevcudiyeti ve o toplumsal gruba giriş için belirtilen değer yargılarının kabulünün ön şart olduğu bilinmektedir. İşte yabancılaşmış kişi, bu gruba kabul edilmesi için gerekli kurallar ile ilgili duyguları ayrılmış kişidir. Sonucunda bir normsuzluk duygusu yaşanır ve bu da yabancılaşmayı oluşturan diğer bir durumdur.
4. Benzer bir yabancılaşma boyutu olarak, bu kabul görme normlarından uzaklaşma duygusundan bahsedilmektedir.
5. Kişinin kendi yaşamı için ne yapması gerektiğiyle ilgili hislerine yabancılaşmış bir kişinin meydana getireceği tepki, yaşamının kendi isteği dışında olduğu ve kendi yaşamına yön veremeyeceği şeklindedir. Yaşamının kendisi dışında olduğu ve kendisinin dışarıdan kontrol edildiği duygusu, kendi hayatına yön veremeyeceği duygusunun

oluşmasına sebep olmaktadır. Bu durum ise, yaşamını kontrol etmede yeterli gücü bulamamasına yol açmakta ve yabancılaştırmanın diğer bir boyutu olan güçsüzlük duygusu olarak ifade edilmektedir.

6. Netice olarak şayet birey, bir toplumsal yalıtılmışlık ya da uzaklaşma hissi içinde ise, yaşadığı toplumu meydana getiren diğer bireylerle ilişkilerinde bir anlamsızlık oluşacaktır. Bu ise “Ben Kimim?” sorusuna verilecek yanıtla oluşan bireysel kimliğin belirsizliğine neden olacak ve bireyin içsel olarak da kendinden uzaklaşma duygusu yaşamasına sebep olacaktır. Bu ise, yabancılaştırmanın diğer bir özelliğidir.

2.4. İŞE YABANCILAŞMANIN DİĞER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

2.4.1. Anomi

Anominin, kelime anlamı normsuzluk veya kuralsızlıktır. Bu kavram insan ya da toplum yaşamında bunalımlı bir durumu ifade etmektedir. Bundan dolayı, “normsuzluk” diğer bir ifadeyle “anomi” toplumda ya da kişide ölçü ve değerlerin çökmesi ya da amaç ve ülkü yoksunluğu sonucunda oluşan dengesizlik olarak tanımlanmaktadır. Anomi kavramını ilk defa Grekçe aslından alıp kullanan Durkheim olmuştur. Durkheim ve diğer toplum bilimciler anomiyi, bir grup ya da toplum içerisindeki bireylerin nerede, nasıl ve ne şekilde davranışta bulunacağını belirleyen normların veya toplumsal kuralların saygınlık ve etkinliklerinin azalması biçiminde tanımlamaktadırlar. Ayrıca toplumbilimciler, normsuzluğu normlara olan bağlılığın azalmasından dolayı insanların bir çeşit başıbozukluk, düzensizlik, kargaşa, kararsızlık, karamsarlık ve belirsizlik içine düşmelerini ifade eden bir kavram olarak da görmektedirler (Bayhan, 1997:7-8).

Durkheim, anomiyi kavramını sosyolojik olarak ele almış ve toplumsal fenomenlerin psikolojik yolla ele alınmasına karşı çıkmıştır. Durkheim'e göre, sosyal olgular, kolektif davranış ve düşünce tarzları insanın dışında bir gerçekliğe sahiptir. İnsan onları kendi dışında, somut gerçekler olarak da bulmaktadır. Bunların somut gerçekler olarak meydana gelmelerini önleme ya da farklı bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlama olanağı yoktur. Sosyal olguların kendilerine

özgü bir varoluşları, işleyiş ve oluşum süreçleri vardır. Bu olgular sahip oldukları dışsal güç ve yaygınlık sayesinde kendilerini kişiye kabul ettirmektedir. Toplumun insana karşı önceliği vardır ve insan toplumun bir ürünüdür. T. Durkheim, "Toplumsal olgular irademizin bir ürünü olmak şöyle dursun, tam tersine, onu dışarıdan belirlerler; bunlar, aksiyonlarımızı içlerine akıtmak zorunda olduğumuz kalıplardır adeta" demektedir. Toplum insanların toplamından daha farklı ve fazla olan bir bütünselliktir. Dolayısıyla insanı, toplumun geleneklerinden, ahlaki normlarından ve kurallarından yalıtılmış şekilde anlamak mümkün değildir. Hatta toplumsal olgular, kendilerini ortaya çıkaran psikolojik süreçlerden ne kadar soyutlanabilirse, nesnel olarak ele alınmaları o denli kolaylaşacaktır (Halaçoğlu, 2008).

Ergil; anomi kavramını, "bireyin düzenden yabancılaşması yerine, düzenin bireye yabancılaşması" olarak tanımlamıştır. Ergil'e göre, insana davranış ve başkalarıyla ilişkilerinde bir referans çerçevesi sağlayan değer ve kuralların anlamını yitirmesi "anomi" yani "kuralsızlık" durumunun göstergesidir (Yeşilorman, 2002).

Anomi kavramı ile ifade edilmek istenen; bireysel, toplumsal ve güncel yaşamın tüm alanlarında, sokakta, trafikte, işyerinde, aile hayatında, eğlence yerlerinde, okullarda ve bireyler arası ilişkilerin büyük bir çoğunluğunda uygulanmakta olan kanunların gücünü ve geçerliliğini yitirmesi ya da belli bir kesim için geçerli olan kuralların, başka bir kesimin benimsediği ve uyguladığı kurallarla birlikte var olmasıdır (Yeniçeri, 2009:93).

Yabancılaşma ve anomi kavramlarının içeriğine bakıldığında aynı olgular üzerine oturduğu söylenebilmektedir. Kavramların ikisi de sosyal düzensizlik durumunu incelemekte, nedenlerini arayarak çözüm önerileri getirmeyi amaçlamaktadır. Toplumsal yapı içerisinde anomi durumu önlenemezse, bu durum toplumda bir çözülmeye neden olabilmekte ve dolayısıyla da bireyde bir yabancılaşma durumuna neden olabilmektedir. Bu yüzden anomiyeye neden olan birçok durumun yabancılaşma sorununun bir bölümünü oluşturduğunu söylemek mümkündür (Babür, 2009).

2.4.2. Tükenmişlik

İnsan hayatında iş yaşamının önemli bir yeri bulunmaktadır. İnsan, iç ve dış çevresinden gelen birçok uyarıcıya maruz kalmakta ve bu durumdan olumlu ya da olumsuz şekilde tesir etmektedir. İnsana etkisi altına alan “olumlu uyarıcılar” genellikle insanları mutlu ederken, “olumsuz uyarıcılar” insanların strese girmesine neden olmaktadır. İnsanlar yaşamış oldukları stresin uzun sürmesinden dolayı, tükenmişlik duygusuyla karşı karşıya kalmaktadır (Barutçu ve Serinkan, 2008).

Tükenmişlik terimi İlk defa 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından psikoloji bilimine kazandırılmıştır. Ayrıca Freudenberger tükenmişliğin ilk klinik tanımlamalarından birini yaparak, tükenmişliği “mesleki bir tehlike” olarak adlandırmıştır. Freudenberger tükenmişliği; “başarısız olma, güç ve enerjinin kaybolması, isteksizlik aşırı yıpranma ve karşılanamayan isteklerin kişinin iç kaynaklarında meydana getirdiği tükenme durumu” şeklinde açık bir ifadeyle tanımlamıştır (Sılığ, 2003).

Cary Cherniss; tükenmişlik kavramını, “işle ilgili stres kaynaklarına tepki olarak başlayan ve bu tepkilerle başa çıkmak için türlü davranış modellerini içeren ve sonunda işle psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan süreç “ olarak tanımlamaktadır (Yıldırım, 1996:4).

Edelwich ve Brodsky (1980) ise tükenmişliği “Başkalarına yardım sağlayacak işlerde çalışan kişilerde, çalışma koşullarının bir sonucu olarak görülen; idealizm, enerji ve amaçta sürekli artan bir kayıp” şeklinde tanımlamaktadır. Tanımda yer alan çalışma koşullarının içeriğinde; “yetersiz eğitim, iş yoğunluğu, uzun mesai saatleri, düşük ücret, yapılan işe minnet duyulmayan müşterilerle uğraşma, bürokratik ya da siyasi zorlamalar/sınırlamalar, bireysel idealler ve istekler ile ulaşılan nokta arasındaki uçurum” gibi etmenler bulunmaktadır (Sürgevil, 2006).

Tükenmişlik, yüksek motivasyonlu ve kendilerini işe adanmış kişilerin, işe yönelik beklenti ve heveslerini kaybetmeleri ile başlayan sürecin sonucunda

oluşmaktadır. Tükenmişlik kavramı, çalışma hayatına yüksek umut ve ideallerle başlayan ancak; fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmişliği ve düşük kişisel başarı duygusu ile duyarsızlaşmayı yaşayan insanları tanımlamaktadır (Sürgevil, 2006:5). Mesleki tükenmişlik, bireysel bir durum olduğu için örgütsel yabancılaşma sorunu ile aynı sonuçları doğuracaktır. İş yaşamı içerisindeki bireyin tükenmişliğini önleyebilmek için iş tatminini sağlamak, bunun için de iş tatminsizliğine neden olan örgütsel yabancılaşmayı engellemek gerekmektedir (Babür, 2009:56).

2.4.3. Stres

17. yüzyılda “stres” kelimesi;“adversity” sözcüğünün karşılığı olarak felaket, musibet ve bela, “affliction” sözcüğünün karşılığı olarak ise dert, üzüntü ve keder gibi anlamları içeren bir kavram olarak kullanılmıştır. 19. yüzyılda ise stres kavramının anlamında değişiklikler meydana gelmiştir. Fakat bu kavramın anlamında meydana gelen değişim bugünkü anlamını tam olarak açıklayamamış, ancak çağdaş kullanım ile belli bir anlama kavuşmuştur (Özer, 2008:531). Günümüz toplumun da stres kavramı; “gerilim, tedirginlik, korku, kaygı, endişe, kuşku, huzursuzluk, heyecan” gibi duygular birlikte ifade edilerek tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2004:143).

Manderscheid (1981) yabancılaşma ve stresle ilgili yapmış olduğu çalışmada, yabancılaşmanın beş boyutunun (güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma) bilişsel ve duygusal göstergelerinin stres seviyesiyle yakından alakalı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yabancılaşmanın; stres ile mücadele edebilmek için verilen reaksiyonun bir neticesi olarak değerlendirileceği, stres için uyarıcı bir faktör olarak görüleceği ve aynı zamanda stres seviyesinin azalmasında ya da artmasında mühim bir etken olduğunu söylemektedir (Eryılmaz, 2010).

Örgütte var olan stres kaynakları, çalışanların işlerine olan tutum ve davranışlarını etkilemekte, işten soğumalarına ve işlerine yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Çalışır, 2006:38-39). İş yaşamı içerisinde oluşabilecek stres kaynakları ise beş bölümde sınıflandırılmaktadır. Bunlar (Halaçoğlu, 2008):

1. İşin gereklerinden kaynaklanan stres yapıcılar,
2. Örgüt içi rolden kaynaklanan stres yapıcılar,
3. Mesleki gelişimden kaynaklanan stres yapıcılar,
4. İş yaşamı içerisindeki ilişkilerden kaynaklanan stres yapıcılar,
5. Örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres yapıcılarıdır.

Stres, genel olarak örgüt içerisinde , ‘performans düşüklüğü, işe devamsızlık, iş kazalarında artış, işten ayrılma ve örgüt sürecini bir bütün halinde kavrayamamaktan kaynaklanan yabancılaşma’ gibi etkiler bırakmaktadır (Özer, 2008). Örgüt içinde beklenen iş ortamının bulunamaması, yapılan işin monoton bir şekilde devam ederek gitmesi nedeniyle bireylerin kendisini yalnızca üretim yapan robotlar olarak düşünmesi ya da üstlerin sert ve kaba davranışlarıyla karşı karşıya kalınması gibi sebeplerle yoğun stres altında kalan kişiler saldırgan veya içine kapanık davranış tarzlarından birini sergileyerek tepkilerini gösterirler ve bu durum da çalışanların yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Soysal, 2009:30).

2.4.4. Çatışma

Sosyal bir kavram olan çatışma, “psikoloji, antropoloji, sosyoloji, siyasal bilim, ekonomi ve yönetim bilimi” gibi birçok bilim dalında değişik şekillerde tanımlanmıştır. Dolayısıyla değişik alanlarda araştırmalar yapan ve değişik bakış açılarına sahip olan bilim insanlarının yaptığı çatışma tanımları da birbirlerinden farklılık göstermektedir. Bu nedenle “çatışma kavramı” ile ilgili ortak bir tanım bulmak güçleşmektedir (Topaloğlu ve Tükeltürk, 2010:237). Çatışmayı kısaca tanımlarsak, aynı veya karşıt olan eşdeğer iki pozisyondan birini seçmek zorunda olan insanda yaşanan kararsızlık ve uyumsuzluk durumudur (Akyar, 2012:241).

Çatışma kavramı, genel bir ifadeyle; birey-birey, birey-grup veya grup-grup arasındaki ilgi alanlarının, hedeflerinin, amaçlarının, önceliklerinin, değer yargıları ve algılarının değişik olmasıyla oluşan, taraf olanlardan birisinin kazanması diğerinin kaybetmesine, kişinin tedirginlik, düşmanlık, kaygı,

gerginlik, öfke, kavga gibi olumsuz hareketler sergilemesine sebep olan toplumsal olgular şeklinde tanımlanmaktadır. (Dursun, 2008).

İnsan varlığının söz konusu olduğu her ortamda, özellikle de günümüz toplumlarında küreselleşmenin ön plana çıkması ve rekabetin artmasıyla, insanlar arasında var olan kişisel farklılıklar nedeniyle toplumda bireyler arasında tartışmalar ve çatışmalar meydana gelmesi kaçınılmazdır. Kişisel farklılıklara bağlı olarak birey diğer bireylerin duygu, düşünce, tutum, tercih, inanç vb. konularda farklı görüşler benimseyip bunları savunabilmektedirler. Sonuç olarak duygu ve düşüncelerde meydana gelen bu farklılıkların çatışmanın temelini oluşturduğu söylenmektedir (Üngüren, 2008).

Yeniçeri (1991:28-29) ise; buz dağının görünen kısmı olarak nitelendirdiği “çatışma kavramını”, buzdağının görünmeyen kısmı olarak nitelendirdiği “yabancılaşma kavramıyla” birlikte ele alarak değerlendirmede bulunmaktadır. Her zaman ortaya çıkabilecek bir nitelikte görünen yabancılaşma genel olarak çatışmanın temelini oluşturmaktadır. Çatışma kavramıyla yabancılaşma kavramı arasında fonksiyonel ve diyalektik bir bağlantı söz konusudur. Çatışma genellikle, yabancılaşma kavramının en son evresinde ortaya çıkmaktadır. Kimi durumlarda ise çatışma neticesinde yabancılaşma da meydana gelmektedir. Çatışma kavramı ve yabancılaşma kavramı arasında karşılıklı olarak sebep sonuç ilişkisi mevcuttur. Bu nedenle; örgüt içerisinde oluşan karşı durma süreçleri araştırılırken yalnızca çatışma ya da yalnızca yabancılaşma boyutlarının incelenmesi yani tek boyutlu olarak göz önüne alınması olaylardaki asıl gerçeklerin ortaya çıkmasını engelleyecektir.

2.4.5. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığı 1966 yılında ilk defa tanımlayan Grusky, bağlılığı “bireyin örgüte olan bağının gücü” olarak ifade etmiştir. Sakumura ve Salancik örgütsel bağlılığı, “bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemler” şeklinde tanımlamıştır. Kidron örgütsel bağlılığı “daha çekici alternatifler erişilebilir olduğunda örgüt üyeliğini sürdürme niyeti” olarak söylemektedir. Başka bir tanımada ise bağlılık, kişi ve örgüt arasında algılanan ahengin bir fonksiyonudur. Locke ve Kalleberg benzer şekilde bağlılığı, “işe ait

değerler ile örgütsel ödüller arasındaki uyumun bir fonksiyonu” olarak tanımlamıştır (Balay, 2000).

Meyer ve Allen, “örgütsel bağlılık” ile ilgili yapmış oldukları araştırmalarda, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Örgütsel bağlılığı ise çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün devamlı bir ferdi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamıştır (Özdevecioğlu, 2003).

Bireylerin örgüte bağlılıkları örgütün kendisi, yönetim ve organizasyon şekli, sosyal çevresi gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörler; “yaş, cinsiyet ve deneyim, örgütsel adalet, rol belirsizliği ve çatışması, yapılan işin önemi ve alınan destek, karar alma sürecine katılım, tanışma ve yabancılaşma, çaresizlik, iş saatleri, ödüller ve rutinlik, terfi olanakları, liderlik davranışları, iş olanakları, gösterilen ilgi” Örgütsel bağlılık oranının düşük olduğu örgütlerde “işe devamsızlık, işyerinde ayrımcılık, örgütsel yabancılaşma, kaynakları ve bilgiyi kötüye kullanma, psikolojik taciz, işten ayrılma” gibi üretkenlik karşıtı birçok tutum ve davranış ortaya çıkmaktadır (Yetiş,2013). Örgütsel bağlılık etkileyen faktörler arasında işin kendisinden veya bireyden kaynaklanan sebeplerin yanı sıra tamamen dışarıdan kaynaklanan yani alternatif iş tekliflerinin durumu gibi sebeplerde de bu konunun oluşmasında etkili olmaktadır (Korman vd., 1981:342).

Yabancılaşan birey ise güçsüzleşmekte, davranışlarının anlamını takip edememekte, ait olduğu kurumun doğrularını sorgular hale gelmektedir. Bireyin yaşadığı bu sorgulama süreci kendi doğrularını belirleyip içinde yaşadığı toplum, kültür veya örgütten farklı normlarla yaşamına ve davranışlarına yön vermesi ile sonuçlanmaktadır. Bu süreç ise doğal bir ayrılık ve uzaklaşma, farklılaşmayı ifade etmektedir. Bireyde ortaya çıkan farklılaşma kaçınılmaz olarak bireyin bağlılık seviyesini düşürmektedir (Gürcü, 2012). Literatür incelendiğinde “yabancılaşma kavramı” ve “örgütsel bağlılık” arasında yakın bir ilişki olduğu görülmektedir. Bireyde yaşanan yabancılaşma, örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.

2.4.6. İş Tatminsizliği

İş tatmini, ilk kez 1920 yıllarında ortaya çıkmış bir kavramdır. Ancak iş tatminin önemi 1930 ve 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. Bu kavramın önemini artıran nedenlerden biri, yaşam tatmini ile ilgili olmasıdır. Çünkü bu durum kişinin fizik ve ruh sağlığını direkt etkilemektedir. Başka bir nedeni ise üretkenlikle ilgili olmasıdır. İş tatmini ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla beraber tatminsizliğin ortaya çıkardığı “stres, grup uyumu” gibi dolaylı etkiler konuyu önemli kılmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

İş tatmini oluşmasına etki eden faktörler, işgörenlerin tatmin duygusu ya da tatminsizlik duygularının oluşmasını yol açmaktadır. Genellikle işgörenler, ihtiyaçlarını tatmin edecek şekilde çalışmak istemektedir. Bu nedenle kişinin ihtiyaçları giderilmediğinde tatminsizlik duymaktadır (Tanrıverdi, 2006:1). Dolayısıyla İş tatminsizliği; kişinin yaptığı işten bir doyum veya haz duygusu elde etmemesini, ona karşı bir bıkkınlık, isteksizlik ve kaçma duygusu duymasını ifade etmektedir (Tengilimoğlu, 2005:27). İşgörenlerin beklentileri, gerçekte elde ettiklerinden daha fazla olduğundan, çalışma yaşamında esas olan, iş tatmini değil iş tatminsizliğidir. İş tatmini ile ilgili yapılan çalışmaların çoğunluğu ise aslında iş tatminsizliğinin ortaya çıkartılması ve azaltılması ile ilgili tedbirler almayı amaçlamaktadır (Eroğlu, 1984:147).

İş yaşamında işgörelere iş tatmini sağlandıktan sonra belli bir süre bu gözden uzak tutulamamaktadır. Çünkü iş tatmini hızlı sağlana bildiği gibi ondan daha hızlı iş tatminsizliğine dönüşebilmektedir. Bu durum ise iş tatmini ve tatminsizliği kavramının ne kadar dinamik olduğunu göstermektedir. Bir örgüt içerisinde koşulların ne kadar bozuk olduğunu göstergesi iş tatminsizliğinin seviyesidir. İş tatminsizliği, “iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları vb.” gibi örgütsel problemlerin içerisinde gizli biçimde yer almaktadır. Aynı zaman da İş tatminsizliği, kişinin işe bağlılığının azalmasına, işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına ve sağlık durumunun bozulmasına da neden olmaktadır (Akıncı, 2002:3).

İş tatmininin derecesi kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Bu nedenle İş tatminsizliği kişiseldir. İşinden tatmin olma; çalışanın “ ihtiyaçlarının türüne,

derecesine, vaktine”, “işinden ve kurumdan beklentisinin özelliğine” ve “işini değerlendirmesinde yeterli olup olmaması” ile ilgilidir (Başaran, 2004).

İnsan, kişisel becerilerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek için çaba harcamaktadır. İş tatmini elde edemeyen birey hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişememekte ve hayal kırıklığına uğramaktadır. İş tatmini çalışanı pozitif yönde etkileyerek verimliliğini artırırken, iş tatminsizliği çalışanın verimliliğini düşürmektedir. İş, insan yaşamı içerisinde odak noktalarından birisi olduğundan işsiz olan kişi umutsuzluğa düşecektir. İş tatminindeki uzaklık, işten soğuma, düşük moral, düşük verimlilik sağlıklı bir toplum oluşmasına neden olacaktır (Dinler, 2010:13).

İş tatmininin üç temel boyutu mevcuttur (Şimşek, 1995:92):

- I. İş tatmini, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Bu durum görülemez, sadece ifade edilmektedir.
- II. İş tatmini genellikle kazançların ne ölçüde sağlanabildiğinin veya beklentilerin ne kadarının gerçekleştiğinin belirlenmesidir.
- III. İş tatmini, birbirleriyle ilişkili farklı nitelikleri ifade eder. Örneğın, işın kendisi, ücret, terfi imkânları, yöntem tarzı, çalışma arkadaşları vb.

İş tatminsizliğı ve işe yabancılaşma kavramları bazı araştırmacılar tarafından eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. İş tatmininin olduğı hallerde yabancılaşmanın az olacağı, iş tatminsizliğinin olduğı hallerde ise yabancılaşmanın buna paralel olarak oluşacağı görüşleri ortaya atılmaktadır (Aldemir, 1993, 67).

İş tatminsizliğı ile yabancılaşmanın oluşmasına etki eden faktörler arasında birçok benzer durum mevcuttur. Örgüt içerisindeki ilişkiler, yönetim, hiyerarşi, bürokrasi, iş şartları, liderlik tarzı, denetleme, çalışanın yönetime katılım katılmaması, yükselme imkânı vb. birçok faktörden dolayı birey iş tatminsizliğine ve yabancılaşmaya itilmektedir. Bireyin İşten tatmin olmaması ve yabancılaşması

sonucunda gerekleŒen durumlar da birbirine benzer; iŒgücünün devir edilmesi, devamsızlık, iŒi zamanında yapmama, alıŒanda görülen eŒitli fiziki ve psikosomatik hastalıklar vb. durumlardır (Parsak ve Turan, 2011:12).

3. ALGILANAN AYRIMCILIK VE İŞE YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde literatür taraması yapılarak, ardından araştırmanın amacı ve önemi ifade edilerek, araştırma modeli ve bu model çerçevesinde oluşturulan hipotezler ortaya konulacaktır. Ayrıca araştırma yöntemi açıklanarak, geliştirilen araştırma modeli çerçevesinde oluşturulan anket formlarının çalışanlara uygulanmasıyla elde edilen bulgular değerlendirilecektir.

3.1. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde ayrımcılık ve işe yabancılaşma kavramı ile ilgili yapılmış yerli ve yabancı çalışmalara yer verilecektir. Öncelikle ayrımcılık kavramıyla ilgili yerli ve yabancı çalışmalara, sonra işe yabancılaşma kavramıyla ilgili yerli ve yabancı çalışmalara yer verilerek, açıklanmaya çalışılacaktır. Ayrımcılık konusunda literatür de yer alan çalışmalar şunlardır;

Kutlu (2002), iş yaşamında ayrımcılık algısına yönelik özel sektörde yapmış olduğu araştırmada; on bir temel ayrımcılık türünden çifte standart ayrımcılığı (terfi, ücret, iş değerlendirme), eğitim ayrımcılığı (okul, branş), cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kültürel çevre ayrımcılığı olmak üzere 4 ayrımcılık türünün hem algılanan hem de yaşanan ayrımcılık olarak ilk sıraları aldıklarını belirtmektedir. Başka bir çalışmada ise çalışanlara ayrımcılık uygulayan kişilere yönelik araştırma yapılmış; gücün kaynağı ile ayrımcılık algısının yoğun bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilerek, en etkili ve en yaygın ayrımcılık gösteren aktörün yöneticiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Wood vd., 2013).

Yalçın (2008), muhasebe meslek mensubu kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle yaşadığı mesleki sorunlara ilişkin, İstanbul ilinde bir saha araştırması yapmıştır. Bu araştırma sonucunda, muhasebe mesleğine mensup kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşadığı bulgulanmıştır. Ağca ve Yalçın (2009) tarafından yapılan çalışmada; muhasebecilik alanında kadınlara cinsiyet ayrımcılığı yapıp yapılmadığı, katılımcıların algılamaları yoluyla araştırılmış ve cinsiyet ayrımcılığının varlığı tespit edilmiştir. Donovan vd. (1998), iş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığa ve taciz davranışlarına maruz kalan kadınların,

örgütlerinin bu durumun adaletsiz olduğu düşüncesinde olmalarını beklediklerini ifade etmektedir. Mayatürk (2006) ise, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık üzerine yaptığı araştırmada; toplumsal rollerin kadına ve erkeğe belirlemiş olduğu çerçeve neticesinde, kadının çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşmasının kaçınılmaz bir sonuç olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde Bebekoğlu ve Wasti (2002), ortalama her üç kadından birinin işyerinde cinsel nitelikli olmayan düşmanca davranışlarla karşı karşıya kaldığını ifade etmektedir. Bu çalışmalar iş hayatında kadına geleneksel, toplumsal cinsiyet rollerine uyan kalıp yargılarla yaklaşıldığını göstermektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın yaşandığı diğer alanlar ise; mesleki yönelim, iş başvurusu, ücret, terfi, kariyer gelişimi olarak belirtilmektedir (Kasnakoğlu ve Dikbayır, 2002; Çakıcı, 2004).

Ferris ve King'in (1992), yapmış oldukları araştırmada; işletmelerde yaş ayrımcılığının varlığını tespit etmiş, özellikle yaşlıların dezavantajlı olduğunu belirlemişlerdir. Perry ve Finkelstein (1999) ise yaş ayrımcılığının işletmelerde işe alma, terfi ve performans değerlendirme süreçlerinde görüldüğünü belirtmişlerdir. Kelly Services (2006) tarafından gerçekleştirilen "İşe Başvururken Ayrımcılık Küresel İşgücü İndeksi" çalışmasına göre; Türkiye'de iş başvurularında kişilerin %19'u yaş ayrımcılığına maruz kaldığını ifade etmektedir. Bu oran, Belçika ve Amerika'da Türkiye'ye çok yakınken; en yüksek oranlar(%30 civarında) Macaristan, Tayland, Singapur ve Meksika'da ortaya çıkmıştır. İşyerinde yaş ayrımcılığı; Türkiye, İngiltere ve Hollanda'da %10 civarındayken, Rusya ve Macaristan %20'lerde tespit edilmiştir.

Konu üzerine diğer bir çalışma da Goldman vd. (2008) tarafından yapılmıştır. Çalışanların ayrımcılık algısına gösterdiği tepkiyi ortaya koyabilmek için "adaletin çoklu ihtiyaçlar modelini" (The Multiple Needs Model of Justice) kullanılmışlardır. Araştırmada; 'ekonomik veya araçsal', kişilerarası ve etik olarak adlandırılan bu üç ihtiyaç; ayrımcılık algısı yaşanmasıyla, işe yönelik tutumların ve işi bırakma niyetinin öncüsü olarak ele alınmaktadır. Örgütte oluşan ayrımcılık algısının, bireylerde bu üç ihtiyacı tetiklediği tartışılmaktadır. Bu ihtiyaçlar karşılanmazsa, ayrılma niyetini doğuracak şekilde çalışanların işe yönelik tutumlarının zayıflayacağı öne sürülmektedir.

Goldsmith vd. (2004), bireyin iş başvurusu sürecinde ve işe girdikten sonra karşılaşılabileceği ayrımcılığa yönelik bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma sonucunda her iki durumda da ayrımcılığın oluşabileceğine işaret edilmiştir. Bu çalışma içerisinde; kişinin işe başlamadan önceki fikir, yargı ve inançları ile işe başladıktan sonra karşılaşılabilecek ayrımcılık arasında bir bağlantı olduğu da ifade edilmektedir. Bu kapsamda, çalışanın seçim süreci dışında işe girdikten sonrada, performans değerlendirmeyle gerçekleşen atama, terfi, mükâfat vb. süreçler de ayrımcılık yaşayacağı belirtilmektedir (Woods ve Kavanaugh, 1994; Perry ve Finkelstein 1999; Turpçu, 2004; Grossman, 2005).

Başka bir ayrımcılık türü olan sosyal ve ekonomik statüye dayalı ayrımcılık, Sprinthall vd. (1990) tarafında araştırılmıştır. Statü olarak benzer kişilerin birbirlerine ayrıcalık tanıdıkları sonucuna ulaşılmıştır. Aydoğan'ın (2012), akademisyenlere yönelik araştırmasında; Türkiye'de yükseköğrenim mensupları arasında aynı hayat görüşüne/ideolojiye sahip olma, aynı gruba bağlı olma (örgüt, siyasi parti, din vb.), aynı okuldan gelme ya da hemşeri olma durumlarının, kayırmacı davranış göstermenin başlıca nedenleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sharif (2010), yapmış olduğu araştırmada; siyasi sorunlardan dolayı oluşan etnik kökene dayalı ayrımcılığın varlığına ulaşmıştır. Altonji ve Blank (1999) ile Chiteji ve Hamilton (2002) tarafından yapılan araştırmalarda; Amerikan iş gücü piyasasında Afrika kökenli Amerikalıların beyaz Amerikalılara göre, daha dezavantajlı olduğu tespit edilmiş, ırk/etnik kökene dayalı ayrımcılığın varlığı açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca bireylerin işe alınma aşamasında ve çalışma yaşamı içerisinde dini inançlarına yönelik ayrımcılık yaşadığı çeşitli araştırmalar tarafından bulgulanmıştır (Cromwell, 1997; Boroah, 1999; Gregory, 2001; Blackaby, Murphy ve O'Leary, 2008; Vickers, 2008). Literatürde, bireye boy ve kilodan dolayı ayrımcılık yapıldığı bulgularına yer verilmiş, fiziksel görünümün bir ayrımcılık nedeni olduğu belirtilmiştir (McCourt ve Eldridge, 2003; Roehling, Roehling ve Pichler, 2007). Bazı araştırmalarda ise engellilere yönelik ayrımcılık incelenmiş, engelli bireylerin işgücü piyasasında işiyle alakalı olmayan şekilde ayrımcılığa maruz kaldığı bulgulanmıştır (Seymen ve Bolat, 2005; Jones, 2006).

Yerli literatürde algılanan ayrımcılık ve çalışanlar üzerinde etkilerini ölçmeye yönelik uygulamalı çalışmalar çok fazla bulunmamakla birlikte, çalışmalara genellikle yabancı literatür kaynaklık etmektedir. Ayrımcılık ile ilgili literatür incelendiğinde ayrımcılığın her açıdan araştırıldığı fakat derinlemesine çok fazla çalışmanın yer almadığı görülmektedir. Ayrımcılık türleri arasında en çok araştırılan konunun ise cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğu tespiti yapılabilir.

Yabancılaşmaya yerli literatür açısından bakıldığından; Aldemir (1983), çalışmasında akademik yöneticilerin güç tiplerini belirlemeyi, bulguladığı güç tipleriyle de işe yabancılaşma ve iş doyumu kavramları arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Sonuçta; ödül ve ceza güçleri ile işe yabancılaşma ve iş doyumu arasında kayda değer bir ilişki olmadığını bulgulamıştır. Ulusoy (1988) ise “Sanayi örgütü işçileri ve işe yabancılaşma” başlıklı çalışmasında; sanayi işçileri ile iş ortamındaki hoşnutluk durumu, işin rutin oluşu, işin denetimi ve işe yabancılaşma kavramları arasındaki ilişkinin varlığını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; işe yabancılaşma kavramına en çok etki edenin denetim değişkeni olduğu, ikinci etki edenin değişkenin işin rutinliği, üçüncü etkili değişkenin ise ortamındaki hoşnutsuzluk şeklinde sıralandığı görülmüştür. Telman (1988) ise endüstri işçilerinde oluşan iş tatminsizliğinin kaynağına ulaşmayı ve iş tatminsizliği ile işe yabancılaşma kavramları arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır.

Yeniçeri (1987), örgütlerde yaşanan yabancılaşma sorunları ve örgütlerde yabancılaşmaya yol açan bu sorunların çözümün de yönetime katılmanın herhangi bir işlevinin olup olmadığına yönelik yaptığı çalışmasında; teknolojik gelişmelerin yabancılaşmaya etkisinin olup olmadığına değinmiş ve yabancılaşma kavramının üç önemli boyutu olan güçsüzlük, normsuzluk ve anlamsızlık üzerinde durmuştur. Araştırma sonucunda; yönetime katılma faktörünün anlamsızlığı anlamlılığa ve güçsüzlüğü güce çevirebilen kuvvetli bir araç olduğu bulgulamıştır. Yeniçeri (1991), başka bir araştırmasında; örgütlerde çatışma ve yabancılaşma sorunlarının çözülmesinde yönetime katılma faktörünün yerinin nasıl olacağını, beş farklı kamu ve özel sektör işletmesinden yararlanarak tespit etmeye çalışmıştır. Araştırma bulgularına göre; örgütler de oluşan çatışma ve yabancılaşma

sorunlarının yönetilmesinde, yönetime katılma faktörünün en etkili demokratik vasıta olduğu yaklaşımı büyük ölçüde doğrulanmıştır.

Minibaş (1993), bankacılık sektöründe çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini ölçmeye yönelik bir çalışma yapmıştır. Bankacılık sektöründe yapılan anket çalışmasında; kişinin başarı ihtiyacının düşük, özerklik ihtiyacının yüksek olmasının, kişinin algı ve duygularını olumsuz yönde etkileyerek yabancılaşma düzeyini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Aybar (1995), yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yaptığı araştırmasında; yabancılaşmanın ortaya çıkış nedenlerini kuralsızlık, eğitim, aile, teknoloji, iç ve dış çevre, kentleşme, gecekondulaşma, iş bölümü, örgütsel yapılanma, kültürel-sosyal değerlerin değişmesi, bilimde yaşanan katı olumlu ve akılcı yaklaşımlar biçiminde ele almaktadır. Ayrıca yabancılaşma kavramının iş doyumunu üzerindeki etkilerini incelerken bireylerde yabancılaşmanın neden olduğu değişimler ve örgütün yabancılaşmaya karşı ne tür önlemler alabileceği de tartışılmıştır. Aybar (1995), yabancılaşmanın büyük oranda modern teknoloji, iş bölümü ve örgütsel yapılardan kaynaklandığı sonucuna ulaşmıştır.

Bayat (1996) ise çimento ve otomotiv sektöründe çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini belirlemeye çalışmıştır. Araştırmacı, otomotiv sektöründe çalışanların, çimento sektöründe çalışanlara göre yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olacağı beklentisiyle çalışmasına başlamıştır. Fakat araştırma sonucunda; tam otomasyon şartlarında faaliyet gösteren otomotiv sektörü çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerinin çimento sektöründe çalışanlara göre, daha düşük olduğunu tespit etmiştir.

Soysal (1997), örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşmayı çevresel ve örgütsel etmenler açısından belirlemeye çalışmıştır. Araştırmasında, Kahramanmaraş ve Adana illerinde çalışanları yabancılaşmaya iten faktörler (endüstrileşme, kentleşme, toplumsal çözülme, toplumsal yapı, kültürel yapı, siyasal yapı, hukuki yapı, sendikal örgütlenmeler) arasında benzerlikler bulunurken, Gaziantep'in bu illerden çevresel etmenler (ekonomik yapı, kitle iletişim araçları) bakımından

ayrılmakta olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akgün (1999), örgütlerde yaşanan çatışma ve işe yabancılaşma sorunlarının çözülmesinin de yönetime katılmanın etkili bir vasıta olup olmayacağı konusunu incelemiştir. Literatür çalışması şeklindeki araştırmasında; işçilerin yönetime katılmasının endüstri toplumlarının bir gerekliliği olduğunu belirtmiştir.

Fettahlıoğlu (2006); Kahramanmaraş'daki kamu ve özel sektör işletmelerinde karşılaştırmalı olarak “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi” konusunu incelemiştir. Araştırma sonucunda; “iktisadi politikalar, teknolojik yapı, sosyal yapı, kültürel yapı, medyada, aile ilişkileri, özel yaşam, endüstrileşme, kentleşme, ulaşım, alt yapı, sosyal tesisler, sendikal yapı, yürürlükteki yasaların uygulaması, merkezi/yerel yönetimlerin uygulamaları, kurum göreviyle ilgili hak, sorumluluk ve yasaklar” gibi bazı çevresel etmenlerde meydana gelebilecek olumsuzlukların yabancılaşmaya neden olduğunu bulgulamıştır. Behar (2007), “Endüstri işletmelerinde çalışma koşullarının, iş görenler üzerindeki yabancılaşmaya etkisi ve bir uygulama” başlıklı tez çalışmasında; olumsuz çalışma koşullarının ortaya çıkardığı fiziksel, zihinsel ve ruhsal rahatsızlıkların, zaman içerisinde çalışanın tükenmişlik ve yabancılaşma hissi yaşammasına neden olacağı ifade edilmiştir.

Yabancılaşma ile ilgili yerli literatür içerisinde; Ergil (1980), “siyasal yabancılaşma”; Tolan (1980), “çağdaş toplumun bunalımı anomi ve yabancılaşma”; Esin (1982), “iş bölümü yabancılaşma ve sosyal politika, kurumsal bir yaklaşım”; Telman (1988), “endüstride görülen iş tatminsizliği ve bunun yabancılaşma duygusu ile olan ilişkisi”; Çolak (1991), “siyasal katılma ve yabancılaşma; Zekai Tahir Burak Kadın Hastalıkları ve Doğum Hastanesi personelinin işe yabancılaşması konusunda bir araştırma”; Bayhan (1997), “üniversite öğrencilerinde anomi ve yabancılaşma”; Hoşgörür (1997), “eğitim iş görenlerinin örgütsel tutumları”; Bayındır (2003), “ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme-öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki”; Elma (2003), “ilköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması: Ankara ili örneği”; Oruç (2004), “Kocaeli'deki kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde yabancılaşma ve etkileyen faktörler”; Erjem, (2005), “eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: lise öğretmenleri üzerine

sosyolojik bir araştırma”; Halaçoğlu (2008) “üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi”; Günsal (2010) “algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki”; Bulut (2010), “hastane işletmelerinde çalışma koşullarının iş görenler üzerindeki yabancılaşmaya etkisi”; Yetiş (2013), “kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşma”; Büyükyılmaz (2007), “işletmelerde yabancılaşmanın sosyo-psikolojik etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda bir uygulama”; Aslan (2008), “endüstri meslek liselerinde kültür dersleri öğretmenlerinin mesleğe ve kuruma yabancılaşma düzeyleri” gibi çeşitli alanlarda yabancılaşma ile ilgili bir çok çalışma bulunmaktadır.

Yabancı literatür ise; Seeman (1967: 273-285), İsveç'te faaliyet gösteren çeşitli fabrikalarda çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini ve bu bağlamda işe yabancılaşmanın, çalışanlar üzerinde ne şekilde davranışsal sonuçlara neden olduğunu ortaya çıkarmaya yönelik araştırma yapmıştır. Araştırma sonucuna göre; işe yabancılaşan çalışanların, etnik azınlıklara daha düşmanca davrandığı belirlenmiştir. Seeman (1972: 385-402) başka bir çalışmasında, 1968 olayları öncesinde Fransız işçilerin yabancılaşma eğilimleri ile siyasal ilgi ve örgütsel katılım arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmıştır. Seeman (1972); Fransız işçileriyle Amerikan işçilerini karşılaştırmış, yapılan analizler neticesinde ise Fransız işçilerinin Amerikan işçilerine kıyasla daha fazla güçsüzlük duygusuna sahip olduğunu tespit etmiştir. Fransız işçilerin temel sorunun güçsüzlük olduğu belirtmiştir.

Miller (1967: 755-768), yapmış olduğu çalışmada örgüt içerisindeki gözetim biçimi, araştırma imkânları, mesleki ortam ve örgütün cesaretlendirme durumu ile yabancılaşma kavramı arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Otokratik yönetim tarzının benimsendiği ve cesaret verme düzeyinin düşük olduğu örgütlerde; araştırma olanaklarının az ve mesleki iklimin yetersiz olmasından dolayı yabancılaşma düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Miller'ın (1975), Amerika Birleşik Devletleri'nde faaliyet gösteren üç hastanede çalışan hemşirelere yönelik yaptığı başka bir çalışmasında; örgüte aidiyet algıları, profesyonellik algıları ve yabancılaşma durumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda; örgüte aidiyet algısı ile

yabancılaşma durumu arasında anlamlı bir ilişki, profesyonelleşme algısı ile yabancılaşma durumu arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki tespit etmiştir. Gönüllülük esasına dayalı hastanede çalışan hemşirelerin, kadrolu olarak hastanede çalışan hemşirelere göre yabancılaşma düzeylerinin daha düşük olduğunu bugulamıştır (Tekin, 2012: 65- 66).

Seybolt ve Gruenfeld (1976: 193-202), iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmalar yapmıştır. Belediye çalışanlarına yönelik yaptıkları araştırmada; iş tatmini ve yabancılaşma kavramları arasında yüksek düzeyli ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca bireylerin eğitim seviyeleri arttıkça ve yaşları ilerledikçe işe yabancılaşma eğilimlerinin azaldığını belirtmişlerdir. Araştırmacılara göre, kişinin eğitim düzeyi arttıkça işlerine olan hâkimiyetleri artacağından ve yaşın ilerlemesiyle birlikte deneyim kazanacaklarından, yabancılaşma eğilimleri daha düşük olacaktır.

Mottaz (1981: 515-529), araştırmasında yabancılaşmanın nedenleri ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Mottaz, 21 sorudan oluşan “Mottaz Alienation Scale (Mottaz Yabancılaşma Ölçeği)” isimli bir ölçek geliştirmiş ve bu ölçeği yedi farklı sektörde faaliyet gösteren örgüt çalışanlarına uygulamıştır. Bu çalışmada yabancılaşmanın boyutlarından güçsüzlüğün, anlamsızlığın ve kendine yabancılaşmanın örgüt içinde oldukça yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte çalışma şartlarını kendine yabancılaşma hissinin ortaya çıkmasında en etkili faktör olduğunu saptanmıştır.

Efraty (1991: 57-78), kişisel yabancılaşmanın “örgüt yaşamına etkilerinin neler olduğunu”, “bireyin, örgütle özdeşleşmesinin ve çalışma yaşamının kalitesini ne ölçüde etkilediğini” belirlemeye yönelik bir çalışma yapmıştır. Kişisel yabancılaşma düzeyinin artmasının çalışma yaşamı kalitesini olumsuz yönde etkileyeceği tespiti yapılırken; örgütsel bağlılığın, bireyin örgütle özdeşleşme düzeylerini arttıran bir faktör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Brender (1996), işten elde edilen gelir ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Bu araştırmada gelir düzeyi ve gelirle ilgili değişkenler ile bireysel ve toplumsal yabancılaşma arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır.

Tam zamanlı çalışan 305 kadın ve erkek üzerinde yapılan araştırma sonucunda; yüksek gelir ile bireysel ve toplumsal yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Elma, 2003: 78).

Banai ve Weisberg (2003: 359-383), kamu ve özel sektör çalışanlarının yabancılaşma düzeylerini karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Araştırma; iki kamu kurumu, üç özel sektör işletmesinde bulunan 725 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Çalışanlar bir yıl boyunca incelenerek; özel sektörde çalışanların, kamuda çalışanlara göre yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yabancılaşma düzeyi ile eğitim ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Al-Kandar (1984), çalışanların kişisel özellikleri ile işe yabancılaşma, iş süreçlerine katılma, işten doyum ve toplumsal yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Steitz ve Kulpa (1984), mesleki katılım ve işe yabancılaşma konulu bir araştırma yapmıştır. Case (1985), ise çalkantılı örgüt çevresi ve bürokratikleşme ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir çalışma yapmıştır. Blauner (1964), işe yabancılaşmanın sektörden sektöre, işten işe farklılık gösterebileceğini ve bunun bilimsel çalışmalarda dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir.

Literatür de yabancılaşmayla ilgili çok sayıda çalışmanın yer aldığı görülmektedir. Yerli literatür de yabancılaşma kavramıyla ilgili çalışmaların sayısı fazlaşmış olsa da çalışmaların nitelik açısından yetersiz olduğu görülmektedir. Çünkü Türkiye’de yapılan çalışmalar doktora ve yüksek lisans tezleriyle sınırlı kalmaktadır. Genellikle yabancı literatür araştırmalara kaynak oluşturmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMA

3.2.1. Araştırmanın Konusu

Bu araştırmada, kamu ve özel sektör işletmelerinde çalışanların algıladıkları ayrımcılık ile işe yabancılaşma düzeyleri konusu incelenmiştir.

3.2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı algılanan ayrımcılık ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu kapsamda, araştırma kamu ve özel sektör çalışanlarında gerçekleştirilmiştir.

Geçmişten günümüze kadar uzanan bir problem olan ayrımcılık ve yine yaşamımız içerisinde sıklıkla karşılaşılabileceğimiz ve olumsuz insan ilişkilerinin kaçınılmaz bir sonucu olan yabancılaşma olgusuna ayrı ayrı başlıklar altında çeşitli araştırmacılar değinmiştir.

Ayrımcılık konusunun sosyal yaşam içerisinde farkına varılması ile konunun literatürde yer alması aynı süreçte oluşmuştur. 1960'lı yıllarda insan haklarına ilişkin bilincin artması ve buna bağlı olarak toplumsal hareketlenmelerle ırk ayrımcılığı hakkında tartışmalar başlamıştır. 1970'lerde oluşan kadın hareketleri cinsiyet ayrımcılığı tartışmalarının yükselmesine neden olmuştur. 1991 yılından itibaren insan hakları yasası ile çalışan ayrımcılığı konusunda tartışmalar başlamıştır (Goldman vd., 2006). Ayrımcılık, bireyin belli bir grubun üyesi olmasından dolayı önyargılı davranışlara maruz kalmasına ve bunun sonucunda sağlığının ve refahının olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır (Wood vd., 2013).

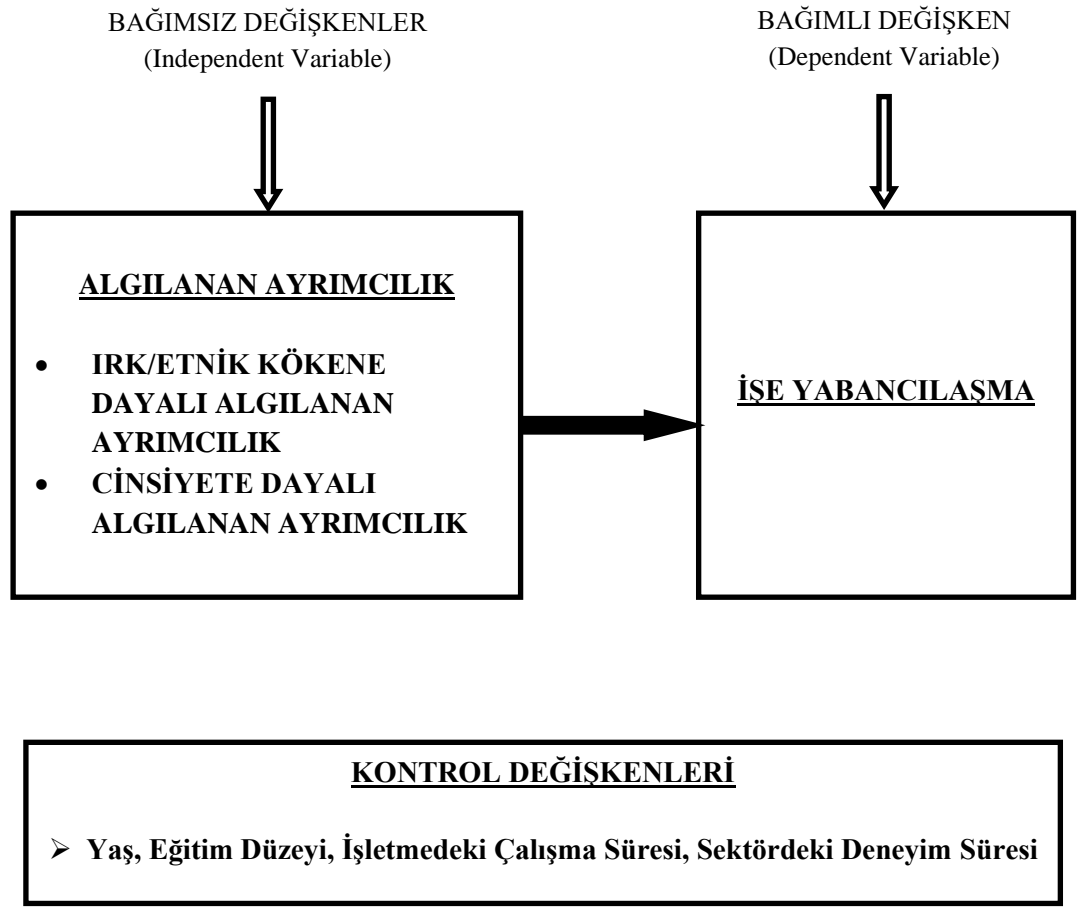
Yabancılaşma kavramı; bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevrelerine olan uyumlarının azalması, içinde buldukları çevre üzerindeki kontrollerini yitirmeleri ve tüm bunlara bağlı olarak da çaresizlik içinde zamanla yalnızlaşmaları olarak tanımlanmaktadır (Çetin vd., 2008: 718). Sosyolojik gelenekte son zamanlarda yeniden önem kazanmış bir kavram olan yabancılaşma, teorisyenler tarafından ilgisizlik, yetki verme, uymacılık, politik ilgisizlik, intihar gibi çok çeşitli kavramlarla ilişkilendirilmiştir (Dean, 1961: 753). Yabancılaşma

olgusu, günümüzde gelişmiş veya gelişmekte olan tüm toplumları etkisi altına alan, insanlığın ortak bir sorunu haline gelmektedir. Yabancılaşma yüzyıllardır felsefe, psikoloji, sosyoloji ve siyaset biliminde önemini korumaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 139).

Yerli ve yabancı literatürde yapılan tarama sonucunda ayrımcılık kavramı ile işe yabancılaşma kavramı arasındaki ilişkiyi konu edinen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma, İstanbul Avrupa yakasında faaliyet gösteren kamu ve özel sektör çalışanlarında gerçekleştirilmiştir. Belirlenen bölgedeki çalışanlara yönelik yapılan araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2.3. Araştırmanın Değişkenleri ve Modeli

Bu çalışmada çalışanların algıladıkları ayrımcılık ve işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki incelendiği için araştırmanın bağımsız değişkeni algılanan ayrımcılık, bağımlı değişkeni işe yabancılaşmadır. Başka bir ifade ile çalışanların yaşadıkları ayrımcılık olgusuna göre işe yabancılaşma düzeylerinin etkilenip etkilenmediği bu kapsamda incelenmiştir. Ayrıca çalışmada çalışanların işe yabancılaşmalarına etki edebileceği düşünülen yaş, eğitim düzeyi, işletmedeki çalışma süresi (kıdem), sektördeki deneyim süresi kontrol değişkenleri olarak ele alınmıştır. Literatürde yer alan çalışmalardan yola çıkarak, açıklanan kavramlar sonucunda bu çalışmada önerilen model Şekil.1’de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına ve modeline yönelik olarak test edilmek üzere geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Irk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık, işe yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H2: Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık, işe yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

- **Demografik gruplar (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, işletmedeki pozisyonu, çalışılan işletme türü, sektördeki deneyim süresi ve işletmede çalışılan süre) açısından araştırma değişkenlerinde (ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık, cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık, işe yabancılaşma) farklılık var mıdır?**

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulguların bu konuda çalışan akademisyen ve uygulamacılara yol göstereceği düşünülmektedir. Henüz iş yaşamında işveren ve yöneticiler tarafından yeteri kadar önem verilmeyen ayrımcılık kavramının öneminin ve gününün büyük bir kısmını işyerinde geçiren çalışana etkisinin ortaya çıkarılması toplumsal açıdan gerekli görülmektedir.

3.2.5. Araştırmanın Yöntemi

3.2.5.1. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtlılıkları

Araştırma, İstanbul Avrupa yakasında belirlenen bir ilçede faaliyet gösteren kamu ve özel sektör işletmelerini kapsamaktadır. Araştırma zamanının, mali kaynağının kısıtlı olması nedeniyle, sadece ulaşılabilir olan katılımcılar ankete dâhil edilmiştir. Araştırmada, kamu ve özel sektör işletmelerinin seçilme nedeni, yapılan çalışmalarda iki örgüt içerisinde de ayrımcılık algısının bulunması; çalışma hayatının temel yapıtaşlarını oluşturmaları; yaşanacak ayrımcılık neticesinde iki işletme türünün de birbiri ile etkileşim içine girmesi ve iş çevresindeki toplumsal yapıyı temsil etmesidir. İstanbul Avrupa yakasında bir ilçenin tercih edilme nedeni ise, diğer bölgelere göre bu bölgede yaş, ırk/etnik köken, siyasi görüş, dil, din vb. çeşitliliğin çok fazla olması ve bundan dolayı toplumsal yapı içerisinde bireylerin ayrımcılık yaşama olasılığının artmasıdır. Bu nedenle uygulamanın söz konusu olan kamu ve özel sektör işletmelerinde gerçekleştirilmesinin, algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşma ilişkisi hakkında daha sağlıklı bilgi elde edilmesine katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu çerçevede bahsi geçen kamu ve özel sektör çalışanlarının düşünce ve algıları temel alınmıştır. Araştırma, açıklayıcı araştırma modeliyle gerçekleştirilmiştir. Buna göre algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşma ilişkisi açıklanıp, tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.2.5.2. Veri Toplama Tekniği

Araştırma için gerekli olan veriler; anketle veri toplama yöntemlerinden biri olan elden bırakılan anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada öncelikle algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşma hakkında geniş kapsamlı bir literatür taraması yapılarak, gerekli teorik altyapı oluşturulmuştur.

Anket formu, bireysel düzeyde ölçüm yaptığından çalışanlara kişisel olarak uygulanmıştır. Anketlerin uygulanmasına Mart 2016 tarihinde başlanmış, Haziran 2016 tarihi itibariyle anketlerin toplanması tamamlanmıştır. Örnekleme yöntemi olarak, olasılığa dayalı olmayan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma, 200 kamu ve 200 özel sektör çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiş, toplam 400 katılımcıya anket formları dağıtılmış ve 272 anket formu toplanmıştır. Sonuçta, araştırma 121 kamu çalışanı ve 151 özel sektör çalışanı olmak üzere toplam 272 çalışanın cevapladığı anket formu üzerinden değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Bu araştırmanın önemli kısıtlarından biri ana kütleye ulaşmadaki zorluktur. Çünkü kamu ve özel sektör çalışanlarının birçoğu ayrımcılık kavramı ile karşı karşıya kaldığında anket formunu cevaplama konusunda mesleki kaygı ve çekincelerini belirterek cevaplamama yolunu tercih etmiştir. Aynı zamanda katılımcıların bazıları yoğun iş tempoları ve anket sorularının uzunluğu nedeniyle ankete katılamayacaklarını belirtmiştir. Dolayısıyla bu durum, yeterli katılımcı bulma sıkıntısına sebep olmuştur. Araştırmanın sağlıklı bir Şekilde sonuçlanması açısından kamu ve özel sektöre çalışanına dağıtılan 400 anket formundan 80 tanesi, 40 özel sektör ve 40 kamu çalışanına olmak üzere yüz yüze sorular sorulmak kaydıyla cevaplandırılmıştır. Araştırma esnasında karşımıza çıkan bütün bu kısıtlara rağmen, yapılan araştırmanın kamu ve özel sektör alışanlarında algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi ortaya çıkartmaya yönelik nc bilgiler sağlaması beklenmektedir.

3.2.5.3. lme Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu bu araştırmanın kim tarafından hazırlandığı ve ne amaçla kullanılacağı hakkında katılımcılara hitaben yazılmış bir

ön bilgilendirme yazısı ile başlamaktadır. Anketlerin doldurulmasında gönüllük esası dikkate alınır, formlara isim yazılmaması istenmiştir. Bu çerçevede kamu ve özel sektör çalışanlarına uygulanan anket formu 4 ana bölümden, 3 ölçekten ve 65 ifadeden oluşmaktadır.

Anket formunun birinci kısmında katılımcılara bazı demografik sorular sorulmuştur. Bu bölümde araştırma modelinin kontrol değişkenleri de olan **çalışanların yaşı, eğitim düzeyi, işletmedeki çalışma süresi (kıdem), sektördeki deneyim süresini** ölçmeye yönelik ve çalışanların diğer demografik özelliklerini (medeni durum, cinsiyet, çalışılan bölüm vb.) tespit etmeye yönelik 9 ifade yer almaktadır.

Anket formunun ikinci kısmında ise İşe yabancılaşma ile ilgili sorular bulunmaktadır. Anket formunun bu bölümü için, güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş olan Başak Halaçoğlu (2008) tarafından geliştirilen; **“Yeditepe Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği (YAYÖ)”** kamu ve özel sektör çalışanlarının cevaplayacağı şekilde yeniden düzenlenerek kullanılmıştır. Bu anket geliştirilirken Seeman’ın (1967) kuramsal açıklamaları baz alınarak hazırlanmıştır. Çalışanların işe yabancılaşmaya düzeylerini tespit etmek üzere kullanılan bu ölçek toplam 38 ifadeden oluşmaktadır.

Anket formunun üçüncü ve dördüncü kısmında ise, algılanan ayrımcılık ile ilgili sorular bulunmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere bu kısımda algılanan ayrımcılık “işyerinde cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık” ve “işyerinde ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık” olarak iki boyutta ele alınmıştır. Algılanan ayrımcılığa ilişkin her iki ölçek 9’ar ifadeden oluşmaktadır. Anket formunun bu bölümün de Jagusztyń (2010) tarafından geliştirilen **“iş yerinde ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ölçeği”** ve **“iş yerinde cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık ölçeğine”** ilişkin ifadeler yer almaktadır. Ölçek, aslına sadık kalınarak Türkçe’ye çevrilmiş ve bu şekilde kullanılmıştır.

Araştırmadaki tüm ölçekler, uyumun sağlanması amacıyla 5’li Likert şekline dönüştürülmüştür. Boyutlara ilişkin ifadeler; “Kesinlikle Katılmıyorum-1”, “Katılmıyorum-2”, “Fikrim yok-3”, “Katılıyorum-4”, “Kesinlikle

Katılıyorum-5” şeklinde hazırlanmış ve 1-5 arasında değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

3.2.5.4. Araştırmada Kullanılan İstatistik Analizleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırma modelinde yer alan değişkenlerin ve araştırma modelinin test edilmesine yönelik SPSS 21.0 istatistik paket programları ile aşağıdaki istatistik analizleri kullanılmıştır:

1. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini ve güvenilirliklerini belirlemeye yönelik geçerlilik ve güvenilirlik analizleri.

2. Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini tespit etmeye yönelik korelasyon analizleri.

3. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini ve açıklayıcı güçlerini test etmeye yönelik regresyon analizleri.

4. Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin, demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik farklılık testleri (Bağımsız Gruplar T-testi, Tek Yönlü Varyans Analizleri (ANOVA)).

3.2.6. Bulgular

3.2.6.1. Ölçeklerin Faktör Analizleri ve Güvenilirlikleri

3.2.6.1.1. İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizleri

Tablo 5: İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Faktör Öz değerleri, Varyans Açıklama Yüzdeleri ve Güvenilirlik Testi Sonuçları

FAKTÖRÜN ADI	SORU İFADESİ	FAKTÖR AĞIRLIKLARI	FAKTÖRÜN AÇIKLAYICILIĞI	GÜVENİLİRLİĞİ
GÜÇSÜZLÜK	S1. Mesaim bittiğinde kendimi çökmüş hissediyorum.	0,777	31,965	0,798
	S2. İş yerinde benim ne düşündüğüm kimsenin umurunda değil.	0,720		
	S8. İş yerinde kurallara uyan arkadaşlarımın neden bu kadar hassas davrandıklarını anlayamıyorum.	0,508		
	S9. İş ortamına girdikçe kendimden uzaklaşıyorum.	0,715		
	S11. Mesleki anlamda tükenmişlik yaşıyorum.	0,588		
	S13. Çalıştığım kurumda kendimi çok yalnız ve izole edilmiş hissediyorum	0,621		
KENDİNE YABANCILAŞMA	S6. Sabahları işe gelmek zor geliyor.	0,518	15,397	0,578
	S12. Bu iş yerinde kurallara uymamak hoşuma gidiyor.	0,661		
	S21. İşe gelmemek için zaman zaman beyaz yalanlar söylüyorum	0,779		
	S5. İş yerinde çalışırken geçirdiğim her gün benden bir şeyler alıp götürüyor.	0,518		
ANLAMSIZLIK	S31. Bu mesleği yapmak sıkıcı bir iştir.	0,746	9,768	0,741
	S32. İş yerinde genelde gergin ve sinirliyim.	0,678		
	S33. Bugün aklım olsa bu mesleğe girmezdim.	0,707		
	S34. Neden çalışmak zorundayım.	0,583		
	S36. İşyerinde yapılan hiçbir etkinliğe katılmak istemiyorum.	0,572		
Toplam Güvenilirlik: 0,844				
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: 0,833				
Approx. Chi-Square : 1137,661				
Df: 105				
Sig. : 0,000*				

38 ifadeden oluşan işe yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik analizleri sonucunda bu ölçeğe ait ifadelerin güvenilirliğe olan katkıları incelenmiş, ölçekte yer alan ifadelerin geçerlilik düzeyleri tespit edilmiştir. Güvenilirlik düzeyini düşüren ifadeler çıkartılarak 15 ifadeden oluşan nihai ölçek yapısı elde edilmiştir. Ayrıca işe yabancılaşma değişkenlerine ait **Tukey Toplanabilirlik Testi (Tukey's Test of Addivity)** sonucu bu değişkenlere ait soru ifadelerinin tek bir boyut altında toplanamayacağı görülmüş ve bu değişkenlerin faktör analizleri sonucunda ortaya çıkan alt boyutlarıyla birlikte analizlere dâhil edilmesine karar verilmiştir.

İşe yabancılaşma ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla yapılan **Temel Bileşenler Yöntemi ve Varimax Döndürme Yöntemi** (Varimax with Kaiser Normalization Rotation Method) kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için, Kaiser-Meyer-Okin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity) uygulanmış, KMO değeri 0,50'nin üzerinde olduğu ve Bartlett testi'de 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğundan veri seti faktör analizine uygun bulunmuştur (KMO=0,833, $X^2_{\text{Bartlett test}}(105)=1137,661$ p=0,000). Yapılan faktör analizi sonucunda 15 ifadeden oluşan özdeğerleri (Eigen) 1 ve üzerinde olan 3 faktör elde edilmiştir. Daha sonraki aşamada ortaya çıkartılan bu boyutların ayrı ayrı ve toplamda güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir. Faktörlerin iç tutarlılıklarının hesaplanmasında Cronbach α değerleri kullanılmıştır. Bu 3 faktörün toplam açıklanan varyansı %57,13'dür. İşe yabancılaşmayı ölçmek amacıyla kullanılmış olan ölçeğin boyutları orjinal ölçekten daha farklı bir dağılım göstermiştir. Bu nedenle faktörler sırasıyla "**Güçsüzlük**", "**Anlamsızlık**" ve "**Kendine Yabancılaşma**" olarak adlandırılmıştır. Güvenilirlik analiz sonucunda tüm boyutların güvenilirliği kabul edilebilir düzeyde çıkmıştır. "Güçsüzlük" boyutunun güvenilirliği 0,798, "Anlamsızlık" boyutunun güvenilirliği 0,741 ve "Kendine yabancılaşma" boyutunun güvenilirliği 0,578 çıkmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirliği 0,844 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre işe yabancılaşma ölçeğinin bu üç alt boyutu güvenilir ölçüm araçlarıdır.

3.2.6.1.2. Algılanan Ayrımcılık Ölçeklerinin Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizleri

Tablo 6: Algılanan Ayrımcılık Ölçeğine İlişkin Faktör Öz değerleri, Varyans Açıklama Yüzdeleri ve Güvenilirlik Testi Sonuçları

FAKTÖRÜN ADI	SORU İFADESİ	FAKTÖR AĞIRLIKLARI	FAKTÖRÜN AÇIKLAYICILIĞI	GÜVENİLİRLİĞİ
IRK/ETNİK KÖKENE DAYALI ALGILANAN AYRIMCILIK	S1. Çalıştığım iş yerinde Irk/etnik kimliğim sebebiyle yöneticiler tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor.	0,865		
	S2. Çalıştığım iş yerinde Irk/etnik kimliğim sebebiyle iş arkadaşlarım, meslektaşlarım tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor.	0,879		
	S3. Yöneticim bazen benim ırk/etnik kökenimle bağdaşmayan zıt kararlar veriyor.	0,870		
	S4. İş arkadaşlarım, meslektaşlarım bazen benim ırk/etnik kimliğimle ilgili olumsuz ifadelerde bulunuyorlar.	0,893		
	S5. Bu kurumda bazı kararların ve uygulamaların ırkçı olduğunu ve bunların benim ırkım/etnik kimliğime zıt yönlendirilmiş olduğunu hissediyorum.	0,879	22,895	0,970
	S6. Bazen İşyerimde ırk/etnik kimliğimin beni sınırlandırdığını hissediyorum.	0,847		
	S7. Bazen İşyerimde ırk/etnik kimliğimden dolayı yeterince kabul görmediğimi hissediyorum.	0,904		
	S8. Bazen İşyerimde insanların ırk/etnik kimliğimden dolayı benim ilerlememi engellemeye çalıştıklarını hissediyorum.	0,883		
	S9. Bazen İşyerimde ırk/etnik kimliğimden dolayı diğerlerinin etkinliklerine beni katmadıklarını hissediyorum.	0,864		

Tablo.6'nın devamıdır;

FAKTÖRÜN ADI	SORU İFADESİ	FAKTÖR AĞIRLIKLARI	FAKTÖRÜN AÇIKLAYICILIĞI	GÜVENİLİRLİĞİ
CİNSİYETE DAYALI ALGILANAN AYRIMCILIK	S10. Çalıştığım iş yerinde cinsiyetim sebebiyle yöneticiler tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor.	0,863		
	S11. Çalıştığım iş yerinde cinsiyetim sebebiyle iş arkadaşlarım, meslektaşlarım tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor.	0,900		
	S12. Yöneticim bazen benim cinsiyetimle bağdaşmayan zıt kararlar veriyor.	0,882		
	S13. İş arkadaşlarım, meslektaşlarım bazen benim cinsiyetimle ilgili olumsuz ifadelerde bulunuyorlar.	0,885		
	S14. Bu kurumda bazı kararların ve uygulamaların cinsiyetçi olduğunu ve bunların benim cinsiyetime zıt yönlendirilmiş olduğunu hissediyorum.	0,887	58,077	0,970
	S15. Bazen İşyerimde cinsiyetimin beni sınırlandığımı hissediyorum.	0,881		
	S16. Bazen İşyerimde cinsiyetimden dolayı yeterince kabul görmediğimi hissediyorum.	0,870		
	S17. Bazen İşyerimde insanların cinsiyetimden dolayı benim ilerlememi engellemeye çalıştıklarını hissediyorum.	0,881		
	S18. Bazen İşyerimde cinsiyetimden dolayı diğerlerinin etkinliklerine beni katmadıklarını hissediyorum.	0,846		
	Toplam Güvenilirlik: 0,957			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: 0,924				
Approx. Chi-Square : 6409,033				
Df: 153				
Sig. : 0,000*				

18 ifadeden oluşan algılanan ayrımcılık ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda anlam bütünlüğünü bozan ve/veya güvenilirliğini azaltan herhangi bir soru ifadesi tespit edilmemiştir.

Algılanan ayrımcılık ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla yapılan **Temel Bileşenler Yöntemi ve Varimax Döndürme Yöntemi** (Varimax with Kaiser Normalization Rotation Method) kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için, Kaiser-Meyer-Oklin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity) uygulanmış, KMO değeri 0,50'nin üzerinde olduğu ve Bartlett testinin'de 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğu için veri seti faktör analizine uygun bulunmuştur (KMO=0,924, $X^2_{\text{Bartlett test}}(153)=6409,033$ p=0,000). Yapılan faktör analizi sonucunda 18 ifadeden oluşan Özdeğerleri (Eigen) 1 ve üzerinde olan 2 faktör elde edilmiştir. Daha sonraki aşamada ortaya çıkartılan bu boyutların ayrı ayrı ve toplamda güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir. Faktörlerin iç tutarlılıklarının hesaplanmasında Cronbach α değerleri kullanılmıştır. Bu 2 faktör toplam varyansın %80,972'sini açıklamaktadır. İşe yabancılaşmayı ölçmek amacıyla kullanılmış olan ölçeğin boyutları orjinal ölçekteki ile aynı dağılımı göstermiştir. Bu nedenle faktörler orjinal ölçekteki gibi sırasıyla **“İrk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık”** ve **“Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık”** olarak adlandırılmıştır. Analiz sonucunda tüm boyutların güvenilirliği kabul edilebilir düzeyde çıkmıştır. “İrk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılığın” güvenilirliği 0,970 ve “cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın” güvenilirliği 0,970 çıkmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirliği 0,957 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre algılanan ayrımcılık ölçeği yüksek derecede güvenilir bir ölçüm aracıdır.

3.2.6.2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modelinde yer alan değişkenlerin frekansları ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur.

3.2.6.2.1. Demografik Değişkenlere Ait Frekans Analizleri

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Değişkenlere Ait Frekans Tablosu

Cinsiyet	Sayı	Yüzde(%)
Erkek	166	61,0
Kadın	106	39,0
Toplam	272	100,0
Medeni Durum	Sayı	Yüzde(%)
Evlü	160	58,8
Bekâr	112	41,2
Toplam	272	100,0
Yaş	Sayı	Yüzde(%)
25 yaş ve altı	39	14,3
25 yaş üstü - 30 yaş	71	26,1
30 yaş üstü - 35 yaş	60	22,1
35 yaş üstü - 40 yaş	52	19,1
40 yaş üstü	50	18,4
Toplam	272	100,0
Yaş ortalaması = 34		
İşletmedeki Pozisyonu	Sayı	Yüzde(%)
İsci	185	68,0
Memur	54	19,9
Yönetici	33	12,1
Toplam	272	100,0
Eğitim Düzeyi	Sayı	Yüzde(%)
İlkokul	22	8,1
Ortaokul	35	12,9
Lise	81	29,8
Ön lisans	64	23,5
Lisans	53	19,5
Yüksek Lisans	17	6,3
Toplam	272	100,0
İşletmede Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde(%)
1 yıl ve altı	51	18,8
1 yıl üstü - 4 yıl	104	38,2
4 yıl üstü -7 yıl	54	19,9
7 yıl üstü -10 yıl	35	12,9
10 yıl üstü	28	10,3
Toplam	272	100,0
İşletmedeki çalışma süresi ortalaması = 5 yıl		
Sektördeki Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde(%)
1 yıl ve altı	18	6,6
1 yıl üstü - 4 yıl	64	23,5
4 yıl üstü -7 yıl	63	23,2
7 yıl üstü -10 yıl	60	22,1
10 yıl üstü	67	24,6
Toplam	272	100,0
Sektördeki çalışma süresi ortalaması = 8,5 yıl		
İşletme Türü	Sayı	Yüzde(%)
Kamu	121	44,5
Özel	151	55,5
Toplam	272	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların %61'inin erkek, %39'unun kadın; %58,8'inin bekâr, %41,2'sinin evli olduğu görülürken; katılımcıların ortalama yaşının 34 yaş olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %68'i yönetici, %19,9'u memur, %12,1'i yönetici olduğu görülürken; %8,1'inin ilkokul mezunu, %12,9'unun ortaokul mezunu, %29,8'inin lise mezunu, %23,5'inin ön lisans mezunu, %19,5'inin lisans mezunu, %6,3'ünün yüksek lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların işletmelerinde ortalama çalışma süresinin 5 yıl olduğu görülürken; bu katılımcılar bağlı buldukları sektörde ortalama 8,5 yıl deneyime sahiptirler. Katılımcıların hemen hemen yarısının kamu çalışanı (%44,5), diğer yarısının özel sektör çalışanı (%54,5) olduğu belirlenmiştir.

3.2.6.2.2. Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Bu bölümde kamu ve özel sektör çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin; aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri analiz edilmiş, bulgular betimlenmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 8: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu

SORU İFADELERİ							Ortalama \bar{X}	Standart sapma (s.s.)
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
S1. Mesaim bittiğinde kendimi çökmüş hissediyorum.	f	38	93	22	73	46	2,99	1,36
	%	14	34,2	8,1	26,8	16,9		
S2. İş yerinde benim ne düşündüğüm kimsenin umurunda değil.	f	33	97	55	52	35	2,85	1,24
	%	12,1	35,7	20,2	19,1	12,9		
S8. İş yerinde kurallara uyan arkadaşlarımdan neden bu kadar hassas davrandıklarını anlayamıyorum.	f	39	93	76	45	19	2,68	1,12
	%	14,3	34,2	27,9	16,5	7		
S9. İş ortamına girdikçe kendimden uzaklaşıyorum.	f	51	97	26	61	37	2,76	1,35
	%	18,8	35,7	9,6	22,4	13,6		
S11. Mesleki anlamda tükenmişlik yaşıyorum.	f	50	71	53	56	42	2,89	1,35
	%	18,4	26,1	19,5	20,6	15,4		
S13. Çalıştığım kurumda kendimi çok yalnız ve izole edilmiş hissediyorum.	f	46	92	52	40	42	2,78	1,32
	%	16,9	33,8	19,1	14,7	15,4		
Güçsüzlük Genel Ortalama 2,82								
S31. Bu mesleği yapmak sıkıcı bir iştir.	f	62	73	68	42	27	2,63	1,26
	%	22,8	26,8	25	15,4	9,9		
S32. İş yerinde genelde gergin ve sinirliyim.	f	55	78	43	47	49	2,84	1,40
	%	20,2	28,7	15,8	17,3	18		
S33. Bugün aklım olsa bu mesleğe girmezdim.	f	45	72	66	47	42	2,89	1,31
	%	16,5	26,5	24,3	17,3	15,4		
S34. Neden çalışmak zorundayım.	f	63	65	75	41	28	2,65	1,27
	%	23,2	23,9	27,6	15,1	10,3		
S36. İşyerinde yapılan hiçi bir etkinliğe katılmak istemiyorum.	f	54	83	58	42	35	2,71	1,30
	%	19,9	30,5	21,3	15,4	12,9		
Anlamsızlık Genel Ortalama 2,74								
S5. İş yerinde çalışırken geçirdiğim her gün benden bir şeyler alıp götürüyor.	f	37	90	40	63	42	2,94	1,31
	%	13,6	33,1	14,7	23,2	15,4		
S6. Sabahları işe gelmek zor geliyor.	f	46	97	20	62	47	2,88	1,39
	%	16,9	35,7	7,4	22,8	17,3		
S12. Bu iş yerinde kurallara uymamak hoşuma gidiyor.	f	67	91	44	47	23	2,51	1,27
	%	24,6	33,5	16,2	17,3	8,5		
S21. İşe gelmemek için zaman zaman beyaz yalanlar söylüyorum.	f	79	71	46	36	40	2,58	1,41
	%	29	26,1	16,9	13,2	14,7		
Kendine Yabancılaşma Genel Ortalama 2,73								
İşe Yabancılaşma Genel Ortalama 2,77								

Tablo 8' de yer alan katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=2,77$). Katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin alt boyutları incelendiğinde, “**Güçsüzlük**” alt boyutuna ait algıların orta düzeyde ($\bar{X}=2,82$) olduğu belirlenmiştir. Güçsüzlük alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip ifadenin "Mesaim bittiğinde kendimi çökmüş hissediyorum." ($\bar{X}=2,99$) olduğu görülürken en düşük algıya sahip ifadenin " İş yerinde kurallara uyan arkadaşlarımın neden bu kadar hassas davrandıklarını anlayamıyorum." ($\bar{X}=2,68$) ifadesi olduğu görülmektedir. “**Anlamsızlık**” alt boyutuna ait algıların orta düzeyde ($\bar{X}=2,74$) olduğu belirlenmiştir. Anlamsızlık alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip ifadenin " Bugün aklım olsa bu mesleğe girmezdim." ($\bar{X}=2,89$) olduğu görülürken en düşük algıya sahip ifadenin " Bu mesleği yapmak sıkıcı bir iştir." ($\bar{X}=2,63$) olduğu görülmektedir. “**Kendine yabancılaşma**” alt boyutuna ait algıların orta düzeyde ($\bar{X}=2,73$) olduğu belirlenmiştir. Kendine yabancılaşma alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip ifadenin “İş yerinde çalışırken geçirdiğim her gün benden bir şeyler alıp götürüyor.” ($\bar{X}=2,94$) olduğu görülürken en düşük algıya sahip maddenin " Bu iş yerinde kurallara uymamak hoşuma gidiyor." ($\bar{X}=2,51$) olduğu görülmektedir.

3.2.6.2.3. Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığa İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Bu başlık altında kamu ve özel sektör çalışanlarının algıladıkları ayrımcılık düzeylerine ilişkin; aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait bulgular betimlenmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 9: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığa İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu

SORU İFADELERİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama \bar{X}	Standart sapma (s.s.)
S1.Çalıştığım iş yerinde Irk/etnik kimliğim sebebiyle yöneticiler tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor.	f	97	97	24	32	22	2,21	1,27
	%	35,7	35,7	8,8	11,8	8,1		
S2.Çalıştığım iş yerinde Irk/etnik kimliğim sebebiyle iş arkadaşlarım, meslektaşlarım tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor.	f	100	96	33	27	16	2,13	1,18
	%	36,8	35,3	12,1	9,9	5,9		
S3.Yöneticim bazen benim ırk/etnik kökenimle bağdaşmayan zıt kararlar veriyor.	f	105	101	22	33	11	2,06	1,15
	%	38,6	37,1	8,1	12,1	4		
S4.İş arkadaşlarım, meslektaşlarım bazen benim ırk/etnik kimliğimle ilgili olumsuz ifadelerde bulunuyorlar.	f	108	96	21	32	15	2,08	1,20
	%	39,7	35,3	7,7	11,8	5,5		
S5.Bu kurumda bazı kararların ve uygulamaların ırkçı olduğunu ve bunların benim ırkım/etnik kimliğime zıt yönlendirilmiş olduğunu	f	103	96	27	25	21	2,14	1,24
	%	37,9	35,3	9,9	9,2	7,7		
S6.Bazen İşyerimde ırk/etnik kimliğimin beni sınırladığımı hissediyorum.	f	102	100	23	28	19	2,13	1,22
	%	37,5	36,8	8,5	10,3	7		
S7.Bazen İşyerimde ırk/etnik kimliğimden dolayı yeterince kabul görmediğimi hissediyorum.	f	110	89	25	25	23	2,13	1,27
	%	40,4	32,7	9,2	9,2	8,5		
S8.Bazen İşyerimde insanların ırk/etnik kimliğimden dolayı benim ilerlememi engellemeye çalıştıklarını hissediyorum.	f	103	99	26	31	13	2,09	1,17
	%	37,9	36,4	9,6	11,4	4,8		
S9.Bazen İşyerimde ırk/etnik kimliğimden dolayı diğerlerinin etkinliklerine beni katmadıklarını hissediyorum.	f	100	90	34	25	23	2,19	1,26
	%	36,8	33,1	12,5	9,2	8,5		
İş Yerinde Irk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılık Genel Ortalama 2,13								
S10.Çalıştığım iş yerinde cinsiyetim sebebiyle yöneticiler tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor.	f	102	102	27	26	15	2,94	1,31
	%	37,5	37,5	9,9	9,6	5,5		
S11.Çalıştığım iş yerinde cinsiyetim sebebiyle iş arkadaşlarım, meslektaşlarım tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor.	f	106	98	26	28	14	2,88	1,39
	%	39	36	9,6	10,3	5,1		
S12.Yöneticim bazen benim cinsiyetimle bağdaşmayan zıt kararlar veriyor.	f	106	89	29	32	16	2,51	1,27
	%	39	32,7	10,7	11,8	5,9		
S13.İş arkadaşlarım, meslektaşlarım bazen benim cinsiyetimle ilgili olumsuz ifadelerde bulunuyorlar.	f	113	87	32	21	19	2,08	1,16
	%	41,5	32	11,8	7,7	7		
S14.Bu kurumda bazı kararların ve uygulamaların cinsiyetçi olduğunu ve bunların benim cinsiyetime zıt yönlendirilmiş olduğunu hissediyorum.	f	107	89	26	30	20	2,07	1,17
	%	39,3	32,7	9,6	11	7,4		
S15.Bazen İşyerimde cinsiyetimin beni sınırladığımı hissediyorum.	f	98	88	24	34	28	2,13	1,22
	%	36	32,4	8,8	12,5	10,3		
S16.Bazen İşyerimde cinsiyetimden dolayı yeterince kabul görmediğimi hissediyorum.	f	101	95	32	27	17	2,07	1,21
	%	37,1	34,9	11,8	9,9	6,3		
S17.Bazen İşyerimde insanların cinsiyetimden dolayı benim ilerlememi engellemeye çalıştıklarını hissediyorum.	f	103	89	28	35	17	2,14	1,26
	%	37,9	32,7	10,3	12,9	6,3		
S18.Bazen İşyerimde cinsiyetimden dolayı diğerlerinin etkinliklerine beni katmadıklarını hissediyorum.	f	107	92	30	26	17	2,29	1,34
	%	39,3	33,8	11	9,6	6,3		
İş Yerinde Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılık Genel Ortalama 2,13								
Algılanan Ayrımcılık Genel Ortalama 2,23								

Tablo 9’ da yer alan katılımcıların algıladıkları ayrımcılığın düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir ($\bar{X} = 2,23$). Katılımcıların algıladıkları ayrımcılığın alt boyutları incelendiğinde, **“İrk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılığın”** düşük düzeyde ($\bar{X} = 2,13$) olduğu belirlenmiştir. “İrk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık” alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip ifadenin "Çalıştığım iş yerinde İrk/etnik kimliğim sebebiyle yöneticiler tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor." ($\bar{X} = 2,21$) olduğu görülürken en düşük algıya sahip ifadenin "Yöneticim bazen benim ırk/etnik kökenimle bağdaşmayan zıt kararlar veriyor." ($\bar{X} = 2,06$) olduğu görülmektedir. **“Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın”** düşük düzeyde ($\bar{X} = 2,13$) olduğu belirlenmiştir. “Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın” alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip ifadenin "Çalıştığım iş yerinde cinsiyetimin sebebiyle yöneticiler tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor." ($\bar{X} = 2,94$) olduğu görülürken en düşük algıya sahip ifadenin "Bazen İşyerimde cinsiyetimden dolayı yeterince kabul görmediğimi hissediyorum." ($\bar{X} = 2,07$) olduğu görülmektedir.

3.2.6.2.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce, modelde yer alan değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini saptamak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma modelinin bağımsız değişkenleri olan “İrk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık”, “Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık” ve bağımlı değişkeni “İşe yabancılaşmanın” alt boyutları olan “Güçsüzlük, Anlamsızlık ve Kendine yabancılaşma” ile kontrol değişkenleri olan “yaş, eğitim düzeyi, sektördeki deneyim süresi, işletmedeki çalışma süresi” arasındaki ilişkileri incelemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo.10).

Kontrol değişkenleri olarak belirlenen yaş, eğitim düzeyi, işletmedeki çalışma süresi ve sektördeki çalışma süresi ile ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık, cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu nedenle araştırmanın hipotezlerinin test edilmesine yönelik yapılacak analizlerde bu değişkenler kontrol değişkenleri olarak alınmayacaktır.

Tablo 10: Değişkenlerin Ortalama Değerleri, Standart Sapmaları ve Birbirleriyle İlişkileri

DEĞİŞKENLER	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Yaş	34,0	8,4	1								
2.İşletmede Çalışma Süresi ^a	5,0	4,8	,490**	1							
3.Sektördeki Çalışma Süresi ^a	8,5	7,4	,543**	,598**	1						
4.Eğitim Düzeyi ^b	11,75	3,14	-,148*	-0,077	-,125*	1					
5.Güçsüzlük	2,82	1,29	0,004	,205	0,073	-,155	1				
6.Anlamsızlık	2,74	1,31	0,009	0,114	-0,01	-,178	,497**	1			
7.Kendine Yabancılaşma	2,73	1,34	-0,042	0,111	0,007	-0,028	,536**	,617**	1		
8.Irk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılık	2,13	1,22	0,082	0,096	0,045	-0,111	,368**	,226**	,194**	1	
9.Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılık	2,13	1,26	-0,001	0,106	0,039	-0,097	,389**	,120*	,241**	,437**	1

N=272 ^b Eğitim düzeyi okullarda geçen toplam yıl sayısı ile ölçülmüştür. ^a Sektördeki çalışma süresi ve işletmede çalışma süresi, toplam geçen yıl sayısı ile ölçülmüştür. *p<0,05 **p<0,001

3.2.6.3. Araştırmanın Hipotezlerine ilişkin Analizler

Bu bölümde araştırma modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezler regresyon analizleriyle test edilmiş ve bulgular açıklanmıştır.

3.2.6.3.1. Regresyon Analizleri

Öncelikle araştırma modelinin bağımsız değişkeni olan algılanan ayrımcılığın alt boyutlarının bağımlı değişken olan işe yabancılaştırmanın her bir alt boyutu üzerindeki etkilerine bakılmıştır.

Araştırmanın 1. Hipotezinde (H_1) ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılığın işe yabancılaştırmayı olumlu yönde etkileyeceği öngörülmekteydi. Bu hipotezin test edilmesine yönelik işe yabancılaştırma üç alt boyuttan oluştuğu için üç ayrı regresyon analizi yapılmıştır.

Analize başlamadan regresyon analizinin varsayımlarının gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmıştır. İlk olarak korelasyon analizleri (Tablo.10) yapılarak, ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ile güçsüzlük arasında ilişki incelenmiş ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu görülmüştür. Analizlerde otokorelasyon durumunu tespit etmek için Durbin-Watson test istatistiği kullanılmıştır. Analiz sonucunda Durbin-Watson değerinin 1,548 olarak bulunduğu bu değer de 2'ye yakın olduğu için otokorelasyonun bulunmadığı tespit edilmiştir. Hata terimlerinin ise normal P-P Plot diyogolinde yer alan doğru üzerinde olduğu ve normale yakın dağıldığı görülmüştür. Bu bilgiler ışığında aşağıda yorumlanan modelin güçsüzlüğü açıklaması için kullanılması istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 11: Irk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılığın Güçsüzlük Üzerindeki Etkisinin Test Edilmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Güçsüzlük	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Anlamlılık F	Standardize edilmiş Beta	t değeri	P değeri
Irk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık	0,136	0,12	42,390	0,000*	0,368	6,511	0,000*
Bağımsız Değişken: Irk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık							
Bağımlı Değişken: Güçsüzlük							

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılığın güçsüzlük üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu tek değişkenli modelde çalışanların ırk/etnik kökene dayalı algıladıkları ayrımcılık, güçsüzlüğün %12'sini anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Irk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılığın, güçsüzlük üzerindeki etkisi (Beta değeri) ,368'dir.

Analize başlamadan regresyon analizinin varsayımlarının gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmıştır. İlk olarak korelasyon analizleri (Tablo.10) yapılarak, ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ile anlamsızlık arasında ilişki incelenmiş ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu görülmüştür. Analizlerde otokorelasyon durumunu tespit etmek için Durbin-Watson test istatistiği kullanılmıştır. Analiz sonucunda Durbin-Watson değerinin 1,569 olarak bulunduğu bu değer de 2'ye yakın olduğu için otokorelasyonun bulunmadığı tespit edilmiştir. Hata terimlerinin ise normal P-P Plot diyogolinde yer alan doğru üzerinde olduğu ve normale yakın dağıldığı görülmüştür. Bu bilgiler ışığında aşağıda yorumlanan modelin anlamsızlığı açıklaması için kullanılması istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 12: Irk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılığın Anlamsızlık Üzerindeki Etkisinin Test Edilmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Anlamsızlık	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Anlamlılık F	Standardize edilmiş Beta	t değeri	P değeri
Irk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık	0,051	0,048	14,539	0,000*	0,226	3,813	0,000*
Bağımsız Değişken: Irk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık							
Bağımlı Değişken: Anlamsızlık							

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılığın anlamsızlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu tek değişkenli modelde çalışanların ırk/etnik kökene dayalı algıladıkları ayrımcılık, anlamsızlığın %4,8'ini anlamlı bir şekilde açıklamaktadır.

İrk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılığın, anlamsızlık üzerindeki etkisi (Beta değeri) ,226'dır.

Analize başlamadan regresyon analizinin varsayımlarının gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmıştır. İlk olarak korelasyon analizleri (Tablo.10) yapılmış, ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ile kendine yabancılaşma arasında ilişki incelenmiş ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu görülmüştür. Analizlerde otokorelasyon durumunu tespit etmek için Durbin-Watson test istatistiği kullanılmıştır. Analiz sonucunda Durbin-Watson değerinin 1,532 olarak bulunduğu bu değer de 2'ye yakın olduğu için otokorelasyonun bulunmadığı tespit edilmiştir. Hata terimlerinin ise normal P-P Plot diyogolinde yer alan doğru üzerinde olduğu ve normale yakın dağıldığı görülmüştür. Bu bilgiler ışığında aşağıda yorumlanan modelin kendine yabancılaşmayı açıklaması için kullanılması istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 13: İrk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılığın Kendine Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Test Edilmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Kendine Yabancılaşma	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Anlamlılık F	Standardize edilmiş Beta	t değeri	P değeri
İrk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık	0,038	0,034	10,531	0,001*	0,194	3,245	0,001*

Bağımsız Değişken: **İrk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık**
Bağımlı Değişken: **Kendine Yabancılaşma**

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılığın kendine yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu tek değişkenli modelde çalışanların ırk/etnik kökene dayalı algıladıkları ayrımcılık, kendine yabancılaşmayı %3,4'ünü anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. İrk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılığın, kendine yabancılaşma üzerindeki etkisi (Beta değeri) ,194'dür.

Tüm bu bulgular sonucunda **1. Hipotez (H₁)** doğrulanmıştır; yani “**İrk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık**”, işe yabancılaştırmanın alt boyutları olan “**Güçsüzlük**”, “**Anlamsızlık**” ve “**Kendine yabancılaştırmayı**” anlamlı ve olumlu yönde etkilemektedir.

Araştırmanın **2. Hipotezinde (H₂)** cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın işe yabancılaştırmayı olumlu yönde etkileyeceği öngörülmekteydi. Bu hipotezin test edilmesine yönelik işe yabancılaştırma üç alt boyuttan oluştuğu için üç ayrı regresyon analizi yapılmıştır.

Analize başlamadan regresyon analizinin varsayımlarının gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmıştır. İlk olarak korelasyon analizleri (Tablo.10) yapılmış, cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık ile güçsüzlük arasında ilişki incelenmiş ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu görülmüştür. Analizlerde otokorelasyon durumunu tespit etmek için Durbin-Watson test istatistiği kullanılmıştır. Analiz sonucunda Durbin-Watson değerinin 1,592 olarak bulunduğu bu değer de 2'ye yakın olduğu için otokorelasyonun bulunmadığı tespit edilmiştir. Hata terimlerinin ise normal P-P Plot diyogolinde yer alan doğru üzerinde olduğu ve normale yakın dağıldığı görülmüştür. Bu bilgiler ışığında aşağıda yorumlanan modelin güçsüzlüğü açıklaması için kullanılması istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 14: Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılığın Güçsüzlük Üzerindeki Etkisinin Test Edilmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Güçsüzlük	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Anlamlılık F	Standardize edilmiş Beta	t değeri	P değeri
Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık	0,151	0,148	48,082	0,000*	0,389	6,934	0,000*

Bağımsız Değişken: Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık
Bağımlı Değişken: Güçsüzlük

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın güçsüzlük üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu tek değişkenli modelde çalışanların cinsiyete dayalı algıladıkları ayrımcılık,

güçsüzlüğün %14,8'ini anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın, güçsüzlük üzerindeki etkisi (Beta değeri) ,389'dur.

Analize başlamadan regresyon analizinin varsayımlarının gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmıştır. İlk olarak korelasyon analizleri (Tablo.10) yapılmış, cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık ile anlamsızlık arasında ilişki incelenmiş ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu görülmüştür. Analizlerde otokorelasyon durumunu tespit etmek için Durbin-Watson test istatistiği kullanılmıştır. Analiz sonucunda Durbin-Watson değerinin 1,574 olarak bulunduğu bu değer de 2'ye yakın olduğu için otokorelasyonun bulunmadığı tespit edilmiştir. Hata terimlerinin ise normal P-P Plot diyogolinde yer alan doğru üzerinde olduğu ve normale yakın dağıldığı görülmüştür. Bu bilgiler ışığında aşağıda yorumlanan modelin anlamsızlık açıklaması için kullanılması istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 15: Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılığın Anlamsızlık Üzerindeki Etkisinin Test Edilmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Anlamsızlık	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Anlamlılık F	Standardize edilmiş Beta	t değeri	P değeri
Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık	0,014	0,011	3,923	0,049*	0,120	1,981	0,049

Bağımsız Değişken: **Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık**
Bağımlı Değişken: **Anlamsızlık**

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın anlamsızlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu tek değişkenli modelde çalışanların cinsiyete dayalı algıladıkları ayrımcılık, anlamsızlığın %1,1'ini anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın, anlamsızlık üzerindeki etkisi (Beta değeri) ,12'dir.

Analize başlanmadan regresyon analizinin varsayımlarının gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmıştır. İlk olarak korelasyon analizleri (Tablo.10) yapılmış, cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık ile kendine yabancılaşma arasında ilişki

incelenmiş ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu görülmüştür. Analizlerde otokorelasyon durumunu tespit etmek için Durbin-Watson test istatistiği kullanılmıştır. Analiz sonucunda Durbin-Watson değerinin 1,526 olarak bulunduğu bu değer de 2'ye yakın olduğu için otokorelasyonun bulunmadığı tespit edilmiştir. Hata terimlerinin ise normal P-P Plot diyogolinde yer alan doğru üzerinde olduğu ve normale yakın dağıldığı görülmüştür. Bu bilgiler ışığında aşağıda yorumlanan modelin kendine yabancılaşmayı açıklaması için kullanılması istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 16: Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılığın Kendine Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Test Edilmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Kendine Yabancılaşma	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Anlamlılık F	Standardize edilmiş Beta	t değeri	P değeri
Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık	0,058	0,054	16,579	0,000*	0,214	4,072	0,000*
Bağımsız Değişken: Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık							
Bağımlı Değişken: Kendine Yabancılaşma							

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın kendine yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu tek değişkenli modelde çalışanların cinsiyete dayalı algıladıkları ayrımcılık, kendine yabancılaşmayı %5,4'ünü anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın, kendine yabancılaşma üzerindeki etkisi (Beta değeri) ,214'dür.

Tüm bu bulgular sonucunda **2. Hipotez (H₂)** doğrulanmıştır; yani “Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık”, işe yabancılaşmanın alt boyutları olan “Güçsüzlük”, “Anlamsızlık” ve “Kendine yabancılaşmayı” anlamlı ve olumlu yönde etkilemektedir.

3.2.6.4. Demografik Değişkenler İle Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenlerin Karşılaştırılması

3.2.6.4.1. Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Tablo 17: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Çalıştıkları İşletme Türüne Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

İşe Yabancılaşma Düzeyi	İşletme Türü	n	\bar{X}	ss	t	p
Güçsüzlük	Kamu	121	2,77	0,93	0,822	0,412
	Özel	151	2,86	0,90		
Anlamsızlık	Kamu	121	2,69	1,01	0,785	0,433
	Özel	151	2,78	0,84		
Kendine Yabancılaşma	Kamu	121	2,76	0,84	0,360	0,719
	Özel	151	2,72	0,83		

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin çalıştıkları işletme türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-testi sonucunda; güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarının çalıştıkları işletme türüne göre, anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($P>0,05$).

Tablo 18: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

İşe Yabancılaşma Düzeyi	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	t	p
Güçsüzlük	Erkek	166	2,72	0,88	2,296	0,022*
	Kadın	106	2,98	0,95		
Anlamsızlık	Erkek	166	2,77	0,87	0,509	0,612
	Kadın	106	2,71	0,99		
Kendine Yabancılaşma	Erkek	166	2,73	0,79	0,122	0,903
	Kadın	106	2,75	0,90		

* $p<0,05$

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-testi sonucunda; **güçsüzlük** alt boyutunun cinsiyete göre, anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t=2,296$ $p<0,05$). Buna göre cinsiyeti kadın ($\bar{X} = 2,98$) olanların güçsüzlük algıları cinsiyeti erkek ($\bar{X} = 2,72$) olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarının cinsiyete göre, anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($P>0,05$).

Tablo 19: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

İşe Yabancılaşma Düzeyi	Medeni Durum	n	\bar{X}	ss	t	p
Güçsüzlük	Evli	160	2,87	0,94	1,091	0,276
	Bekar	112	2,75	0,86		
Anlamsızlık	Evli	160	2,81	0,92	1,335	0,183
	Bekar	112	2,66	0,92		
Kendine Yabancılaşma	Evli	160	2,77	0,87	0,790	0,430
	Bekar	112	2,69	0,78		

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-testi sonucunda; güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarının medeni duruma göre, anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($P>0,05$).

Tablo 20: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları

İşe Yabancılaşma Düzeyi	Yaş	n	\bar{X}	ss	F	p
Güçsüzlük	25 yaş ve altı	39	2,92	0,87	0,154	0,961
	25 yaş üstü - 30 yaş	71	2,80	0,89		
	30 yaş üstü - 35 yaş	60	2,81	0,87		
	35 yaş üstü - 40 yaş	52	2,84	1,04		
	40 yaş üstü	50	2,78	0,90		
Anlamsızlık	25 yaş ve altı	39	2,80	0,91	0,100	0,982
	25 yaş üstü - 30 yaş	71	2,69	0,85		
	30 yaş üstü - 35 yaş	60	2,74	0,90		
	35 yaş üstü - 40 yaş	52	2,75	1,04		
	40 yaş üstü	50	2,77	0,94		
Kendine Yabancılaşma	25 yaş ve altı	39	2,87	0,87	0,662	0,619
	25 yaş üstü - 30 yaş	71	2,74	0,88		
	30 yaş üstü - 35 yaş	60	2,70	0,79		
	35 yaş üstü - 40 yaş	52	2,82	0,91		
	40 yaş üstü	50	2,62	0,73		

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi sonucunda; güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarının yaş gruplarına göre, anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($P>0,05$).

Tablo 21: : Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları

İşe Yabancılaşma Düzeyi	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	ss	F	p	Scheffe
Güçsüzlük	İlkokul	22	3,38	0,84	2,202	0,054	
	Ortaokul	35	2,95	0,96			
	Lise	81	2,80	0,84			
	Ön lisans	64	2,70	0,95			
	Lisans	53	2,72	0,85			
	Yüksek	17	2,75	1,09			
Anlamsızlık	İlkokul ⁽¹⁾	22	3,32	0,74	3,301	0,007*	1-3
	Ortaokul ⁽²⁾	35	3,05	0,81			
	Lise ⁽³⁾	81	2,60	0,87			
	Ön lisans ⁽⁴⁾	64	2,70	0,94			
	Lisans ⁽⁵⁾	53	2,64	0,98			
	Yüksek Lisans	17	2,56	0,93			
Kendine Yabancılaşma	İlkokul	22	3,09	0,67	1,382	0,231	
	Ortaokul	35	2,78	0,81			
	Lise	81	2,60	0,87			
	Ön lisans	64	2,69	0,83			
	Lisans	53	2,81	0,74			
	Yüksek	17	2,82	1,12			

*p<0,05

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi sonucunda; **anlamsızlık** alt boyutunun eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir (F= 3,301, p<0,05). Katılımcıların anlamsızlık alt boyutuna ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p<0,05, p=0,393) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda, eğitim düzeyi ilkokul ile lise arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi ilkokul (\bar{X} =3,32) olanların anlamsızlık

algıları, eğitim düzeyi lise ($\bar{X}=2,60$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Güçsüzlük ve kendine yabancılaşma alt boyutlarının katılımcıların eğitim düzeyine göre, anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($P>0,05$).

Tablo 22: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin İşletmedeki Pozisyonlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları

İşe Yabancılaşma Düzeyi	İşletmedeki Pozisyonu	n	\bar{X}	ss	F	p	Scheffe
Güçsüzlük	İşçi	18	2,89	0,90	1,547	0,215	
	Memur	54	2,68	0,87			
	Yönetici	33	2,68	1,05			
Anlamsızlık	İşçi ⁽¹⁾	18	2,82	0,89	3,453	0,033*	1-3
	Memur ⁽²⁾	54	2,70	0,95			
	Yönetici ⁽³⁾	33	2,38	0,98			
Kendine Yabancılaşma	İşçi	18	2,73	0,84	0,164	0,849	
	Memur	54	2,73	0,73			
	Yönetici	33	2,82	0,99			

* $p<0,05$

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin işletmedeki pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi sonucunda; **anlamsızlık** alt boyutunun anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F= 3,453$, $p<0,05$). Katılımcıların anlamsızlık alt boyutuna ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda, varyanslar homojen bulunduğundan ($p>0,05$ $p=0,353$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda, işletmedeki pozisyonu işçi olanlar ile yönetici olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İşletmedeki pozisyonu işçi ($\bar{X}=2,82$) olanların anlamsızlık algıları, işletmedeki pozisyonu yönetici ($\bar{X}=2,38$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Güçsüzlük ve kendine yabancılaşma alt boyutlarının katılımcıların işletmedeki pozisyonlarına göre, anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($P>0,05$).

Tablo 23: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları

İşe Yabancılaşma Düzeyi	İşletmedeki Çalışma Süresi	n	\bar{X}	ss	F	p	Scheffe
Güçsüzlük	1 yıl ve altı ⁽¹⁾	51	2,59	0,86	4,227	0,002*	1-3 2-3
	1 yıl üstü - 4 yıl ⁽²⁾	104	2,65	0,90			
	4 yıl üstü -7 yıl ⁽³⁾	54	3,06	0,82			
	7 yıl üstü -10 yıl ⁽⁴⁾	35	3,07	0,93			
	10 yıl üstü ⁽⁵⁾	28	3,13	1,00			
Anlamsızlık	1 yıl ve altı ⁽¹⁾	51	2,51	0,98	3,016	0,019*	1-3 2-3
	1 yıl üstü - 4 yıl ⁽²⁾	104	2,63	0,89			
	4 yıl üstü -7 yıl ⁽³⁾	54	3,04	0,94			
	7 yıl üstü -10 yıl ⁽⁴⁾	35	2,87	0,82			
	10 yıl üstü ⁽⁵⁾	28	2,86	0,84			
Kendine Yabancılaşma	1 yıl ve altı ⁽¹⁾	51	2,59	0,87	2,902	0,022*	1-3 2-3 2-4
	1 yıl üstü - 4 yıl ⁽²⁾	104	2,60	0,77			
	4 yıl üstü -7 yıl ⁽³⁾	54	2,97	0,91			
	7 yıl üstü -10 yıl ⁽⁴⁾	35	2,92	0,85			
	10 yıl üstü ⁽⁵⁾	28	2,88	0,75			

*p<0,05

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyleri işletmedeki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi sonucunda; **güçsüzlük** (F= 4,227, p<0,05), **anlamsızlık** (F= 3,016, p<0,05) ve **kendine yabancılaşma** (F= 2,902, p<0,05) alt boyutlarının işletmedeki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Katılımcıların güçsüzlük alt boyutuna ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p>0,05 p=0,641) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi

kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda, işletmedeki çalışma süresi 1 yıl ve altı ile 4 yıl üstü -7 yıl arasında ve 1 yıl üstü - 4 yıl ile 4 yıl üstü -7 yıl arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İşletmedeki çalışma süresi 4 yıl üstü -7 yıl arasında ($\bar{X}=3,06$) olanların güçsüzlük algıları, işletmedeki çalışma süresi 1 yıl ve altı ($\bar{X}=2,59$) ve 1 yıl üstü - 4 yıl ($\bar{X}=2,65$) arasında olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların anlamsızlık alt boyutuna ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda, varyanslar homojen bulunduğundan ($p>0,05$ $p=0,649$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda, işletmedeki çalışma süresi 1 yıl ve altı ile 4 yıl üstü -7 yıl arasında ve 1 yıl üstü - 4 yıl ile 4 yıl üstü -7 yıl arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İşletmedeki çalışma süresi 4 yıl üstü -7 yıl arasında ($\bar{X}=3,04$) olanların anlamsızlık algıları, işletmedeki çalışma süresi 1 yıl ve altı ($\bar{X}=2,51$) ve 1 yıl üstü - 4 yıl ($\bar{X}=2,63$) arasında olanlara göre, daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların kendine yabancılaşma alt boyutuna ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p>0,05$ $p=0,503$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda, işletmedeki çalışma süresi 1 yıl ve altı ile 4 yıl üstü -7 yıl arasında, 1 yıl üstü - 4 yıl ile 7 yıl üstü -10 yıl arasında ve 1 yıl üstü - 4 yıl ile 4 yıl üstü -7 yıl arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İşletmedeki çalışma süresi 4 yıl üstü -7 yıl arasında ($\bar{X}=2,97$) olanların kendine yabancılaşma algıları, işletmedeki çalışma süresi 1 yıl ve altı ($\bar{X} = 2,59$) ve 1 yıl üstü - 4 yıl ($\bar{X}=2,60$) arasında olanlara göre, daha yüksek olduğu görülmektedir. İşletmedeki çalışma süresi 7 yıl üstü -10 yıl arasında ($\bar{X}=2,92$) olanların kendine yabancılaşma algıları, işletmedeki çalışma süresi 1 yıl üstü - 4 yıl ($\bar{X}=2,60$) arasında olanlara göre, daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 24: Katılımcıların İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Sektördeki Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları

İşe Yabancılaşma Düzeyi	Sektördeki Çalışma Süresi	n	\bar{X}	ss	F	p	Fark
Güçsüzlük	1 yıl ve altı ⁽¹⁾	18	2,28	0,85	4,363	0,002*	1-4 2-4
	1 yıl üstü - 4 yıl ⁽²⁾	64	2,64	0,69			
	4 yıl üstü -7 yıl ⁽³⁾	63	2,80	1,03			
	7 yıl üstü -10 yıl ⁽⁴⁾	60	3,14	0,88			
	10 yıl üstü ⁽⁵⁾	67	2,88	0,93			
Anlamsızlık	1 yıl ve altı ⁽¹⁾	18	2,34	1,14	2,778	0,027*	1-4
	1 yıl üstü - 4 yıl ⁽²⁾	64	2,68	0,94			
	4 yıl üstü -7 yıl ⁽³⁾	63	2,70	0,84			
	7 yıl üstü -10 yıl ⁽⁴⁾	60	3,05	0,91			
	10 yıl üstü ⁽⁵⁾	67	2,68	0,86			
Kendine Yabancılaşma	1 yıl ve altı	18	2,61	0,95	0,891	0,470	
	1 yıl üstü - 4 yıl	64	2,63	0,73			
	4 yıl üstü -7 yıl	63	2,71	0,98			
	7 yıl üstü -10 yıl	60	2,89	0,82			
	10 yıl üstü	67	2,78	0,77			

*p<0,05

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyleri sektördeki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi sonucunda; **güçsüzlük** (F=4,363, p<0,05) ve **anlamsızlık** (F= 2,778, p<0,05) alt boyutlarının sektördeki çalışma süresine göre, anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Katılımcıların güçsüzlük alt boyutuna ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda, varyanslar homojen bulunmadığından (p<0,05 p=0,039) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Tamhane's T2 testi kullanılmıştır. Tamhane's T2 testi sonucunda, sektördeki çalışma süresi 1 yıl ve altı ile 7 yıl üstü - 10 yıl arasında ve 1 yıl üstü - 4 yıl ile 7 yıl üstü -10 yıl arasında anlamlı bir

farklılık olduğu görülmektedir. Sektördeki çalışma süresi 7 yıl üstü -10 yıl arasında ($\bar{X}=3,14$) olanların güçsüzlük algıları, sektördeki çalışma süresi 1 yıl ve altı ($\bar{X}=2,28$) ve 1 yıl üstü - 4 yıl ($\bar{X}=2,64$) arasında olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların anlamsızlık boyutuna ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda, varyanslar homojen bulunduğundan ($p>0,05$ $p=0,194$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda, sektördeki çalışma süresi 1 yıl ve altı ile 7 yıl üstü -10 yıl arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Sektördeki çalışma süresi 7 yıl üstü -10 yıl arasında ($\bar{X}=3,05$) olanların anlamsızlık algıları, sektördeki çalışma süresi 1 yıl ve altı ($\bar{X}=2,34$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların kendine yabancılaşma alt boyutunun sektördeki çalışma sürelerine göre, anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($P>0,05$).

3.2.6.4.2. Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Tablo 25: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın Çalıştıkları İşletme Türüne Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Algılanan Ayrımcılık	İşletme Türü	n	\bar{X}	ss	t	p
İrk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılık	Kamu	121	1,90	1,00	3,229	0,001*
	Özel	151	2,31	1,13		
Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılık	Kamu	121	1,93	1,07	2,662	0,008*
	Özel	151	2,29	1,10		

* $p<0,05$

Katılımcıların algıladıkları ayrımcılığın çalıştıkları işletme türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-testi sonucunda; “**ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılığın**” çalıştıkları işletme türüne göre, anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t=3,229$, $p<0,05$). Özel sektörde çalışanların ($\bar{X}=2,31$) ırk/etnik kökene dayalı algıladıkları ayrımcılığın, kamuda çalışanlara ($\bar{X}=1,90$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların “Cinsiyete dayalı algıladıkları ayrımcılığın” çalıştıkları işletme türüne göre, anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=2,662$, $p<0,05$). Özel sektörde çalışanların ($\bar{X}=2,29$) cinsiyete dayalı algıladıkları ayrımcılığın, kamuda çalışanlara ($\bar{X}=1,93$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 26: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Algılanan Ayrımcılık	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	t	p
İrk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılık	Erkek	166	2,18	1,14	1,069	0,286
	Kadın	106	2,04	1,01		
Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılık	Erkek	166	2,06	1,08	1,398	0,163
	Kadın	106	2,25	1,12		

Katılımcıların algıladıkları ayrımcılığın cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-testi sonucunda; ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ve cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın cinsiyete göre, anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($P>0,05$).

Tablo 27: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Algılanan Ayrımcılık	Medeni Durum	n	\bar{X}	ss	t	p
İrk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılık	Evli	160	2,13	1,14	0,056	0,956
	Bekar	112	2,12	1,03		
Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılık	Evli	160	2,10	1,13	0,598	0,550
	Bekar	112	2,18	1,06		

Katılımcıların algıladıkları ayrımcılığın medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-testi sonucunda; ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ve cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın medeni duruma göre, anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($P>0,05$).

Tablo 28: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın Yaş Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları

Algılanan Ayrımcılık	Yaş	n	\bar{X}	ss	F	p
İrk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılık	25 yaş ve altı	39	2,10	1,13	0,862	0,487
	25 yaş üstü - 30 yaş	71	1,95	0,97		
	30 yaş üstü - 35 yaş	60	2,28	1,13		
	35 yaş üstü - 40 yaş	52	2,12	1,02		
	40 yaş üstü	50	2,23	1,26		
Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılık	25 yaş ve altı	39	2,04	0,95	0,842	0,499
	25 yaş üstü - 30 yaş	71	2,11	1,14		
	30 yaş üstü - 35 yaş	60	2,20	1,16		
	35 yaş üstü - 40 yaş	52	2,32	1,12		
	40 yaş üstü	50	1,95	1,06		

Katılımcıların algıladıkları ayrımcılığın yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi sonucunda; ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ve cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın yaş gruplarına göre, anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($P>0,05$).

Tablo 29: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları

Algılanan Ayrımcılık	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	ss	F	p
İrk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılık	İlkokul	22	2,45	1,32	1,110	0,360
	Ortaokul	35	2,39	1,06		
	Lise	81	2,07	1,09		
	Ön lisans	64	2,09	1,18		
	Lisans	53	1,96	0,93		
	Yüksek Lisans	17	2,13	0,97		
Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılık	İlkokul	22	2,49	1,13	1,289	0,269
	Ortaokul	35	2,32	1,10		
	Lise	81	2,02	1,01		
	Ön lisans	64	2,20	1,18		
	Lisans	53	1,92	1,10		
	Yüksek Lisans	17	2,16	1,10		

Katılımcıların algıladıkları ayrımcılığın eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi sonucunda; ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ve cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın eğitim düzeyine göre, anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($P>0,05$).

Tablo 30: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın İşletmedeki Pozisyonlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları

Algılanan Ayrımcılık	İşletmedeki Pozisyonu	n	\bar{X}	ss	F	p
İrk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılık	İşçi	185	2,23	1,14	2,829	0,061
	Memur	54	1,96	1,05		
	Yönetici	33	1,81	0,78		
Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılık	İşçi	185	2,16	1,08	2,852	0,059
	Memur	54	1,86	1,05		
	Yönetici	33	2,42	1,23		

Katılımcıların algıladıkları ayrımcılığın işletmedeki pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi sonucunda; ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ve cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın işletmedeki pozisyonlarına göre, anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($P>0,05$).

Tablo 31: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları

Algılanan Ayrımcılık	İşletmede Çalışma Süresi	n	\bar{X}	ss	F	p	Scheffe
İrk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılık	1 yıl ve altı ⁽¹⁾	51	1,75	0,95	2,590	0,037*	1-4
	1 yıl üstü - 4 yıl ⁽²⁾	104	2,16	1,07			
	4 yıl üstü -7 yıl ⁽³⁾	54	2,17	1,11			
	7 yıl üstü -10 yıl ⁽⁴⁾	35	2,49	1,22			
	10 yıl üstü ⁽⁵⁾	28	2,13	1,11			
Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılık	1 yıl ve altı	51	1,92	1,03	1,882	0,114	
	1 yıl üstü - 4 yıl	104	2,02	1,03			
	4 yıl üstü -7 yıl	54	2,33	1,17			
	7 yıl üstü -10	35	2,43	1,28			
	10 yıl üstü	28	2,16	1,02			

* $p<0,05$

Katılımcıların algıladıkları ayrımcılığın işletmedeki çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi sonucunda; **ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılığın** ($F= 2,590$, $p<0,05$) işletmedeki çalışma süresine göre, anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların ırk/etnik kökene dayalı algıladıkları ayrımcılığa ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p>0,05$ $p=0,425$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda, işletmedeki çalışma süresi 1 yıl ve altı ile 7 yıl üstü -10 yıl arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İşletmedeki çalışma süresi 7 yıl üstü -10 yıl arasında ($\bar{X} = 2,49$) olanların ırk/etnik kökene dayalı algıladıkları ayrımcılık, işletmedeki çalışma süresi 1 yıl ve altı ($\bar{X} = 1,75$) olanlara göre daha

yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyete dayalı algıladıkları ayrımcılığın işletmedeki çalışma süresine göre, anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 32: Katılımcıların Algıladıkları Ayrımcılığın Sektördeki Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları

Algılanan Ayrımcılık	Sektördeki Çalışma Süresi	n	\bar{X}	ss	F	p
İrk/Etnik Kökene Dayalı Algılanan Ayrımcılık	1 yıl ve altı	18	1,64	0,82	1,896	0,111
	1 yıl üstü - 4 yıl	64	2,03	1,01		
	4 yıl üstü -7 yıl	63	2,08	1,05		
	7 yıl üstü -10 yıl	60	2,38	1,21		
	10 yıl üstü	67	2,16	1,14		
Cinsiyete Dayalı Algılanan Ayrımcılık	1 yıl ve altı	18	1,73	0,84	0,813	0,518
	1 yıl üstü - 4 yıl	64	2,17	1,12		
	4 yıl üstü -7 yıl	63	2,11	1,05		
	7 yıl üstü -10 yıl	60	2,10	1,20		
	10 yıl üstü	67	2,24	1,10		

Katılımcıların algıladıkları ayrımcılığın sektördeki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi sonucunda; ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ve cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın sektördeki çalışma süresine göre, anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($P>0,05$).

SONUÇ

Günümüzde küreselleşme olgusuyla birlikte iş dünyasında yaşanan hızlı değişim ve gelişmeler, işletmeleri yoğun rekabet ortamıyla karşı karşıya bırakmıştır. İşletmelerin değişime uyum sağlaması, varlıklarını sürdürebilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Bilgi ve teknoloji çağı olarak nitelendirilen bu dönemde “insan” unsuru ön plana çıkmış, işletmelerde insan kaynağının etkin kullanımı ve farklılıkların yönetimi konuları önemini daha çok artırmıştır. Küreselleşme, aynı zamanda işletmelerde insan çeşitliliğinin önünü açmış, yüz yıllardır süre gelen ayrımcılık sorununun iş yaşamında kendisini daha çok hissettirmesine neden olmuştur.

Bu çalışmanın amacı kamu ve özel sektör çalışanlarının algıladıkları ayrımcılık ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi bir model çerçevesinde incelemektir. Çalışma kapsamında algılanan ayrımcılığın alt boyutları olarak ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ve cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın işe yabancılaşma üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmanın araştırma kısmını, açıklayıcı araştırma modeli çerçevesinde kolayda örnekleme yöntemiyle İstanbul'daki 121 kamu ve 151 özel sektör çalışanından elde edilen 272 veri oluşturmaktadır. Toplanan verilerin analizi sonucunda araştırmaya katılanların;

- %61'i erkek, %39'u kadın;
- %58,8'i evli, %41,2'si bekâr;
- %12,1'i yönetici, %19,9'u memur, %68'i işçi;
- %8,1'i ilkokul mezunu, %12,9'u ortaokul mezunu, %29,8'i Lise mezunu, %23,5'i ön lisans mezunu, %6,3'ü yüksek lisans mezunu;
- Yaş ortalamasının 34 yaş;
- Sektördeki deneyim süresi ortalamasının yaklaşık 8,5 yıl;
- İşletmede çalışma süresi ortalamasının yaklaşık 5 yıl olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerden; algılanan ayrımcılığı ölçmek amacıyla uygulanan ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ölçeği tek faktörlü ve

cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık ölçeği tek faktörlü; İşe yabancılaşma ölçeğinin ise üç faktörlü (anlamsızlık, güçsüzlük, kendine yabancılaşma) olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ve cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık ölçeği tek faktörlü olarak; işe yabancılaşma değişkeni ise alt boyutlarıyla birlikte analizlere dâhil edilmiştir.

Araştırmada öncelikle katılımcıların işe yabancılaşma ve algıladıkları ayrımcılık düzeyleri ile ilgili bilgiler verilmiştir. Buna göre katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin orta seviyede ve algıladıkları ayrımcılık düzeylerinin düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmeye yönelik, modelde yer alan değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini saptamak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda; kontrol değişkeni olarak ele alınan yaş, eğitim düzeyi, işletmedeki çalışma süresi ve sektördeki çalışma süresi ile ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık, cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık, işe yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu nedenle analizlere kontrol değişkenleri dâhil edilmemiştir.

Araştırmanın **1. Hipotezinde (H₁)**; ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılığın işe yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif yönde etkileyeceği öngörülmüştü. Araştırma sonucunda ise ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılığın işe yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Seeman (1967), fabrika çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek amacıyla yaptığı araştırmada; işe yabancılaşan çalışanların etnik azınlıklara düşmanca ve saldırgan davranışlarda bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma da ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ile işe yabancılaşma arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstererek seeman'nın (1967) çalışmasını destekler niteliktedir.

Araştırmanın **2. Hipotezinde (H₂)**; cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın işe yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif yönde etkileyeceği öngörülmüştü. Cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın işe yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Mesleki tükenmişlik, bireysel bir durum olduğu için örgütsel

yabancılaşma sorunu ile aynı sonuçları doğuracaktır (Babür, 2009). Dolayısıyla ayrımcılığa uğrayan kişinin işe yabancılaşmayla paralel olarak tükenmişlik yaşayacağı veya tam tersi ifade edilebilir. Çelik (2011), araştırmasında örgütsel ayrımcılık ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Sonuçta cinsiyete dayalı ayrımcılık arttığında, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın da artıracığını tespit etmiştir. Çelik'in (2011) yapmış olduğu araştırma sonuçlarının bu çalışma sonuçları ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

İşletmede adaletsiz tutum ve davranışlarla karşılaşan çalışan, hakkının yendiği, emeğinin karşılığını alamadığı düşüncesiyle örgüte bağlanmayacak, güven duymayacak ve diğer çalışanlarla işbirliğine dayalı ilişki kurmayacaktır. Sonuç olarak birey işten ayrılma niyeti, depresyon, yabancılaşma, stres, tükenmişlik, iş tatminsizliği, korku vb. sorunlar yaşayacaktır (Kırel vd., 2010). Dolayısıyla ayrımcılık uygulamaları, çalışana sosyal ve psikolojik yönden zarar verirken; işletmenin insan kaynağının etkin kullanılmamasına, verimliliğin düşmesine ve rekabet gücünün zayıflamasına yol açacaktır. İş yaşamında ayrımcılığın, çalışan ve işletmeye olumsuz etkilerinin olduğu gibi toplumsal yapıya da olumsuz etkileri olacağı düşünülmektedir. Ayrımcılık sebebiyle işe yabancılaşan bireylerin sağlık harcamalarının artacağı, buna bağlı olarak toplumsal ekonomik yapının da olumsuz etkileneceği ifade edilebilir. Sağlıklı toplumlar da bireylerin işe yabancılaşma, tükenmişlik, mutsuzluk, depresyon vb. sorunlar yaşaması sağlıklı toplumlar oluşmasına neden olabilir.

Kutanis (2016) araştırmasında; Türkiye'de cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve etnik kökene dayalı ayrımcılığın Avrupa Birliği ülkeleri, ABD, Japonya, Çin ve Güney Kore vb. ülkelere göre daha çok meydana geldiğini belirlemiştir. Özellikle, ayrımcılığın iş yaşamında ücret, işe alım, iş yükü, eğitim ve terfi konularında yoğunlaştığını tespit etmiştir. Literatür incelendiğinde de cinsiyete dayalı ayrımcılık ve ırk/etnik köken dayalı ayrımcılığın en çok yaşanan ayrımcılık türleri olduğu görülmektedir.

Araştırmanın son kısmında demografik değişkenler olan yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, sektör, sektördeki deneyim süresi ve işletmede çalışılan süre ile ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık, cinsiyete dayalı

algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşmanın farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırmaya katılanların yaşları ile ırk/etnik kökene dayalı algıladıkları ayrımcılık, cinsiyete dayalı algıladıkları ayrımcılık ve işe yabancılaşmanın alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşa göre benzer özellikler gösterdiği belirtilebilir. Gürsoy (2014) araştırmasında, yaş ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemiştir. Halaçoğlu (2008), yaş faktörü ile güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bu çalışma, Halaçoğlu'nun (2008) araştırması ile paralellik gösterirken; Kırır (2013) ve Gürsoy'un (2014) araştırmaları, bu çalışmayı güçsüzlük ve anlamsızlık boyutu açısından destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılanların işletme türü ile işe yabancılaşmanın alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmezken; işletme türü ile ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ve cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Sonuçta özel sektörde çalışanların, kamuda çalışanlara göre ırk/etnik kökene dayalı algıladıkları ayrımcılık ve cinsiyete dayalı algıladıkları ayrımcılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Taş'ın (1999) yapmış olduğu araştırmada ırka dayalı ayrımcılık nedeniyle bazı kişi veya grupların özel sektörde barındırılmadığı ve/veya iş verilmediği belirlenmiştir. Özel sektörde çalışanların yaşam boyu iş güvencelerinin olmaması, kurum içi atama, terfi, ödül vb. durumların liyakatten daha çok yönetimin takdirinde olması algıladıkları ayrımcılığın, kamu da çalışanlara göre daha yüksek olmasına neden olabilir.

Araştırmaya katılanların cinsiyeti ile ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık, cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşmanın alt boyutları olan anlamsızlık ve kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Katılımcıların cinsiyeti ile işe yabancılaşmanın alt boyutu olan güçsüzlük arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna göre cinsiyeti kadın olanların güçsüzlük algılarının, cinsiyeti erkek olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Güçsüzlük, bireyin kendi yaşamı ile ilgili kontrol ve idaresini

yitirdiğini hissetmesi, diğer kişiler veya kişisel olmayan sistemler tarafından kontrol edilmesi olarak ifade edilmektedir (Korman, 1977). İşletmelerde kadın çalışanlara doğum izni, kreş zorunluluğu, işten erken ayrılma vb. nedenlerden dolayı yüksek maliyet unsuru olarak bakılmaktadır. Bu nedenle fiziksel güç gerektirmeyen ve görece daha düşük statülü işlerde istihdam edilerek, kariyer fırsatlarından çoğunlukla yararlandırılmamaktadır. Dolayısıyla kadının, toplumda ve iş yerinde biçilen rolün dışında hareket ettirilmemesinin, erkeklerden daha çok güçsüzlük duygusu yaşamasına neden olduğu söylenebilir. Salihoğlu (2014) ve Gürcü (2012) cinsiyet faktörü ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık tespit ederken; Turan ve Parsak (2011) cinsiyet ile işe yabancılaşmanın alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulmamıştır.

Araştırmaya katılanların medeni durumları ile ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık, cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşmanın alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Yapılan araştırmalar bu sonucu destekler niteliktedir. Şöyleki; Eryılmaz (2010), Gülören (2011), Yetiş (2013) ve Açıkel (2013) medeni durum ile işe yabancılaşmanın alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulmamıştır.

Araştırmaya katılanların eğitim düzeyi ile ırk/etnik kökene dayalı algıladıkları ayrımcılık, cinsiyete dayalı algıladıkları ayrımcılık ve işe yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük ve kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Katılımcıların eğitim düzeyine göre anlamsızlık alt boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre ilkokul mezunu olanların anlamsızlık algılarının, lise mezunu olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların işletmedeki pozisyonlarına göre ırk/etnik kökene dayalı algıladıkları ayrımcılık, cinsiyete dayalı algıladıkları ayrımcılık ve işe yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük ve kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık görülmezken; işe yabancılaşmanın diğer bir boyutu olan anlamsızlığın anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Sonuçta işçilerin anlamsızlık algılarının yöneticilere göre, daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İş yaşamı içerisinde aşırı iş yüküyle karşı karşıya kalan birey, yaptığı işin neye

yaradığını görmeyecek, çalışmasındaki amacı kaybolacak ve buna bağlı olarak da anlamsızlık duygusu yaşamasına neden olacaktır (Güney, 2000). İş yaşamında çalışanın eğitim seviyesi veya işletmedeki pozisyonu arttıkça fiziki iş yükü azalmakta ve yapmış olduğu görev netleşmektedir. Bu bağlamda alt pozisyonlarda çalışan kişilerin tam olarak görev tanımlarının olmaması ve ağır şartlarda çalıştırılmasından dolayı anlamsızlık duygusunu yaşama olasılığının artacağı söylenebilir.

Katılımcıların işletmedeki çalışma süreleri ile cinsiyete dayalı algıladıkları ayrımcılık arasında anlamlı bir farklılık görülmezken; ırk/etnik kökene dayalı algıladıkları ayrımcılık, işe yabancılaşmanın boyutları olan anlamsızlık, güçsüzlük ve kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna göre işletmedeki çalışma süresi 7 yıl üstü -10 yıl arasında olanların ırk/etnik kökene dayalı algıladıkları ayrımcılık, işletmedeki çalışma süresi 1 yıl ve altı olanlardan daha yüksektir. İşletmedeki çalışma süresi 4 yıl üstü -7 yıl arasında olan çalışanların güçsüzlük ve anlamsızlık algıları, işletmedeki çalışma süresi 4 yıl ve altı çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İşletmedeki çalışma süresi 4 yıl üstü -7 yıl arasında olanların kendine yabancılaşma algıları, işletmedeki çalışma süresi 4 yıl ve altı çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İşletmedeki çalışma süresi 7 yıl üstü -10 yıl arasında olanların kendine yabancılaşma algıları, işletmedeki çalışma süresi 1 yıl üstü - 4 yıl arasında olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların sektördeki çalışma süresi ile ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık, cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşmanın alt boyutu olan kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Katılımcıların sektördeki çalışma süresi ile işe yabancılaşmanın alt boyutu olan güçsüzlük ve anlamsızlık arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Sektördeki çalışma süresi 7 yıl üstü -10 yıl arasında olanların güçsüzlük algıları, sektördeki çalışma süresi 4 yıl ve altı arasında olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Sektördeki çalışma süresi 7 yıl üstü -10 yıl arasında olanların anlamsızlık algıları, sektördeki çalışma süresi 1 yıl ve altı olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre işletme ve sektörde çalışma süresi arttıkça işe yabancılaşma düzeyin de anlamlı bir artış

yaşanacağı belirtilebilir. Fakat, literatür de bireyin işletme ve sektörde çalışma yılının ilerlemesiyle deneyim kazanacağı ve yabancılaşma eğiliminin daha düşük olacağı belirtilmektedir. Araştırmada katılımcıların, işletme (5 yıl) ve sektörde (8,5 yıl) çalışma yıl ortalamalarının düşük olmasından dolayı, literatür araştırma sonuçlarını destekler nitelikte değildir. Hoşgörür (1997); çalışılan işletmenin büyüklüğü, yönetim biçimi, iş bölümü, bürokratik yapısı ve bireyin sabit bir işte çalıştırılması, monoton iş süreçleri, yöneticiler ve çalışanlarla yaşanan çatışmalar, olumsuz ilişkiler, karara katılamama, gürültü, çalışma koşullarının ağırlığı vb. etmenler, bireyleri etkileyip onların kendilerine ve/veya mesleklerine karşı yabancılaşmalarına neden olduğunu öne sürmüştür. Hoşgörür'ün (1997) araştırma bulguları, bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Konu bütünüyle değerlendirildiğinde, bilgi ve teknoloji çağı olarak adlandırılan 21.yy'da işletmeler açısından demografik farklılıkların yönetimi büyük önem kazanmıştır. Literatürde farklılıkların işletmeyi olumlu ve olumsuz yönde etkileyeceği belirtilmektedir. Demografik farklılıklara sahip grupların yeni ve farklı fikirlerin üretilmesi, farklı deneyimler kazandırması ve belirli bir konunun tüm yönleriyle tespit edilmesi açısından olumlu yönlerinin olduğu çeşitli çalışmalarda ifade edilmiştir. Helvacıoğlu'nun (2007), araştırmasında iş yaşamında farklılıkların iyi organize edilmesiyle çalışanlardan yüksek verim alınacağı ve buna bağlı olarak işletmenin rekabet gücünün artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Farklılıkların işletmede oluşturacağı olumsuzluklara bakıldığında, işletme içerisindeki kalıplaşmış grupların (benzer geçmiş, eğitim, yaş, cinsiyet, ırk/etnik köken vb.) grup dışı kişileri kabul etmeye direnç göstereceği, iletişim bozukluklarının ve çatışmaların yaşanacağı; tüm bunların işletmeye birer maliyet unsuru olacağı ve işletme sürekliliğine zarar vereceği araştırmalarda ifade edilmektedir. Dolayısıyla farklılıklardan kaynaklanan ayrımcılık faktörünün işletme ve yöneticiler tarafından giderilmesinin; işletmede bireyin yaşayacağı çatışma, işe yabancılaşma, iş tatminsizliği, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, iletişim kopukluğu vb. sorunların yok edilmesinde büyük rol oynayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma sonuçları itibariyle, “işletme politika ve prosedürlerinin çalışana ayrımcılık algısı yaratmayacak bir şekilde hazırlanması, uygulanması”, “adil, şeffaf yönetim ve iş süreçlerinin oluşturulması”, “işletme içerisinde

aşağıdan yukarı, yukarıdan aşağı iletişim kanallarının kurulması ve çalışanları olumsuz etkileyecek ayrıştırıcı her türlü unsurun oluşmadan ortadan kaldırılması”, en önemlisi işletmeye aidiyet duygusunun artırılması için “çalışanların, işe alınma aşamasından başlayarak işten ayrılana kadar performans dışı niteliklerden ziyade liyakate ve performansa dayalı değerlendirme yöntemlerinin uygulanarak, kariyer planlamalarının yapılması” ve “işletme de ekip ruhunun oluşturulması” gerektiği iş çevreleri ve yöneticiler açısından ifade edilebilir.

Bu çalışmada kesitsel araştırma yapılarak, Mart-Haziran 2016 arasında elde edilen veriler ortaya konulmuştur. Bu çalışmada zaman, izin ve maddi kısıtlar nedeniyle boylamsal araştırma yapılamamıştır. Kolayda örnekleme yönteminin seçilmesi araştırma sonucunda elde edilen “ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ve cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılığın işe yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği” bulgusunu genelleme yapmaya imkân vermemektedir. Bu çalışmanın bazı kısıtları olduğu kadar güçlü yanları da bulunmaktadır. Şöyle ki bu çalışmanın kuramsal katkısı ayrımcılık ve işe yabancılaşma ilişkisinin Türkiye’de ilk kez bir model çerçevesinde test edilmiş olması ve bu alandaki boşluğu doldurmasıdır.

Bundan sonra konuya ilişkin yapılacak çalışmalarda örgütsel davranışa ait iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti, devamsızlık, iş gücü verimliliği, çatışma vb. değişkenler modele dâhil edilerek incelenebilir. Böylece algılanan ayrımcılığın çalışanlar üzerindeki farklı etkileri tespit edilebilir. Algılanan ayrımcılığın alt faktörlerinden hemşericiliğe dayalı ayrımcılık, dış görünüş dayalı ayrımcılık, mezun olunan okula dayalı ayrımcılık, yaş ayrımcılığı ve bazı çalışmalarda belirtilen genetik ayrımcılık hakkında yapılacak araştırmaların da literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, işletmelerin değişimi yönetebilmesi ve yoğun rekabette ortamında rakiplerine göre daha güçlü konuma gelebilmeleri için insan kaynağını en etkin şekilde kullanarak; çalışanların iş tatmini, örgüte bağlılık, verimlilik vb. düzeylerinin artırılması gerekmektedir. Son tahlilde, çalışanların yaptıkları iş ve örgütle özdeşleşmelerinde ve bu durumun sürekliliğinin sağlanmasında; işletmede

ayrımcılıktan arındırılmış adil-şeffaf yönetim, açık iletişim kanalları, liyakate dayalı terfi, ödül sisteminin desteklediği bir ortamın oluşturulması ve çalışmada ayrımcılık algısının yok edilmesinin önemi bu çalışma neticesinde vurgulanmış olmaktadır.

KAYNAKÇA

Kitaplar, Süreli Yayınlar ve Tezler :

- Açıkel, S. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki (İstanbul ili Ataşehir ilçesi örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Acar, F., Ayata, A. G. ve Varoğlu, D. (1999). **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği**. T.C. Başbakanlık Kadın Statü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Akgün, E. (1999). Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi SBE., İstanbul.
- Akıncı, Z. (2002). *Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. **Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı 4, 2002, s. 1-25.
- Akyar, A. (2012). **Lider Yönetici Adayının El Kitabı-ETKİLİ YÖNETİM ve YÖNETİCİLİK**. İlya Yayınevi 2.Baskı, İzmir.
- Aldemir, C. M. (1983). *Yöneticilerin güç tipleri ile işe yabancılaşma ve iş doyumu arasındaki ilişkiler*. **Amme İdaresi Dergisi** Cilt 16, Sayı 1, 61-77.
- Aldemir, C. (1993). **Personel Yönetimi**. İzmir Fakülteler Kitabevi, İzmir.
- Al-Kandari, J. Y. (1984). *Alienation in the workplace: A comparative study between Kuwaiti and Non-Kuwaiti workers*. **Dissertation Abstracts International**, Vol 44, No. 9.

- Altan, Ö. Z. (1997). *Cinsiyetler arasında Eşit Davranma, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri- 16-19 Mayıs 1997. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Dergisi*, Ankara.
- Altonji, J. G. and Blank, R. M., (1999). ‘*Race And Gender in Labor Markets*. In O. Ashenfelter, D. Card (Eds.), **Handbook Of Labor Economics Vol. 3C**, pp. 3144–3259, Amsterdam: Elsevier.
- Alver, F.(2008). Kapitalist Üretim Sürecinde Irkçılık, futbol ve Medya. **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi** sayı:26.
- Alvesson, Mats; Billing Y. Due (1994). **Gender Managers and Organizations**. Walter De Gruyter, Berlin-Newyork.
- Argon, T. ve Eren, A. (2004). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Yargı Basım Yayım, Ankara.
- Arslan, Y. G. (2006). AİH Sözleşmesi ve AİH Mahkemesi Kararları Bağlamında Ayrımcılık Yasağı. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul.
- Arslan, Ö. E. (2010). İşgören Seçiminde ve Örgüt İçi İş Yaşamında Siyasi Ayrımcılık: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Aslan, H. (2008). Endüstri Meslek Liselerinde Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe ve Kuruma Yabancılaşma Düzeyleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ağakay, M. A. (1959), ‘‘**Türkçe Sözlük**’’ 3.Baskı

- Ağca, A. ve Yalçın, N. (2009). *Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak Bir Sorun Teşkil Eder Mi? Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:24, Ağustos, 37-46.
- Ataöv, T. (1996). **Çatışmaların Kaynağı Olarak Ayrımcılık**. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İnsan Hakları Merkezi Yayınları, Ankara.
- Aybar, Ş. (1995). Yabancılaşma ve yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Aydın, K (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Aydoğan, İ. (2012). *The Existence of Favoritism in Organizations*. **African Journal of Business Management** 6(12): 4577–4586.
- Babür, S. (2009). Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Balay, R. (2000). **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Banaı, M. ve Weisberg, J. (2003). *Alienation in State-Owned and Private Companies in Russia*. **Scandinavian Journal of Management**, Vol: 19, No: 3, p. 463-476.
- Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2008). *Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma*. **Ege Akademik Bakış Dergisi** 8 (2), 541 – 561.

- Barutçugil, İ. (2004). **Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi**. Kariyer Yayınları, İstanbul
- Başaran, İ. E. (1998). **Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranış**. Aydan Tes., Ankara.
- Başaran, İ. E. (2004). **Yönetimde insan ilişkileri**. Nobel Yayın Dağıtım 3.baskı, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2008). **Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü**. Ekinoks Yayınevi, Ankara.
- Bayat, B. (1996). Çimento Ve Otomotiv Sektöründe Çalışan İşçiler Arasında Yabancılaşmanın Karşılaştırmalı Olarak Araştırılması. *Doktora Tezi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baybora, D. (2010). **Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve ABD’de Yaş Ayrımcılığı üzerine bir çalışma**. Anadolu Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Eskişehir.
- Bayındır, B. (2002). Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme-öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Bayhan, V. (1997). **Üniversite Gençliğinde Anomi ve Yabancılaşma**. Kültür Bakanlığı Yayınları Kültür Esreleri Dizisi No:195, Ankara.
- Bebekoğlu, G. ve S. A. Wasti. (2002). *Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma*. **Yönetim Araştırmaları Dergisi 2 (2): 215-238**.

- Behar, R. (2007). Endüstri İşletmelerinde Çalışma Koşullarının İşgörenler Üzerindeki Yabancılaşma Etkisi ve Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Yıldız Teknik Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Bilgin, B.(2012). *Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler*. **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**:99.
- Blackaby, D.H. , Murphy, P.D. and O'Leary N.C. (2008). *Employment discrimination in Northern Ireland and the Good Friday Agreement*. **Economic Letters**, (99), 282-285.
- Borooah, V. K. (1999). *Is There A Penalty To Being A Catholic In Northern Ireland: An Econometric Analysis Of The Relationship Between Religious Belief And Occupational Success*. **European Journal of Political Economy**, Vol. 15, 163–192.
- Budak, S. (2000). **Psikoloji Sözlüğü**. Ankara Bilim ve Sanat Yayınları.
- Bulut, N. (2010). Hastane İşletmelerinde Çalışma Koşullarının İşgörenler Üzerindeki Yabancılaşmaya Etkisi ve Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Büyükyılmaz, O. (2007). İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi SBE, Zonguldak.
- Case, J. D. (1985). *Environmental turbulence in human services administration: A conditional interpretation of the bureaucratization-work alienation hypothesis*. **Dissertation Abstracts International**. Vol 45, No. 9.
- Canman, D. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Yargı Basım Yayım Ankara.

- Celep, B. (2008). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli Üniversitesi SBE, Kocaeli.
- Chiteji, N. S. and Hamilton, D. (2002). **Family Connections And The Black White Wealth Gap Among Middle Class Families**. Review of Black Political Economy.
- Cromwell, J. (1997). *Cultural Discrimination: The Reasonable Accommodation Of Religion in The Workplace*. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, 10(2), 155-72.
- Çakıcı, A. (2004). *Kadın Girişimcilerin İşyeri Kararlarındaki Etkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma*. **Verimlilik Dergisi**, Sayı:2.
- Çalışır, İ. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması: Bolu İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi SBE, Bolu.
- Çelik Y. (2013). Çalışanların İşletmenin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine Yönelik Algısı İle İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, G. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel Ayrımcılık ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Çetin, C. vd. (2008). *İş-Aile Çatışması ve Örgütsel Sonuçlar ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. **16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 16-18 Mayıs, s. 521-539.
- Dean, Dwight G. (1961). Alienation: Its Meaning and Measurement. **American Sociological Review**, Vol: 26, No: 5, p. 753-758.

- Demir, A. (2007). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde ve Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasası. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Demir, M. (2011). *İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği*. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi** cilt:8 sayı:1.
- Demirkol, C. (2007). **Ayrımcılığa İlişkin Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Develioğlu, K. ve Tekin, Ö. A. (2013). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 2, s. 15-30.
- Dinler, A. (2010). Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Etmenler. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Donovan, M. A., F. Drasgow ve L. J. Munson. (1998). *The Perceptions of Fair Interpersonal Treatment Scale: Development and Validation of a Measure of Interpersonal Treatment in the Workplace*. **Journal of Applied Psychology** 83: 683–692.
- Durcan, N. M. (2007). Yabancılaşmanın İnsan Kaynakları Açısından İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Dursun, D. (2006). **Siyaset Bilimi**. BETA Yayın Evi, İstanbul.

- Dursun, P. (2008). Kocaeli Bölgesinde Yer Alan Tüm Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Yönetici Hemşirelerin Çatışma Nedenleri ve Çatışma Yönetim Tarzlarına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Duru, E. (1995). Üniversite Öğrencilerinde Yabancılaşma ve Yalnızlık Düzeyi İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir.
- Efraty, D. (1991). *The Effects of Personal Alienation on Organizational Identification: A Quality of Work Life Model*. **Journal of Business and Psychology**, Vol: 6, No: 1, p. 57-78.
- Emekçi, F. (1999). İstanbul Kent Merkezinde Kamu ve Özel Hastane Yöneticilerinin Yabancılaşma Durumlarının Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması: Ankara İli Örneği. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Emre, O. (2010). İş İlanlarında Ayrımcılık: Kocaeli İli Örneği. *Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Er, K. (2007). *Çalışanlar Açısından Toplam Kalite Yönetimi Yabancılaşma İlişkisi: Elektronik Sanayi Örneği*. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, C:4, S:1.
- Erdoğan, M. (2013). Bireysel ve Toplumsal Bir Durum Olarak Türkiye’de Önyargı ve Ayrımcılık. *Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

- Erdoğan, İ (1997). **İşletmelerde Davranış**. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Ergil, D. (1980). **Yabancılaşma ve Siyasal Katılma**. Olgaç Yayınevi, Ankara.
- Erjem, Y. (2005). *Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma*. **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi** 3(4), 395-417.
- Eryılmaz, A.(2010). Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi. *Yüksek Lisans Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eyüboğlu, İ. Z. (1995). **Türk dilinin etimolojik sözlüğü**. Sosyal Yayınlar Basım:3, İstanbul.
- Ferris, G. R. and King, T. R. (1992). *The politics of age discrimination in organizations*. **Journal of Business Ethics**, 11, 341-350.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Finifter, W. A. (1972). **Alienation and the Social System**. Canada: Wiley and Sons.
- Fromm, E. (1992). **Marx'ın İnsan Anlayışı**. (Çeviri: Kaan H. Ökten) Arıtan Yayınları, İstanbul.
- Fromm, E. (2003). **Özgürlük Korkusu**. (Çeviri: Selma Koçak), Doruk Yayıncılık, Ankara.
- Giddens, A. (2000). **Sosyoloji**. Ayraç Yayıncılık, Ankara.

- Goldsby, M., G. (1998). New organization forms: an examination of alienation and ideology in the postindustrial workplace. *Doktora Tezi*. Virginia Poli-Teknik Enstitüsü, Blacksburg, Virginia.
- Goldman, B.M., A.G. Barbara, J.H. Stein and K. Lewis (2006). **Employment Discrimination in Organizations: Antecedents and Consequences**. *Journal of Management* 32: 786-830
- Goldman, B.M., J.E. Slaughter, M.J. Schmit, J.W. Wiley and S. M. Brooks. (2008). *Perceptions of Discrimination: A Multiple Needs Model Perspective*. **Journal of Management:** 1-26.
- Goldsmith, A. H. , Sedo, S. , Darity, W. and Hamilton, D. (2004). *The Labor Supply Consequences Of Perceptions Of Employer Discrimination During Search And On-The-Job: Integrating Neoclassical Theory And Cognitive Dissonance*. **Journal of Economic Psychology**, 25 (2004) 15–39.
- Gouvier, W. D. , Jordan, S. S. and Mayville, S. (2003). *Patterns of Discrimination in Hiring Job Applicants With Disabilities: The Role of Disability Type, Job Complexity, and Public Contact*. **Rehabilitation Psychology**, Vol. 48, No. 3, 175–181.
- Göregenli, M. (2008). **Ayrımcılık ve İnsan Hakları: Aralık 2007 Çalışma Toplantısı Raporu**.
- Göregenli, M. (2012). *Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıp Yargı ve ayrımcılık*. **Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar Dergisi Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan** 1.Basım, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Gözler, K. (2000). **Türk Anayasa Hukuku**. Ekin Kitabevi, BURSA.

- Grossman, R. J. (2005). *The Under-Reported Impact Of Age Discrimination And its Threat To Business Vitality*. **Business Horizons**, V. 48, 71-78.
- Güçlü, A, E. Uzun, S. Uzun, Ü. H. Yolsal. (2003). **Felsefe sözlüğü**. Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- Güler, S. B. (2005). Örgüt Kültürü içinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerlerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi imalat sektöründe Kadın Çalışanların Üzerine Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gülören, E. (2011). Teknik öğretmenlerde mesleki yabancılaşma (İzmir örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Gülmez M. (2009). **İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye**. Belediye İş Yayınları, Ankara.
- Güneri, B. (2010). Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldıрма Davranışlarının İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güney, S. (2000). **Yönetim ve Organizasyon El Kitabı**. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Gündüz, G. S. (2007). **Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü**. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Günsal, E. (2010). Algılanan Örgütsel Adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Gürcü, Özgür D. (2012). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi Üzerine Yalova İli Kamu ve Özel Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürsoy, F. (2014). Sağlık İşletmelerini Personelinin İşe Yabancılaşma Düzeyi: Van İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Ankara.
- Halaçoğlu, B. (2008). **Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi**. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Harlak, H. (2000). **Önyargılar**. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Helvacıoğlu, N. (2007). Çokuluslu İşletmelerde Rekabet Avantajı Sağlamanın Bir Aracı Olarak Kültürel Farklılıkların Yönetimi. *Doktora Tezi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Afyon.
- Hoşgörür, V. (1997). Eğitim işgörenlerinin örgütsel tutumları, Samsun ili ortaöğretim okulları örneği. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Işıl, G. İ. (2006). Fiziksel engellilerin Uluslar Arası Hukukta Korunması ve Uluslararası Standartların İç Hukuka Yansımaları. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Jagusztyn, Nicole Ellis (2010). **Perceived Workplace Discrimination as a Mediator of the Relationship between Work Environment and Employee Outcomes: Does Minority Status Matter?** University of South Florida.

- Jones, K. M. (2006). *Is There Employment Discrimination Against the Disabled?* **Economics Letters**, 92, 32–37.
- Karataş, K. (2002). *Özürlülere yönelik ayrımcılık ve ayrımcılıkla savaşım*. **Ufku Ötesi Bilim Dergisi** Cilt.2 Sayı.1, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hiz.Y.O., Ankara.
- Kapani, M. (2000). **Politika Bilimine Giriş**. Bilgi Yayım Evi 12.Basım, Ankara.
- Kasapoğlu, S. (2015). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri ile Örgütsel Adalet Duyguları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kasnakoğlu, Z. ve Dikbayır, G. (2002). *Gender Segregation in Turkish Manufacturing Industry: 1985-1998*. **METU Studies in Developmen.**, 29(3-4).
- Kıvrı, G. (2013). Okul öncesi öğretmenleri mesleğe yabancılaşma ölçeğinin geliştirilmesi ve bir örnek uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kınık, F. Ş. (2010). Öğretmenlerin Yabancılaşma Algıları. *Yüksek Lisans Tezi*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Kırel Ç., Kocabaş F. ve Özdemir, A., A. (2010). *İşletmelerde Algılanan Cinsiyet temelli Ayrımcılık: Eskişehir’de Özel Sektörde Bir Alan Araştırması*. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, **Çimento İşveren Dergisi Mayıs 2010**, Ankara.
- Kiraz, S. (2011). Yabancılaşma Sorunu ve Hegel. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Korkut, L. (2009). **Ayrımcılık Karşıtı Hukuk**. Cantekin Matbaası Adres Yayınları, Ankara.
- Korman, A. K. (1977). **Organizational Behavior**. Prentice-Hall Inc, New Jersey.
- Korman, A. K., Berman U.W., and Lang D.(1981). *Career Success and Personal Failure : Alienation in Professionals and Managers*. **Academy of Management Journal** (pre-1986); Jun 1981; 24, 000002; ABI/INFORM Global pg. 342
- Kongar, E. (1972). **Toplumsal değişme**. Bilgi Yayınevi, Ankara.
- Kongar, E. (1979). **Toplumsal Değişme Kuramları ve Türkiye Gerçeği**. Bilgi Yayınevi, Ankara.
- Kohn, Melvin L. (1976). *Occupational Structure and Alienation*. **The American Journal of Sociology**, Cilt: 82, Sayı: 1, s. 111–130.
- KSSGM (Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü) (2009a). **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**. Ankara: T.C.Başbakanlık KSS Gen. Müd. Yayını.
- Kurşun, Ö. (2006). İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi ve Cinsiyet Temelli Ayrımcılık. *Yüksek Lisans Tezi*. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kuru, F. (2009). Küresel Mali Kriz Kapsamında İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kutunis R. Ö., ULU, S. (2016). *İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları*. **Selçuk Üniversitesi, Sos. Bil. Ens. Der.** 2016; (35): 359-372

- Kutlu, P. (2002). Çalışma hayatında ayrımcılık algıları ve özel sektörde bir saha araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuzgun, Y. (1985). *Psikolojide İnsancı Yaklaşım*. **Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 28 (1-2), s.14-27.
- Mazlumder (2010). *Türkiye’de dini ayrımcılık raporu*. **İnsan Hakları ve Mazlumlar İçin Dayanışma Derneği 1.Baskı**, İstanbul.
- Marshall, Gordon (1999). **Sosyoloji sözlüğü**. Ankara Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- Mazlumder (2008). **Türkiye de Dini Ayrımcılık Raporu**. Çınar matbaacılık Ankara.
- Mayatürk, E. (2006). Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İzmir.
- Miller, George A. (1967). *Professionals in Bureaucracy: Alienation Among Industrial Scientists and Engineers*. **American Sociological Review**, Vol: 32, No: 5, p. 755-768.
- Minibaş, J. (1993). Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mollamahmutoğlu, H. (2004). **İş Hukuku**. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Moon G. (2009). Pozitif Ayrımcılık. *Yüksek Lisans Tezi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Mottaz, Clifford J. (1981). *Some Determinants of Work Alienation*. **The Sociological Quarterly**, Vol: 22, No: 4, Autumn, p. 515-529.
- Muğan, G. (2005). Social Discrimination Against Teenagers in the mall Environment. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bilkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz O. (2008). *Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri*. **Kamu-İş Dergisi**, C 10, S 1, 2008, ss. 113-145.
- ÖNAL, S. (2015). Örgütsel Sessizlik Yabancılaşma İlişkisi: Çanakkale'deki Orat ve Büyük Ölçekli Oteller Üzerinde Bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Örmen, U. (1993). Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özalp, G. (2005). **Avrupa Parlamentosu Kadın Hakları Raporu**.
- Özbudun S., Markus, G. ve Demirer, T. (2008). **Yabancılaşma ve.....** . Ütopya Yayınları, Ankara.
- Özer, M. Akif (2008). **21. Yüzyılda Yönetim ve Yöneticiler**. Nobel Yayın Dağıtım, 1.Baskı, Şubat, Ankara.
- Özdevecioğlu, M. (2003). *Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt:18, sayı:2, ss:113 - 130.

- Özürllüler İdaresi Başkanlığı (2009). **Toplum Özürllülüğü Nasıl Anlıyor**. Yorum Basın Yayın, Ankara
- Özürllüler İdaresi Başkanlığı (2010). **Özürllülüğe Dayalı Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması**. Yorum Basın Yayın, Ankara.
- Öztan, E. (2004). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Olumlu Ayrımcılık Politikaları*. **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi** Sayı59/1Ocak-Mart, Ankara.
- Öztürk, İ. (2015). İş Yaşamında Üretkenlik Karşıtı Davranışlar: Ayrımcılık ve Adaletsizlik Alguları ile olumsuz duyguların etkileri. *Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*. TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Ankara
- Parasız, İ. ve Bildirici, M. (2002). **Modern Emek Ekonomisi**. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Parsak, G. ve Turan, M. (2011). *Yabancılaşma Ve iş Tatmini ilişkisi: Bir Devlet Üniversitesi idari Personeli Üzerinde Araştırma*. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt:20 sayı:2,Adana.
- Perry, E. L. and Finkelstein, L. M. (1999). *Toward A Broader View Of Age Discrimination In Employment-Related Decisions: A Joint Consideration Of Organizational Factors And Cognitive Processes*. **Human Resource Management Review**, Volume 9, No 1, p. 21-49, by Elsevier Science Inc.
- Roehling, M. V. , Roehling, P. V. and Pichler, S. (2007). *The Relationship Between Body Weight And Perceived Weight-Related Employment Discrimination: The Role Of Sex And Race*. **Journal of Vocational Behavior**, (71), 300–318.
- Salihoğlu, G., H. (2014). *Örgütsel Yabancılaşma*. **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 6, Sayı 2, 2014 ISSN: 1309 -8039.

- Salman, F. (2007). **Hep Yenik Başlama Duygusu Türkiye’de Ayrımcılık Uygulamaları: Mağdurlar ve Uzmanlar Anlatıyor.** Odak ofset matbaacılık, Ankara.
- Seeman, M. (1959). **On The Meaning of Alienation.** American Sociological Review.c.24.s.6:783-791.
- Seeman, M. (1967). **On The Personal Consequences of Alienation in Work.** American Sociological Review, Vol: 32, No: 2, p. 273-285.
- Seeman, M. (1972). **The Signals of '68: Alienation in Pre-Crisis France.** American Sociological Review, Vol: 37, No: 4, p. 385-402.
- Sevimli, F. ve Ömer F.İŞCAN (2005). *Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Tatmini.* **Ege Akademik Bakış Dergisi**, c.5(1): 55–64.
- Seybolt, John W. and Gruenfeld, L. (1976). *The Discriminant Validity of Work Alienation and Work Satisfaction Measures.* **Journal Of Occupational Psychology**, Vol: 49, p. 193-202.
- Seymen, Aytemiz, O. ve Bolat, T. (2005). *Örgütlerde Bedensel ve Zihinsel Engelli İşgören Ayrımcılığı: Uygulamalı Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme.* **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi**, Sayı:23, Yıl:11 Ocak, Cilt:6, 35-45.
- Sılığ, A. (2003). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Ana Bilim Dalı, Eskişehir.
- Sürgevil, O.(2006). **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri.** Nobel yayın Dağıtım, 1.Baskı, Ankara.

- Soysal, A. (1997). Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı bir Çalışma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Soysal, A. (2009). *İş Yaşamında Stres*. **Çimento İşveren, Mayıs**, s. 17-40.
- Sprinthall, N.A. ve R.C. Sprinthall (1990). **Educational Psychology**. New York: McGraw-Hill.
- Steitz, J. A. and Kulpa C.M. (1984). *Occupational involvement and alienation among adults: The effects of gender and age*. **International Journal of Behavioral Development**. Vol. 7(4), 479-499.
- Şeşen, E. (2006). Gazetelerde Yayımlanan İş İlanlarında Ayrımcılık ve Fırsat Eşitliği: Türkiye ve İngiltere Karşılaştırması. *Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, L. (1995). *İş Tatmini*. **Verimlilik Dergisi**, 12, 1995, s. 92.
- Şimşek M., Çelik A., Akgemci T. ve Fettahloğlu T. (2006). *Örgütlerde yabancılaşma Yönetiminin Araştırılması*. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2006, 15: 569- 587.
- Tanay, G. (2012). Ayrımcılık Suçu. *Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taş, M. (1999). **Avrupa Irkçılık: Göçmenler ve Aşır Sağ Partiler**. İmge Kitabevi, Ankara.
- Tanrıverdi, H. (2006). *Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma*. **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1, 1-29.
- TDK (2005). **Büyük Türkçe sözlük**. TDK yayınevi Ankara.

- Tutum, C. (1979). **Personel Yönetimi**. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayım No:179 Doğan Basım evi, Ankara.
- Turan, M. ve Parsak G.(2011). *Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma*. **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 20, Sayı 2, 2011, Sayfa 1-20.
- Turpçu M. (2004). Avrupa Birliği Hukukunda İşyerinde Ayrımcılık. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tekin, Ö.A. (2012). Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Telman, N. (1988). Endüstride görülen iş tatminsizliği ve bunun yabancılaşma duygusu ile olan ilişkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tengilimoğlu, D.(2005). *Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 1, 2005, s. 23-45.
- Tolan, B. (1980). *Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma*. **Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları**, Ankara
- Tolan, B. (1981). *Çağdaş toplumun Bunalımı Anonim ve Yabancılaşma*. **Ankara İktisadi ve İdari İlimler Akademisi Yayınları** No: 166, Ankara.
- Tolan, B. (1996). **Toplum Bilimlerine Giriş**. Adım Yayıncılık 4. Baskı, Ankara.

- Topaloğlu, C. ve Tükeltürk, Ő. A. (2010). **Bireysel atıŐma, alıŐma Yaşamında Bireysel Gelişim ve Turizm İŐletmelerinden rnekler ve Uygulamalar**. Beta Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul.
- Ulusoy, H. (1988). *Sanayi örgütü işçileri ve işe yabancılaşma*. **Ankara Üniversitesi, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Araştırma Dergisi**, Cilt 32, 77-84.
- Uyargil, C. (2009). **Performans Değerlendirme, İnsan Kaynakları Yönetimi**. Beta Basım Yayım, 4. Baskı, İstanbul.
- Uysaler, A. L. (2010). Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetim. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ünlü, T. (2009). EŞitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Üngüren, E. (2008). *Örgütsel atıŐma Yönetimi Üzerine Konaklama İŞletmelerinde Bir Araştırma*. **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 5, s. 880-909.
- Vatandaş, C. (2004). *Türkiye'nin AB Üyeliği ve Ulusal Kimliğin Sürekliliği Sorunu*. **Uluslararası Türkiye'nin Güvenliği Sempozyumu Bildirileri**, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Vatandaş, C. (2007). *Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı*. **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Sosyoloji konferansları dergisi**, sayı:35, s.29-56, İstanbul.
- Vickers, L. (2008). **Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace**. Portland: Hart Publishing.

- Wood, S., J. Bracken and K. Niven (2013). *Discrimination and Well-Being in Organizations: Testing the Differential Power and Organizational Justice Theories of Workplace Aggression*. **Journal of Business Ethics** 115: 617- 634.
- Yalçın, N. Ç. (2008). Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeni ile Yaşadığı Mesleki Sorunlar ve İstanbul ili Saha Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yayla, A. (2002). **Siyaset Teorisine Giriş**. Liberte Yayınları 2.Baskı, Ankara.
- Yeniçeri, Ö. (1987). Örgütlerde Yabancılaşma Sorunları ve Yabancılaşmanın Önlenmesinde Yönetime Katılmanın Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Yeniçeri, Ö. (1991). Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Yeniçeri, Ö. (2009). **Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi**. IQ Kültür Sanat Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul.
- Yeşilorman, M. (2002). *Politik türbülans: Siyasal olan herşey de buharlaşır*. **Amme İdaresi Dergisi**, 35 (3),91-111.
- Yetiş Z. (2013). Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşma. *Yüksek Lisans Tezi*. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Erzurum.

- Yıldırım, F. (1996). Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Sosyal Psikoloji Programı, Ankara.
- Yılmaz, A. (1994). **Etnik Ayrımcılık**. 1.basım Vadi Yayınları Ankara.
- Yücel, E. (2015). Uluslararası ve Avrupa Konseyi Belgelerinde, Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Denetimi. *Yayımlanmış Doktora Tezi*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Yüksel, M. O. (1999). Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın – Erkek Eşitliği. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yürüşen, M. (1996). **Etnik Sosyoloji**. Yapı kredi yayınları, İstanbul.

İnternet Yayınları:

Büyük Türkçe Sözlük (2016),

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.571d1236ae43e6.51076736 (21.04.2016)

Kelly Services (2006). *Discrimination Emerging in New Forms in the Global Jobs Market*. **<http://www.reports-and-materials.org/kelly-discrimination-survey-2006.pdf>** (09.06.2016)

Kırel, Ç., Kocabaş, F. ve Özdemir, A. A. (2010). *İşletmelerde Algılanan Cinsiyet Temelli Ayrımcılık: Eskişehir'de Özel Sektörde Bir Alan Araştırması*. **Çimento İşveren Dergisi**, Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası Cilt:24, Sayı:3, 2010, **<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale143.pdf>** (15.04.2016)

Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (2015). *TÜRKİYE'DE KADIN. AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI ANKARA*, **<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>** (10.04.2016)

Olgundeniz, A. V. (2010). *Dış Görünüm Bir Avantaj mıdır?*

<http://www.yeniasir.com.tr/insankaynaklari/yazarlar/ahmet-veli-olgundeniz/2010/01/17/dis-gorunum-bir-avantaj-midir> (02.04.2016)

SHARIF, I. A. (2010). *Does political competition lessen ethnic discrimination? Evidence from Sri Lanka*. **Journal of Development Economics**, 2010, **[web: www.elsevier.com/locate/devec](http://www.elsevier.com/locate/devec)** (07.06.2016)

Tunç, H. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Farklılaşması Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Erkeklerin Küpe Takması Örneği*. **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**,
<http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt7/sayi33-pdf> (04.04.2016)

Türkiye cumhuriyeti 4857 sayılı İş kanununu
<http://www.turkhukuk sitesi.com/mevzuat.php?mid=972>
(12.04.2016)

Yapıcı, M. (2004). *Eğitim ve Yabancılaşma*. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**,1-9. 18 Eylül 2013, www.insanbilimleri.com (04.06.2016)

111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi,
http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm (13.04.2016)

EKLER

EK 1: ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU

T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Elinizdeki bu form İstanbul Arel Üniversitesinde gerçekleştirilen Yüksek Lisans Tezi araştırmasında kullanılmak için hazırlanmıştır. Bu araştırmanın amacı İstanbul Avrupa Yakasında bulunan kamu ve özel sektör çalışanlarının algıladığı ayrımcılık ile işe yabancılaşma ilişkisini ortaya koymaktır.

Formda yer alan ifadelere vereceğiniz cevaplarla çeşitli konulara ilişkin görüşlerinizi aktararak bu konuların incelenmesine katkıda bulunmuş olacaksınız. Hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. **Önemli olan cevabın içtenlikle ve düşünülerek verilmesi ve cevaplanmamış madde bırakılmamasıdır.**

Araştırma için kimliğinizin belirlenmesi önemli olmadığından, anket formlarına lütfen **isim ve soyadı yazmayınız**. Cevaplamış olduğunuz anketler sadece araştırmacı tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecektir.

Katılımınız, ilgi ve yardımlarınız için şimdiden çok teşekkür ediyoruz.

Tez Danışmanı

Yüksek Lisans Öğrencisi

Yard. Doç. Dr. F. Oben ÜRÜ SANI

Servet KAYA

1. DEMOGRAFİK SORULAR

1.Cinsiyetiniz	() ERKEK () KADIN
2.Yaşınız
3.Medeni Haliniz	() EVLİ () BEKÂR
4.Eğitim Düzeyiniz	() İlkokul () Ortaokul () Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
5.Çalıştığınız Kurum Türü	() KAMU () ÖZEL SEKTÖR
6.Çalıştığınız Bölüm/Departman
7.Kurum içerisindeki pozisyonunuz?
8.Kaç yıldır bu işletmede çalışıyorsunuz?
9.Kaç yıldır bu sektörde çalışıyorsunuz?
Bu araştırmanın sonuçları ile ilgileniyorsanız, lütfen size ulaşabileceğimiz bir e-posta veya posta adresinizi yazınız;	

2. İŞE YABANCILAŞMA ANKETİ

Her sorunun karşısında bulunan; (1)Kesinlikle Katılmıyorum (2)Katılmıyorum (3)Fikrim Yok (4)Katılıyorum (5)Kesinlikle Katılıyorum anlamına gelmektedir. Her ifadeye mutlaka TEK yanıt veriniz ve kesinlikle BOŞ bırakmayınız.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Mesaim bittiğinde kendimi çökmüş hissediyorum.	1	2	3	4	5
2	İşyerinde benim ne düşündüğüm kimsenin umurunda değil.	1	2	3	4	5
3	Yaptığım iş bana kendim gibi olma imkânı veriyor.	1	2	3	4	5
4	İşyerinde uygulanan pek çok kuralı gereksiz görüyorum.	1	2	3	4	5
5	İşyerinde çalışırken geçirdiğim her gün benden bir şeyler alıp götürüyor.	1	2	3	4	5
6	Sabahları işe gelmek zor geliyor.	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım kurum iş dışındaki hayatıma saygı duyuyor.	1	2	3	4	5
8	İşyerinde kurallara uyan arkadaşlarımdan neden bu kadar hassas davrandıklarını anlayamıyorum.	1	2	3	4	5
9	İş ortamına girdikçe kendimden uzaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
10	Çalıştığım kurumda fikirlerim önemseniyor.	1	2	3	4	5
11	Mesleki anlamda tükenmişlik yaşıyorum.	1	2	3	4	5
12	Bu işyerinde kurallara uymamak hoşuma gidiyor.	1	2	3	4	5
13	Çalıştığım kurumda kendimi çok yalnız ve izole edilmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
14	Kendimi başarılı bir (işçi,memur,şef,müdür..) olarak görüyorum.(mesleğimde kendimi başarılı görüyorum)	1	2	3	4	5
15	Yaptığım iş benim için sadece bir kazanç kapısı.	1	2	3	4	5
16	Meslektaşlarımdan yardım olmasa bu kurumda çalışmam.	1	2	3	4	5
17	İş yaşamında kurallar o kadar sık değişiyor ki planlama yapmak imkansız.	1	2	3	4	5
18	İşimle ilgili sorumluluk almayı seviyorum.	1	2	3	4	5
19	Ne kadar çok çalışsam da başarılı olamıyorum.	1	2	3	4	5
20	İşimde neyi ne için yaptığımı bilmiyorum.	1	2	3	4	5
21	İşe gelmemek için zaman zaman beyaz yalanlar söylüyorum.	1	2	3	4	5
22	İşimi seviyorum.	1	2	3	4	5
23	İşimde sahip olmam gereken herşeye sahibim.	1	2	3	4	5
24	İşyerinde yaptığım işleri anlamsız bulduğum oluyor.	1	2	3	4	5
25	Başarılı bir(işçi,memur,şef,müdür vs.) olmak için herşeyi yaparım.	1	2	3	4	5
26	Diğer meslektaşlarımla sağlam ilişkilerim var.	1	2	3	4	5

27	Meslektaşlarım tarafından kullanılıyorum.	1	2	3	4	5
28	Çalıştığım kuruluş içerisinde belli kurallara uymaktan hoşlanmıyorum.	1	2	3	4	5
29	Bu işyerinde çalışan biri olarak toplumsal bir sorumluluğumun olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
30	İşyerindeki teknolojik değişmelere ayak uyduramıyorum.	1	2	3	4	5
31	Bu mesleği yapmak sıkıcı bir iştir.	1	2	3	4	5
32	İşyerinde genelde gergin ve sinirliyim.	1	2	3	4	5
33	Bugün aklım olsa bu mesleğe girmezdim.	1	2	3	4	5
34	Neden çalışmak zorundayım.	1	2	3	4	5
35	Bu işyerinde çalışmak sadece etiket sağlıyor.	1	2	3	4	5
36	İşyerinde yapılan hiçbir etkinliğe katılmak istemiyorum.	1	2	3	4	5
37	Başarılarım bu kurumda her zaman takdir edilmiştir.	1	2	3	4	5
38	Yaptığım işin kutsal bir anlamı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5

3. İŞYERİNDE İRK/ETNİK KÖKENE DAYALI ALGILANAN AYRIMCILIK ANKETİ

Her sorunun karşısında bulunan; (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Fikrim Yok (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum anlamına gelmektedir. Her ifadeye mutlaka TEK yanıt veriniz ve kesinlikle BOŞ bırakmayınız.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalıştığım işyerinde İrk/etnik kimliğim sebebiyle yöneticiler tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım işyerinde İrk/etnik kimliğim sebebiyle iş arkadaşlarım, meslektaşlarım tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor.	1	2	3	4	5
3	Yöneticim bazen benim ırk/etnik kökenimle bağdaşmayan zıt kararlar veriyor.	1	2	3	4	5
4	İş arkadaşlarım, meslektaşlarım bazen benim ırk/etnik kimliğimle ilgili olumsuz ifadelerde bulunuyorlar.	1	2	3	4	5
5	Bu kurumda bazı kararların ve uygulamaların ırkçı olduğunu ve bunların benim ırkım/etnik kimliğime zıt yönlendirilmiş	1	2	3	4	5
6	Bazen İşyerimde ırk/etnik kimliğimin beni sınırlandırdığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
7	Bazen İşyerimde ırk/etnik kimliğimden dolayı yeterince kabul görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
8	Bazen İşyerimde insanların ırk/etnik kimliğimden dolayı benim ilerlememi engellemeye çalıştıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5
9	Bazen İşyerimde ırk/etnik kimliğimden dolayı diğerlerinin etkinliklerine beni katmadıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5

4. İŞYERİNDE CİNSİYETE DAYALI ALGILANAN AYRIMCILIK ANKETİ

Her sorunun karşısında bulunan; (1)Kesinlikle Katılmıyorum (2)Katılmıyorum (3)Fikrim Yok (4)Katılıyorum (5)Kesinlikle Katılıyorum anlamına gelmektedir. Her ifadeye mutlaka TEK yanıt veriniz ve kesinlikle BOŞ bırakmayınız.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
10	Çalıştığım işyerinde cinsiyetim sebebiyle yöneticiler tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor.	1	2	3	4	5
11	Çalıştığım işyerinde cinsiyetim sebebiyle iş arkadaşlarım, meslektaşlarım tarafından bana haksız davranışlarda bulunuluyor.	1	2	3	4	5
12	Yöneticim bazen benim cinsiyetimle bağdaşmayan zıt kararlar veriyor.	1	2	3	4	5
13	İş arkadaşlarım, meslektaşlarım bazen benim cinsiyetimle ilgili olumsuz ifadelerde bulunuyorlar.	1	2	3	4	5
14	Bu kurumda bazı kararların ve uygulamaların cinsiyetçi olduğunu ve bunların benim cinsiyetime zıt yönlendirilmiş olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
15	Bazen İşyerimde cinsiyetimin beni sınırlandırdığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
16	Bazen İşyerimde cinsiyetimden dolayı yeterince kabul görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
17	Bazen İşyerimde insanların cinsiyetimden dolayı benim ilerlememi engellemeye çalıştıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5
18	Bazen İşyerimde cinsiyetimden dolayı diğerlerinin etkinliklerine beni katmadıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

ADI VE SOYADI : Servet KAYA

DOĞUM YERİ VE

TARİHİ : Çorum 1985

MEDENİ HALİ : Evli

E-MAIL : s.servet.t.k@gmail.com

TELEFON : (0553) 317 23 39

EĞİTİM DURUMU: Lisans (İşletme)

YABANCI DİL : İngilizce