

**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**Ömer Akgün TEKİN**

**YABANCILAŞMA ve BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ**  
**ARASINDAKİ İLİŞKİLER:**  
**ANTALYA KEMER'DEKİ BEŞ YILDIZLI OTEL İŞLETMELERİ**  
**ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**

**Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı**  
**Doktora Tezi**

**Antalya, 2012**

**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**Ömer Akgün TEKİN**

**YABANCILAŞMA ve BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ**  
**ARASINDAKİ İLİŞKİLER:**  
**ANTALYA KEMER'DEKİ BEŞ YILDIZLI OTEL İŞLETMELERİ**  
**ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**

**Danışman**

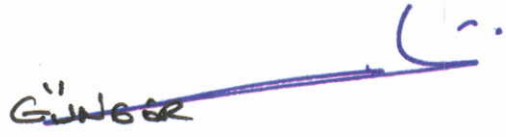
**Doç. Dr. Kazım DEVELİOĞLU**


**Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı**  
**Doktora Tezi**

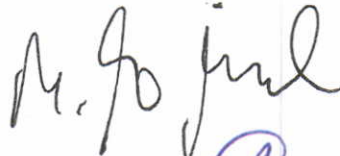
**Antalya, 2012**


Akdeniz Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

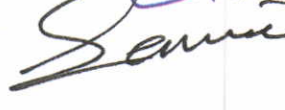
Ömer Akgün TEKİN'in bu çalışması, jürimiz tarafından Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı Doktora Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. İbrahim ~~Günözer~~ 

Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. Kazım Develiöglü 

Üye : Doç. Dr. M. Emin İNAL 

Üye : Yrd. Doç. Dr. Aydın GEVİRGEN 

Üye : Doç. Dr. M. Kemal DEMİR 

Tez Konusu: Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri  
Araısındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel  
İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 05/06/2012

Mezuniyet Tarihi : 15/06/2012

Prof. Dr. Mehmet ŞEN  
Müdür

## İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ÖZET.....	xi
ABSTRACT .....	xii
ÖNSÖZ.....	xiii
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### YABANCILAŞMA KAVRAMI

1.1 Yabancılaşma Kavramı ve Tanımı.....	6
1.2 Yabancılaşma ile ilgili Literatürde Geçen Yakın Kavramlar .....	9
1.2.1 Anomi (Kuralsızlık) .....	9
1.2.2 Şeyleşme.....	11
1.3 Yabancılaşma Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	12
1.3.1 George W.F. Hegel Öncesi Dönem (Antik Dönem).....	15
1.3.2 George W.F. Hegel Sonrası Dönem (18. Yüzyıl Sonrası).....	17
1.3.2.1 George W. F. Hegel ve Yabancılaşma.....	17
1.3.2.2 Ludwig Andreas Feuerbach ve Yabancılaşma .....	19
1.3.2.3 Karl Marx ve Yabancılaşma.....	21
1.3.2.4 Emile Durkheim ve Yabancılaşma .....	24
1.3.2.5 Erich Fromm ve Yabancılaşma .....	28
1.3.2.6 George Simmel ve Yabancılaşma.....	30
1.3.2.7 Melvin Seeman ve Yabancılaşma.....	31
1.3.2.7.1 Melvin Seeman'a Göre Yabancılaşmanın Boyutları.....	35
1.3.2.7.1.1 Güçsüzlük .....	35
1.3.2.7.1.2 Anlamsızlık .....	36
1.3.2.7.1.3 Kuralsızlık (Normsuzluk) .....	38
1.3.2.7.1.4 Kendine Yabancılaşma .....	39
1.3.2.7.1.5 Topluma Yabancılaşma.....	41
1.4 Yabancılaşmanın Nedenleri.....	42
1.4.1 Çağımızın Sınai ve İktisadi Koşulları .....	43
1.4.2 Günlük Kentsel Yaşam Koşulları.....	44

1.4.3	Bireyin Kişisel Özellikleri ve Aile Yapısı.....	44
1.4.4	Bireyin Kültürü .....	45
1.4.5	Bireyin İnançları, Değerleri ve Tutumları.....	45
1.4.6	Teknolojik Gelişmelerin Etkisi .....	46
1.5	Yabancılaşmanın Sonuçları .....	47
1.6	Örgütsel Yabancılaşma Kavramı .....	49
1.6.1	Örgütsel Yabancılaşma Kavramının Ortaya Çıkışı.....	51
1.6.2	Örgütsel Yabancılaşmaya Neden Olan Faktörler.....	52
1.6.2.1	Yönetim Biçimi .....	53
1.6.2.2	Bilgi Akışı .....	54
1.6.2.3	Örgüt Büyüklüğü ve Teknolojik Yapı .....	55
1.6.2.4	Üretim Biçimi ve İşbölümü.....	55
1.6.2.5	Çalışma Koşulları .....	57
1.6.2.6	Kültürel, Ahlaki ve Törel Yapı.....	58
1.6.2.7	İnanç ve Tutumlar.....	58
1.6.3	Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları .....	59
1.6.3.1	İş Tatminsizliği.....	60
1.6.3.2	Örgütsel Sessizlik .....	60
1.6.3.3	Mesleki Tükenmişlik .....	61
1.6.3.4	Çalışma Yaşamının Kalitesi.....	61
1.6.3.5	Örgütsel Bağlılığın Azalması .....	62
1.6.4	Örgütsel Yabancılaşmanın Yönetilmesi.....	62
1.7	Yabancılaşma ile ilgili Olarak Yapılmış Çalışmalar.....	64
1.7.1	Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar.....	64
1.7.2	Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar.....	77

## İKİNCİ BÖLÜM

### KİŞİLİK KAVRAMI

2.1	Kişilik Kavramı ve Tanımı .....	89
2.2	Kişiliği Etkileyen Faktörler .....	92
2.2.1	Biyolojik ve Genetik (Kalıtımsal) Faktörler.....	92
2.2.2	Ailesel Faktörler.....	96
2.2.3	Sosyal ve Kültürel Faktörler .....	98
2.2.4	Coğrafi ve Fiziki Faktörler .....	99

2.3	Kişilik Kuramları .....	100
2.3.1	Psikanalitik Kişilik Kuramları .....	102
2.3.2	Davranışçı Kişilik Kuramları.....	108
2.3.3	Fenomenolojik (Hümanist) Kişilik Kuramları.....	111
2.3.4	Özellikler (Treyt) ve Kişiliğin Beş Boyutu Kuramı (Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramı).....	114
2.3.4.1	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramının Tarihsel Gelişimi .....	114
2.3.4.2	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramının Boyutları .....	119
2.3.4.2.1	Dışa Dönüklük.....	119
2.3.4.2.2	Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik).....	121
2.3.4.2.3	Uyumluluk.....	122
2.3.4.2.4	Sorumluluk .....	124
2.3.4.2.5	Açıklık (Deneyime Açıklık).....	125
2.4	Kişilik ile İlgili Olarak Yapılmış Çalışmalar .....	128
2.4.1	Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar .....	128
2.4.2	Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar.....	135
2.5	Yabancılaşma ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler.....	141

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA

3.1	Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	145
3.2	Araştırmanın Literatüre Katkısı .....	146
3.3	Araştırmanın Kapsamı.....	148
3.4	Araştırmanın Yöntemi .....	149
3.4.1	Veri Toplama Araçları.....	149
3.4.1.1	Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Bilgiler .....	149
3.4.1.2	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Bilgiler .....	155
3.4.1.3	Demografik Özellikler Formuna İlişkin Bilgiler.....	156
3.5	Araştırmanın Modeli .....	156
3.6	Araştırmanın Hipotezleri .....	158
3.7	Araştırmanın Bulguları.....	160
3.7.1	Demografik Bulgular.....	160
3.7.2	Ölçeklere İlişkin Bulgular.....	168
3.7.2.1	Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Bulgular .....	168

3.7.2.1.1	Yabancılaşma Ölçeğinin Güvenilirliği .....	168
3.7.2.1.2	Yabancılaşma Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri.....	170
3.7.2.1.3	Yabancılaşma Ölçeği için Örneklem Yeterliliği ve Faktör Analizine Uygunluk Testleri.....	170
3.7.2.1.4	Yabancılaşma Ölçeğinin Faktör Yapısı .....	172
3.7.2.1.5	Katılımcıların Yabancılaşma Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	173
3.7.2.1.6	Yabancılaşma Boyutları Arasındaki İlişkileri Gösteren Katsayılar (Korelasyon İlişkileri) .....	173
3.7.2.2	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Bulgular .....	174
3.7.2.2.1	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Güvenilirliği.....	174
3.7.2.2.2	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri..	177
3.7.2.2.3	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği için Örneklem Yeterliliği ve Faktör Analizine Uygunluk Testleri.....	178
3.7.2.2.4	Katılımcıların Beş Faktör Kişilik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	186
3.7.2.2.5	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutları Arasındaki İlişkileri Gösteren Katsayılar .....	186
3.7.3	Hipotezlere İlişkin Yapılan Analizlerden Elde Edilen Bulgular.....	187
3.7.4	Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkilere Yönelik Testler .....	200
3.7.5	Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Testler.....	210
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>		<b>217</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>		<b>227</b>
<b>EK 1: ANKET FORMU (DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER FORMU) .....</b>		<b>268</b>
<b>EK 2: ANKET FORMU (YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ).....</b>		<b>269</b>
<b>EK 3: ANKET FORMU (BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ).....</b>		<b>270</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>		<b>272</b>

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	112
Şekil 2.2 Özellikler Yaklaşımının Tarihsel Gelişimi.....	115
Şekil 2.3 Davranış-Kişilik Etkileşimi .....	143
Şekil 3.1 Araştırmanın Modeli 1: Yabancılaşma Boyutları ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri'nin Boyutları Arasındaki İlişkiler .....	156
Şekil 3.2 Araştırmanın Modeli 2: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişkiler .....	157



## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1 Eysenck'in Kişilik Kuramına Göre Kişilik Tipleri .....	110
Tablo 2.2 Bazı Güncel Kişilik Yaklaşımlarının Sınıflandırmaları .....	113
Tablo 2.3 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Yaklaşımının Tarihsel Gelişiminde Belirli İsimler	116
Tablo 2.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutlarının Kapsamlarının Tanımlanması. ....	127
Tablo 2.5. McCrea ve Costa'nın Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Boyutlarına Göre Kişileri Tanımlamak için Kullanmış Oldukları Sıfatlar .....	127
Tablo 2.6. Golberg'in Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Boyutlarına Göre Kişileri Tanımlamak için Kullanmış Olduğu Sıfatlar .....	128
Tablo 3.1. Araştırmanın Amacı .....	145
Tablo 3.2. Yapılan İlk Çalışmada Pilot Ölçek için Belirlenen Madde Sayıları .....	151
Tablo 3.3 Yapılan İkinci Çalışmada Pilot Ölçek için Belirlenen Madde Sayıları.....	151
Tablo 3.4. Pilot Ölçekte Uygulanan Güvenirlilik Analizi Sonucu .....	152
Tablo 3.5. Pilot Ölçekte Uygulanan Kmo And Bartlett's Test Sonucu.....	152
Tablo 3.6. Yapılan Son Çalışmada Pilot Ölçek için Belirlenen Son Madde Sayıları.....	154
Tablo 3.7. Pilot Ölçekte Tespit Edilen Boyutların Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	154
Tablo 3.8. Pilot Ölçekte Tespit Edilen Boyutların Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları...	154
Tablo 3.9. John ve Arkadaşlarının Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Boyutlarından Elde Ettikleri Güvenilirlik Katsayıları .....	155
Tablo 3.10. Alkan (2007)'in Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Boyutlarından Elde Ettiği Güvenilirlik Katsayıları .....	156
Tablo 3.11. Araştırmanın Modeli; Yabancılaşma Boyutları ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri'nin Boyutları Arasındaki İlişkilerin Tablo Formatında Sunumu .....	157
Tablo 3.12 Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	160
Tablo 3.13 Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Öğrenim Durumları Çapraz Tablosu .....	163
Tablo 3.14 Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Çalıştıkları Departmanlar Çapraz Tablosu...	164
Tablo 3.15 Katılımcıların İçerisinde Buldukları Yaş Grubuna Göre Öğrenim Durumları Çapraz Tablosu .....	164
Tablo 3.16 Katılımcıların Çalıştıkları Departmanlara Göre Öğrenim Durumları Çapraz Tablosu.....	165
Tablo 3.17 Katılımcıların Diğer Sorulara Vermiş Oldukları Yanıtların Dağılımı .....	166
Tablo 3.18. Yabancılaşma Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu .....	168
Tablo 3.19. Yabancılaşma Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	170
Tablo 3.20 Yabancılaşma Ölçeği KMO ve Bartlett's Testleri Sonuçları.....	171

Tablo 3.21 Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans Tablosu.....	171
Tablo 3.22 Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi Rotated Component Matrix Tablosu.....	172
Tablo 3.23 Yabancılaşma Ölçeğine Uygulanan Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Boyutlar ve İçerdikleri Maddeler.....	173
Tablo 3.24 Katılımcıların Yabancılaşma Durumlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	173
Tablo 3.25 Yabancılaşma Ölçeğinin Boyutları Arasındaki İlişkiler.....	173
Tablo 3.26. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu .....	174
Tablo 3.27. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu 2 .....	176
Tablo 3.28. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri .....	177
Tablo 3.29 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği KMO ve Bartlett's Testleri Sonuçları.....	178
Tablo 3.30 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans Tablosu .....	179
Tablo 3.31 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi Rotated Component Matrix Tablosu .....	180
Tablo 3.32 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği KMO ve Bartlett's Testleri Sonuçları 2... 181	181
Tablo 3.33 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans Tablosu 2 .....	181
Tablo 3.34 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi Rotated Component Matrix Tablosu 2 .....	182
Tablo 3.35 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği KMO ve Bartlett's Testleri Sonuçları 3... 183	183
Tablo 3.36 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans Tablosu 3 .....	183
Tablo 3.37 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi Rotated Component Matrix Tablosu 2 .....	184
Tablo 3.38 Beş Faktör Kişilik Özelliklerine Uygulanan Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Boyutlar ve İçerdikleri Maddeler.....	185
Tablo 3.39. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu 3 .....	185
Tablo 3.40 Katılımcıların Kişilik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	186
Tablo 3.41 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Boyutları Arasındaki İlişkiler.....	186
Tablo 3.42 Katılımcıların Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ve Güçsüzlük Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	187
Tablo 3.43 Katılımcıların Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ve Anlamsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	187
Tablo 3.44 Katılımcıların Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ve Kuralsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	188

Tablo 3.45 Katılımcıların Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ve Topluma Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	188
Tablo 3.46 Katılımcıların Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ve Kendine Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	189
Tablo 3.47 Katılımcıların Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ve Güçsüzlük Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	189
Tablo 3.48 Katılımcıların Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ve Anlamsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	190
Tablo 3.49 Katılımcıların Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ve Kuralsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	190
Tablo 3.50 Katılımcıların Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ve Topluma Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	191
Tablo 3.51 Katılımcıların Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ve Kendine Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	191
Tablo 3.52 Katılımcıların Geçimlilik Kişilik Özelliği ve Güçsüzlük Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	191
Tablo 3.53 Katılımcıların Geçimlilik Kişilik Özelliği ve Anlamsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	192
Tablo 3.54 Katılımcıların Geçimlilik Kişilik Özelliği ve Kuralsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	192
Tablo 3.55 Katılımcıların Geçimlilik Kişilik Özelliği ve Topluma Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	193
Tablo 3.56 Katılımcıların Geçimlilik Kişilik Özelliği ve Kendine Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	193
Tablo 3.57 Katılımcıların Sorumluluk Kişilik Özelliği ve Güçsüzlük Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	193
Tablo 3.58 Katılımcıların Sorumluluk Kişilik Özelliği ve Anlamsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	194
Tablo 3.59 Katılımcıların Sorumluluk Kişilik Özelliği ve Kuralsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	194
Tablo 3.60 Katılımcıların Sorumluluk Kişilik Özelliği ve Topluma Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	195
Tablo 3.61 Katılımcıların Sorumluluk Kişilik Özelliği ve Kendine Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	195

Tablo 3.62 Katılımcıların Açıklık Kişilik Özelliği ve Güçsüzlük Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	196
Tablo 3.63 Katılımcıların Açıklık Kişilik Özelliği ve Anlamsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	196
Tablo 3.64 Katılımcıların Açıklık Kişilik Özelliği ve Kuralsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	196
Tablo 3.65 Katılımcıların Açıklık Kişilik Özelliği ve Topluma Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	197
Tablo 3.66 Katılımcıların Açıklık Kişilik Özelliği ve Kendine Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	197
Tablo 3.67 Katılımcıların Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ve Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	198
Tablo 3.68 Katılımcıların Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ve Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	198
Tablo 3.69 Katılımcıların Geçimlilik Kişilik Özelliği ve Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	199
Tablo 3.70 Katılımcıların Sorumluluk Kişilik Özelliği ve Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	199
Tablo 3.71 Katılımcıların Açıklık Kişilik Özelliği ve Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu .....	199
Tablo 3.72 Yabancılaşma Ölçeğinin Normallik Analizi (Kolmogorov-Smirnov Test) Sonucu .....	200
Tablo 3.73 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Cinsiyetleri Arasındaki İlişkiler .....	201
Tablo 3.74 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Medeni Durumları Arasındaki İlişkiler .....	202
Tablo 3.75 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Medeni Durumları Arasındaki İlişkiler Tukey Test Sonucu .....	202
Tablo 3.76 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve İçinde Buldukları Yaş Grubu Arasındaki İlişkiler.....	203
Tablo 3.77 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Turizm Sektöründeki Toplam Deneyim Süreleri Arasındaki İlişkiler .....	203
Tablo 3.78 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Çalışmakta Oldukları İşletmedeki Toplam Deneyim Süreleri Arasındaki İlişkiler .....	204
Tablo 3.79 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Çalışmakta Oldukları İşletmedeki Toplam Deneyim Süreleri Arasındaki İlişkiler Tukey Testi Sonucu .....	204

Tablo 3.80 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Öğrenim Durumları Arasındaki İlişkiler .....	205
Tablo 3.81 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Öğrenim Durumları Arasındaki İlişkiler Tukey Testi Sonucu .....	206
Tablo 3.82 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Aylık Gelir Seviyeleri Arasındaki İlişkiler .....	207
Tablo 3.83 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Çalıştıkları Departman Arasındaki İlişkiler .....	207
Tablo 3.84 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Çalıştıkları Departman Arasındaki İlişkiler Tukey Testi Sonucu .....	208
Tablo 3.85 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Daha Önce Turizm Eğitimi Alıp Almadıkları Arasındaki İlişkiler .....	209
Tablo 3.86 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Normallik Analizi (Kolmogorov-Smirnov Test) Sonucu .....	211
Tablo 3.87 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Cinsiyet Arasındaki İlişkiler .....	211
Tablo 3.88 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Medeni Durum Arasındaki İlişkiler .....	212
Tablo 3.89 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İçerisinde Bulunulan Yaş Grubu Arasındaki İlişkiler .....	213
Tablo 3.90 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Turizm Sektöründeki Toplam Deneyim Arasındaki İlişkiler .....	213
Tablo 3.91 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Çalışılan İşletmedeki Toplam Deneyim Arasındaki İlişkiler .....	214
Tablo 3.92 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öğrenim Seviyeleri Arasındaki İlişkiler .....	214
Tablo 3.93 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Aylık Gelir Arasındaki İlişkiler .....	215
Tablo 3.94 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Çalışılan Departman Arasındaki İlişkiler .....	215
Tablo 3.95 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Daha Önce Turizm Eğitimi Almaları Durumu Arasındaki İlişkiler .....	216
Tablo 3.96 Hipotez Testlerinde Elde Edilen Dikkat Çekici Bazı Bulguların Özet Bilgisi ....	222

## ÖZET

Antalya ilinin Kemer ilçesindeki beş yıldızlı otel işletmeleri işgörenleri üzerinde yapılmış olan bu çalışmanın ana amacı; işgörenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile yabancılaşma durumları arasındaki ilişkileri incelemektir.

Bu amaç doğrultusunda, çalışma yalnız, resepsiyon, servis, mutfak ve kat hizmetleri departmanlarının işgörenleri üzerinde uygulanmıştır. Çalışmada, Antalya ilinin Kemer ilçesinde bulunan 18 adet beş yıldızlı otel işletmesinden 539 işgörene ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda; çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile yabancılaşma arasında anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Çalışanlarda en fazla karşılaşılan yabancılaşma boyutunun kendine yabancılaşma olduğu, en sık karşılaşılan beş faktör kişilik özelliğinin ise açıklık kişilik özelliği olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin bazı demografik özellikleri ile beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir.

**THE RELATIONSHIPS BETWEEN  
FIVE FACTORS PERSONALITY TRAITS and ALIENATION:  
AN EXAMINATION ON FIVE STAR HOTEL EMPLOYEES IN KEMER, ANTALYA**

**ABSTRACT**

The main aim of this study which had been examined of five star hotel employees in Kemer, Antalya, was to investigate the relationships between five factors personality traits and alienation.

In accordance with this purpose, the investigation had been applied on the employees who work in front office, service, kitchen and housekeeping departments. For this study, 539 employees were reached at 18 different five star hotels which are established in Kemer, Antalya.

As the result of this investigation; it was ascertained that there are significant relationships between five factors personality traits and alienation of employees. The self-estrangement was discovered as the most frequent dimension of alienation as well the openness as the most frequent dimension of five factor personality traits. Nevertheless, it was determined some significant relationships between demographic traits of employees, five factor personality traits and alienation.

## ÖNSÖZ

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında benden derin bilgi ve deneyimini esirgemeyen değerli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Kazım DEVELİOĞLU'na, tez izleme komitelerinde fikirleri ile bana yol gösteren değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. İbrahim GÜNGÖR ve Sayın Doç. Dr. Mehmet Emin İNAL'a, tez savunma jürimde, çalışmama ince dokunuşları ile değer katan kıymetli hocalarım Sayın Doç. Dr. Mustafa Kemal DEMİRCİ'ye ve Yrd. Doç. Dr. Aydın ÇEVİRGEN'e sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Bir de bu çalışmanın perde arkasındakiler var, başta, anketlere verdikleri yanıtlarla bu çalışmanın verilerini edindiğimiz, isimlerini asla öğrenemeyeceğim turizm sektörünün değerli çalışanlarına teşekkürlerimi sunuyorum. Doktora ders sürecimde ve sonrasında bana yaptığı iyilikler ile ailemden biri gibi olduğunu gördüğüm, kıymetli dostum Yrd. Doç. Dr. Engin ÜNGÜREN'e şükranlarımı sunuyorum. Çalışmam esnasında benim yeterince vakit ayıramadığım, fakat onların tüm yoğunluklarına rağmen bana her an vakit ayırmaya hazır olduklarını tanık olduğum kıymetli dostlarım Öğr. Gör. A. Abdullah TURHAN ve Öğr. Gör. Dr. Mehmet ÖZMEN'e sevgi dolu teşekkürlerimi sunuyorum.

Eğitim hayatım 1989 yılında daha yeni başlarken sonlanmış olabilir, ben de hiç bu anları yaşamadan memleketimin bir köyünde bir şekilde hayatımı kazanıyor olabilirdim. Fakat neticenin bugünkü gibi olmasında çok büyük emekleri olan çok sevgili yengem Melahat TEKİN ve amcam Mustafa TEKİN'e önlerinde saygıyla eğilerek şükranlarımı sunuyorum. Ne olduysa Mimar Kemal'in kapısının önünde oldu, benim hayatımda o gün, en az bugünkü kadar tarihi bir gündür sevgili yengeciğim...

Geceleri rüyalarında numaralar sayıklayacak kadar çok yordüğüm sevgili Meltem TEMUR'a ve çok yoğun bir tempoda bizleri gecenin bilmem kaçında bile olsa aç susuz bırakmayan, ara sıra da "daha bitmedi mi?" diye uyandıran Emine TEMUR annemize hem teşekkür ediyor hem de dünyalar dolusu sevgilerimi sunuyorum, iyi ki varsınız...

Annem, sevgili annem, benimle beraber bugüne kadar sen de okudun ve bu süreçte en az bir doktora da sen yaptın sayılır, eğer fedakârlıklarını anlatabileceğim bir dil bilseydim, sana da bir diploma talep etmem hiç de garip olmazdı, belki de asıl doktor unvanını beni bir kenara itip sana verirlerdi. Senin gibi bir insanın evladı olmak, bütün güzel işleri icra etmeye çalışmak için en büyük sebeptir. Bu zorlu süreçte aramızdan ayrılan sevgili babam Ahmet TEKİN, altından ırmaklar akan o güzel bahçelerin birinden, beni tebessüm ederek izlediğini hayal ediyorum, savunma salonundan başarıyla çıktığım ilk anda, ilk teşekkürü sana ettim, ikimizden başkası farkına bile varmadı...



Deniz neden mavi, papatya neden sarı, toprak ne güzel kokuyormuş mesela, hele ağaçlara dokunmak, ya taşların ellere bulaşan ruhu? Bunları sen olmasan nasıl fark ederdim? Muazzam teferruatta yaratılmış bu kainatın milyon güzelliğini, sen olmasan nasıl görebilirdim, nasıl alırdı aklım bunları? Seni düşünmek bile hazanı bahara çevirdi en yorgun zamanlarda, sana nasıl teşekkür edilebilir ki, bunu hangi âlime danışmak lazım Sevgili Mehlika?

Bu çalışma; binlerce saatlik okumanın, düşünmenin ve yazmanın bir ürünü, bu çalışma; hayatı daha iyi hissederek yaşayamamış olmanın ağır bir alternatif maliyeti, bu çalışma; doyasıya yaşanmamış zamanların billurlaşmış bir hali... Bu tez çalışmasıyla birlikte, ömrümün bu döneminde harcadığım emeklerin ve yaptığım fedakârlıkların tamamını sana ithaf ediyorum Sevgili Mehlika...

Ömer Akgün TEKİN  
5 Haziran 2012, Antalya

## GİRİŞ

Sanayi devrimi sonrasında, üretim ilişkilerinde meydana gelmiş olan köklü değişim, hem iktisadi hayatı hem sosyal hayatı derinlemesine etkilemiştir. Öyle ki, zaman içerisinde ortaya çıkan ürün birikimi, sermaye birikimi ve bunlara öncülük eden teknolojik gelişmeler, hem üretim ilişkilerini hem tüketim alışkanlıklarını hem de toplumun yapısını öncesinde var olduğundan farklı bir noktaya taşımıştır. Bilindiği üzere toplumda meydana gelen değişimlerin köklerini bireyde meydana gelen değişimlerde aramak gerekmektedir. Sanayi devrimi sonrasında öncelikli olarak iktisadi alanda meydana gelen devrim niteliğindeki birçok değişim, önce tek tek bireyleri etkilemiş, bireylerde meydana gelen değişim de sonrasında toplumun yapısında gözle görülür değişimlere neden olmuştur.

Toplum yapısında ve bunun kökeninde de bireylerde meydana gelen yabancılaşma durumu, sanayi devrimi sonrasında gelişen modern ekonomi ve onun oluşturduğu toplumsal yapıda yetişen ve çalışan bireylerde en sık görülen problemlerden biridir. Bu çalışmada, özellikle beş yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenlerin yabancılaşması incelenmeye çalışılmıştır.

Bilhassa Antalya bölgesinde hizmet vermekte olan konaklama işletmelerinin bugünkü hizmet konseptleri, buna bağlı olarak ortaya çıkan çalışma ilişkileri ve koşullarının konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin yabancılaşmasına yeterli bir altyapı oluşturduğu düşünülmektedir. Yabancılaşmayı, kısaca “bireyin içinde bulunduğu koşullar ile kendi benliği arasında bir bağ kuramaması veya kurduğu bağların zayıflaması” olarak nitelersek bu tablonun anılan alanda gözlemlenebileceği düşünülmektedir.

Dünya Turizm Örgütü’nün son birkaç yılda yayımlamış olduğu istatistiklere bakıldığında, ülkemizin, turizm alanında dünyanın en başarılı ilk on ülkesi arasına yerleştiği görülmektedir. Ülkemiz, ağırladığı turist sayısı ile otuz milyon rakamını aşar hale gelmiş, elde ettiği turizm geliri bakımından da yirmi milyar Amerikan Doları’nın üzerinde bir turizm gelirine ulaşmıştır. Bu başarıda, gerek ağırladığı turist sayısı bakımından, gerek elde ettiği turizm geliri bakımından gerekse de sınırı içerisinde bulundurduğu iki yüzden fazla beş yıldızlı otel ile sahip olduğu lüks kapasite bakımından en büyük payın Antalya iline ait olduğu görülmektedir.

Peki, bu büyük gelirin oluşmasını sağlayan, bu süper lüks tesislerin işgörenleri yaptıkları iş ile bütünleşme konusunda ne durumdadırlar?

Bu soruya cevap aramak için kullanılacak birçok bilimsel yöntemden bir tanesi de bu süper lüks işletmelerde hizmet veren işgörenlerin çalıştıkları örgütlere yabancılaşmalarını

incelemek, mevcut duruma bir de işgörenlerin örgütlerine yabancılaşması açısından bakmaktır.

Yabancılaşma konusunda elde edilen bilimsel verilerin paylaşılmasına geçmeden duruma kabaca bir göz atılınca ortaya dikkat çekici bir tablo çıkmaktadır. Örneğin, sektördeki en önemli sorunlardan bir tanesi yer yer asgari ücret civarında, açlık sınırı altında seyreden ücretlerdir. Bu durum, işgörenin kendi ekonomik gücü ile bu süper lüks tesislerde konaklayan misafirlerin ve işletmenin ekonomik gücü arasındaki sarsıcı farkı ortaya koymaktadır. Duruma farklı bir açıdan bakıldığında, bu tesislerde hizmet alan bir misafirin, birkaç günlük konaklamasının birçok işgörenin bir ayda elde ettiği aylık ücrete tekabül ettiği görülmektedir. Cümle farklı bir şekilde kurulursa şöyle de söylenebilir; bir misafirin bir haftalık konaklaması bir işgörenin birkaç aylık ücretine denk gelmektedir.

Ekonomik düzeyler arasındaki bu uçurum, işgörenlerin kendileri ile hizmet ettiği misafirler arasında bir yabancılaşma faktörü oluşturmaktadır. Bu gelir seviyesine sahip işgörenler tabiatıyla bu gelir grubuna uygun muhitlerde, önemli bir kısmı da varoşlarda ikamet etmekte ve bu gelir seviyesinin imkân verdiği koşullarda bir yaşam biçimi tercih etmektedirler. İşgörenler, mesailerini bu milyonlarca dolarlık süper lüks tesislerde geçirmekte, yerine göre otele gelen yüz binlerce dolarlık otomobilleri, sahibi olan misafirlerden teslim alıp otoparklara çekmekte, süper lüks tesislerin şatafatı içerisinde çalışmakta fakat mesai bitiminde, çalışma ortamlarında karşılaştıkları lüks koşullardan çok uzakta olan evlerine geri dönmektedirler. Yani iş ortamlarının süper lüks koşullara sahip olmasına rağmen kendi hayatlarında kıt kanaat geçinmeye çalışmaktadırlar. Otellerin açık büfesinde misafirlere sunulan, işgörenlerin çok büyük çoğunluğunun tadını dahi hiç bilmedikleri pahalı yiyecekleri misafirlere servis etmekte fakat kendileri bu yiyeceklere ekonomik koşulları nedeniyle ulaşamamaktadırlar. Süper lüks döşenmiş odaları temizlemekte fakat bu odalarda bulunan birçok ürünü satın alamamaktadırlar. Milyonlarca dolarlık bu harika mimari yapılarda hizmet sunmakta fakat bu tesislerde konaklayacak ekonomik güce sahip olamamaktadırlar.

İşgörenler emekleri ile yerine göre bir ürün yerine göre bir hizmet üretmekte, fakat bu üretimlerine kendi ekonomik koşulları nedeniyle ulaşamadıkları için, üretimlerine yabancı hale gelmektedirler. Mutfakta ıstakoz pişirmekte, salonda havyar servis etmekte fakat kendilerine ve ailelerine bu ürünleri satın alıp tüketememektedirler. İşgörenler kendi ekonomik güçleri ile bu tesislerin ekonomik güçlerini, sermaye birikimlerini kıyasladıklarında güçsüzlüklerini fark etmektedirler. Sahip olamadıkları, belki de asla sahip olamayacakları koşullara sahip olan misafirler ile aralarında bağ kurmakta, kendilerini onlar, onları da kendileri gibi kabul etmekte zorlanmaktadırlar. Bütün bu etkenlerin, işgörenlerin güçsüzlük hissine kapılmasına sebebiyet vermeye yeterli olduğu düşünülmektedir.

Güçsüzlük hissi, yabancılaşma kavramının beş boyutundan biridir. Bu hissin oluşumu bireyde yabancılaşmanın varlığını ifade etmektedir. Sektörün mevcut hizmet konsepti nedeniyle iş bölümü ve uzmanlaşmanın varmış olduğu son nokta, bireylerin ortaya çıkarmış olduğu ürünler üzerinde tek başlarına hâkimiyetlerini yitirmelerine neden olmaktadır. Öyle ki sunulacak hizmetin/ürünün yer yer çok ufak parçaları, birbirinden farklı çok sayıda işgören tarafından ayrı ayrı zaman ve mekânlarda üretilmektedir. Dolayısıyla, bu ürün ve hizmetin misafire sunulmasından sonra misafirda oluşacak tatmin spesifik olarak belirli bir işgörende mutluluk, iş başarım hissi oluşturmamakta, başarı tüm işletmenin tüm çalışanlarının başarısı olarak kabullenilmeye çalışılmakta ve birey emeği neticesinde ortaya çıkan tatminin direkt olarak kendisine dönmemesinden dolayı bu tatmin duygusunu kendine ait hissederek yaşayamamaktadır. Böyle bir durumda, işgören ile ürün/hizmet arasındaki bağın adeta yok olduğunu, işgörenin ürününe/hizmetine yabancılaştığını söylemenin yanlış olmadığı düşünülmektedir.

İşgören, elleriyle ürettiği ürüne/hizmete sahip olacak ekonomik güçte olmadığı için, üretimi karşısında küçüklük, yetersizlik ve güçsüzlük hissedebilmektedir. İşgören, ürettiği metanın ekonomik değeri karşısında yerine göre bir birey olarak kıymetsiz kaldığını hissedebilmektedir. İşgören, çalıştığı işletmenin milyonlarca dolarlık koşullarına hiç de benzemeyen semtlerde yaşarken bu süper lüks tesislerde çalışmaktadır, yani uykunun dışında kalan hayatlarının yarısı iki farklı ekonomik kutbun koşulları arasında geçmektedir, işgören hangi hayatın gerçek olduğunu, hangi hayattaki kendisinin gerçek olduğunu şaşırabilmekte, kendine ve içinde bulunduğu topluma yabancılaşabilmektedir. Zaman içerisinde güçsüzlük hissine, anlamsızlık hissi, kuralsızlık inancı, kendine yabancılaşma hissi ve topluma yabancılaşma hissi eşlik edebilmektedir. Bütün bu his ve inançlar teorik olarak yabancılaşma durumunun boyutlarını ifade etmektedir.

Sektör genel olarak emek-yoğun bir yapıdadır. Sektörün bu özelliği operasyonları çok büyük oranda insana bağımlı kılmaktadır. Böyle bir halde de operasyonun başarısı için insanın önemi artmaktadır. Konuya bu açıdan yaklaşıncı, neredeyse baştan sona her aşamasında insana dayanan bu sektörde çalışanın işine yabancılaşmasının operasyonların verimlilik ve kalitesine çok ciddi etkiler yapacağı düşünülmektedir.

Bilhassa Antalya bölgesinde hizmet vermekte olan otellerin önemli bir kısmı mevsimsel dalgalanmadan çok büyük oranda etkilenmektedir. Bu etkilenme durumu, çalışanların da bazı otellerde sezonluk çalışmalarını zorunlu hale getirmektedir. Bu zorunluluktan dolayı adeta mevsimlik işçi statüsüne düşen turizm çalışanının, içinde bulunduğu sektörde ve işletmede kendine daimi bir yer edinmemesi, gelecekle ilgili kariyer planlaması yapamaması daha da kötüsü kışın nasıl geçineceği hususunda endişeye kapılması,

çalışanın, kendisini yaptığı iş karşısında güçsüz hissetmesine, işin çalışanın kafasındaki anlamının ve öneminin uzun vadede azalmasına neden olabileceği değerlendirilmektedir. Sektördeki çalışmanın sezonluk hale gelmesi; eğitim yönetimi, kariyer planlaması, performans yönetimi gibi birçok insan kaynakları fonksiyonun faydasız veya işlemez hale gelmesine neden olabileceği düşünülmektedir.

Özetle, bu çalışmada yabancılaştırma konusunun ele alınmasında büyük oranda bu gözlemler etkili olmuştur. İşgörenlerin bu his ve inançlara yakın bir durumda olabileceği ihtimali, çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Yukarıda anılan olumsuz faktörlerin, bireylerin iş tatminlerini, örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyeceği, yabancılaştırma kavramının çeşitli boyutlarının daha güçlü hissedilmesine sebebiyet verebileceği, diğer bir ifadeyle çalışanların yabancılaştırmalarına neden olabileceği değerlendirilmektedir.

Tüm bu gözlem ve değerlendirmelerle beraber, beş yıldızlı otellerde çalışmakta olan işgörenlerde yabancılaştırma konusunun incelenmesinin anlamlı ve gerekli olduğu düşünülmüştür. Ancak, çalışmanın daha zengin bir içeriğe sahip olabilmesi ve konunun daha iyi incelenebilmesi için bir de işgörenlerin kişilik özelliklerinin incelenmesinin faydalı olacağı kanaatine varılmıştır. Buradaki maksat, yabancılaştırma durumunda olan işgörenlerin yabancılaştırma durumları ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkilerin olup olmadığının tespit edilmesidir. Bireylerin kişilik özelliklerinin tespitinde de özellikler yaklaşımının bir sonucu olan beş faktör kişilik özellikleri yaklaşımının kullanılmasının uygun olduğu düşünülmüştür. Böyle bir bakış açısı ile yapılan bu çalışma ile hem işgörenlerin yabancılaştırma durumlarını tespit edilebilmek hem de beş faktör kişilik özelliklerini tespit edip yabancılaştırma ve kişilik özellikleri arasındaki olası ilişkileri ortaya koymak amaçlanmıştır.

Yukarıda anılan değerlendirmeleri sahada sınamak amacıyla yapılan araştırmanın sonuçları, yapılan değerlendirmelerle kayda değer bir oranda ile örtüşmektedir. Araştırmanın bulgularını kısaca anmak gerekirse şunlar söylenebilir;

Araştırma mart-nisan 2012 tarihlerinde Antalya ilinin Kemer ilçesinde bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinin resepsiyon, servis, mutfak ve kat hizmetleri işgörenleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda 18 adet beş yıldızlı otel işletmesinden 539 işgörene ulaşılmıştır.

Çalışmada elde edilen bulgular, işgörenlerin yabancılaştırmanın çeşitli boyutlarını yaşamakta olduklarını ortaya koymuştur. Ancak en yoğun yaşanan yabancılaştırmanın kendine yabancılaştırma, kuralsızlık ve anlamsızlık boyutlarında gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bununla beraber yabancılaştırmanın tüm boyutları arasında anlamlı korelasyon ilişkileri bulunmuştur. İşgörenlerin beş faktör kişilik özellikleri üzerine yapılan araştırmada, işgörenlerde en fazla görülen kişilik özelliğinin açıklık kişilik özelliği olduğu bu kişilik özelliğini ikinci sırada

sorumluluk kişilik özelliğinin takip edildiği tespit edilmiştir. Yine kişilik özelliklerini oluşturan bazı boyutlar arasında anlamlı korelasyon ilişkileri bulgulanmıştır.

Araştırmanın ilerleyen analizlerinde, yabancılaşmayı oluşturan her bir boyut ile beş faktör kişilik özelliklerini oluşturan boyutlar arasında anlamlı regresyon ilişkileri tespit edilmiştir. Bu sonuç ile birlikte bu tez çalışmasının ana amacının gerçekleştiği düşünülmektedir. Elde edilen sonucun hem yabancılaşma çalışmaları ile ilgili literatüre hem kişilik çalışmaları ile ilgili literatüre hem de turizm çalışmaları ile ilgili literatüre kayda değer bir katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### YABANCILAŞMA KAVRAMI

*“Mümkün dünyaların en iyisi budur”*

*Leban*

#### 1.1. Yabancılaşma Kavramı ve Tanımı

Yabancılaşma kavramı, sosyolojik düşünce tarihinde ve insan ile ilgili birçok bilim dalında haklı bir üne sahiptir. Birçok sosyal bilimci, yabancılaşma kavramını ele almaya, en başta bu kavramı modern toplum hayatının bir getirisi olarak kabul etmekle başlar (Shajiei, 1983, s.6). Bu kavramın, birçok kaynakta insanlık tarihinin başlangıcına dek izleri sürülebilecek bir yapıda olduğunun ifade ediliyor olması ile birlikte, günümüzün neredeyse tüm örgütlerinde, farklı formlarıyla izleri gözlemlenebilen bir yapıda olması da dikkat çekicidir. Buna ilaveten, kavramın, günümüzün modern toplumuna ait bir olgu olduğu konusunda da hem yerli hem yabancı literatürde bir konsensüsün varlığını gözlemlemek olanaklıdır (Çiftçi, 2009, s.29). Birbirinden farklı birçok bilim ve sanat dalında sözü edilen yabancılaşma kavramı, neredeyse bütün farklı disiplinler tarafından özünde aynı ancak detaylarında farklı şekillerde tanımlanmıştır.

Yabancılaşma kavramı etimolojik açıdan ele alındığında, Türkçeye Batı dillerinden geçtiği görülmektedir. Kavramın kökünün, Fransızcada “alene”, İspanyolcada “alienado”, İngilizcede ise “alienist” sözcüklerine dayandığı anlaşılmaktadır (Fromm, 1996, s.98). Kavramın kökeni hakkındaki inceleme biraz daha öteye götürülerek, yabancılaşma kelimesinin Batı dillerindeki geçmişi incelendiğinde ise, kelimenin en başta Eski Yunancaya dayandığı anlaşılmaktadır. Eski Yunancada “alloiosis” ve bundan türetilen Latince “alienatio” kökenli olan yabancılaşma kavramı, “kendinden geçme, benliğinin dışına çıkma” anlamında kullanılmıştır. Yabancılaşma kavramının, bunun haricinde Helenistik dönemde, “bir ve tek olan ile diğer bir ifadeyle Tanrı’yla bütünleşme” anlamında kullanılmaya başlandığı görülmüştür. Bu dönemde yabancılaşma kelimesi, ruhun, daha alt bir varlık biçiminden, başka bir ifadeyle kendi varoluşundan sıyrılarak, her şeyin kaynağı olan “bir ve tek” ile yani “Tanrı” ile bütünleşmesi halini tanımlayacak şekilde kullanılmıştır (Demirer ve Özbudun, 1998, s.10).

Kavramın Latince dayandığı temellere odaklanıldığında, yabancılaşma kelimesinin farklı bilim dalları açısından birbirinden farklı anlamlarda kullanıldığı da görülmektedir. Örneğin, yabancılaşma kelimesinin;

1. Hukuk biliminde, “translatio-venditio” kelimesinin karşılığı olarak, devretme, elden çıkarma, mülkiyet hakkını başkasına verme,
2. Sosyoloji biliminde, “disiunctio-aversatio” kelimesinin karşılığı olarak, ayrılmak, diğer insanlardan, yurdundan, Tanrı’dan ayrı düşmek, kopmak,
3. Tıp ve psikoloji bilim dallarında, “dementia-insania” kelimesinin karşılığı olarak, çılgınlık, tinsel şaşkınlık gibi bir bunama ya da psişik bozukluklar demeti, ruh hastalığı şeklinde kullanıldığı anlaşılmaktadır (Elma, 2003, s.11).

Redhouse İngilizce-Türkçe Sözlüğü’ne göre, “alien” (yabancı) kelimesinin anlamı; “yabancı, yabancı uyruklu, başka ırktan olan kimse, bazı hak ve imtiyazlardan uzak olan kimse, hariçte bırakılan kimse” şeklinde açıklanmıştır. “Alienation” (yabancılaşma) kelimesinin anlamı ise; aşktan vazgeçirme, soğutma, diğerine feragat etme, dini müesseselere ait mülkü ellere verme, akli dengesizlik” şeklinde açıklanmıştır (Redhouse Sözlüğü, 2003, s.20). Collins Cobuild New Students Dictionary (monolingual)’de “alien” (yabancı) kelimesi; “başka bir kültür, ırk veya mekâna ait bir kimse veya nesneyi tanımlamak için kullanılan bir kelime” olarak ifade edilmiştir. Aynı sözlükte “alienation” (yabancılaşma) kelimesinin “bir kimse veya şeyden duygusal veya düşünsel olarak uzaklaşma” anlamına geldiği belirtilmiştir (Collins Cobuild New Students Dictionary, 1997, s.17). Oxford Advanced Learners Dictionary’de “alien” (yabancı) kelimesi; “başka bir dünyadan gelen kimse, yaşadığı yerin yerlisi olmayan kimse” anlamında açıklanmaktadır (Oxford Advanced Learners Dictionary, 1989, s.28).

Kelimenin Alman dilindeki karşılığı incelendiğinde, günümüzdeki içeriği itibariyle kullanılan yabancılaşma kavramına büyük katkıları olan Hegel ve Marx’ın “entfremdung” (yabancılaşma) kavramının kökü olan Almanca “fremde” (yabancı) sözcüğünün kökünün de aynı temele dayandığı anlaşılmaktadır (Köksal, 2010, s.109). “Entfremdung” kelimesi, Alman dilinde Ortaçağdan beri kullanılıyor olmasına rağmen bugünkü anlamını kazanmasının üzerinden çok fazla zaman geçmemiştir (Goldsby, 1998, s.15). Ayrıca, “entfremdung” kelimesinin haricinde Marx’ın çalışmalarının Almanca baskılarında geçen “entausserung” kelimesi de yabancılaşma anlamında kullanılmıştır (DeCosmo, 1987, s.18).

Yukarıda bazı örnekleri sunulduğu gibi yabancılaşma kavramı hem yerli hem yabancı literatürde birbirinden farklı şekillerde açıklanmıştır. Yabancılaşma kavramının tanımı ile ilgili diğer bazı örnekler şu şekildedir;

Yabancılaşma kavramı üzerine Faunce şunu belirtmektedir; “yabancılaşma terimi o kadar çeşitli biçimlerde kullanılmıştır ki, bu terim adeta modern insanın sosyo-psikolojik hastalıklarının kısaltılmış bir ifadesi şekline bürünmüştür” (Denhardt, 1972, s.93). Bireyin kendi özünden, kendi üretiminden, doğal ve toplumsal çevresinden koparak onların



egemenliği altına girmesi, adeta kölesi haline gelmesi şeklinde tanımlanabilecek yabancılaşma kavramı, aynı zamanda sosyal bilimlerde güncel bir kavram olduğu kadar, insanı makineleştiren, metalaştıran ve sonunda köleleştiren rasyonalist ve teknokratik bir uygarlık biçimine karşı oluşan başkaldırının da bir simgesi haline gelmiştir. Bu nedenle, yabancılaşma hem sosyolojik, hem psikolojik, hem de siyasal ve felsefi bir anlam taşımaktadır. Böylece yabancılaşma kavramının çok yönlü tanımlarının bilim dünyasında yerini aldığını söylemek yanlış olmayacaktır (Fayda Kınık, 2010, s.9).

Shepard'a (1972, s.163) göre yabancılaşma, kişinin toplumsal bir yapıya katılımında kendi öz değerlerini sınaması ve sınıdığı bu değerler ile toplumsal değerler arasında belirli bir uyumsuzluğın ortaya çıkması durumudur. Seeman, yabancılaşma kavramının tek bir tanım ile izah edilemeyeceğini, çünkü yabancılaşmanın bir anlamda mevcut toplumsal koşullar ve kişiliğin duygusal yönüne bağlı olarak ortaya çıkan bir hastalık olduğunu ifade etmektedir. Seeman'ın açıklamasına göre; bu kavramı, sosyo-psikolojik çerçevede ve çok boyutlu olarak ele almak gerekmektedir. Seeman'a göre, bu boyutlar; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma olarak açıklanabilir (Seeman, 1975, s.93).

Kohn (1976, s.114) yabancılaşma durumunun bireylerin içinde yaşadıkları dış dünya ve kendi benlikleriyle ilgili düşünceleri sonucu ortaya çıktığını, başka bir ifadeyle yabancılaşmanın insanların iç ve dış dünyaya uyumlarıyla ilgili bir kavram olduğunu ifade etmektedir. Kohn'a göre, yabancılaşma durumunu, bireyin toplumsal dünyaya ve kendine olan inancını kaybetmesi ve yaşadığı tecrit duygusu şeklinde tanımlamak mümkündür. Weisskopf (1996, s.22) ise yabancılaşmayı, insanın seçilmiş bazı potansiyellerini gerçekleştirebilmesi ve kişiliğinin sınırları içinde yer alan diğer potansiyellerini feda etmek zorunda kalması olarak tanımlamaktadır. Gordon Marshall'ın Sosyoloji Sözlüğü'nde ise yabancılaşma kavramı en genel hatlarıyla "bireylerin birbirlerinden ya da belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmaları" şeklinde kısa ve öz bir biçimde tanımlanmaktadır (Marshall, 1999, s.798).

Yabancılaşma, kavram olarak bireyin psikolojisi ile ilgili bir durumdur. Bu açıdan bakılınca yabancılaşmış birey, aslında bir parçası olduğu toplumdaki uzaklaş(tırıl)mıştır. Bu birey belki de içinde bulunduğu topluma ve kültüre düşman haline gelmiş yer yer reddeden kişi rolüne bürünmüştür. Kavram bu yönüyle ele alındığında, önemli anlamda toplumsal bir içeriğe sahip olduğu görülmektedir (Tezcan, 1995, s.241). "Yabancılaşma durumu, insanın kendini, özünü gerçekleştirmeye çalışan insan (özne) ile yaşamın denklemleri ve karmaşası içinde kaybolan insan (nesne), yani başkaları tarafından etkilenip yönlendirilen insan olarak ikiye ayrılmasıdır" (Kılıç, 2009, s.238).

Yabancılaşma, insanın maddi, düşünsel ve duygusal varlığını, mevcut toplumsal koşullar tarafından belirlenmiş örgütlü üretim tarzı ve ilişkileri içinde üretme biçimleri sonucunda ortaya çıkan ve toplumsal yönü olan bir insanlık durumudur (Erdoğan, 2009, s.11). Sosyo-psikolojik açıdan yabancılaşma kavramı, toplum içerisinde yaşayan bireylerin çeşitli durum ve etkenler karşısında kendi özlerine kayıtsızlaşmaları, kendilerini unutmaları veya kendilerinden bir şekilde uzaklaşmaları sonucunda içine düştükleri duygusal bir durum olarak tanımlanabilir (Sipahioğlu, 2007, s.16).

## **1.2. Yabancılaşma ile ilgili Literatürde Geçen Yakın Kavramlar**

Yabancılaşma ile ilgili hem yerli hem yabancı literatür incelendiğinde, bu kavram ile ilgili olarak, anomi ve şeyleşme kavramlarının sıkça ele alındığı görülmektedir. Her iki kavramın da hem çeşitli felsefi metinlerde hem de psikoloji alanı ile ilgili metinlerde sıkça anıldığı görülmektedir.

### **1.2.1. Anomi (Kuralsızlık)**

Anomi kavramı, etimolojik açıdan ele alınarak incelendiğinde, kavramın aslında yasa yokluğu anlamına gelen Yunanca “anomie” kelimesinden Batı dillerine miras kaldığı görülmektedir. Yunanca kökenli bu kavramın, Türkçe eserlerde genellikle “anomi” olarak kullanıldığı veya “kuralsızlık” kelimesi ile karşılandığı görülmektedir (Babür, 2009, s.5). Anomi; Fransızcada ”anomalie“ “intizamsızlık, kaidesizlik, düzensizlik” anlamındadır (Hansoy, 1984, s.33). Latince “anomalía”, “kaideye uygunsuzluk, intizamsızlık, istisna” anlamına gelmektedir (Perek, 1952, s.112). Anomi İngilizcede ise “ümitsizlik, gayesizlik, toplumsal düzensizlikten ileri gelen bunalım” anlamındadır Redhouse English – Turkish Dictionary, 2003, s.17). Anomi kavramı; mevcut kuralları geçerliliğini yitirmiş ve herkes tarafından benimsenecek yeni kurallar yaratamamış bir toplumda, bireyler ile toplumsal bütün arasındaki bağların kopması sonucunda ortaya çıkan durumunu ifade etmektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008, s.116).

Anomi kavramı hakkında, literatürde bilinen en önemli isim olan Durkheim, konuyu sosyolojik bir yaklaşım ile ele almıştır. Bu yaklaşıma göre, anomi, bir anlamda bireylerin kendisini topluma yabancılaşmış hissetmesine sebebiyet veren bir kavramdır. Durkheim’a göre; birey zaman içerisinde toplumda var olan sosyal kuralların yok olduğunu algılamaya başlamaktadır. Bu yönüyle, teori, kuralsızlık kavramı ile çok yakından ilişkili hale gelmektedir. Kuralsızlık durumunda birey, amaçlarına ulaşabilmek için ancak toplumsal kabulleri göz ardı etme yolunu kullanmak gerektiğine inanır hale gelmiştir. Kuralsızlık

halinde birey, mevcut kuralların faydasız ve geçersiz olduğunu, bilakis amaçlara ulaşmada bir engel oluşturduğunu, kurallara uyularak amaçlara ulaşamayacağını düşünmektedir. Bu çerçevede oluşan bakış açısı, kuralları bireyler nazarında anlamsız hale getirmektedir. Bugünün anomi kavramı aslında, kuralsızlık halinin daha iyi açıklanmasına yardımcı olan bir kavramdır. Özetle; anomi kavramı aslında bir toplumsal kuralsızlık hali olarak değerlendirilebilir (Patterson, 2005, s.4).

Durkheim, anomi kavramını içeren bazı çalışmalarında, bu kavrama iş bölümü ve iş bölümünün toplumsal rolü açısından bir bakış açısı sunmuştur. Durkheim'e göre toplumda var olan mekanik dayanışma durumundan organik dayanışma durumuna geçişte, mevcut olan iş bölümünün toplumsal gelişmeyi destekleyen bir etkisi bulunmaktadır. Bu aşamada gerçekleşen işbölümünün her ne kadar toplumsal dayanışmayı arttırıcı bir etkisi bulursa da, bütünüyle farklı olumsuz sonuçlar doğurması da mümkündür. İş bölümünün toplumda meydana getirdiği en büyük problemlerden biri de toplumdaki ortak inanç ve değerlerin etkinliğini yitirmesi ve bunun sonucunda anomi durumu ortaya çıkmasıdır (Durkheim, 2006, s.405).

Tatsis (1974), yabancılaşma ve anomi kavramlarının aynı olgu üzerine yoğunlaştığını düşünmektedir. Tatsis burada, bu her iki kavramın da aslında toplumsal düzensizlik temeline dayandığını ifade etmekte ve bunların nedenlerini ortaya koyarak çözüm önerileri sunmayı amaçlamaktadır. Her şeye rağmen toplumda ortaya çıkan anomi durumu engellenemezse, bu durum toplumda bir çözülmeye neden olmakta, bu çözülmelerin sonucunda da bireylerin yabancılaşması ortaya çıkmaktadır. Yine Tatsis'e göre, anomiyeye yol açan birçok durum aynı zamanda yabancılaşma probleminin bir bölümünü oluşturmaktadır (Tatsis, 1974, s.230).

Anomi kavramı ile ilgili tanımlar topluca değerlendirildiği, Tatsis ve Durkheim'in bu konudaki tespitleri önemli birer katkı olarak kabul edildiğinde, toplumda meydana gelen bir takım gelişmelerin (ekonomik gelişmeler ve bunun zorunlu ürünü olan işbölümü, sanayileşme, kapital birikimi ve bunun zorunlu ürünü olan kent-li-leşme gibi...) toplumun mevcut kural, değer ve normları üzerine bazı etkiler yaptığı görülmektedir. Öyle ki, her gelişme kendinden öncekinin üzerine şekillenmekle beraber adeta belirli bir zaman boyunca kendinden öncekini yadsımaktadır. İşte bu yadsıma aşamasında eski (var olan) toplum düzeni ile yeni gelişen toplum düzeni arasındaki uyumsuzluk, bir takım kural, norm ve değerlerin eskisi gibi kabul görmeyişine neden olmaktadır. Adeta eskiye ait kural, norm ve değerler saygı görmemekte ve toplumun belirli bir kısmı tarafından reddedilmekte veya kabul edilmemektedir. Bu kabul görmeyiş evresi anomi durumunu ortaya çıkarmakta, anomi durumu ile birlikte de toplumsal yabancılaşma süreci meydana gelmekte, birey ile toplumun birçok yönden örtüşmediği gözlemlenmektedir.

### 1.2.2. Şeyleşme

“Şeyleşme kavramı ile ilgili çözümleme çalışmalarının tarihsel geçmişine göz atıldığında, bu kavram ile ilgili ilk çözümler Lukacs tarafından yapıldığı görülmektedir. Lukacs, şeyleşmeyi daha çok kapitalist sistemin en temel ve yaygın niteliği olarak değerlendirerek bu çerçevede ele almıştır. Lukacs’a göre kapitalist toplumda şeyleşme, gerçek toplumsal ilişkilerin, eşyalar arasındaki bir ilişki niteliğinde belirmesi ve algılanmasıdır. Şeyleşme kavramı bu şekilde gerçek ekonomik ve toplumsal ilişkiler üzerindeki bilinçlenmenin de önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Şeyleşme, mevcut kapitalist sistemde burjuvazinin bütünü kapsayan yapısal ve temel bir olgudur. Lukacs’a göre; biçim ve parçanın, içerik ve bütünlük üzerinde giderek büyüyen bir egemenlik kurması, şeyleşmenin belirtilerinden biridir. Şu halde şeyleşme, eşyalar arasındaki ilişkilerin toplumsal ilişkilerin gerçek içeriğini maskeleyişinden kaynaklanmaktadır” (Tolan, 1996; aktaran Babür, 2009, s.8).

Şeyleşme kavramı aslında, Marx’ın 1844 Felsefe Yazılarında, Grundrisse’de ve Kapital’in birinci cildinde üstü örtük olarak ifade edilen yabancılaşmanın özel bir durumuna işaret etmektedir. Şeyleşme hali, doğrudan doğruya insanlar ve insanın varlığı ile ilgili yabancılaşmadır. Yani, insanın özgür bir kişi olmaktan çıkarak, pasif, tutsak bir şey haline gelmesi, mevcut sistemde yer alan bir eşya derecesine düşmesi, bir amaç olarak değil de bir araç olarak kullanılır hale gelmesidir. Bu durum insanı, insani bir biçimde değil bir şey gibi yaşamaya mahkûm etmektedir. Şeyleşme, modern kapitalist toplumda en yüksek formuna ulaşmaktadır. Şeyleşme hali, yabancılaşmanın özel ve yüksek bir durumunu ifade eder, gerçek birey ve toplum ilişkilerini eşyalar arasında var olan ilişkiler biçimine çevirir, Şeyleşme hali, insanı hem kendisinden hem de başka insanlardan koparmakta ve kişiliğinin kaybolmasına neden olmaktadır. Şeyleşme, yabancılaşmış emekçinin yaşadığı en yoğun yabancılaşma durumunu ifade etmektedir. Gerçekte sadece insan için var olan nesne, zamanla ve koşullar itibarıyla insani olanın yerine geçer ve insani olan da nesne haline dönüşür. Şeyleşme temelde nitel olanın nicel olanla, somut olanın soyut olanla yer değiştirmesine dayanır. Şeyleşme, pazar için yapılan üretime, özellikle sermayedar üretime sıkı sıkıya bağlıdır, sermayedar üretimin gelişmesine koşut olarak toplumsal yaşamın bütün alanlarını sürekli bir biçimde ele geçirmeye ve onların yerine başka bilinç biçimleri koymaya yönelir. Şeyleşme, insan zihni ile maddenin birliğini ortadan kaldırmakta, toplumun bütün sınıflarını ve gruplarını etkisi altına almaktadır. Şeyleşme, insanın var olan gerçek ekonomik ve politik ilişkileri kavramasını, ayrıca da, emekçinin bilinçlenmesini engellemektedir. Marx, bunu şu şekilde ifade ediyor “Burada, insanlar arasındaki belirli toplumsal ilişki, onların gözünde, şeyler arasında düşsel

bir ilişki biçimine bürünüyor”. Marx’ın da ifade ettiği gibi, şeyleşmeyle birlikte insanın bireysel ve toplumsal ilişkileri gerçeklikten kopuk, düşsel bir ilişkidir. Yabancılaşma durumu şeyleşme yoluyla, şeylerin bir üstünlüğü olarak, her şeyi kuşatan bir üstünlük olarak, somut bir form kazanır. Şeyleşmenin oluşturduğu yapının kavranılmasını sağlamak oldukça güçtür. Şeyleşmiş yapının kırılması ancak gelişme sürecinin içinde taşıdığı çelişkilerin bilincine varmakla mümkündür. Şeyleşmeyi aşmak, özellikle, bu yapının bilincine varmakla ve somut çelişkileri anlamakla mümkün olmaktadır. Somut çelişkilerle kurulacak somut ilişkiler şeyleşmenin ve dolayısıyla da yabancılaşmanın aşılmasını olanaklı kılacaktır (Sezer, 2007, s.16-17).

### 1.3. Yabancılaşma Kavramının Tarihsel Gelişimi

“Yabancılaşma kavramı hakkındaki düşüncelerin doğuşu en azından yazılı tarih kadar eskiye dayandırılabilir. Örneğin; Hz. İbrahim, yabancılaşmış ilk insan olarak ele alınabilir ve evrensel bir örnek olarak değerlendirilebilir. Bu çerçeveden bakıldığında, insanlık tarihi boyunca gelmiş geçmiş tüm peygamberler, içinde buldukları toplumdan son derece farklı bir duruş ve bakış açısına sahip oldukları, toplumun o an sahip olduğu değerlerle örtüşmedikleri ve bu değerler yerine kendilerine emredilen değerleri ortaya koymaya çalıştıkları, mevcut düzen ile uyumsuzluklarını bu şekilde bir değiştirme eylemi ile sonuçlandırmak istedikleri için yabancılaşmayı en yüksek aşamada yaşayan bireyler olarak kabul edilebilirler. Böyle bir açıklama aynı zamanda, Hz. Adem’in Cennet’ten kovularak dünyaya gönderilmesi suretiyle yabancılaşmanın başladığı fikrini çağrıştıracaktır” (Çelik, 2005, s.10).

Kavram olarak kökeni bazı kaynaklarda Eski Ahit ve hatta öncesinde Homeros’un İlyada’sına dayandırılan “yabancılaşma”, literatürde ilk olarak Platinus’un yazılarında dikkat çekmektedir (Çapan, 2009, s.10). Mandel ve Novack’a göre; yabancılaşma, köklerini dinden almış olan, en azından dinler tarihi kadar eski olan bir kavramdır. Kavram, gerek Batı gerekse Doğu medeniyetlerinde gelişen, neredeyse bütün klasik felsefi akımlar tarafından devralınan köklü bir mirasa sahiptir (Mandel ve Novack,1975, s.23).

Özellikle Batı düşünce sisteminde yabancılaşma fikrinin ilk kez ortaya atılmasının, Eski Ahit’te sözü edilen putperestlik kurumu çerçevesinde olduğu düşünülmektedir (Fromm, 1992, s.125). Literatürde, yabancılaşma kavramının pratik olarak ilk kez putlara tapınmakla ilgili olarak kullanıldığı yönünde büyük oranda görüş birliği olduğu görülmektedir. Putperestliğin özünde insanın kendi eliyle meydana getirdiği şeyleri kutsal sayarak, o aciz insan emeği ürünlere tapınarak kendi gücüne ve potansiyeline yabancılaşmaları

izlenebilmektedir. İnsanın kendi gücü, kendi elleriyle ürettiklerinin gücü kendini baskı altına almakta ve insan, kendi varlığının özelliklerine ancak putların yaşamına boyun eğerek dolaylı yoldan ulaşabilmektedir. Peygamberlerin anladıkları anlamda puta tapma, yalnızca tek Tanrı yerine birçok Tanrıya tapma olgusu değil, aynı zamanda putların insan tarafından yaratılmış olması ve insanın, kendi yarattığı nesnelere kutsal sayması olgusudur. Putperestlikte insanoğlu, kendi yaşamı ile ilgili özel nitelikleri nesnelere aktarmakta ve kendisini gerçekleştirme yerine, kendi varlığı ile ancak puta tapma yoluyla ilişki kurabilmektedir. İnsan böylece kendi gücüne ve kendisinde var olan potansiyelin zenginliğine yabancı kalmakta ve kendi varlığının özelliklerine, ancak putların yaşamına boyun eğerek dolaylı yoldan ulaşabilmektedir (Kınık, 2010, s.13).

Hıristiyan din terminolojisine göz atıldığında yabancılaşma kavramının, bireyin Tanrı'dan yabancılaşması anlamında kullanıldığı görülmekte ve bu düşünce yapısı içerisinde şeytan, melekler ve insanlar da yabancılaşanlar grubuna dâhil edilmektedir. Ayrıca bu kavramın, günahkâr beden ile bağımsız özgür ruh arasında parçalanmanın yarattığı duygu şeklinde de yorumlandığı görülmektedir (Fettahlıoğlu, 2006, s.12). Markovic, yabancılaşma kavramını açıklamaya çalışırken Augustine Düşüncesi'ne atıfta bulunmuştur. Bu düşünceye göre, yabancılaşma hem olumlu anlamı olan hem olumsuz anlamı olan bir kavramdır. Kavram, olumsuz yönü itibariyle ele alındığında, bu düşünceye göre şöyle bir açıklama sunulmaktadır; ilk günahın bir neticesi olarak bütün insanlar doğuştan bu güdü ile duygusal tutkularla dünyaya gelmektedirler. Kavram, olumlu yönü itibariyle ele alındığında, bu düşünceye göre sunulan açıklama ise şu şekildedir; yabancılaşma kişinin bu tutkulara karşı direnmesi ve bedeni tahrip eden şeylerden uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır. Mistisizm anlayışı çerçevesinde yabancılaşma ise, ruhsal coşkunluk, kendinden geçme ile dünyevi zevklerden kurtularak özgürleşmedir, bu da doğaüstü gerçeklik bilgisinin ön koşuludur (Markovic, 1989, s.67-68).

Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalar ve ortaya çıkan değerlendirmeler ile daha çok sanayileşmenin bir ürünü olarak okunup analiz edilen yabancılaşma, aslında kelime kökenine inildiği zaman, insanlık tarihinin tüm zamanlarında görülebilecek bir fenomen olarak karşımıza çıkmaktadır (Tekin, 2010, s.103-104). Esas itibariyle bu kavramı ilk kullananların 18. yüzyıl Alman filozofları olduğu görülmektedir. Yabancılaşma kavramına ilişkin literatürde yer alan yaklaşımlar incelenmeye başlandığında, yalnızca felsefe alanındaki çalışmaların değil, sosyal bilimler alanında araştırma ve değerlendirmeler yapan birçok düşünür ve bilim insanının çalışmalarını da göz önüne almak gerekmektedir (Çapan, 2009, s.10). Fakat kavram, tartışma ve analizlerdeki esas ününü, Hegel ve Marx ile birlikte kazanmaya başlamıştır. Bu, belki modern endüstriyel toplumların bir aydınlanma projesi

olarak dünyaya önerdikleri paradigma içinden “insan-Tanrı ve doğa” ilişkilerinin farklı bir çerçeveye sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (Tekin, 2010, s.103-104).

Yabancılaşma kavramını yakın tarihte yazılı olarak ilk kullanan Jean-Jacques Rousseau olmasına rağmen (Fisher, 1995, s.79) bu kavramı ilk olarak Hegel bugünkü anlamı ile belirginleştirmiştir (Orcan, 2009, s.5). Rousseau’ya göre, birey karar verme durumunda kaldığında, verdiği kararları toplumsal beklentiler ile örtüştürmek zorunda kalıyor ise o birey kendisine yabancılaşmaya başlamıştır (Maina, 2000, s.73). Rousseau, bireyin sadece mülkiyete veya otoriteye karşı yabancılaşmasına değinmemiş, aynı zamanda bu bireyin kendisine ve insanlara yabancılaşmasına da değinmiştir, Marx’ın yabancılaşma hakkında ortaya koymuş olduğu fikirlerin temel olarak Rousseau’nun fikirlerinden etkilendiği düşünülmektedir (Campbell, 2001, s.1). Hegel’e göre ise, insanoğlunun yabancılaşmasının tarihi, insanlık tarihinin köklerine kadar dayanmaktadır. Öyleyse, insanoğlu var olduğundan beri yabancılaşma ile iç içedir (Orcan, 2009, s.5). Hegel’e göre bu durum ruhun yabancılaşması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla yabancılaşma, ruhun kendi yarattığı maddi dünyadan duygusal anlamda uzaklaşması ya da farklılaşması sonucu ortaya çıkmaktadır (Fischer, 1976, s.38).

Hegel’den sonra yabancılaşma kavramını ana hatlarıyla felsefi olarak işlemiş olan öteki düşünür Feuerbach’dır. Feuerbach, Hegel’in, doğanın mutlak tinin kendisine yabancılaşmış biçimi olduğu görüşüne karşı çıkararak, insanın kendine yabancılaşmış Tanrı değil, Tanrının kendine yabancılaşmış insan olduğunu ileri sürerek duruma farklı bir perspektif kazandırmıştır (Marx, 2010, s.11).

Hegel’in öğrencilerinden Marx’ta yabancılaşma anlayışı Hegel’de olduğu gibi, insan varlığının özüne yabancılaşmış olduğu düşüncesinden gelmektedir. Başka bir deyişle, “yabancılaşma” kendini insanın özüne uzaklaşması şeklinde gösterir. "Bu olgu insanın kendi doğasına ve içinde yaşadığı topluma yabancılaştıran emek süreci, iş bölümü ve onların dayandığı özel mülkiyet ilişkisinden kaynaklanır” (Orcan, 2009, s.5). Hegel ve Marx’ın bir ortak noktası da insanda özgürlüğün doğasını ve özgürlüğün birey olarak başarılmasını ele almış olmalarıdır. Özgürlüğün başarılması Hegel için toplumdaki sosyal organlar, akıl ve kurallar çerçevesinde değerlendirilirken, Marx, bu başarıyı devrimci bir etkinlik olarak değerlendirmiş, daha çok işçi sınıfının kendi özgürlüğüne odaklanarak bunun başarılmasını burjuva sınıfı ile bir mücadeleye bağımlı olarak ele almıştır (Jones, 2004, s.13).

Ayrıca Marx, yabancılaşmanın bireyselliğin kaybı anlamına geldiğini ve bu tür bir kaybın da aslında birey açısından ve toplum genelinde istenilmeyen bir durum olduğu fikrini ortaya atan ilk kişidir (Kanungo, 1992, s.414). Marx, yabancılaşmayı, kapitalist topluma ve

bu toplumun ortaya çıkardığı işbölümü ve özel mülkiyet ilişkilerine bağlamaktadır. (Shajiei, 1983, s.6).

Yabancılaşma, birbirinden farklı birçok ideolojik yaklaşımda kendisine yer etmekle beraber bugün bile üzerinde en çok tartışılan konular arasında yer almaktadır. Yabancılaşma olgusu insanlık tarihiyle yaşıt olmasına karşın, yabancılaşma kavramının tanımında yeterince açık ve genel kabul görmüş bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bu kavram çeşitliliğinin nedeni, her ideolojinin ve her kültürün olguyu kendi varoluş gerekçesine haklılık kazandıracak boyutta değerlendirmesidir. Diğer bir neden de yabancılaşmanın teknolojik ve sosyal hayattaki değişmeye bağlı olarak biçim ve nitelik açısından farklılaşması olabilir (Kuru, 2009, s.5). Yabancılaşma kavramı, Marx'ın Hegel'de algıladığı şekliyle yabancılaşma kavramına müdahale etmesinden sonra, kavram birçok farklı bilim insanı ve düşünür tarafından, hümanizm, varoluşçuluk, sosyoloji, psikoloji gibi disiplinler yönünden, modern toplumu değerlendirme temelinde ele alınmıştır (DeCosmo, 1987, s.18).

Yabancılaşma kavramı, bugünkü bilinen anlamında dünya literatüründe birkaç yüzyıldır yer almaktadır. Öncelikle din bilimi alanında verilen eserlerde geçen yabancılaşma olgusu, laik felsefeye Hegel'in yapmış olduğu çalışmalar ile iktisat ve siyaset alanına ise Marx'ın yapmış olduğu çalışmalar ile girmiştir (Elma, 2003, 18).

Yabancılaşma kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde birçok çalışmada, yabancılaşma kavramının tarihsel gelişiminin başta Hegel öncesi dönem (antik dönem) ve Hegel sonrası dönem olarak iki bölüme ayrıldığı, Hegel sonrası dönemde de yabancılaşma kavramına önemli etkileri olan kişilerin görüşlerine yer verildiği görülmüştür. Literatür bir başka bir açıdan incelendiğinde yabancılaşma kavramının, sanayileşmeden önce daha çok din alanında ele alındığı ve metafizik bir boyutu olduğu görülürken sanayileşme sonrasında kavramın daha somut bir hâl aldığı ve felsefe ile birlikte psikoloji ve sosyoloji gibi bilim dalları ile birlikte incelendiği görülmüştür. Bu çalışmada da yabancılaşma kavramının tarihsel gelişiminin benzer şekilde, kronolojik bir yöntemle açıklanmasının kavramın daha iyi anlaşılmasına hizmet edeceği düşünülmüştür.

### **1.3.1. George W.F. Hegel Öncesi Dönem (Antik Dönem)**

Bu bölümde Hegel öncesi aşamada yabancılaşma kavramı ile ilgili düşünce ve yaklaşımlara yer verilmeye çalışılmıştır.

Yabancılaşma kavramı ile dinler arasındaki ilişkilere yönelik çalışmalar incelendiğinde, kavramın Musevilik inancında, Eski Ahit'te putperestliğe yönelik bir eleştiri olarak da gündeme geldiği görülmektedir. Musevilik inancına ait kaynaklarda, özellikle Eski



Ahit'te, insanların kendi yaşamlarına ait bazı insani nitelikleri nesnelere aktardıkları ve bu şekilde, bu nesnelere, yani putların öznel nitelikler taşıyan şeyler haline dönüştürüldüğü ifade edilmiş, insanların bu yöntemi kullanarak, putları kendi varlıklarıyla ilişki kurmada kullanır hale geldikleri değerlendirilmiştir. Böyle bir eylemle insanlar, kendi niteliklerini putlara aktarmış ve kendi öz güçlerine kendi varlıklarına ancak putlara boyun eğme yoluyla ulaşmışlardır (Babür, 2009, s.10).

Kavram yine dinler tarihi çerçevesinde ele alındığında, Musevilik ve Hıristiyanlık da olduğu gibi, İslam dininde de yabancılaşmaya ilişkin değinilere denk gelmek mümkündür. İslam'da da Musevilik ve Hıristiyanlıkta olduğu gibi insanın kendisine, topluma ve doğaya yabancılaşmasını önlemeye yönelik motiflerin yer aldığı görülmektedir. Diğer semavi dinlerde olduğu gibi, İslam inancında da insanların putlara tapması yasaklanmıştır. Bu yasaklama ile insan yaratıcı ile yalnız kalır ve kendisine ya da otantik varoluşuna yabancılaşmasına neden olacak olan, varoluş sorumluluğunu başka şeylere (putlara) devretmez. İslam dini, doğayı Tanrı'nın varlığına delil olarak tanımlamış ve doğayı tanrı ve insandan ayrı bir olgu olarak ele almamıştır. İslam dini insanın yaratılışını tanımlarken, Tanrısal bir öz ve doğanın bir unsuru olan toprak-çamur ikilisini kullanmıştır. Böylece doğa ve insan ayrılmaz bir öze bağlanmış ve doğa insanın var oluşunun ardındaki unsurlardan biri haline gelmiştir (Fettahlıoğlu, 2006, s.14).

17. yüzyıl'da yaşamış olan ve insan-toplum ikilemi arasında düşünceler üreten Hobbes'a göre, toplum içerisinde yaşayan bireyin istek ve beklentileri ile toplumun istek ve beklentileri arasında mükemmel bir uyum bulunmadığı gibi, birey ve toplumun istek ve beklentileri arasında yer yer uyuşmazlıklara da denk gelmek olasıdır. Bu sebepten dolayı, bireyin toplumla bütünleşik hale gelmesi için istek ve beklentilerinin belirli bir kısmından vazgeçmesi zorunlu bir haldir. Buna rağmen, birey, doğası itibariyle, her şeyden önce, kendi varlığını ayakta tutmaya, koruyup sürdürmeye çalışır. Bu yüzden herkes, ister istemez, birbirinin düşmanı olur ve "herkesin herkese karşı savaşı" durumu (bellum omnium contra omnes) başlar (Gökberk, 1999, s.252). Jean J. Rousseau da Hobbes'unkine benzer fikirler ortaya koyar, fakat bireyin topluma adaptasyonu sağlanırken de kendi bireysel doğasından uzaklaşmaması gerektiğini söyler. Buna göre bireyin, kendi yapacağı işi, yaşam eylemini, kendi arzusu ve yetenekleri doğrultusunda seçmek ve değiştirmek özgürlüğü olmalıdır. Rousseau'nun yaklaşımına göre, toplum yapısı öylesine şekillendirilmelidir ki, topluma üye olan herkesin canı, malı ortak güçle savunulmalı, toplumda insanlar birleştiği halde yine kendi buyruğunda kalmalı, eskisi kadar özgür olmalıdır (Durcan, 2007, s.3).

### 1.3.2. George W.F. Hegel Sonrası Dönem (18. Yüzyıl Sonrası)

Bu bölümde George Wilhelm Friedrich Hegel sonrası aşamada (1700'ler sonrası) yabancılaşma kavramı ile ilgili düşünce ve yaklaşımlara yer verilmeye çalışılmıştır.

#### 1.3.2.1. George W. F. Hegel ve Yabancılaşma

Hegel, ortaya koymuş olduğu felsefi yaklaşım ile başta Alman felsefe tarihi olmak üzere Dünya felsefe tarihinde de haklı bir üne sahiptir. Hegel'in felsefesini ve düşünce sistemini daha iyi anlamak için Hegel'in yetiştiği döneme odaklanılarak Hegel'i ve içinde yaşadığı dönemi daha yakından tanımak faydalı olacaktır. Hegel 1770 yılında doğmuş ve bu yüzyıl Avrupa'nın en hareketli yüzyılı olarak tarihe geçmiştir. 1776'da Amerikan devleti kurulmuş, Avrupa'da modern düşünce ortaya çıkmalı 150 yıldan fazla bir süre geçmiş, özellikle Almanya'da tarih ve arkeoloji araştırmaları derinleştirilmiş, mitoloji ve Yunan felsefesi önem kazanmıştı. 17.yy.da mekanik dünya görüşüne Alman felsefesinde çeşitli itirazlar ortaya çıkmış, mekanik dünya görüşünün insanı makine gibi görüşü onun sevgisine, acısına ve elemine önem vermemesi ve insanın bir matematik denklemi gibi algılanmasına bir tepki olarak romantik felsefe ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu dönemde aydınlanma kavramı bilhassa Fransa'da yaygın bir felsefe olarak ortaya çıkmıştır. Bütün gelişmelerin ışığında Hegel, felsefesinin odak noktasına "varlık" kavramını oturtmuştur. "Varlık" kavramından temellenen Hegel felsefesinin amacı; insanın varlığının bütün alanlarının bilgisine ulaşmak ve insanın felsefesi ve varlığının ne olup olmadığını kavramaktır. Bu bakımdan Hegel'in felsefesi varlığın - yani insan aklının - kendi kendine düşünmesidir. Her şeyin başlangıcı varlıktır ve mutlak varlık sadece var olmak değildir. Bir değişme gelişme ve ilerlemedir. Mutlak varlık, farkların ve karşıtlıkların ortaya konulmasıdır. Felsefedeki diyalektik ilişki Hegel vasıtasıyla ilk defa sorgulanmıştır (Sezer, 2007, s.4).

Yabancılaşma kavramı ilk olarak Hegel tarafından belirli bir çerçeveye alınmıştır. Hegel'in yabancılaşma hakkındaki teorilerinin en önemli kısımları Hegel'in temel eserleri olan "The Phenomenology of Mind" ve "The Philosophy of History"de belirttiği ana fikirleri üzerine şekillenmiştir (Kang, 1969, s. 37). Yabancılaşma kavramını ilk yazılarında "pozitiflik" adıyla ileri sürmüştür. Hegel'e göre insanlık tarihi aynı zamanda insanın yabancılaşmasının tarihi anlamına gelmektedir (Büyükyılmaz, 2007, s.15). Hegel'in, düşünce sistematigindeki insan varlığına ilişkin bilgiler bütünü, 1808'de yayımlanmış olduğu "Phenomenology" adlı eseriyle merkezi bir yer kazanır. "Hegel'e göre dünya, doğa bilimlerinin söylediği gibi, insanın bilinci dışında, birbirinden kopuk nesnelere

oluşmamıştır ve sonuç olarak, insanla ilişkili olmayan, hiç bir gerçek olamaz” (Weber,1991, s. 361).

Hegel ve çağdaşlarında yabancılaşma kavramı daha çok soyut, felsefi ve dinsel bir nitelik olarak ele alınıp değerlendirilmiştir. Marx’a göre, yabancılaşma kavramını ilk kez felsefi bir kavram haline getiren Hegel’dir. Hegel’den önce yabancılaşma kavramının üzerinde Hegel’deki kadar derin ve geniş bir şekilde durulmamıştır. Hegel’de yabancılaşma kavramının birbiri ile ilişkili iki anlamı olduğu bilinmektedir. Bunlardan birincisi; bireyin özde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu bir şeyden ayrıldığı farkındalığıdır. İkincisi ise; bireyin özde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu, bir şeyden ayrı olan benliğinden kesin vazgeçiş ya da teslimiyeti, yani yabancılaşma durumundaki kendisini, bu ayrılığın zeminini yok etmek için kurban edişidir (Demirer ve Özbudun, 1998, s.84).

Hegel, yabancılaşmayı, insanın kendi eyleminin, kendi oluşunun dışında bir şey olarak algılaması durumu şeklinde ifade etmektedir. Bu duruma da, Hegel, insanın kendine yabancılaşması demektedir. Hegel, böyle bir çıkarıma kendi geliştirdiği rasyonel (Hegelian) düşünme yöntemi ile varmaktadır. Bu yöntemi de “The Phenomenology of The Mind” isimli eserinde “diyalektik süreç” olarak nitelemektedir. Hegel’in “diyalektik süreç” yöntemine göre her durum veya düşünce kendi karşıtı ile bir çeşit mücadeleye girmektedir. Girilen bu mücadele - karşıtların savaşımı - bir süre sonra bir gelişmeyi, çelişen her iki şeyden daha farklı bir gelişmeyi ortaya çıkarmaktadır. Diğer bir ifadeyle tez ve anti-tezin çelişmesi, sentez adı verilen bir gelişmeyi ortaya koymaktadır. Hegel, yabancılaşma hakkındaki fikirlerini bu diyalektik yöntem ile geliştirmiştir (McMillen, 1997, s.18).

Hegel’in yaklaşımına göre, birey, içinde yaşamakta olduğu doğaya yabancılaşması, bireyin ruhunun tipik bir özelliğidir. Birey ancak ve ancak ruhsal anlamdaki gelişimini tam anlamıyla tamamladığında, kendi gücüyle yabancılaşmış benliğinin üstesinden gelebilecektir. Yabancılaşma durumu, mutlak ruh için kaçınılmaz bir haldir. Ruh, bu yabancılaşma halinden diyalektik sürecin göstereceği diyalektik hareket sayesinde kendiliğinden kurtulacaktır. Dolayısıyla yabancılaşma, “Mutlak Ruh”un kendini dışsallaştırması için zorunludur ve “Mutlak Ruh”un kendine dönme sürecinde aşılacaktır” (Sayers, 2003, s.120).

Hegel’e göre insan, öznel şekilde kendi bireysel amaçları ve bireysel tutkularıyla güdümlenerek, kendisini fiziksel nesnelere, toplumsal kurumlar ve kültürel ürünlerde dışsallaştırarak yabancılaşır ve daha sonra Tanrıyı sevme ve ibadet etme yoluyla Tanrının kendi bilgisine ulaşma sürecinin bir unsuru olarak yabancılaşmadan kurtulur. Hegel’de yabancılaşma bu şekilde adeta bir döngü olarak ele alınmıştır (Akyıldız ve Dulupçu, 2003, s.30).

Hegel, çalışmalarında daha çok insanın bilinçli bir varlık olduğuna kendilerine ait bir ruha ve zihne sahip olduklarını vurgulamıştır. Bununla beraber bireyin sahip olduğu zihin bireyseldir. Bu bireysellik bireyin “öznel tin”ini oluşturur. İnsanın toplumsal yönünü oluşturan sivil toplum örgütleri, aile gibi kavramları da “nesnel tin” kavramını oluşturmaktadır. Mutlak tin kavramı ise ruhun kendi bilincine ulaşması, bir üst bilinçlilik durumuna gelmesi sayesinde oluşur. Bir üst bilinçlilik evresi -mutlağa ulaşmak- dinle felsefeyle ya da güzel sanatlarla olur. Sanatı sezgi, dini inanç ve felsefeyi de bilgi yardımıyla kavrayabilir. Tin kavramı kendi bilincine, tek tek bireylerde değil, toplum, din, devlet gibi diğer insanlarla ortaklaşa kurulan dünyanın kendisinde erişmektedir (Halaçoğlu, 2008, s.23).

Yabancılaşmayı, Hegel’in diliyle diğer bir şekilde şöyle açıklamak mümkündür: “İnsanoğlu doğa içinde ortaya çıkar. Ama insanoğlu doğadan yavaş yavaş sıyrılarak kendi bilincine ulaşır.” Hegel yabancılaşmayı başlangıçta dinsel nitelikte açıklamış, tanrısal bilgiye ulaştırılan yüksek duygulardan aşağıya doğru düşüş olarak kabul etmiştir. Hıristiyanlık inancında da bu yorum söz konusudur. Hegel felsefesinde yabancılaşma kavramının dinsel boyutunun yanında soyut ve metafizik boyutu da bulunur. Hegel’e göre yabancılaşmada bilinç içinde gerçeklik yabancılaşmıştır. Hegel felsefesinde yabancılaşma ilk dönemlerde dinsel ve soyut öğelerle süslü olmasına rağmen sonraki dönemlerde mülkiyet kurumunun oluşumunu inceleyip mülkiyetin insanın bilgisi ve emeği ile şekillenmiş olmasına karşın mülkiyetin insana sahip olmasını yabancılaşmayla bağdaştırmıştır (Sezer, 2007, s.5).

Hegel’in dile getirmekte olduğu şekliyle yabancılaşma kavramına göre, birey zaman içerisinde, içinde yaşamakta olduğu doğal çevreye yabancı hale gelmekte, kendisini seven, hisseden ve düşünen önemli bir varlık olarak algılamaktan çok, ürettiği ürün veya hizmet nedeniyle anılan bir şey haline geldiğini fark etmektedir. Birey kendi öz varlığı ile değil, meydana getirmiş olduğu meta aracılığıyla hatırlanmaktadır. İşte bu sebepten dolayı birey kendi değerinin kaybolduğunu düşünmektedir. Bu açıdan Hegel’in yabancılaşma kavramı, fiziki anlamda insanın varoluşu ile ruhi anlamdaki varlığı arasındaki mesafeye dayanmaktadır (Erkal, 1993, s.126).

### **1.3.2.2. Ludwig Andreas Feuerbach ve Yabancılaşma**

Erken dönem Alman materyalist düşünürlerinden biri olan Feuerbach, Hegel’in doğa felsefesini başka bir forma sokarak, yabancılaşmanın daha çok din ile ilgili kısmına değinmiştir (Hyatt, 1977, s.5). Feuerbach’a göre yabancılaşmanın kaynağı dindir ve Tanrı yabancılaşmanın gerçek nedenidir. Yabancılaşma problemi, insan bilincinin Tanrı ve maddi dünya arasında tecrit hali sonucunda ortaya çıkmaktadır (Horowitz, 1966, s.231). Feuerbach,

Hegel'in ortaya koyduğu sistemi tersine çevirerek yorumlamıştır. "Hegel'in 'Mutlak Ruh'u yani Tanrı, Feuerbach için 'kendine yabancılaşmış' insandır (Tolan,1983: Aktaran: Fettahlıoğlu, 2006, s.17).

Feuerbach, yapmış olduğu çalışmalardaki bakış açısı nedeniyle dönemin Genç Hegelcileri arasında anılıyordu. Feuerbach, Hıristiyanlık üzerine yaptığı çalışmalarında, insanın kendi içindeki özünü keşfetmeden önce, bu özü kendi "ötesine" yansıttığını belirtir. Böylelikle din, en azından Hıristiyanlık Feuerbach'da insanın bir başka görünüm altında sunulan kendiyile ya da kendi özüyle ilişkisi olarak tanımlanmaktadır. Feuerbach'a göre, "yabancılaşma" durumu işte tam da bu insanın özünü kendi dışına yansıtma halidir. Tin'e oluşturucu bir kudret atfederek nesnel tarih alanını ve dışsal doğa alanını kuran yabancılaşmanın gerçek olduğunu savunan Hegel'in aksine, Feuerbach, bu durumun imgesel olduğunu belirtir ve bu hali insanın "Tanrı" olarak sunulan kurmaca bir "öz" imal etmesi şeklinde tanımlar. Feuerbach'a göre yabancılaşmanın sahip olabileceği tek olumlu yön, insan özünü dışında aramasından sonra içinde aramaya yönelten bir ara evre oluşturmasındadır. Şu halde Feuerbach'a göre birer yabancılaşma olan din ve Tanrı imgesi, insana bir büyütme aynası görevi görmektedir. Feuerbach ayrıca din kurumunu, kavrama yönelik tutumu itibariyle, insanın çocuksu özü olarak nitelemektedir (Uzun Yüksek, 2006, s.20).

Feuerbach'a göre, bireyin kendi doğasının sınırları dışarısına çıkması olanaklı değildir. Bu sebeptendir ki bireyin tüm algı ve düşünceleri kendi öznel yaşamı sınırları içerisine kısılmıştır. Başka bir ifadeyle birey, nesnel bir gerçekliği öznel olarak yaşamaktadır, buradan hareket ederek de kendi öznel düşünce ve inançlarına bağlanmaktadır. Bundan dolayı Feuerbach'a göre; dini değerlerin tümü, tanrı inancı da dâhil olmak üzere, yalnızca bireyin öznel doğasının ve beklentilerinin birer yansımasını oluşturmaktadır. Dolayısıyla insan var olmadan tanrının da varlığından bahsetmek olanaklı olmamaktadır, çünkü insan tanrı'nın kendisidir (Aydın, 2000, s.190).

Yabancılaşma kavramı hakkında yukarıdaki anılan fikirleri ortaya koyan Feuerbach, bu durumun ortadan kaldırılabilmesi, yabancılaşmanın aşılabilmesi için, bireyin kendi özünü insan olarak kavrama bilincine ulaşması gerektiğini ifade etmiştir. Bireyin, irade, akıl ve sevgi gibi üç adet temel özsel nitelikleri bulunmaktadır. Bu üç temel insani nitelik aynı zamanda insan gelişiminin araçları durumundadır. İnsan, bu özsel niteliklerini insan olarak kendisinde topladığı anda yabancılaşmaktan ve Tanrı'nın kölesi olma durumundan kurtulacaktır (Tolan, 1996, s.286). Feuerbach, kendi tezlerinde bireyin adeta kendi yarattığı yabancılaşma durumundan kurtulması için Tanrı'ya yüklediği öz niteliklerini geri almasını önermektedir. Feuerbach, bu bakış açısı çerçevesinde, insanı somut bir varlık olarak kavramakta ve onu, kuramının merkezine yerleştirmektedir. Feuerbach bu teziyle yabancılaşma olgusuna laik bir

nitelik kazandırmakta ve olgu, materyalist bir perspektifte konumlandırılmaktadır (Çapan, 2009, s13).

### 1.3.2.3. Karl Marx ve Yabancılaşma

Hegel'in öğrencilerinde olduğu ve kendi felsefesinin birçok aşamasında Hegel'in fikirlerine dokunan Marx'ın yabancılaşma kavramına eğilirken kullandığı üslup kavrama felsefi bir açıdan yaklaşmasından dolayı Hegel'in üslubuna benzetilebilir. Ancak Marx, sonraki çalışmalarında kavram hakkındaki fikirlerini felsefi değerlendirmelerin dışına çıkararak "yabancılaşmış emek" gibi kavramlara eğilmiştir. Marx'a göre, emek yoluyla insanın özgür ve bilinçli eylemi, çarpık ve yabancılaşmış bir etkinliğe dönüşmektedir, bunun sonucunda da yaşamın kendisi bir araç olmaya başlamıştır. Marx'a göre işçinin ürününe yabancılaşması, yalnızca emeğin bir nesnesi haline gelmesi, onun bir dışsal varoluş kazanması anlamına gelmez, ama onun dışında bağımsız olarak, ona yabancı bir şey olarak var olması ve onun karşısına bir güç olarak çıkması anlamına gelir (Babür, 2009, s.12).

Mandel ve Novack (1975)'a göre Marx, Feuerbach'ın "genel ve soyut insan"ının karşısına, tarihsel ve toplumsal bir varlık olan, pratik faaliyet içindeki insanı çıkararak, onu pratik yönden yaklaşıyor eleştirmektedir. Nitekim Marx, emeğin yabancılaşmasının antropolojik bir nitelikte olduğu yani bu durumun insanoğlunun bir yazgısı olduğu düşüncesini reddeder. Onun için emeğin yabancılaşması, insanın varoluşunun her yerdeki ve bütün gelecekteki sınırı, ayrılmaz doğası kesinlikle değildir. Bu hal, ortaya çıkan çeşitli sosyo-ekonomik örgütlenme biçimlerinin belirli bir sonucudur. Bu görüşleriyle Marx, Hegel'ci yabancılaşmış emek düşüncesini eleştirir ve reddederek yerine farklı bir bakış açısı sunar (Aktaran; Elma, 2003, s.20).

Marx'ın yabancılaşmayı ciddi bir şekilde tartışmış olduğu eserlerinden biri olan "Ekonomi ve Felsefe El Yazmaları" (Economic and Philosophical Manuscripts)'nda, mevcut kapitalist koşullarda işgörenlerin iktisadi sistemde yer alan sıradan bir meta haline düşürüldüklerini, işgörenlerin daha çok ürettikleri oranda, üretimlerinin gücü ve büyüklüğünün tersine bir şekilde sefalete sürüklendiklerini bildirmektedir (Er, 2007, s.20).

Marx, yabancılaşmanın, yalnızca bireyin bireysel psikolojisinin bir ürünü olarak algılanmaması gerektiğini, bu durumun kapitalist toplumun, onun üretim ilişkilerinin, özel mülkiyetin ve tüm bunların ortaya koyduğu toplumsal yapının bir ürünü olduğunu ifade etmektedir (Boeree, 1980, s.23). Yabancılaşmanın bu boyutundan bakıldığında, bu klasik bakış açısının temelleri Marx tarafından atılmıştır. Devrimci bir teorisyen olarak Marx'ın

yabancılaşma durumu hakkındaki değerlendirmesi, yabancılaşmanın, çalışma ve endüstriyel ilişkiler ile ilgili bir kavram olduğu yönündedir (Williams, 1995, s.29).

Kapitalist sistemde, hâkim konumda olanlar, doğal olarak aynı zamanda kapital birikimini elinde bulundurmakla beraber kapitalist üretimin ve pazarın da yönlendiricisi rolündedirler. Bunun karşısında, diğer tarafta işçiler, hayatta kalmak için, emeklerini kapitaliste satmak zorunda kalmakta, hayatta kalmak için başka biri için üretim yapmak zorundadırlar. Bu zorunluluk, işçinin üretim sürecine ve yaşantısına yabancılaşmasına neden olmaktadır (Lu, 2000, s.1).

Marx bu durumu “Yabancılaşma” isimli eserinde şu şekilde ifade ediyor; “İşçi ne kadar çok zenginlik üretir, üretimi erk ve hacim bakımından ne kadar artarsa, o kadar yoksul duruma gelir. Ne kadar çok meta üretirse, o kadar ucuz bir meta olur. İnsanların, dünyasının değersizleşmesi, nesnelerin dünyasının değer kazanması ile orantılı olarak artar. Emek yalnızca meta üretmekle kalmaz, genel olarak meta ürettiği ölçüde, kendi kendini ve işçiyi de meta olarak üretir. Bu olgu yalnızca şunu dile getirir; emeğin ürettiği nesne, onun ürünü, yabancı bir varlık olarak, üreticiden bağımsız bir erk olarak, ona karşı koyar. Emek ürünü bir nesne içinde saptanmış, bir nesne içinde somutlaşmış emektir, bu hal emeğin nesneleşmesidir. Emeğin gerçekleşmesi, onun nesneleştirilmesidir. Ekonomi politik alanında, emeğin bu gerçekleşmesi, işçi için gerçekliğin yitirilmesi olarak, nesneleşme, nesnenin yitirilmesi ya da nesneye kölelik olarak, yabancılaşma ve yoksunlaşma olarak görünür (Marx, 2010, s.21).

Marx, işçinin yabancılaşması ile ilgili olarak “1844 El Yazmaları” isimli eserinde değerlendirmelerine şu şekilde devam ediyor: “İşçinin üretimi ne kadar çoksa, tüketimi de o kadar azdır. Ne kadar çok değer yaratırsa, kendisi o kadar değersizleşir, ürünü ne kadar biçimliyse, işçinin kendisi o kadar biçimsizleşir, nesnesi ne kadar uygarsa işçi o kadar barbardır, emek güçlendikçe işçi güçsüzleşir, emek akıllandıkça işçi ahmaklaşır ve doğaya yabancılaşır” (Marx, 2011, s.77). Marx’ın yabancılaşma teorisinin bir sonraki aşaması incelendiğinde, Marx’ın konuya işçinin iş sürecindeki kontrolü yitirmesine odaklanarak yaklaştığı görülmektedir. Marx, işçiye ve iş sürecine yalnızca yaptığı iş karşılığında işçiye yeterli ücretin ödenmesi şeklinde dar anlamda bakmamakta, bunun haricinde işin gerçekleşme sürecine odaklanmakta, işçinin yaptığı işte ortaya koyduğu yaratıcılığa, işe kattığı akla da kıymet vermektedir. Marx’a göre kapitalist sistemde işçinin, hedeflerin belirlenmesi ve üretimin sonuçlanması gibi çeşitli faaliyetlerde hiçbir etkisi bulunmamaktadır. Ayrıca iş süreci de işçinin kontrolü dışında gerçekleşmektedir. Böylece yapılan iş, işçi açısından anlamsız hale gelmekte, fakat işçi buna rağmen çalışmaya devam etmektedir (Ferguson ve Lavalette, 2004, s.300-301).

Daha önce de ifade edildiği gibi Marx'ın yabancılaşma kavramı hakkında başlangıçta belirttiği düşünceleri öncelikli olarak, Hegel ve Feuerbach'ın düşüncelerinin eleştirisinden hareket etmektedir. Marx'da yabancılaşma, insana ait olanın, insanın yarattıklarının, öznenin üzerinde yer alarak onun üzerinde belirleyicilik kazanması halidir. Burada Hegel'in yabancılaşmaya yüklediği iki anlam olan ayrılma ve teslimiyet eylemi, Marx'da dışarıdan dayatılma olarak yorumlanmaktadır, yani yabancılaşma kavramı bu şekilde Hegel'in koyduğu yerden kaldırılıp siyasi alana taşınmaktadır. Marx, kendisini doğanın hâkimi haline geldiğini sanan yabancılaşmış insanın, gerçekte nesnelere ve durumların bir kölesi haline gelmiş, kendi gücünün cansız bir dışı vurumu olan bu dünyanın önemsiz bir kısıntısı niteliğini kazanmış olarak yorumlamaktadır. (Çapan, 2009, s.24).

Karl Marx'a göre yabancılaşma; "ürünü yaratan ile ürün arasındaki ilişkiyi betimleyen üç evreden oluşmaktadır;

- *Nesneleştirme*: İşgörenin üretimi gerçekleştirdiği ve ortaya bir ürün koyduğu süreç, yabancılaşmanın ilk aşamasını oluşturmaktadır. Üretim sırasında, insan emeği somutlaşmakta, ürünün ortaya çıkması ile birlikte de çalışan ile ürün arasındaki bağ kopmaya başlamaktadır.
- *Ürünün Kontrolde Çıkması*: Yabancılaşmanın ikinci aşamasında ise, ürün artık kendisini yaratmış olan işgörenden bağımsızlaşmaktadır ve kendisini yaratmış olana dışsallaşmış bir öze dönüşmektedir. Yine de yabancılaşmanın tam olarak gerçekleştiğini söylemek için üçüncü evre gereklidir.
- *Köleleştirme*: Üçüncü ve son evre, ürünü ortaya koyan işgörenin, ürün tarafından köleleştirilmesidir. Karl Marx'ın ortaya koyduğu yabancılaşma sürecinde ifade edilen; uluslararası bir markanın Endonezya'daki fabrikasında çok kısa sürede spor ayakkabı üreten işçinin, aynı ayakkabıyı satın alması için aylarca çalışması gerektiği gerçekliği ile bağdaşmaktadır. Karl Marx yazınında, işgörenin diğerlerinden, özünden ve ortaya koyduğu üründen yabancılaşması sonucunda, iş tatmin düzeyi düşmekte, yok olmakta ve çalışma fiili anlamsızlaşmaktadır. Söz konusu durumun, ikincil ilişkilerin hâkim olduğu bürokratik bir toplumda yaşanması ise kişinin kendi kendini tecrit etmesi, aciz hissetmesi ve tatminsizlik gibi psikolojik faktörlerle kendini göstermektedir" (Behar, 2007, s.17).

Bununla birlikte Marx, işçiler için yabancılaşmayı şu dört boyutta ele almaktadır;

- Çalışma koşulları,
- İşçinin emeği sonucu üretilen ürünün kendisi,
- Üretim eylemi,
- İşçi ile diğer insanlar arasında meydana gelen ilişkiler (Williams, 1995, s.29).



Karl Marx, Friedrich Engels ile ortak çalışması olan “Alman İdeolojisi (Feuerbach)” isimli eserinde yabancılaştırmanın toplumsal işbölümü ile ilgili kısmına da değinerek şunları dile getirmiştir; “işbölümünün bize derhal ilk örneğini sunduğu şey şudur: insanlar doğal toplum içinde buldukları sürece, şu halde özel çıkar ile ortak çıkar arasında farklılık olduğu sürece, demek ki faaliyeti gönüllü olarak değil de doğanın gereği olarak bölündüğü sürece, insan kendi işine hükmedeceğine, insanın bu kendi eylemi, insan için kendisine karşı duran ve kendisini köleleştiren yabancı bir güç haline gelir. Gerçekten de, iş paylaştırılmaya başlar başlamaz herkesin kendine dayatılan ve onun dışına çıkamadığı, yalnızca kendine ait belirli bir faaliyet alanı olur, o kişi avcıdır, balıkçıdır ya da çobandır” (Marx ve Engels, 2004, s.59).

Marx, yabancılaştırmanın işçiye etkileri üzerine düşüncelerine şu şekilde devam etmektedir; “bir kere çalışma işçinin dışındadır, yani onun özsel varlığına ait değildir. Onun için çalışırken kendini olumlamaz, inkâr eder, mutlu değil, mutsuzdur, fiziksel ve zihni enerjisini serbestçe geliştirmez, bedenini harcar ve zihnini yok eder. Onun için işçi ancak çalışma dışında kendine gelir ve çalışırken kendisinin dışındadır. Çalışmadığı zaman kendindedir, çalışırken kendinde değildir. Onun için çalışması gönüllü değil, zorlamadır, zorla çalıştırılır. Dolayısıyla çalışma, bir gerekseminin doyurulması değildir, sadece çalışmanın dışında bazı gereksemelerin doyurulması için bir araçtır. Yabancı özelliğini gösteren bir olguda, fiziksel ya da başka türlü zorlamalar ortadan kalkar kalkmaz vebadan kaçarcasına işten kaçılır. Dışsal emek insanı kendine yabancılaştıran emek, kendini kurban etme, kendini alçaltmadır. Son olarak, çalışmanın, işçi için dışsal olduğunu gösteren bir başka olgu da işin işçiye değil bir başkasına ait olması, yani işçinin çalışırken kendisine değil başkasına ait olmasıdır” (Marx, 2011, s.78).

Marx, 1840’lı ve 1850’li yıllar süresince yapmış olduğu çalışmalarda, yabancılaştırma kavramını kullanmış olmasına rağmen, olgunluk eseri olan “Kapital” ve sonrasında yabancılaştırma kavramını terk edip, bu kavrama daha büyük bir genişlik ve derinlik katarak yabancılaştırma yerine “meta fetişizmi” (commodity fetishism) ve “makineleşmiş işgücü” (mechanic labor) kavramlarını kullandığı görülmektedir. Marx’ın yabancılaştırma kavramını “meta fetişizmi” ve “makineleşmiş işgücü” kavramlarına kadar geliştirmesinde etkili olan faktörler, zaman içerisinde sivil toplumda, burjuvazide, üretimde, işgücünde ve toplumsal kurallarda meydana gelen değişimlerdir (Wendling, 2006, s.1).

#### **1.3.2.4. Emile Durkheim ve Yabancılaştırma**

Fransız sosyolog Durkheim’in pozitivist yaklaşımın etkisine girmesinden sonra, çalışmalarında temel taşı niteliğindeki beş ana fikrin sürekli var olduğu görülür. Bunlar;

1. Toplumun durumu, bireyin durumundan daha öncelikli haldedir,
2. Bireyin bağımsızlığı, toplumun bağımsızlığının üzerindedir,
3. Otoriteye itaat, sosyal ve ahlaki normların kabulü bir ihtiyaç durumundadır,
4. Dinin sosyal sistemi korumada yaşamsal bir rolü vardır,
5. Toplum, organik bir yapıya sahiptir (Young, 1985, s.15).

Bu çerçevede Durkheim, toplum denen organizmanın paylaşılan ortak değerler ve normlar sayesinde bir arada kaldığını iddia etmektedir (Young, 1985, s.16). Fransız sosyolog Durkheim, kapitalizmi eleştirmesine rağmen bu konuda Marx kadar sert bir tutum izlememiştir. Durkheim, kapitalizmin, ortaya koyduğu sonuçlar vasıtasıyla daha müreffeh yaşam koşulları oluşturduğunu ve bu yönü ile de bireylere kendilerini ve yeteneklerini geliştirme imkânı sunduğunu ifade etmiştir (Goldsby, 1998, s.16).

Durkheim, yabancılaşma kavramına doğrudan değinmektense, bu kavram ile birlikte anılan, bu kavramın ortaya koyduğu “anomi” kavramını literatüre sokmuştur. Bu kavram yer yabancılaşma tanımlamalarına temel oluşturmaktadır (Babür, 2009, s.14). Yabancılaşma ile ilgili olarak Durkheim’in geliştirmiş olduğu konseptte göre, gelişen toplum beraberinde anomiyi de getirmektedir (Wegmet, 1976, s.17).

Durkheim’a göre toplumsal varlık kavramı, toplumu biçimlendiren unsurların işlevsel bir şekilde çözümlemesiyle açıklanabilmektedir. Bireylerin toplumu oluşturma konusunda nedenleri ve nasılları arayan Durkheim, bunu, toplumsal bilinç olgusuna dayanan dayanışma kavramıyla açıklamaya çalışmıştır. Durkheim’a göre toplumlar, dayanışma türüne göre mekanik ve organik dayanışma şeklinde iki temel sınıfa ayrılır. Mekanik dayanışma aşamasında olan toplumlar; akrabalık bağları, geleneksel değer ve normlara sadakatin esas olduğu, okur-yazarlık, işbölümü ve bireyciliğin henüz yeterince gelişmediği toplumlardır. Bu toplumlar, hem davranış biçimleri hem de değer yargıları bakımından bireylerin birbirlerine benzemeleri sonucu oluşan ortak bir bilince sahiptirler (Kılıç, 2009, s.25). Mekanik dayanışma henüz sanayileşmenin oluşmadığı veya gelişemediği toplumlarda görülebilen, toplumu bir arada tutan bir bağ oluşturmaktadır. Bu “gemeinschaft” (birleşme) topluluklarda iş bölümü çok düşük düzeydedir. Sonuç olarak topluluğun üyesi her birey bu işbölümü yapısı sonucu şekillenen deneyimler ve değerlere dayalı olarak benzer bir sosyalizasyon yapısındadır. Mekanik dayanışmanın olduğu toplumlarda bireyin bağımsızlığı, bireyselleşmesi yok denecek durumdadır, aslında bireyler arasındaki tek farklılık aynı sistemde var olan farklı sosyal gruplara ait olmanın getirisinden başka bir şey değildir (Young, 1985, s.16). Durkheim’a göre, bu tür toplumlarda üyeler arasındaki inanç ve değerlerle ilişkili kuvvetli bağlar bulunmaktadır, bu bağlar bireysel bilinç yerine kolektif bilinci beslemektedir.

Bunun tam tersi olarak, organik dayanışma durumu ise, toplumsal birlikteliğin daha zayıf olduğu geniş sanayi toplumlarına has bir durumdur. Birey halen toplum ile benzer değer ve normları paylaşıyor olmasına rağmen, bu değer ve normların birey üzerindeki etkisi organik dayanışma durumunda daha zayıf hale gelmiştir (Young, 1985, s.16). Organik dayanışmaya dayanan toplumlar, “bireylerin heterojen olduğu, ortak düşün ve ahlaksal benzerliğin ortadan kaybolduğu, bireysellik ve uzmanlaşmanın egemen olduğu”, toplu iradenin etkinliğini kaybettiği, fakat bireysel iradenin bağımsızlık bilincinin geliştiği toplumlardır (Kızılcılık ve Erjem, 1996, Aktaran: Kılıç, 2009, s.26). Mekanik dayanışmanın mevcut olduğu koşullarda her birey, diğer bireylere, yaptıkları farklı işler itibariyle muhtaçlık bağı ile bağlılık halindedir, bu vesileyle bireyler birbirlerinden farklılıkları itibariyle birbirlerini tamamlayarak bütünleşirler ve bu dayanışma haliyle toplumu oluştururlar. Durkheim’a göre, farklılaşmanın sonucu olarak beliren organik dayanışma, toplumsal işbölümünün zorunlu sonucudur. Organik dayanışmanın arttığı, toplumsal işbölümü ve bireysel bilincin geliştiği toplumlarda toplumsal bilincin zayıflaması, Durkheim için olumsuz bir nitelik taşır (Kılıç, 2009, s.26). Durkheim, yaptığı çalışmalarda da gözlemlendiği kadarıyla toplumda meydana gelen organik iş bölümü durumunu genel olarak olumlu karşılamakta ve bunu toplumların normal ve olumlu bir gelişimi olarak değerlendirmektedir. Durkheim’a göre, toplumda meydana gelen gelişmeler doğrultusunda mekanik dayanışma durumundan organik dayanışma durumuna geçiş sırasında bu sürecin toplumsal gelişmeyi artırıcı olumlu bir yönü bulunmaktadır. Böylece toplumda gerçekleşen iş bölümü geliştikçe, toplumun bir üyesi olan birey topluma daha sıkı bir biçimde bağlanmakta ve her birey yaptığı işte uzmanlaştıkça daha fazla kişisel nitelik meydana gelmektedir (Durkheim, 2006, s.164).

Durkheim’a göre topluluk yapısının özelliği olan mekanik dayanışmadan topluluk yapısının diğer bir özelliği olan organik dayanışmaya geçişte işbölümü, marazi durumlara ve olumsuzluklara neden olabilmektedir. Organik dayanışma aşamasında işgörenlerle işverenler, işgörenlerin kendi aralarındaki ve işgörenlerin tüm toplumla olan örgütlenme farklılığı ve bölünmüşlük durumu, başlangıçta olumlu görünmesine rağmen işgörenleri, çalışmalarının anlamını kavrama olanağından uzaklaştırmaktadır. Ekonomik kriz ve buhran dönemlerinde iflasların çoğalması durumunda, ekonomik faaliyet sürecinde, işveren-ücretli ilişkilerinde, birimlerin aşırı parçalanması ve uzmanlaşması sonucunda kuralsızlık (anomi) durumu meydana gelebilmektedir (Göktürk ve Günalan, 2006, s.129). Durkheim, toplumda meydana gelen iş bölümünün gelişmesiyle beraber bazı olumsuz sonuçların da ortaya çıktığını ifade etmektedir. Durkheim’a göre, iş bölümünün gelişmesiyle birlikte toplumda mevcut olan ortak inanç ve değerler etkinliğini yitirmekte ve bunun önemli bir sonucu olarak da “anomi” durumu oluşmaktadır. Bu koşullar altında kendi işine gömülmüş olarak hayatına devam

etmekte olan birey, kendi etkinliği dışında kalan her şeyden yalıtılmış hale gelmekte, hatta yer yer kendisiyle yan yana çalışmakta olan arkadaşlarını bile aynı işin içerisinde algılamamaktadır. Bundan da öte, artık bireyde ortaklaşa iş kavramına yönelik düşünceler bile silikleşmeye başlayabilmektedir (Durkheim, 2006, s.405).

Durkheim'a göre, toplumda meydana gelen ilk "anomi" durumu, sanayi ve ticaret yaşamında meydana gelen buhranlar, ekonomik daralmalar ve iflaslar sonucunda ortaya çıkmaktadır. İkinci "anomi" durumu ise, emek ve sermaye arasındaki doğal çelişki durumudur. Örneğin, sanayi alanında uzmanlaşma arttıka işçi ve patron arasındaki çelişki daha da gelişmektedir. Buna nazaran öznel koşulları itibariyle küçük işletmelerde, işçi ve patron arasındaki çelişkinin bu kadar kuvvetli olmadığı gözlemlenebilir. Durkheim'a göre, yine öznel koşulları itibariyle büyük sanayide işçi ve patron arasındaki çelişki küçük sanayiye göre çok daha şiddetli haldedir. nc "anomi" durumu ise bilimde meydana gelen aşırı bölünme ve uzmanlaşmada gözlemlenmektedir. Birbiriyle buluşmayan çok sayıda ayrıntılı araştırma ve inceleme ile parça parça olan bilim artık yeterince kuvvetli bir bütün oluşturılmaktan uzak haldedir (Durkheim, 2006, s.407–409).

Durkheim'ın bakış açısına göre, her şeyden önce insanın tutkularının sınırlı olması gerekmektedir. Tutkular, ancak sınırlandığında yetilerle uyum içinde olabilir ve ancak bu sayede giderilebilir. Fakat bireyin kendisinde, tutkulara bir sınır koyabilecek herhangi bir g bulunmadığından, bu sınır zorunlu olarak bireyin dışındaki bir gten bireye ynlenmelidir. Aynı zamanda bu g, bireyin saygı duyduğu ve önünde içten gelen bir biçimde eğildiği bir otoriteden kaynaklanmalıdır. Bu düzenleyici rolü de, ya doğrudan doğruya bir bütün olarak, ya da organlarının biri aracılığıyla yalnız toplum oynayabilir. Fakat toplum, acılı bir bunalım veya beklenmedik mutlu bir dönüşüm ile sarsıldığında geçici bir süre için düzenleyici etkisini gerçekleştiremez. Ekonomik yıkım durumlarında, kimi bireyleri birdenbire o zamana değin buldukları konumun aşağısına iten bir sınıf alaltması olur. Böylece bu bireyler isteklerini azaltmak, kendilerini daha çok denetlemek zorunda kalırlar. Toplumsal etkinin bütün yararları onlar bakımından kaybolmuştur ve manevi eğitimlerinin yenilenmesi gerekmektedir. Artık neyin olanaklı, neyin olanaksız, neyin haklı neyin haksız olduğu, meşru istek ve beklentilerin neler olduğu, hangilerinin ölüyü aştığı bilinmez olur. Böylece istek ve dileklerde bir sınır kalmamış olur. Ama toplum onları bir anda bu yeni yaşama uyarlayıp, alışık olmadıkları bu artmış özdenetimi gerçekleştirmelerini öğretemez. Sonuç olarak onlara kabul ettirilen duruma uymazlar ve toplumsal bütünden bir kopma gösterirler. Bunalım, g ve servette beklenmedik bir artıştan kaynaklandığında da durum farklı olmamakta, aynı şekilde toplumda bir bozulma ya da bir kuralsızlık durumu ortaya çıkmaktadır (Büyükyılmaz, 2007, s.20-21).

### 1.3.2.5. Erich Fromm ve Yabancılaşma

Fromm, modern toplumun insanını (dolayısıyla yabancılaşmasını) analiz ederken şu üç rolü bir araya getirerek hareket etmiştir; yerine göre bir doktor, yerine göre bir sosyal bilimci yerine göre ise bir yargıç (Gasiowski, 1969, s.63). Fromm, yabancılaşma kavramının ABD’de ün kazanmasını sağlayan en önemli düşünürlerden biridir (Maina, 2000, s.74). Erich Fromm’un yabancılaşma kavramına bakışı, Marx düşünce okulunun duruma bakışının, daha detaylandırılmış bir keşfine benzetilebilir. Fromm, modern insanın tamamen yabancılaşmış olduğunu ve bunun sebebinin de sosyal etkiler olduğunu ifade etmektedir (Williams, 1995, s.29).

Fromm yabancılaşma kavramına “Sağlıklı Toplum” isimli eserinde şu şekilde bir açıklama getiriyor; “yabancılaşma sözcüğü eskiden akıl hastalarını tanımlamak için kullanılıyordu. İngilizcede bugün bile akıl hastalarına bakan doktorlara “alienist” denmektedir. Geçen yüzyılda yabancılaşma Hegel ve Marx akıl hastalığı için değil de daha hafif bir kendinden kopma biçimini anlatmak için kullandılar. Bu durumdaki kişi günlük olaylarda aklıyla davranır, oysa toplumsal yaşamda çok büyük bir çarpıklık içindedir”. (Fromm, 2006, s.116).

Mevcut kapitalist ekonomik sistemin ve bu sisteme dayalı olarak gelişen dünya görüşlerinin insanları nasıl bunaltıp, mutsuz kıldığını gören Erich Fromm, bunu kendi kişiliğinde de yaşadığını belirtmiştir. Sürekli tüketiyor olmanın ve daha çok şeylere sahip olmanın insanları hiçbir zaman doyuramaması, onu neticede büyük hümanist düşünür ve dinlerde ortak olan bir dünya görüşüne erdirmişti. Eğer sahip olmak, maddesel açıdan zenginleşmek mutlu kılsaydı, bütün Batı toplumlarının buna ulaşmış olmaları gerekirdi. Ama kazanmak, sahip olmak ve daha fazla tüketmek, gerçekte kendisine ve çevresine yabancılaşmış insanların korkularını ve bunalmalarını gizlemekte kullandıkları bir araçtan başka bir şey değildir. Sistemin (makinenin) işleyebilmesi için silik, kişiliksiz ve uyumlu “klişe” tipler gereklidir. Toplumsal yapı, bu ihtiyacı giderebilecek tipte insanlar üretmektedir. Sonra da, onların, bu kendilerine yabancılaşmış, korkak ve bunaltılı ruh hallerini yalancı bir tatmine yöneltmektedir. Çok tüketmek ve tüketilen malların marka değişiklikleri ile kişilikleri farklılaştırmak, aldatici bir doyum ve mutluluk görüntüsü vermektedir. Ama içten içe, herkes mutsuz, korkak ve acı içerisindedir. Gerçeği görmek ve mutluluğu yaşamak ancak, sömürünün bulunmadığı ve bunu gizlemek ya da haklı göstermek için bir takım ideolojilerin geliştirilmediği, böylelikle de insanın aklını ve sevgisini tam olarak kullanabildiği bir toplum biçimi içinde olabilir (Taş, 2007, s.42).

Fromm, modern toplumda yabancılaşmanın toplumsal bir gerçek olduğunu ve bunun toplumun her yerinde ve aşamasında gözlemlenebildiğini ifade eder. Ona göre kapitalist sistem gereği, bu sistemin ortaya çıkarmış olduğu toplum düzeninin ilişkiler bütünü ve değerler sistemi dolayısıyla insan kendi gerçeğinden uzak ve korkak bir yaratık haline gelmiştir. Çünkü kapitalist sistem yarattığı muazzam büyüklükteki örgütler, hiyerarşi, bürokrasi, olağanüstü ürün ve sermaye birikimi nedeniyle bireyi ezmekte, ezilen birey de kendini bu devasa yapı karşısında ezik, aciz, küçük ve değersiz hissetmektedir. Böyle bir durumda birey, bu varlıklar ile kendisi arasında bir örtüşme yakalayamamakta, kendisini onlara ait olarak görememekte, yalnızlığını hissetmekte ve bu şekilde mevcut yapıya karşı yabancılaşmaya başlamaktadır. Böyle bir durumda kişiliği değişime uğrayan birey, yaşayabilmek için tüketen bir varlık haline gelmekte, daha fazla tüketerek acizliğini yenmeye çalışmaktadır. Bu haldeki birey kendini yaşayan birey olmaktan çıkıp koşulların ortaya koydukları arasında kendine yer edinmeye çalışan bir varlığa dönüşmektedir (Fromm, 2004, s.66–67).

Kapitalist toplumda birey ekonomik etkinliğin amacı değil aracı konumundadır. Böyle bir durumda, bireyin ekonomik amaçların aracı olarak sisteme boyun eğmesi, sermaye birikimini ekonomik etkinliğin amacı ve hedefi haline getiren kapitalist üretim biçiminin kendine has kimliğinden kaynaklanmaktadır. Kişi kapitalist toplumda kar sağlamak amacıyla çalışmaktadır ancak kişinin böylesi bir toplumda sağladığı kar harcanmaktansa koşullar gereği yatırıma dönüştürülmektedir. Yalnızca sermaye birikimi uğruna çalışma ilkesi nesnel olarak insanoğlunun gelişmesi açısından çok büyük bir önem taşımakta, ancak öznel olarak insanı kişisel olmayan amaçlar için çalışmak durumunda bırakmaktadır. Bu ilke, daha öncesinde Marx'ın da benzer şekilde tarif ettiği gibi, insanı adeta kendi elleriyle inşa ettiği makinenin, ürünün kölesi haline getirmektedir. Böylece de insan kişisel olarak önemsizlik ve güçsüzlük duygusuyla dolmaktadır (Fromm, 1996, s. 98-100).

Fromm, kapitalizmi bireyi yalnızlaştırması, önemsizlik ve güçsüzlük duygularıyla ezmesi nedeniyle eleştirmektedir. Bununla birlikte kapitalizmin olumlu yanlarını da belirtmektedir. Fromm'a göre kapitalizm, insanı feodal bağlardan koparmakla kalmayıp, olumlu anlamda özgürlüğe, etkin, eleştirel düşünceye sahip ve sorumlu bir benliğin gelişmesine katkıda bulunmuştur. Her ne kadar kapitalist ekonomik düzenin bireyci yapısı tartışılmaz bir gerçek olsa da, Fromm'a göre bu ekonomik bireyselliğin bireyin yalnızlığını arttırmadaki etkisi kuşkuyla karşılanabilir (Fromm, 2003, s.100–101).

Fromm, sanayi toplumundaki yabancılaşmış işçiyi ve yöneticiyi şu şekilde ifade etmektedir; “Sanayide kişi atomsal ezgiye ayak uyduran verimli bir atom olup çıkar. Yerim tam burası, şöyle oturacaksın, kolların y yarıçaplı bir çemberde x inçlik bir hareket yapacak

ve bu hareketin süresi t dakika olacak. Planlamacılar, küçük hareket uzmanları, teknik yöneticiler, işçiyi, düşünme, özerk bir biçimde hareket etme hakkından yoksun bıraktıkça, iş giderek daha mekanik ve düşünmeden yapılan bir eylem olarak ortaya çıkıyor. Yaşam yadsınıyor, denetlenme gereksinmesi, yaratıcılık, merak duygusu, bağımsız düşünebilme yeteneği engelleniyor. Sonuç, kaçınılmaz sonuç, ya bundan kaçması ya da buna karşı direnişe geçmesi, uyuşukluk ya da yıkıcılıktır, ruhsal gerilemedir. Yönetici de yaptığı işte yabancılaşma içindedir. Yöneticinin parçaları değil de bütünü yönettiği doğrudur. Oysa somut ya da yararlı görülmesi gereken ürününden o da yabancılaşmış durumdadır artık. Eski sahip - yöneticiyle karşılaştırıldığında bugünkü yönetici ortaklara bölüştürülen karı arttırmaktan çok, girişimin daha verimli çalışması, genişlemesi yolunda çalışsa da, amacı başkalarının yatırdığı sermayeyi karlı biçimde arttırmaktır” (Fromm, 2006, s.120-121).

### 1.3.2.6. George Simmel ve Yabancılaşma

Simmel'e göre modern topluma ait bireyin en derin sorunu, bireyin karşı karşıya kaldığı, toplumsal miras, sosyal değerler, dış kültür karşısında bireyselliğini ve özerkliğini koruması üzerinedir. Simmel, “kültürün trajedisi” ifadesini şöyle tanımlamaktadır; modern toplumun bireyi, içinde bulunduğu koşullar ve sosyal ilişkiler itibariyle bireyselliğini gerçekleştirmek ve korumak için çok az bir olanağa sahiptir. “Sosyal roller teorisi” açısından bakıldığında, Simmel, toplumdaki sosyal rollerin gelişmesinin, bireyi kendi kişiliğine tamamen yabancılaştırdığına inanmaktadır (Young, 1985, s.18). George Simmel, iktisadi hayatta, malların takas edilmesi durumundan bir sonraki aşama olan paranın kullanılması aşamasında ortaya çıkan koşullar nedeniyle bireyin bütünlüğünü tehdit eden koşulların geliştiğini ifade etmektedir. Simmel, birçok çalışmasında değindiği, “insan ilişkilerinin nesneleşmesi” durumunun takas yönteminden para kullanma yöntemine geçişle meydana geldiğini ifade etmektedir. Simmel'in günümüzdeki yabancılaşma irdelemelerinde etkili bir saptaması da “nesneleşmiş kültür” e ilişkin olanıdır (Babür, 2009, s.15).

Simmel'e göre nesnel kültür ile öznel kültür arasında oluşmakta olan bu gerilim hali, toplumdaki işbölümünün gelişmesine ve para ekonomisinin getirilerine dayanmaktadır. Simmel'e göre bu gerilim ve yabancılaşma hali, insanın kendi elleriyle oluşturduğu özgün bir tarihsel kültürün sonucudur (Kılıç, 2009, s.39). “Metropol hayatında, üretici ile tüketicinin birbirini tanımadığı, dolayısıyla bu tanıdıklık durumunun neden olacağı duygusal boyutun ortadan kalktığı zihinsel ilişkiler egemendir. Bu nedenle de metropol hayatında her iki taraf da kendi zihinsel planları doğrultusunda, ekonomik çıkarlar elde etme peşinde koşmaktadırlar. Bu anlamda para ekonomisi ile duygusallıktan uzak, nesnel, zihinsel ilişkiler arasında çok

yakın bir bağ bulunmaktadır. Yabancılaşmayı iş bölümü üzerinden açıklayan Simmel, bu süreci aşağıdaki gibi açıklamıştır. Simmel'in günümüzdeki yabancılaşma irdelemelerinde etkili bir saptaması da 'nesneleşmiş kültür'e ilişkin olanıdır. Simmel, kültürü 'içsel ve dışsal emeğin sonucu olarak yaşamın rafine manevi biçimleri' şeklinde tanımlamakta ve kültürel görüngülerin üç kategoriye kapsadığını söylemektedir" (Çapan, 2009, s.15-16).

George Simmel, üretimdeki iş bölümü ve uzmanlaşmanın taşıdıkları nitelikler itibariyle nesnel kültür ile bir araya gelerek tüketimi destekler hale geldiğini iddia etmektedir. Ürünü meydana getiren, üreten işçi kendi üretmiş olduğu ürünlerin yanı sıra nesnel kültürün dayattığı diğer nesnelere de satın almaktadır. Simmel, bunun yanı sıra metropol hayat tarzı karşısında bireyin, kendini kent hayatından ve sosyal ilişkilerinden ancak nesnel dünyayı ve diğer insanları değersizleştirerek koruyabildiğini savunmaktadır. Bu durum, beraberinde bıkınlık ve bireyin iç dünyasına çekilmesini getirmektedir. Aslında metropol hayat tarzıyla sözü edilen nesnel kültür tam olarak kendisidir ve nesnel kültür de Simmel'e göre yabancılaşmanın nedenidir. Başka bir deyişle, nesnel kültürün, öznel kültüre karşı yabancı hale gelmesidir. O'na göre, metropoller duyguların değil düşüncelerin ürünüdür, bu nedenle duygu dolu insanın bu yönüne hitap etmekten uzak haldedir. Bu da çıkar ilişkilerine yol açmaktadır. Bireyselleşen insanlar birbirlerinden kopmakta ve birbirlerine yabancılaşmaktadır. (Kılıç, 2010, s.48). Simmel (1964)'e göre yabancılaşmanın kökeninde, kalabalık kente özgü yaşama biçimi yatmaktadır. Kalabalık kentin bu kendine has öznel koşulları olan yaşam biçimi, insandaki bireysel benliğin sıradan rollere bürünmesine, kişinin kendisini ve diğerlerini tanıma yeteneğinin körelmesine neden olmaktadır (Parsıl, 2007, s.43).

### **1.3.2.7. Melvin Seeman ve Yabancılaşma**

Bu tez çalışmasında Melvin Seeman'ın yabancılaşma yaklaşımı baz alındığı için Seeman'ın çalışmalarına daha detaylı bir şekilde yer verilmeye çalışılmıştır.

Amerika'da yabancılaşma kavramı ile ilgili ilk araştırmalar 1960'lı yıllardan itibaren yapılmaya başlanmıştır. İlk yıllarda yapılan araştırmalar daha çok görecelidir ve bu araştırmalarda amaç, yabancılaşan bireyi belirlemektir. Amerika'da yabancılaşma üzerine çalışmalar yapan araştırmacıların başında Melvin Seeman gelmektedir. Seeman toplum içinde yaşayan insanın kişisel açıdan yabancılaşmasını incelemiştir. Bu amaca göre Seeman, yabancılaşmayı daha çok sosyal-psikolojik açıdan ele alarak, toplumsal koşulları dışarıda tutmuştur. Seeman tarafından yapılan çalışmalarda yabancılaşmanın tanımlanmasına ve gözlenmesine büyük katkılar getirdiği görülmektedir. Seeman, yabancılaşma kavramını sınırlandırmış ve birey üzerindeki etkilerini aşamalarla göstermiştir (Yıldırım, 2009, s.45).



Ampirik sosyoloji ya da diğerk ifadeyle Amerikan Sosyolojisi'nin genel eğilimi, yabancılaşmayı yaratan toplumsal koşulları veri kabul ederken, yabancılaşmayı bireyin psikopatolojisine indirgeme yönünde bir eğilim sergilemektedir. Yabancılaşmayı sadece kuramsal boyutta ele almanın ötesinde, ampirik çalışmalar yaparak yabancılaşmanın somut bir biçimde ölçülmesi sorununun gündeme geldiği bu dönemde, özellikle Amerikalı toplumbilimciler bu alanda öncülük yapmışlardır. Bu araştırmacıların başında, yabancılaşma konusunda yaptığı çalışmalar ile önemli bir ün kazanmış olan Melvin Seeman gelmektedir (Halaçoğlu, 2008, s.29).

Gerek Melvin Seeman'ın araştırmalarının gerekse onu izleyen araştırmaların odağını, yabancılaşmış emek, çalışanın iş süreci üzerindeki denetimi ve işe kişisel olarak katılması, modern işçinin rutinleşmesi ve yönetimden uzaklaşması gibi bazı temel kavramlar oluşturmuştur (Kınık, 2010, 17). Yabancılaşma çalışmaları içerisinde bireyin işe yabancılaşması konusunun temelleri ilk olarak Melvin Seeman tarafından oluşturulmuştur (Shin, 2000, s.14). Seeman'ın işe yabancılaşma ile ilgili çalışmaları, modern yabancılaşma çalışmalarının en önemli olanlarından birini oluşturmaktadır (Miller, 1975, s.13).

Melvin Seeman yabancılaşma kuramında, yabancılaşma kavramını değer yargısından bağımsız bir hale getirmeyi amaçlamaktadır. O'na göre, ileri kapitalist toplumlarda var olan yapı ve ilişkiler çerçevesinde birey ve bireyin içerisinde yaşamakta olduğu toplum arasındaki etkileşim, özellikle bireylerin kendilerini ve toplumu algılamaları alanında önemli sorunlar meydana getirmektedir. Daha çok Marksist sosyologlar tarafından alt yapı-üstyapı ilişkisi ve üretim süreci açısından ele alınan yabancılaşma olgusunu, Melvin Seeman, kendi çalışmalarında sosyal-psikolojik faktörlerle açıklamaya çalışmaktadır (Sevgili, 2005, s.80). Seeman, işe yabancılaşma kavramının modern-endüstriyel toplum koşulları içerisinde tipik bir durum olduğunu düşünmektedir. Bununla birlikte Seeman'a göre, modern toplum bünyesinde yabancılaşmış bireylerin sayısının çok fazla olmasından dolayı, yabancılaşma durumu, yalnız bireysel bir olgu olarak değil aynı zamanda toplumsal bir olgu olarak ele alınmalıdır. Seeman aynı zamanda, yabancılaşma olgusunun, politik düşmanlık, ırk ayrımı, zamanı boşa harcama, toplumsal hareketlilik gibi birçok toplumsal sonucu da olabileceğini belirtmektedir (Seeman, 1967, s.273). Seeman'a göre yabancılaşma kavramı ile ilgili ortaya çıkan en büyük sorun, kavrama tek ve tam bir tanımın yapılamamasıdır. Buradan hareketle, Seeman kendi oluşturmuş olduğu yöntemin test edilebilir varsayımlar ortaya koymaya yardımcı olacağını ileri sürmektedir (Seeman, 1983, s.172).

"The Signals of '68: Alienation in Pre-Crisis France" isimli çalışmasında ise Seeman, 1968 olayları öncesinde Fransız işçilerinin yabancılaşma duygusu ile siyasal ilgi ve örgütsel katılma arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Seeman, 1968 olayları öncesinde Fransız işçileri

için temel sorunun, yabancılaşma boyutları arasında özellikle güçsüzlük duygusu çerçevesinde odaklanmış olduğunu söylemektedir. Ayrıca Seeman aynı çalışmada Fransız ve Amerikan işçilerini karşılaştırmış, Fransız işçilerinin Amerikan işçilere göre daha fazla güçsüzlük duygusuna sahip olduğunu ortaya koymuştur (Seeman, 1972, s.388).

Seeman'a göre yabancılaşmanın beş ayrı boyutu bulunmaktadır. Bunlar (Seeman, 1983, s.173);

- *Güçsüzlük*: Kişinin sahip olduğu beklentiler ve inandığı olasılıkların kişinin kendisi tarafından belirlenememesi ve karşılaşıcağı sonucu değiştirebilmek için elinden hiçbir şey gelmediğini düşünmesi;
- *Anlamsızlık*: Kişinin hayal ettiği geleceğine ulaşabileceği ile ilgili olarak umutsuz olması, düşüncelerini gerçekleştiremeyeceğine inanması;
- *Kuralsızlık*: Kişinin hedef ve amaçlarına yalnızca toplumsal olarak kabul görmeyen davranışlar sonucu ulaşabileceğine inanması;
- *Topluma Yabancılaşma*: Toplum tarafından yüksek değer verilen amaçlar ve inançların birey için bir anlam ifade etmemesi;
- *Kendine Yabancılaşma*: Kişinin belirli bir davranışının, geleceğe yönelik beklentileri ile uyuşmaması, beklentilerinin dışına çıkarak farklı davranması olarak açıklanmıştır.

Seeman, yaptığı çalışmalar neticesinde oluşturmuş olduğu yukarıdaki boyutlardan hareketle şöyle bir sonuca varmıştır: Toplumsal yapıya ilişkin koşulların yabancılaştırıcı etkileri olduğu varsayılabilir ve bunlar bireysel tutum ve davranışlarda belirleyici sonuçlar yaratabilir. Zielinski ve Hoy, 1983 yılında yapmış oldukları çalışmada Seeman'ın, yukarıda yer alan, yabancılaşma çalışmalarında yeni ufuklar açan bu yabancılaşma analizinin, bu kavramı, kavrama ilişkin çoklu tanımların, belirsiz-bulanık terminolojinin ve düşünce karmaşasının yarattığı kaostan bir anlamda kurtardığını dile getirmektedirler (Elma, 2003, s.26).

Erich Kahler'in "İnsanın tarihi insanın yabancılaşmasının tarihi olarak da yazılabilir" sözlerinden yola çıkan Melvin Seeman, 'yabancılaşmayı, aktörün kişisel duruşu açısından ele almayı önermekte', diğer bir ifadeyle, ortaya koymuş olduğu bakış açısıyla bu kavramı sosyo-psikolojik açıdan irdelemeye çalışmaktadır. Seeman'ın kuramına göre, güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma halleri, bireyin yabancılaşması konusunda etken olan başlıca durumlardır (Çapan, 2009, s.19). Seeman'ın yaptığı çalışmalar neticesinde açıklık kazandırdığı yabancılaşmanın beş boyutu, zaman içerisinde, Seeman sonrasında geliştirilen birçok yabancılaşma ölçeğine temel oluşturmuştur. Seeman'ın ortaya koyduğu bu ampirik temelden yola çıkan çeşitli araştırmacılar, ekonomi,

politika gibi farklı alanlarda güçsüzlük ve kuralsızlık ölçekleri geliştirmişlerdir (Kılıç, 2009, s.48). Birçok araştırmacı çalışmalarında Melvin Seeman'ın beş boyutta toplamış olduğu yabancılaşma yaklaşımını kullanışlı bulmuştur (Passino, 1983, s.32).

Yabancılaşmanın boyutlandırılmasında, kavram ile ilgili literatürde, Seeman'ın sınıflandırması büyük bir kabul ve destek görmüştür fakat bazı yazarlar da çok farklı olmasa da yer yer kendi çalışmalarının özgün niteliklerine de dayanarak değişik sınıflandırmalar yapmışlardır. Örneğin, Middleton (1963), Seeman'ın ölçeğinin boyutlarını esas alarak, yabancılaşmayı altı boyutta ele almıştır. Bunlar; güçsüzlük, normsuzluk, anlamsızlık, toplumsal yabancılaşma, işten yabancılaşma ve kültürel yabancılaşmadır.

Dean (1961) ise yabancılaşmayı, güçsüzlük, normsuzluk, çevreden uzaklaşma şeklinde üç boyut açısından ele almıştır. Nettler (1967) ise yabancılaşmayı, kültürden ve toplumdan uzaklaşma olarak tanımlamıştır.

Kohn'un (1976) Seeman'ın sınıflandırmasından yola çıkarak oluşturduğu ölçek, dört boyutu (güçsüzlük, normsuzluk, kendinden uzaklaşma, kültürel uzaklaşma) içermektedir. Ölçek, hem genel yaşamdan hem de iş yaşamından ifadeler içermektedir.

Blauner (1964) yayın, tekstil, otomotiv ve kimyevi ürün üreten işyerlerinde çalışan işçiler üzerinde yaptığı araştırmada; işe yabancılaşmanın dört boyutu üzerinde durmaktadır. Bunlar; güçsüzlük (yeterlikler, çalışma koşulları, iş süreci ve yöntemleri üzerinde denetimi kaybetme duygusu), anlamsızlık (çalışma etkinliğinin anlamını yitirmesi), yalıtılmışlık (bir topluluğa ait olma duygusunu kaybetme) ve kendine yabancılaşma (bireysel kimliğini kaybetme).

Hoy'un (1972) da belirttiği gibi Seeman'ın yabancılaşma boyutları ampirik çalışmalara uygun bir yapıda olması nedeniyle çok sık kullanılmaktadır (Halaçoğlu, 2008, s.31).

Barakat (1969) ise yabancılaşmayı bir dizi değişken yerine aşamalarına göre sınıflandırmaktadır. Bu aşamaları, toplumsal ve normatif yapılarda yabancılaşmanın kaynakları, bireyin psikolojik bir özelliği olarak yabancılaşma ve yabancılaşmanın davranışsal sonuçları biçiminde sıralamaktadır.

Clark (1959) yabancılaşmayı bireylerin kendilerini bir toplumsal sisteme ne kadar ait hissettiklerini belirlemek için temel bir etken olarak değerlendirmiştir.

Aiken ve Hage'in (1970) örgütsel yapı (merkezleşme ve resmileşme) ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaptıkları araştırmada oluşturdukları ölçek, yabancılaşmayı işten uzaklaşma yönünden ele almıştır (Elma, 2003, s.26-27).

### 1.3.2.7.1. Melvin Seeman'a Göre Yabancılaşmanın Boyutları

#### 1.3.2.7.1.1. Güçsüzlük

Güçsüzlük boyutu, Seeman'ın boyutlandırması içerisinde birçok farklı bilim dalından araştırmacı tarafından üzerinde en fazla yoğunlaşılan boyut olmuştur. Öyleki, bu boyut bilhassa siyaset bilimciler, psikologlar, sosyologlar, sosyal psikologlar tarafından sayısız çalışmada ele alınmıştır (Levinson, 1979, s.34). Güçsüzlük, bireyin kendi davranışları hakkındaki kararı sonuçlandırmadan beklemesi veya olaylar üzerindeki denetimini yitirme hissi şeklinde tanımlanabilir (Fettahlıoğlu, 2006, s.34). Güçsüzlük, diğer bir ifadeyle “bireyin, olayların kendini sürüklediği, olaylara gerçek benliğini yansıtamadığı duygusuna kapılması halidir” (Başaran,1998, s.229).

Sosyologlar, psikologlar ve siyaset bilimciler gibi birçok farklı alandan bilim insanları, güçsüzlük durumunun henüz yabancılaşmanın bir boyutu olarak tanımlanmasının öncesinde de bireylerin kişisel ve sosyal kontrolleri üzerine çalışmalar yapmışlardır (Seeman, 1975, s.94). Seeman'a göre; “güçsüzlük durumu, klasik literatür açısından, kişinin mevcut olaylar üzerindeki gücünü, etkisini, nüfuzunu yitirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu durum işgörenin işe yabancılaşmasında Marx'ın da birincil düzeyde odaklanmış olduğu noktadır. Güçsüzlük, Marx'ın “şeyleşme” olarak nitelediği, yani insan yapısı ürünlerin insandan bağımsız bir hale bürünmesi haline de işaret edebilir. Tam tersi olarak ortaya çıkan “şeyleşme” durumu, güçsüzlüğün bir işareti olarak da algılanabilir. İşgörenin meydana gelen olgular üzerindeki etkisini, gücünü nüfuzunu yitirmesi durumu bugün de birçok teorisyen tarafından farklı açılardan ele alınmaktadır. (Seeman, 1983, s.173). Literatüre bakıldığında güçsüzlüğün genelde üç anlamda kullanıldığı görülür: “Kendine ait aktivitenin kendine ait olmayan ürün için harcanması, beklentilerini gerçekleştirememesi, dış kontrolün aşırılığı” (Seeman, 1959, s.785).

Güçsüzlük kavramı ile ilgili olarak ifade edilen sebepler incelendiğinde, bireyin, teknoloji ve örgüt yapısı karşısında iki önemli ihtiyacının, kontrol etme ve özerklik (otonomi) ihtiyaçlarının tatmin edilmesinden yoksun kalma durumu dikkati çekmektedir. Bununla birlikte işgörenin hissetmekte olduğu yetersizlik duygusu, çalışma süreci üzerinde her türlü yönetim ve denetim olanağından, dolayısıyla hâkimiyet gücünden yoksun kalma, örgütteki mevcut prosedür ve kurallardaki sürekli değişimler, teknolojidaki değişim sıklığı, işgörenin sorunları çözmede yetersiz kalışı, becerilerin, yeterliklerin işin gereklerinin gerisinde kalması, yönetimi etkileme yollarının müdahaleye kapalı oluşu, üretilen ürün ya da hizmet karşısında işgörenin kendisini dışlanmış hissetmesi, güçsüzlük duygusunun ortaya çıkmasına veya daha kuvvetli hissedilmesine neden olmaktadır (Babür, 2009, s.25).

“Güçsüzlük kavramı üzerine çalışmalar gerçekleştirmiş olan diğer, araştırmacı ve düşünürlerin kavram hakkındaki tanımlamaları şu şekildedir: Marx (1970)’a göre güçsüzlük, kapitalist toplumda işçinin üretim araçlarından ve karar alma sürecinden soyutlanması, ürettiği ürün üzerinde herhangi bir kontrol hakkının bulunmamasıdır. Marx’ın güçsüzlük ile anlatmak istediği bu duygunun toplumsal koşullardan etkilendiği ve objektif bir nitelik taşıdığıdır. Dean (1961) da güçsüzlüğü, Marx’a göre yorumlamaktadır. Üretim için kullanılan araçlar üzerindeki kontrolü kaybetmesi sonucu, işçinin güçsüzleşeceğini ve yabancılaşacağını öne sürmektedir. Shepard (1973), lonca tarzı üretimin yerini büyük fabrikalara bırakmasıyla birlikte, işçinin kontrol ve özgürlüğünün elinden alındığını söylemektedir. İş sürecinde güçsüzlük ise, işçinin başka insanların veya teknolojik bir sistemin kontrolü ve hâkimiyeti altında olduğunu düşünmesi ve bu sonucu hiçbir şekilde değiştiremeyeceğine inanması neticesinde ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, Shepard (1973)’a göre güçsüzlük, iş üzerinde işçinin özgürlük ve kontrol eksikliği olarak tanımlanabilir. Clark (1959), güçsüzlük boyutunun yabancılaşmanın kendisi olduğunu söylemekte ve yabancılaşmayı, “kişinin hayatıyla ilgili özel durumlar için belirlediği rollerde kendisini başarısız hissetmesi ve bu rolleri yerine getiremeyeceği konusunda güçsüzlük duyması” şeklinde tanımlamaktadır. Bacharach ve Aiken (1979)’e göre, güçsüzlüğün iki boyutu bulunmaktadır. İş sürecinde işçinin özgürce hareket edebilme derecesi olan ilk boyut, işçinin çalışma sürelerindeki esneklik ve işyerindeki iletişim özgürlüğüne bağlı olarak değişmektedir. Güçsüzlüğün ikinci boyutu ise işçinin örgütsel karar alma sürecindeki etkinliğidir. Bu boyut ise, işçinin stratejik yönetsel kararlardaki etkinliğine ve çalışma şartlarıyla doğrudan ilişkili olan iş politikalarıyla ilgili olarak alınan kararlardaki etkinliğine göre değişmektedir” (Büyükyılmaz, 2007, s.38).

#### **1.3.2.7.1.2. Anlamsızlık**

Yabancılaşma kavramının ikinci boyutu, anlamsızlık başlığı altında ele alınabilir. Bu boyut bireyin karşı karşıya olduğu olguyu anlaması –anlamlandırması- ile ilgilidir. Diğer bir ifadeyle bu boyut, bireyin karar verme durumunda kaldığında, karar verebilmesi açısından neye inanacağı hususunda kafa karışıklığı durumunda kalması hali olarak da tanımlanabilir. Bu haldeki birey, belirli bir durum karşısında seçebileceği alternatiflerin kendisine ne gibi sonuçlar sunacağı konusunda net bir fikre sahip olmaktan uzak durumdadır (Seeman, 1959, s.784). Seeman (1959, s.786; 1983, s.173)’a göre, yabancılaşmanın bu ikinci boyutu, bireylerin karşı karşıya oldukları olayları anlama duygularıyla ilişkilidir. Seeman anlamsızlığı, “bireyin neye inanması gerektiği konusunda yeterince aydınlanamaması ve kişisel karar

verme sürecinde bireyin doğruları ile toplumsal doğruların bütünleşmemesi” olarak tanımlamaktadır. Birey, doğru ve yanlış arasında bir ayrım yapamamakta, hangi doğrulara inanacağını ve bağlanacağını bilememektedir. Toplumsal düzen karşısında tamamen tarafsız ve kararsız olarak durmaktadır. Anlamsızlık, bir bakıma bireyin çevresinde olup bitenleri ve toplumu anlayamaması şeklinde tanımlanmaktadır (Seeman, 1975, s.100-101).

Anlamsızlık kavramı üzerine çalışmalar gerçekleştirmiş olan diğer, araştırmacı ve düşünürlerin kavram hakkındaki tanımlamaları şu şekildedir: Anlamsızlık, “kişinin neye inanacağını bilmemesi, kişiye öğretilen doğruların kişi için bir anlam ifade etmemesi ve bu doğruların kendisini bir sonuca götüreceğine inancının olmaması” olarak tanımlanabilir (Bolton, 1972, s.544).

Shepard (1972)’ın yapmış olduğu çalışmalar doğrultusunda ortaya koymuş olduğu yoruma göre yabancılaşma kavramının anlamsızlık boyutu; “bireyin uğraştığı faaliyeti ve bu faaliyet sonucu ortaya çıkan durumları anlamakta yetersizlik duymasidir. İş yaşamında anlamsızlık, tüm sistemi kapsayan organizasyonel amaçların, kişisel rollerle çatışmasıyla ortaya çıkmakta, bütünleşmeyi engelleyici bir durumu belirtmektedir. İşbölümü çerçevesinde, çalışan yalnızca kendi yapacağı işi bilmekte, iş arkadaşlarının ve işletmedeki diğer bölümlerin yaptığı işlerle ilgili bir fikrinin bulunmaması veya yaptığı işin çalıştığı işletmeye ne gibi bir katkısı olduğunu anlamamaktadır. Bunun sonucunda ise çalışan, bir amacının olmadığı ve yaptığı işin anlamsız olduğu duygusuna kapılmaktadır. Dolayısıyla anlamsızlık, işçinin işletmede gerçekleştirilen diğer işlerle, kendi yaptığı iş arasında bir bağlantı olmadığını düşünmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Travis (1986), ise anlamsızlığı kişinin geleceğiyle ilgili olarak, kendi mutluluğunu artırıcı bir davranışta bulunabileceği konusunda umutsuz olması şeklinde tanımlamaktadır. Başka bir ifadeyle, bir sonuca ulaşma konusunda kişinin kendisini yetersiz görmesi sonucunda, gelecekle ilgili bir beklentisinin bulunmaması olarak ifade etmektedir. Travis, mezuniyet derecesi almış 400 öğrenci üzerinde yapmış olduğu araştırmada, yabancılaşmanın iki boyutu, güçsüzlük ve anlamsızlık arasındaki ilişkiyi ölçmektedir. Travis’in yapmış olduğu çalışmaya göre, yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu ile anlamsızlık boyutu arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya konulmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre güçsüzlük seviyesi yüksek çıkan bir bireyin anlamsızlık seviyesi nispeten daha düşük çıkmaktadır” (Büyükyılmaz, 2007, s.38).

Faunce (1968), anlamsızlık hissini, iş ve işgören arasındaki ayırımdan kaynaklandığını ifade etmektedir. Günümüzün modern sınaî koşullarında, yapılan iş bölümü ve uzmanlaşmanın bir neticesi olarak, işgören son çıktıdan haberdar değildir, neyin parçası olduğunun bilincine varamaz. Oysa daha küçük üretim ünitelerinde, fabrikalarda, işgören ürünün oluşmasındaki katkısının ne olduğunu görebilir ve işin anlamını daha iyi kavrayabilir,

yapmış olduğu iş ile kendi arasındaki bağı daha net gözlemleyebilir (Fettahlioğlu, 2006, s.32). Bauman (1997), “toplumsal alanda işyerinin bireyin toplumsal kişi olarak eğitildiği ve toplumsallaştığı önemli bir ortam olması, itaat ve yetkeye saygı, öz disiplin alışkanlıkları ve kabul edilebilir davranış kalıplarının, ölçütlerinin aşılandığı bir yer olması nedeniyle; toplumsal gözetim ve birey davranışının denetiminin en titiz biçimde işyerinde gerçekleştirildiğini ifade etmektedir. Ona göre bu denetim ve gözetim, bireyin, toplumun hiyerarşik olarak farklılaştırılan normlarına uygun eylem ve tavırlar sergilemesini sağlamaktadır. Toplumsal bütünleşme için gerekli görülen bu anlayış, bireyi toplumsal bir uyumsuzluk ortamına sokmaktadır. Bu da bireyin anlamsızlık duygusu yaşamasına neden olmaktadır” (Aslan, 2008, s.44).

#### **1.3.2.7.1.3. Kuralsızlık (Normsuzluk)**

Kuralsızlık, kuralların etkisini yitirmesi, amaçlara ulaşmak için kural dışı eylemlerin zorunluluğuna inanılmasıdır (Seeman, 1959, s.787). Yabancılaşma konusunun bu dördüncü boyutu, anlamsızlığın kuralsızlığa dönüştüğü bir durumu belirtmekte ve Durkheim’in anomi kavramından türetilmektedir. Seeman, yabancılaşmanın sosyo-psikolojik bir durumu yansıttığını söylemekte, dolayısıyla kuralsızlığın da kişisel yönden ele alınması gerektiğini belirtmektedir (Seeman, 1975, s.102).

Kuralsızlık kavramı üzerine çalışmalar gerçekleştirmiş olan diğer, araştırmacı ve düşünürlerin kavram hakkındaki tanımlamaları şu şekildedir; Dean (1961) kuralsızlığı, Durkheim’in anomi kavramından hareketle yorumlamıştır. Kuralsızlık duygusunun kişide huzursuzluk veya endişe, amaçsızlık ya da belirli bir hedefi olmama şeklinde ortaya çıkabileceğini söylemektedir. Ayrıca Dean kuralsızlığın, amaçsızlık ve kişisel normlar ile toplumsal normların çatışması şeklinde iki ayrımı olduğunu belirtmektedir. Amaçsızlığı kişinin hayatına yön veren değerlerin yokluğu şeklinde tanımlamaktadır. Kişisel normlarla toplumsal normların çatışmasını ise, kişide var olan rekabet duygusu ile işbirlikçi yapı arasındaki uyumsuzluğun artması şeklinde yorumlamaktadır (Büyükyılmaz, 2007, s.39).

Leo Srole (1956), kuralsızlığı bireysel düzeyde tanımlayarak beş temel durum saptamış ve bunlardan beş gösterge oluşturmuştur;

- Birey, toplumla bağına sağlayan liderlere güvenmemektedir, kamu görevlilerine herhangi bir konuda yazı yazmak anlamsızdır, çünkü onlar sade vatandaşın sorunları ile ilgilenmezler.

- Birey, geleceğe karşı bir güvensizlik içindedir. Bugünü düzensiz ve gelecekte kopuk olarak algılamaktadır, çağımızda insan, geleceği bir yana bırakıp daha çok bugünü yaşamalıdır.
- Önceki gösterge ile ilişkili olarak insanların bugün içinde buldukları ekonomik ve toplumsal konumu aşamayacakları düşüncesi öne sürülmektedir, ne denilirse densin, sade vatandaşın durumu iyileşeceğine giderek kötüleşmektedir.
- Kısmen Durkheim doğrultusunda, insanlarda toplumsal değer ve normlara inançlarını yitirmekte oldukları ve hayatı anlamsız buldukları yargısı da burada yer almıştır, insanlığın bugünkü gidişine bakarak bir çocuk dünyaya getirmenin iyi bir şey olduğu söylenemez.
- Çağımızda insanlar bireyler arası ilişkiler açısından doyumsuzluk kararsızlık ve güvensizlik içindedirler, insan bugünlerde kime güvенеceğini bilememektedir (Fettahlioğlu, 2006, s.32).

Kuralsızlık kuramlarına göre sapma davranışı (ki bu davranış normsuzluğun bir çıktısıdır), bireylerin kültürel açıdan belirlenmiş rollerine uyum sağlamadaki başarısızlığı, toplumsal bir patoloji ve ahlaki bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Sapma davranışı gösterenler, toplumdaki rollerine ve konumlarına iyi uyum sağlayamamış kişiler olarak değerlendirilmektedir. Buna göre sağlıklı bir toplum, üyelerinin rollerine ve konumlarına iyi uyum sağlamış düzenli ve istikrarlı bir yapıdır. Toplum için sağlık, uyumdur; uyum, sapma davranışının, yani kısaca normsuzluğun karşıtıdır. Bu nedenle de normlardan sapma, temelde sağlıklı, arzu edilmeyen bir patoloji ve toplumdaki istikrara bir tehdittir (Schweitzer, 1989: Aktaran; Aslan, 2008, s.46).

#### **1.3.2.7.1.4. Kendine Yabancılaşma**

Kendine yabancılaşma kavramı, yabancılaşma üzerine yapılan çalışmaların çok önemli bir kısmında ciddi bir yer edinmiştir (Mauldin, 2001, s. 41). Seeman (1959, s.789-790) kendine yabancılaşmayı “kişinin belirli bir davranışının, geleceğe yönelik beklentileri ile uyuşmaması, kişinin beklentilerinin dışına çıkarak farklı davranması” olarak tanımlamaktadır. Başka bir ifadeyle yabancılaşmanın bu boyutu, kişinin eylemlerinin kendi dışındaki doyumlar için bir araç durumuna gelmesidir. Kendine yabancılaşma kavramı üzerine çalışmalar gerçekleştirmiş olan diğer araştırmacı ve düşünürlerin kavram hakkındaki tanımlamaları şu şekildedir: Blauner (1964)’e göre, yabancılaşan insan kendi olma duygusunu yitirmiş durumdadır. Bir birey kendi olma duygusunu yitirdiği anda kendini korkuya bırakmaktadır,



böyle bir durumun sonucunda birey başkalarının müdahalesi sonucunda daha kolay yaralanabilir (Gardner, 2007, s.149).

Geyer (1980), yapmış olduğu çalışmada kendinde yabancılaşma boyutunu sistem yaklaşımı çerçevesinde ele almaktadır. Geyer, kendine yabancılaşma halini, sistem yaklaşımı çerçevesinde, sistem içerisinde bir çeşit içsel iletişim eksikliği olarak değerlendirmektedir. Geyer, yabancılaşmayı sübjektif açıdan ele alan çalışmalarda, bu boyutun duyguları bastırma ve kişinin kendi benliğiyle iletişim kopukluğu yaşaması yönünden incelendiğini söylemektedir. Geyer'e göre kendine yabancılaşma, bireyin bilincinin yok olduğu bir seviyede de ortaya çıkmakta ve kuralsızlığın farklı çeşitleriyle kısmen bir zıtlık şeklinde görülebilmektedir. Başka bir ifadeyle, kendine yabancılaşma çoğu zaman kişinin kendisiyle iletişiminde kopukluk durumunu ifade etse de, kişinin bilincinin kaybolması şeklinde de ortaya çıkabilmektedir (Büyükyılmaz, 2007, s.43-44). West (1988) kendine yabancılaşma kavramını "çalışanın işini, çalışmayı dışsal bir deneyim olarak görmesi ve sonuçta işin çalışan için dışsallaşması, yani kendi dışında, kendisine egemen olmaya başlayan bir güç ya da durum olarak tanımlamaktadır" (Aslan, 2008, s.51).

Başaran'a (1998) göre kendine yabancılaşma, "insanın yaptığı davranışların, geliştirdiği değer, norm, gereksinme ve isteklerine dayanmamasıdır; davranışların bunlara uymamasıdır. Ona göre bu tür yabancılaşmada insan, içinden gelmeyen ya da içsel güdülenmeye dayanmayan, sırf davranmak için davranışlarda bulunur; sanki davranış kendisinin değilmiş gibi davranır" (Elma, 2003, s.38). Marx yaptığı çalışmalarında, bilhassa işgörenlerin kendinde yabancılaşması ile ilgili kısma odaklanmıştır. Marx'ın özellikle, "Parisian Economic and Philosophic Manuscripts of 1844" isimli çalışmasında işgörenlerin işe yabancılaşması ile ilgili aşağıdaki yorumu dikkat çekicidir;

"İşgören, yaptığı işte çalışırken kendini onaylamak, gerçekleştirmek bir tarafa kendini inkâr eder, kendini tatmin olmuş olarak hissetmek bir tarafa kendini mutsuz hisseder, sahip olduğu enerji ile kendi zihinsel ve fiziksel kapasitesini geliştirmek bir tarafa, vücudundan ve zihinsel yeteneklerinden geri kalanları harap eder. İşgören çalışmıyorken işyerinde değildir ama çalışırken de evde değildir. Bu açıdan işgörenin emeği, gönüllü değil bilakis zorunludur, var olan emek zorlanmış bir emektir. Bu açıdan bu eylem herhangi bir ihtiyacın tatmin edilmesine hitap etmemektedir..." Bu bakış açısına göre, kendine yabancılaşma durumunda, bireyin psikolojik durumu bireyin işinden ayrı tutulmuştur. Kendine yabancılaşmış işgörenin tatmini, işinden kaynaklanmamaktadır. Bu durumdaki işgörenin tatmini sadece işinden elde ettiği imkânlar sayesinde yükseltmiş olduğu yaşam standardının ona sunduğu olanaklardan kaynaklanmaktadır (Mauldin, 2001, s.41).

### 1.3.2.7.1.5. Topluma Yabancılaşma

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

Holcomb-McCoy (2004), toplumsal yabancılaşma kavramını şu şekilde tanımlamaktadırlar: toplumsal yabancılaşma; “bireyin, kendisinden beklenen toplumsal rollere karşı kendisini yabancı gibi hissetmesi olarak tanımlamaktadır. Kişi toplumsal olarak yabancılaştığında, çevresiyle etkileşimini sağlayan davranışlarında bir bozulma meydana gelmekte ve kişi toplum karşısında çekingen, pasif bir tutum sergilemektedir. Dean (1961), toplumsal yabancılaşmanın, Durkheim’in anomi kavramına göre yorumlanması gerektiğini belirtmektedir. Toplumsal yabancılaşmayı, grup standartlarından veya gruptan farklı olma, ayrılma duygusu olarak tanımlamaktadır. Yabancılaşmanın bu boyutunun, seçimlere katılmama, düşük sosyal katılım, yüksek işsizlik düzeyi, toplum kuruluşlarına ve derneklere katılmama, yüksek personel devir hızı, yakın ilişkilerin yokluğu şeklinde görülebileceğini söylemektedir. Taviss (1969)’e göre ise herhangi bir gruba veya topluluğa ait olmama duygusu, toplumsal yabancılaşmaya neden olmaktadır ve bu durum iki şekilde ortaya çıkmaktadır. İlk olarak birey, herhangi bir topluluk tarafından dışlanmakta veya bir grubun onu reddettiğini düşünmektedir. İkinci olarak ise kişi kendi düşünceleri çerçevesinde bir grubu veya topluluğu reddetmekte, içinde bulunduğu toplumu dışlamaktadır. Taviss, 1900’lü yıllar öncesinde toplumsal yabancılaşmanın bireyin kendi isteği sonucunda ortaya çıktığını, fakat 1950’den sonra bu durumun değişerek toplumsal yabancılaşmanın toplum tarafından dışlanmış kişilerde görünen bir olgu olduğunu ayrıca eklemektedir” (Büyükyılmaz, 2007, s.42-43).

Blauner (1964) çalışmasında topluma yabancılaşmayı, sanayi toplumundaki bireyin kendini herhangi bir sosyal ilişkiler ağına ait olarak görememesi, kendi amaç ve beklentileri ile içinde bulunduğu toplumun amaç ve beklentileri arasında herhangi bir bağ kuramaması olarak tanımlamıştır. Benzer şekilde Shepard (1973) da çalışanların topluma yabancılaşması durumunu bireyin örgüt içerisindeki rolü ile kendi durumu arasında bir bağlantı kuramaması, işgörenin içinde bulunduğu örgütün çalışanlarına ve yönetenlerine sadakatini yitirmesi veya koruyamaması olarak ifade etmiştir. Blauner (1964)’in topluma yabancılaşma konusunda yapmış olduğu tanımlama Emile Durkheim’in anomi hakkında yaptığı tanımın içeriği ile

örtüşmektedir. Buradaki bireyde gözlemlenen durumda da bir şekilde sosyal bir birlikteliğin parçalanması gözlemlenmektedir (Mauldin, 2001, s.38).

Topluma yabancılaşma durumu, birey için bir yalnızlık halinin ve insan ilişkileri kurmayı becerebilme konusunda bir özlemin ifadesi olabilir. Bu hal aynı zamanda, basit bir paradoksun da işaretidir, bu hal bireyin içinde bulunduğu olguda karşılaştığı bir kuralsızlık ve kültürel yabancılaşma halinin de göstergesi olabilmektedir. Birey, içinde bulunduğu olguda bir topluluğun üyesidir/üyesi olmak istiyordur ama bu olguda algıladığı işaretler bireyin o topluluğa ait olmadığını/olamayacağını ortaya koymaktadır. Yapılan birçok araştırmanın, aslında bu izolasyon halinin, topluma yabancılaşma halinin, bireyin kendi tercihi mi yoksa koşulların ortaya çıkardığı bir zorunluluk mu olduğuna odaklanmadığı görülmektedir (Boeree, 1980, s.31).

#### **1.4. Yabancılaşmanın Nedenleri**

Günümüzün yaşam koşullarının temelleri sanayi devrimine dayanmaktadır. Sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan yeni üretim ilişkileri ve onun bir başka sonucu olan çalışma koşulları ve toplumsal koşullar, ortaya yüksek stres, göç, zayıflamış komşuluk ilişkileri, ekonomik ve sosyal bunalımlar, kentleşme problemleri, nüfus artışı gibi sonuçların çıkmasına sebebiyet vermiştir. Tüm bu sonuçlar da böylesine koşullar içerisinde yaşamakta olan bireylerin topluma ve kendilerine yabancılaşmalarına neden olmuştur (Taş, 2007, s.73).

Literatüre göz atıldığında, yabancılaşma kavramının nedenlerinin birçok farklı düşünür ve bilim insanı tarafından farklı açılardan açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Örneğin Erich Fromm, çağdaş insanın çevresindeki insanlara ve doğaya yabancılaşmasının çok belirgin olduğunu belirtmektedir. Marcuse da günümüz toplumuna yönelik yaptığı çalışmalarla bunun altını çizmektedir. Çağımızın getirdiği teknoloji, kitle iletişimi, yoğun iş yaşamı ve birbirinden yalıtılmış yapıdaki kent yaşantısı, bireyleri olumsuz yönde etkilemekte ve yabancılaşmanın oluşması için uygun olan ortamı yaratmaktadır. Günümüze dek yapılan çeşitli çalışmalarda da belirtildiği gibi, yabancılaşma durumu, bireyin içinde yaşadığı toplumun koşullarından, sosyal çevresi ve iş çevresinin koşullarından kendi bireysel koşullarına dek birçok faktörden etkilenmektedir (Çalışır, 2006, s.26-27).

Literatürde yabancılaşmanın nedenlerini değerlendiren çalışmaların genel olarak yabancılaşma nedenleri olarak ortaya koymuş olduğu faktörleri şu başlıklar altında toparlamak mümkündür;

- Çağımızın sınaî ve iktisadi koşulları
- Günlük kentsel yaşam koşulları

- Bireyin kişisel özellikleri ve aile yapısı
- Bireyin kültürü
- Bireyin inançları değerleri ve tutumları
- Teknolojik gelişmelerin etkisi.

#### 1.4.1. Çağımızın Sınâî ve İktisadi Koşulları

Ortaçağdan çıkılmasından bu yana, sanayileşmenin gelişmesiyle birlikte, Batı toplumları, içinde yaşadıkları köy veya küçük kentlerin sınırlarını aşmaya başlamış, bunu da özgürlük ve bireyleşme ile şekillendirmişlerdir. Bu süreç Fromm'un da değindiği gibi insanlara birey olma ve özgürlüğü sunarken, gelişen modern toplumun insanı, güvensizlik, güçsüzlük, kaygı ve yalnızlıkla da karşı karşıya kalmıştır. Modern topluma kavuşan insan için bireyleşmenin ve özgürlüğün bunlarla beraber yabancılaşma gibi ağır bir maliyeti ortaya çıkmıştır (Lear, 1999, s.11).

Modern toplumda bugün yüzleştiğimiz birçok problem, bugünkü kapitalist toplumun ortaya koyduğu ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Dünyamız gün geçtikçe parasal ilişkiler üzerine şekillenmekte, birey, kent ekonomisine yabancılaşmakta ve bireysellik daha fazla ön plana çıkmaktadır (DeCosmo, 1987, s.398). Günümüz toplumlarında meydana gelen sanayileşme süreci ile ilişkili olarak ortaya çıkan ve ilerleyen hızlı kentleşmenin birey üzerinde yarattığı baskı, çevre kirliliğinin yol açtığı tahribat, teknolojideki hızlı gelişmeler gibi faktörler, bireylerin yabancılaşmasına yol açmaktadır (Mercan, 2006, s.38). Erich Fromm, günümüz koşullarında işleyen ekonomik yapının giderek insanları tutsağı haline getirdiğinden ve buna bağlı olarak da yeni toplumsal karakterlerin oluşmaya başladığından bahsetmiştir. Fromm'a göre yeni toplum, sahip olma karakterini (egemen olma, kar elde etme) artırır, bu da insanın kendine özgü olmasını, potansiyelini kullanabilme eğilimini etkiler (Fromm, 2003, s.39).

Ekonomik sistemin bireyin üzerine yaratmış olduğu bu güç, doğal olarak siyasal sisteme de etki etmektedir. Bireyler tarafından düzenleyici bir mekanizma olarak oluşturulan "devlet mekanizması", zamanla bireye buyuran güç haline gelmiştir, kamunun varlığı bireyin varlığını ezer hale gelmiştir. Bu koşullarda yaşayan birey, kendi istekleri doğrultusunda hareket etmek istese de güvenlik kaygısı onun bu özgürlüğünden vazgeçmesine neden olmuştur (Fettahlıoğlu, 2006, s.37). Weiskopf'a göre; bu niteliklerde meydana gelen ekonomik ve teknik büyümeler, insan gelişimi gereği olarak ortaya çıkan bu ihtiyaçları yok sayar ve böyle bir koşullar bütününde yaşayan bireyleri tek boyutluluğa iter, tek boyutluluk durumu ise bireylerin kendilerine yabancılaşmalarına neden olabilir (Weiskopf, 1996, s.190).

### 1.4.2. Günlük Kentsel Yaşam Koşulları

Aybar (1995)'a göre; “insanı yabancılaştıran sadece, çalıştığı örgüt içindeki bürokratik yapı değildir. İşletme örgütleri dışında da insanı bunaltan bir örgütsel yapılanma hâkimdir. Dışarıdaki şirketler, devlet, ordu, bir takım güç odakları da insan üzerinde olumsuz bürokratik etkilere sahiptirler. İnsanın kendinden sandığı davranışlarının çoğu dış kaynaklıdır, şartlandırmadır. İnsan bu güçler karşısında şaşkın ve çaresizdir. Dünya laboratuvarında bir kobay durumuna düşürülmüştür. Zihinsel ve bedensel gücü, tarihin hiçbir döneminde böylesine sınırlandırılmamıştır” (Fettahlıoğlu, 2006, s.39).

Kentsel yaşamın ortaya çıkmasında ve gelişmesinde en önemli sebeplerden bir tanesi sanayileşmedir. Sanayileşmenin ortaya çıkması ve gelişmesiyle birlikte bir sonuç olarak meydana gelen hızlı kentleşme, bireylerin yabancılaşmasında önemli bir faktördür. Sanayi işletmelerinin, kentlerin belirli bir noktasında toplanması, bu noktalara yakın yerleşim yerlerinin inşa edilmesi, kentin yaşam alanlarının bu duruma göre şekillendirilmesi... Öyle ki genellikle sanayi kentlerinin kentleşme hızı bu kentlerin ekonomik gelişimlerinden daha yüksek olabilmektedir. Mevcut iş potansiyeli nedeniyle çok hızlı artan kent nüfusu, bu kentlere olağanüstü bir göçün yaşanmasına ve kentte niteliksiz iş gücünün birikmesine sebebiyet vermiştir. Kentler aynı zamanda informal toplumsal denetim mekanizmalarının çalışmasını olumsuz etkileyen yaşama şekilleridir. Bu mekanizmaların olmaması veya aksar şekilde çalışması, kendi başlarına yabancılaştırıcı etkenlerdir (Uysaler, 2010, s.60).

### 1.4.3. Bireyin Kişisel Özellikleri ve Aile Yapısı

“Bireyin kişilik kazanması, olgun ve normal davranışlar edinmesi için aile, eğitim ve çevre faktörlerinin önemi büyüktür. Çünkü bu üç faktör, kişiliğin oluşmasında temel ve belirleyici etkenlerdir. Her insan gözlerini dünyaya, bir aile ve bir toplum içinde açar. Genellikle, bu toplum ve aile içinde yaşamını sürdürür ve ölür. Bireyin toplum içinde mutlu ve huzurlu bir yaşam sürdürebilmesi için, içinde yaşadığı topluma uyum sağlaması gerekir. İşte bu uyum sağlama işlemine sosyalleşme denir. Birey bir taraftan sosyalleşirken, diğer taraftan kişiliği oluşur ve gelişir. Kişinin sosyalleşmesi ve kişilik oluşturması büyük ölçüde bu üç temel faktörün etkisi ile gerçekleşir. Bu üç faktörden birinin veya hepsinin, görevini tam anlamıyla yerine getirememesi, kişide anormal kişilik gelişimi ve anormal davranışlara neden olabilir. Bireyin aile ortamı veya sosyal çevresi toplumla uyumsuz ise, birey de topluma uyum sağlamada zorlanacaktır. Kişinin yaşadığı ortam ve aldığı eğitim kişinin değerlerini belirler. Kişi topluma karıştığında, kendi değerlerine uymayan ortamlarda kendini o toplumdan yalıtılmış hissedecek ve yabancılaşmaya başlayacaktır. Bu nedenle kişinin aldığı eğitim,

yaşadığı aile, sosyal çevre çok önemlidir” (Babür, 2009, s.19). Bireyin, çalışmakta olduğu örgütsel ortamdaki iş yaşamından ve hayatının geri kalan kısmını devam ettirmeye çalıştığı toplumsal yaşamından beklentileri, fiziksel ve psikolojik özellikleri, yaşam konusundaki algıları ve yaşama bakış açısı, sosyal beceriler ve iletişim becerileri, toplumsal ve mesleki doyum anlayışı, gereksinmelerini karşılayamaması gibi faktörler de bireylerin yabancılaşmalarına yol açabilmektedir (Çalışır, 2006, s.26-27).

#### **1.4.4. Bireyin Kültürü**

Kültür, genel olarak, bir toplumun sahip olduğu maddi ve manevi varlıkların tamamı olarak nitelenebilir. Belirli bir toplumun kendine ait ortak kültürel özellikleri olmakla beraber, bu toplumu oluşturan alt katmanların da kendine ait alt kültürleri vardır, bu alt kültürler yer yer farklılıklar içerebilir. Bu sebepten ötürü birey aynı toplum içerisinde bile olsa, farklı bir alt kültürün bulunduğu bir topluluğa dâhil olduğunda adaptasyon problemleri yaşayabilir. Bazı bireyler bu adaptasyon problemini belirli bir sürede aşabilirken bazıları yaşadıkları bu adaptasyon probleminden dolayı içinde buldukları topluma yabancılaşabilirler. Birey bu problemi farklı kültüre ait bir ortama girdiğinde yaşayabileceği gibi aynı genel kültürün içerisinde yer alan bir alt kültürde de bu sorunun ortaya çıkabilmesi muhtemeldir. Bunun gibi belirli bir toplumun içerisinde bulunan aile de bir anlamda farklı bir alt kültür olarak değerlendirilebilir. Birey, ailede almış olduğu kültürel değerler ile içinde yaşadığı toplumda mevcut olan değerler arasında farklar olunca genellikle aileden ve/veya yakın çevresinden getirdikleri değerleri baz almaktadır. Böyle bir tabloda, bireyin aile kültürü ile toplumun kültürü arasındaki fark, bireyin topluma yabancılaşmasına sebebiyet verebilmektedir. Bu şekilde kültürel farklılıklardan doğan koşullar, bireylerin yabancılaşmasına önemli etkilerde bulunabilmektedir (Babür, 2009, s.20).

#### **1.4.5. Bireyin İnançları, Değerleri ve Tutumları**

İnanç kavramını genel olarak, bireyin çevresindeki olaylara ve diğer bireylerin tutum ve davranışlarına ilişkin görüşleri olarak nitelenebilir. Bireysel inanç sistemi, bireyin sosyal gerçekleri nasıl anlamlandırıldığını göstermektedir. Fakat inançlar, kişisel özellikler ve aynı zamanda kültürel değerlerin bir sentezi sonucu ortaya çıkmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s.342). Tutum kavramı ise en basit şekliyle kişinin çevresinden algıladıkları doğrultusunda oluşturduğu düşünce, his ve inançların toplamı şeklinde tanımlanabilir. Bir bakıma tutum, davranışın öncü uyararı, başka bir ifadeyle bireyi davranışa hazırlayan bilgi birikimidir. Tutum, bireyin içinde bulunduğu ortamın ve kişilik özelliklerinin

bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Babür, 2009, s.20). Bireyin sahip olduğu inanç ve tutumlar, bireyin çevresel değişkenlere karşı değer yargı sistemini de oluşturmaktadır. Kişinin değer yaratan inanç ve tutumları, bireysel olarak oluşturduğu kavramlarla yakından ilişkili olmaktadır. Örneğin birey kendisini “tutucu” biri olarak nitelendiriyorsa, genellikle arzu ettiği sistemi savunmaya öncelik veren, yetkileri merkezde toplamayı amaçlayan bir yönetim biçimi sergileyecektir. İnanç ve tutumları sonucunda oluşturduğu değer sistemi ile birey, çevresindeki değişimlere karşı tutumunu düzenleyerek, davranışlarının yönünü ve şiddetini belirleyecektir. Dolayısıyla değerler, bireylerin içinde buldukları durumları, eylemleri, nesnelere, diğer insanları değerlendirmede ve yargılamada benimsedikleri modeller olarak kabul edilebilirler (Büyükyılmaz, 2007, s.51).

#### **1.4.6. Teknolojik Gelişmelerin Etkisi**

Güngör (1992)'e göre, bireyler, insanlık tarihi boyunca, hayatlarını devam ettirebilmek, ihtiyaçlarını gidermek, doğaya egemen olabilmek için kendisi ile birlikte çalışacak, işlerini kolaylaştıracak araçlara daima ihtiyaç duyar halde olmuşlardır. Ancak insanoğlu, dünyaya ilk geldiği zaman bu alet ve imkânlarla sahip olmamış, bu alet ve imkânları zaman içerisinde kendisine verilen akılla yapmıştır. Bu açıdan bakıldığında teknoloji kavramını, insanın hayatını kolaylaştıran araç ve gereçler bütünü olarak tanımlamak mümkün olabilmektedir. Teknoloji kavramı bir başka şekilde; bilginin pratik maksatlar için organize edilmesi olarak da tanımlanabilir. İnsanın her yönüyle hayatını kolaylaştıran, üretimini, zenginliğini ve refahını artıran teknoloji, bugün, hayatın vazgeçilmezleri arasında yerini almıştır. Bu kadar faydası olmasına rağmen, insan teknolojiden şikâyet etmeye başlamış, ondan zarar gördüğünü iddia etmiştir. Teknolojiye yöneltilen şikâyetlerin başında insanın kendisini eskisi gibi güvenlik içinde hissetmemesi gelmektedir. Diğer yandan insana faydalı ürünler meydana getiren teknoloji de, insanı kendine adeta bağımlı kılmış ve insanları hayatın birçok alanında denetimi altına almıştır. İnsanın bedensel ve zihinsel yeteneklerinin yok olmasına neden olmuştur. İnsan artık bir eser meydana getirmenin hazzını yaşayamamakta, emeğinin ürününe yabancılaşmaktadır. İnsan, teknoloji ile yeniden işbölümü yapmış ve yaşamının önemli bir parçası olan çalışma hayatı gittikçe monotonlaşmıştır. Teknolojinin sunduğu birçok olanaktan dolayı, insanın, insanlarla olan ilişkileri zayıflamıştır (Fettahloğlu, 2006, s.37).

Günümüz insanı hayatını daha kolay geçirebilmek ve işlerini daha kolay ve hızlı halledebilmek için teknolojiden son sürat faydalanmaktadır. Bu faydalanma öyle bir noktaya gelmiştir ki adeta modern zamanların bireyi teknoloji bağımlısı haline gelmiştir. Teknoloji

hem bireylerin iş hayatlarında önemli bir yer işgal eder hale gelmiş hem de evlerindeki yaşantılarının bir parçası olmuştur. Birey, iş hayatında makinelerle iç içe çalışmakta, evinde ise makinelerle birlikte soluk alıp vermektedir. İnsan, tekniğin ürünü bir dizi eşya içinde dünyaya gelmekte, sosyalleşme süreci, eşyaya uyum sürecine dönüşmektedir. Teknoloji, davranışlarımızın, alışkanlıklarımızın, zevklerimizimizin oluşmasında büyük etken haline gelmiştir. Teknolojinin getirileri ile birlikte eşyalar sosyalleşmekte, insanlar ise eşyalaşmaktadır. Artık eşya insanın statü ve güç kazanma aracıdır. Eşya artık insan karşısında yüce bir güce ve değere sahiptir (Babür, 2009, s.23).

Teknolojinin bir uzantısı olan kitle iletişim araçları genel olarak zamanımızın yabancılaştırıcı bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Kitle iletişimi; televizyon, radyo, kitap, dergi, internet gibi genelde haber alma amaçlı kullanılan medya metotlarıdır. Kitle iletişiminin amacı çok sayıda insana aynı anda ulaşabilmek ve temel olarak iletişim kurabilmektedir. Bugün, haber almanın dışında kitle iletişimi, eğlence ve sosyal amaçlı olarak da kullanılmaktadır. Günümüz insanları, boş zamanlarının önemli bir kısmını internet ve televizyon karşısında geçirmektedirler. Bu araçların günlük kullanım sürelerinin belirli seviyelerin üzerine çıkması bireylerin kişisel ilişkilerini sekteye uğratabilmektedir. Kitle iletişim araçlarının sübjektif yorumlar ve talep edilenden daha fazla şekilde yayılmaları, bu konudaki tüketimin kontrolden çıkması ve kitle iletişim araçlarının bir pop kültürü oluşturmasına sebep olmaktadır. Kitle iletişim araçlarının serbest piyasa koşullarında ürettikleri bu kültür, insanların gerçek hayatlarında, işlerinde, ailelerinde maruz kaldıkları kültürle tam olarak uyuşmayabilir. Bu koşullar altında gerçekte sanal arasındaki fark, bireyi giderek daha fazla yabancılaştıracaktır (Uysaler, 2010, s.57-58).

### **1.5. Yabancılaşmanın Sonuçları**

Denhardt (1972)'a göre; önceki bölümlerde de belirtildiği gibi, tarihsel ve toplumsal gelişim süreci içinde farklı yaklaşımlar tarafından açıklanmaya çalışılmış ve çok değişik anlamlarda kullanılmış olan yabancılaşma kavramı, günümüzde çağdaş insanın sosyo-psikolojik hastalıklarının kısaltılmış bir ifadesi olmuştur. Çünkü bu hastalıkların en belirgin göstergeleri olan grup ve birey açısından, toplumdan, kurumdan ya da diğer kişilerden uzaklaşma, ancak yabancılaşma süreci ile açıklanabilir. Yabancılaşma kavramının üzerinde son dönemde özellikle durulmasının en temel nedeni, günümüz insanının yaşadığı yabancılaşma durumunun topluma yansıyan yıkıcı etkileridir (Aslan, 2008, s. 52).

Bayındır'ın (2002) aktarımına göre yabancılaşmanın ortaya çıkardığı temel sonuçlar;

- “iletişim sorunu,



- sorumluluk ve karar almadan kaçış,
- iş tatminsizliği,
- yenilik korkusu,
- bürokrasi sempatisi,
- sürekli şikâyet durumu,
- insanlarla yakın iletişimi yük olarak algılama şeklinde söylenebilir.

Bu duruma karşılık yabancılaşan kişilerde oluşan kişilik özellikleri şunlardır;

- zihinsel bozukluk,
- yaratıcılığın yok olması,
- yaşama karşı ilgisizlik,
- toplumsal ilişkilerden kaçınma,
- uyuşturucu kullanımı,
- intihar etmeye karşı eğilim,
- düzensiz yaşam sürdürmek,
- kötü ilişkiler,
- toplumun değer yargıları ve normlarına karşı ilgisizlik ya da bunlara karşı olma,
- boyun eğme,
- aşırı bencillik,
- teslimiyetçilik,

sorgulamadan kabul etme ve kadercilik olarak sıralanmaktadır” (Yıldırım, 2009, s.47).

Kendi benliğine veya insanlığa yabancılaşmış olan bir insan, zaman zaman tüm insanlığı ilgilendiren önemli olaylar karşısında duyarsızlaşabilmektedir. ABD öncülüğündeki güçlerin Irak’ı işgali sırasında yaşananlar buna önemli bir örnek olarak değerlendirilebilir. Binlerce insan bu vahşet tablosunda hayatlarını kaybederken, milyonlar bütün bu olan biteni adeta bir futbol maçı izler gibi evlerinden naklen izlemekteydiler. “Bombalar hedeflerine ulaşacak mı? Saddam Hüseyin canlı yakalanacak mı” gibi konular merakla, heyecanla takip edilmekteydi... Fakat bir kuşun petrole bulanmış görüntüsü bu savaşı naklen izleyen birçok insanı orada meydana gelen ölümlerden çok daha fazla etkilemekteydi... Diğer bir taraftan yanı başlarında, sokakta dilenen, açlıktan veya soğuktan ölen insanlara yardım eden kişi sayısı da yok denecek kadar az. Yaralanmış bir kuş üşüdüğü için yardım edilebilme, en azından acıma duygusuyla izlenebilmektedir. Bu tipik örnek bireylerin yabancılaşmasına, içinde yaşadıkları dünyayı oluşturan topluma yabancılaşmalarına, insan gerçeğine

yabancılaşmalarına genel olarak da yaşadıkları yabancılaşmanın sonuçlarına bir örnek olarak sunulabilir (Işık, 2006, s.51).

### 1.6. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı

Örgüt kavramı Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlükte şu şekilde açıklanmıştır; “Ortak bir amaç veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik” (<http://www.tdksozluk.com/s/orgut/>, erişim: 19.09.2011).

Örgütler belirli bir amaç etrafında ve ortak amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş insanlardan oluşmakta ve bu amaç örgütte bulunan insanları bağlamaktadır. Bununla birlikte, örgütün yesi olan insan, kendi dışında oluşturulmuş bir örgüte aittir. Bu nedenle kuralların, hedeflerin, kararların başkaları tarafından belirlendiği bu ortamda, bunları benimsemek ve uygulamak durumundadır. Kendinden bir şeyler katmak konusunda kısıtlanmakta duygu ve düşüncelerinden bağımsız olarak ele alınmaktadır. Buna rağmen insanın doğası gereği, örgüt içerisinde kurulan ilişkiler biçimsel olmaktan öteye geçmekte, çatışmalar, anlaşmazlıklar gibi farklı ilişki biçimleri ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar, işverenlerin, kendilerini yalnızca işini yapması beklenen robotlar gibi algıladıklarını, katı kurullarla çevrili olduklarını ve örgütten belediklerine ulaşamayacaklarını düşündüklerinde yabancılaşma yaşayacaklardır. Ayrıca alışanların, memnuniyetsizliklerinin giderilmemesi, keyfi davranışlarla karşılaşmaları, yalnızlık, işe bağlılıklarının azalması gibi durumlar da onları yabancılaşmaya itmektedir. Bu durum “rgtsel yabancılaşma” kavramıyla ifade edilmektedir (Kılıç, 2010, 53).

Agarwal (1993)’ a göre örgütler açısından yabancılaşmanın anlamı; işgörenlerin işini daha az önemsemesi, işine gereken enerjiyi harcamaması ve daha çok dışsal ödüllere yönelik olarak çalışır hale gelmesidir (Babür, 2009, s.33). Geyer ve Schweitzer (1976)’ya göre, örgütlerin yeleri veya yapılarında yabancılaşmayı doğuran bir biçim veya unsur “rgtsel yabancılaşma” veya “rgtsel ilişkilerin yabancılaşması” terimi ile anlatılır. Örgütsel yabancılaşma, “bölünme ve sınıfsal bürokrasinin özelliklerinin bir bütün olarak toplumda görülmesi gibi benzer olayların örgüt içindeki görülen sonucudur” (Fettahlıoğlu, 2006, s.45).

Bireyin çalıştığı örgüte yabancılaşmanın temelinde, birçok araştırmacıya göre, işgörenin işe yabancılaşması bulunmaktadır. Işe yabancılaşmaya başlayan birey zaman içerisinde, içinde bulunduğu örgüte de yabancılaşmaktadır. Bireyin işe yabancılaşması ile ilgili önemli tespitler ortaya koyan, Karl Marx ve Maximillian Weber’e göre, çalışmak, işgörenin ego tatmini ve kimliğini geliştirmesi için çok önemli bir role sahiptir. Ancak işe yabancılaşma ile ilgili modern sosyolojik araştırmalar genellikle, işgörenin bu ego tatmininin

beklenen kadar uzun süreli olmadığını ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, günümüz sosyal bilimcileri bireyin yaşamakta olduğu işe yabancılaşma deneyimini tanımlamaya çalışmaktadırlar. Bu araştırmalarda işgörenin işe yabancılaşmasında en çok etkili olan faktörlerin; kitle üretimi, uzmanlaşma, katı otoriter yapı, formelleşme ve merkeziyetçilik olduğu görülmektedir. Blauner 1964 yılında ABD’deki sanayi işçileri üzerinde yapmış olduğu çalışmada, Seeman’ın ortaya koymuş olduğu yabancılaşma boyutlarını farklı bir bileşimini kullanmıştır. Modern insanın işe yabancılaşması üzerine çalışan birçok araştırmacının da tespit etmiş olduğu gibi, Blauner, yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarında, işgörenlerin işe yabancılaşmalarında, devasa örgütleri ve bireyleri göz ardı eden bürokrasileri sorumlu tutmuştur. Blauner, bunlarla birlikte işgörenin işe yabancılaşmasında etkili olan dört faktör daha olduğu ifade etmiştir. Bu faktörler;

- teknoloji,
- iş bölümü,
- bürokrasi,
- ekonomik yapı olarak ifade edilmiştir.

Bundan farklı olarak Aiken ve Hage, 1966 yılında yapmış oldukları çalışmalarında, işgörenlerin işe yabancılaşmalarında, profesyonel kariyerleri ile ilgili olarak hayal kırıklığına uğramalarının da etkili olduğunu ortaya koymuşlardır (Miller, 1975, s.15-17).

Schein’a göre, bir örgütün yaşamsallığını sürdürmesi veya başarılı olması, örgütün içsel koşullarını, örgütün dışsal koşullarına adapte edebilmesine bağlıdır. Değişen dış çevreye adapte olabilmek, ürünleri ve hizmetleri değişen çevre koşullarına uygun hale getirmeyi zorunlu kılmaktadır. Bunu başarmak, aynı şekilde örgütün içsel yeteneklerini dış çevreye uygun hale getirebilmesinden geçmektedir. Gerçekleştirilen bu eylemler, örgüt içinde de, ortaklaşa sadakat işaretleri, dostane ilişkiler, başkalarını da düşünme, örgütsel bağlılık gibi, olumlu örgütsel durumu destekleyici genel beklentiler ve normlar oluşturmaya sebebiyet vermektedir. Bu değerlerin ve normların oluşmasından sonra, örgütte meydana gelen bu olumlu içsel tablo, örgütün dışsal çevrede başarılı olması üzerinde etken hale gelmektedir. Bu olumlu örgütsel gelişim, bireylerin örgüt içerisinde yabancılaşmasına, kendilerini güvensiz ve verimsiz hissetmelerine olumlu etki yapmaktadır. Aynı zamanda iş görenin iş süreçlerinden ve ürettiği üründen uzaklaşması, işgöreni işe ve örgüte yabancılaştırmaktadır. Süreç bu şekilde devam ettikçe, işgören kendisini güçsüz hissetmekte ve zamanla da içinde bulunduğu dünyaya yabancılaşmaktadır (Sandidge, 2002, s.44-46).

### 1.6.1. Örgütsel Yabancılaşma Kavramının Ortaya Çıkışı

İnsanlık tarihinde sanayi devrimi ile başlayan süreç, zaman içerisinde kentleşme gibi sorunları da beraberinde getirmiştir. Sanayi devrimi öncesinde mevcut üretim ilişkileri ve bunun ortaya koymuş olduğu toplumsal koşullar itibariyle hâkim olan ataerkil aile yapısı zamanla yerini çekirdek aile yapısına bırakmıştır. Çekirdek aile yapısı da nitelikleri nedeniyle insanların kendilerini yalnız hissetmelerine neden olmuştur. Sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan ekonomik büyüme beraberinde “tüketim toplumu” kavramını doğurmuştur. Tüketim toplumu bireyi de nitelikleri itibariyle manevi hazlardan uzak kalmıştır. Sanayileşme ve kentleşme ile hem ferdi ilişkiler değişmeye başlamış hem de örgütlerdeki çalışma ilişkilerinde farklılıklar baş göstermiştir. Toplumsal sınıf farklarının gözle görülür hal kazanması ile de işveren-işgören arasındaki mesafe daha da artmış, makas daha da açılmıştır. Bunun sonucunda da ekonomik, siyasi, sosyal hatta sınıfsal mücadeleler daha belirgin hale gelmiştir. Öncesinde toplumun farklı katmanlarında var olan dayanışma, yerini çeşitli katmanlar arasında vuku bulan çatışmaya bırakmıştır (Fettahlioğlu, 2006, s.46).

Sanayi devrimi sürecinin öncesindeki toplumlarda çalışma ilişkileri, örgütün yönetiminde bulunan usta ile diğer kalfa veya çırak gibi kişiler arasında birebir düzeyde idi. Bu ilişkiler birebir olması nedeniyle çalışanlar, harcadıkları emeklerine karşı yabancılaşmamaktaydılar. Ancak, sanayi devrimi sonrasında örgütlerdeki çalışma ilişkilerinde başta iş bölümünün, uzmanlaşmanın ve teknolojinin getirdiği farklılıklar gözlenmiş ve artık işveren-işgören arasındaki eski yatay ilişki, zamanla patron-işçi şeklindeki dikey ilişkiye dönüşerek bazı sıkıntıları beraberinde getirmiştir (Aslan, 2008, s. 57).

Örgüt yönetimlerinin verimliliği arttırmak beklentisiyle aşırı iş bölümüne yönelik uygulamalar ortaya koyması, örgütsel yabancılaşma durumunun ortaya çıkmasında çok önemli bir role sahiptir. Bir ürünün sadece küçük bir parçası üzerinde çalışan işçi, artık ürünün üzerindeki otoritesini ve hâkimiyet duygusunu yitirmektedir. Böylesine bir çalışma hali işçinin kendisini makinenin bir uzantısı gibi hissetmesine sebebiyet verebilmektedir. Örgütsel yabancılaşmada önemli olan bir diğer etken de yöneticilerin işçilere bakış açılarıdır. İşçilerin sosyal ihtiyaçlarına önem verilmeyen, örgütsel aidiyetin önemsenmediği, örgütsel değerlerin içselleştirilmediği bir örgüt kültüründe çalışan işçilerin, böylesine bir örgüte karşı yabancılaşmaları çok normaldir (Babür, 2009, s.33).

### 1.6.2. Örgütsel Yabancılaşmaya Neden Olan Faktörler

Günümüzde, örgütlerde yabancılaşma kavramı bilinmekle birlikte pek önemsenmemekte hatta yer yer de göz ardı edilmektedir. Bu durum, çalışanların örgüte duydukları güven duygusunu yitirmelerine neden olabilmektedir. Örgüt içindeki bireylerin hissetmiş olduğu tatminsizlikler, şikâyetlerin çözümlenememesi, fevri, keyfi davranışlar ve bunlara bağlı olarak gelişen düşmanlık duyguları; işyeri disiplinsizliği, çalışma huzursuzluğu olarak nitelendirilerek, yabancılaşmayı doğurabilir. Başarılı bir örgüt için, bireylerin, örgüt yapısı içinde bireysel amaçlarıyla örgütün amaçları uyumlu hale getirilmek zorundadır. Aksi takdirde amaçlar farklılaşacak, araçlar amaçları gerçekleştirmek için yetersiz kalacaktır. Bu durum örgüt içinde olumsuz sonuçların doğmasına neden olur, örgütün verimli ve etkin çalışması olanaksızlaşır. Bu olumsuz sonuçlardan biri de çalışma eylemine karşı yabancılaşma olgusudur. Örgütsel bağlamda yabancılaşma, bireylerin var olan yapılara bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden kendini soyutlama hali olarak tanımlanabilir (Durcan, 2007, 55-56).

Örgütler amaçlarına ulaşmak için eylemlerini icra etme aşamasında ister istemez örgüt içi ve örgüt dışı birçok faktörden etkilenmektedirler. Bu etkiler, örgütlerin yani örgütü oluşturan üyelerin davranışlarının da değişiklik göstermesine neden olabilmektedir. Değişen koşullar, değişen davranış modellerinin ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir (Babür, 2009, s.34). Yabancılaşma konusunda çalışma yapan bazı yazarlar, yabancılaşmanın nedenlerini psikolojik açıdan değerlendirmekteyken bazı yazarlar ise yabancılaşmanın nedenlerini sosyolojik açıdan değerlendirmektedirler. Ancak Melvin Seeman (1959), yabancılaşmanın nedenlerini sadece psikolojik ve sosyolojik açıdan ele almanın yeterli olmadığını, kavramın ayrıca sosyo-psikolojik bir açıdan ele alınması gerektiğini vurgulamıştır. Seaman (1959), böyle bir yöntemin yabancılaşmanın nedenlerini ele almada daha etkili olacağını altını çizmiştir. Yabancılaşmada tüm faktörlerin ayrı ayrı etkileri olabilir, fakat örgütlerde yabancılaşmanın mevcut psikolojik ve sosyolojik faktörlerin bir bileşeni olduğunu söylemek daha doğru bir ifade olacaktır (Büyükyılmaz, 2007, s.46).

Hoşgörür (1997)'e göre, iş ortamında, çalışılan örgütün büyüklüğü, yönetim biçimi ve bürokratik yapısı gibi unsurlar da yabancılaşmanın ortaya çıkmasında etkili faktörlerdir. Aynı zamanda bu örgütsel ortamdaki iş bölümü, sabit bir iş yapmanın ortaya çıkardığı monotonluk, yöneticilerle yaşanan çatışmalar, örgütün diğer üyeleriyle olumsuz ilişkiler, kararlara katılmama, gürültü, çalışma koşullarının ağırlığı gibi faktörler örgüt üyelerini etkileyip, üyelerin hem mesleklerine hem de kendilerine yabancılaşmalarına neden olabilmektedir (Çalışır, 2006, s.26).

Literatürde örgütsel yabancılaşmaya neden olduğu düşünülen faktörleri aşağıdaki başlıklar halinde toparlamak mümkündür;

- yönetim biçimi
- bilgi akışı
- örgüt büyüklüğü ve teknolojik yapı
- üretim biçimi ve işbölümü
- çalışma koşulları
- kültürel, ahlaki ve törel yapı
- inanç ve tutumlar.

### **1.6.2.1. Yönetim Biçimi**

Bürokratik örgütlerde gözlemlenen işbölümü ve uzmanlaşma, gerçekte kişinin emeğine ve bu emeğin sonucu olan ürüne/hizmete yabancılaşmasına, ortaya bir ürün/hizmet koymanın psikolojik hazzını hissetmemesine neden olabilmekte ve bu tatminsizlik de önemli sosyal, psikolojik ve bürokratik uyumsuzluk sorunları ortaya çıkarmaktadır. Bu olgu aslında, bireyin sadece emeğine yabancılaşmasından ibaret olmayıp, kendisine, yakın çevresi ve toplumuna da yabancılaşma hissetmesine yol açmaktadır. İşçinin kendi çalışması sonucunda ortaya çıkan ürüne/hizmete yabancı hale gelmesi, çalışma ortamına karşı bir soğukluk duymasına, bu ortamdan geri çekilmesine, iş ortamını yadırgar hale gelmesine, hatta ve hatta bu ortama ve üyelerine karşı düşmanca duygular beslemesine neden olabilmektedir. Bu durum, doğal olarak, bireyin günlük yaşamına, insanı, toplumu, tarihi ve evreni algılamasına etki ederek, bir takım mekanik kıstasları kullanmasına ve örgütsel planda edindiği yabancılaşma haline uygun davranmasına kaynaklık edecektir (Aytaç, 2004, s.205-206).

Bürokratik yapıdaki örgüt sistemi içerisinde çalışan işgören, işbölümü bakımından kesin hatlarla belirlenmiş geleneksel bir statüye sahiptir. İşçi, bu yapı içerisinde patrondan en alt seviyedeki çalışana kadar hatları kesin belirlenmiş olan bir hiyerarşide kendine bir yer edinmiştir. Böylesine bir hiyerarşik yapıda birey, astına emir, üstüne rapor vermekle sorumlu haldedir. Üst pozisyonda bulunan kimse astına emir vermekle mükelleftir ve bu hak yasal yetkeden kaynaklanmaktadır (Eren, 2005, s.339). Günümüzde işgörenlerin büyük bir bölümü için, örgütte gerçekleştirilmesi hedeflenen işlemler, işgörenlerin katılımı olmaksızın planlanmakta, örgütlenmekte ve yönetilmektedir. İyi işgören, “düşünen” işgören değil de üretim ile ilgili talimata tam olarak uyan işgörendir. İşgören sürekli olarak dışarıdan yönetilir bir hale gelmiştir. Bu durumda uzmanlaşmış emek, kişiliğini yitirmiş emeğe dönüşmektedir.

Çalışmaya, işgören kendi kişiliği ile katılamamaktadır. Çünkü çalışma etkinliğinin nihai anlamı hakkında bir fikre sahip değildir ve bu yüzden de bu etkinliğe gerçek bir ilgi duymamaktadır. Bu nedenlerle işgören örgüte karşı git gide yabancılaşmaktadır (Esin, 1982, s.109-110).

Konuya diğer bir açıdan bakıldığında, örgütlerdeki yönetim biçimi ile yöneticilerin kişilik özellikleri arasında belirli bir ilişkinin olduğu görülebilir. Hatta yer yer örgütteki yönetim biçimi ile yöneticinin kişilik özelliklerinin bütünleşik olduğu bile gözlemlenebilir. Örgütteki yöneticilerin kişilik özellikleri itibariyle sergilemiş oldukları yönetim biçiminin katı ve kesin kurallara dayanan bürokratik bir yapıda olması ya da çalışanın görüşlerine önem veren, kararlarda çalışanın da görüşünün alındığı, daha esnek bir yapıda olması örgütsel yabancılaşmayı farklı şekillerde etkilemektedir (Soysal, 1997, s.56). Konuyla ilgili çok sayıda araştırmanın bulguları göstermektedir ki, işgörenlerin bağımsızlığının düşük seviyede tutulması, kararlara katılımlarına yeterince fırsat verilmemesi yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Karl Marx da, işgörenlerin işe yabancılaşmalarında, bürokrasi ve düşük katılımlı bir yönetim anlayışının etkili olduğunu ifade etmiştir (Patrick, 1984, s.33).

#### **1.6.2.2. Bilgi Akışı**

Bireyler arası bilgi akışı, fikir ve duyguların bir kimseden diğerine geçme sürecidir. Ancak bu sürecin oluşabilmesi için mutlaka bireyler arası bir ilişkinin kurulmasına ihtiyaç vardır. Haberleşme, insanları birbirine bağlayan ve onların sosyal bir grup halinde ve ahenkli bir şekilde çalışmalarını temin eden bir bağıdır. Bu bağın iki insanı birbirine bazen yakınlaştırıcı, bazen de uzaklaştırıcı yol oynadığı bir gerçektir. Eğer etkin bir grup çalışması arzu ediliyorsa, bu grubu oluşturan bireyler arasında bilgi, fikir ve duyguların karşılıklı olarak aksamadan iletilmesi gereklidir (Eren, 2005, s.353). Her örgüt kendine özgü belirli bir hiyerarşik yapılanmaya sahiptir. Bu yapılanma içerisinde bilgi akışının sağlıklı bir şekilde sağlanması, hem örgütün üyeleri hem örgütün yönetenleri açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu bilgi akışının sağlıklı bir formda olmasının temel sebebi yönetimdir. Yönetim, örgüt içerisinde, çalışanlar arasında işbirliğini geliştirecek çözümler ortaya koymalı ve çalışanları belirlenen amaçlara ulaşma konusunda yönlendirmelidir. Çalışanların doğru ve etkin bir şekilde yönlendirilmesi örgütsel katılımı güçlendirirken eksik ya da hatalı yönlendirmeler ise çalışanların örgüte yabancılaşmasına neden olmaktadır (Kılıç, 2010, s.54).

Örgütlerin yapısını açıklamada kullanılan şemalara göz atıldığında, hangi hallerde hangi pozisyonların hangi pozisyonlar ile iletişim kuracakları kolaylıkla anlaşılabilir. Karar verme, koordinasyon ve diğer örgütsel fonksiyonların daha etkili olması arzu ediliyorsa bu

kanalların bilgilerin serbestçe dolaşmasına uygun şekilde tasarlanması gerekmektedir. Örgütlerde formel yapının eksik kalması nedeniyle, çalışanların, ihtiyaçlarını karşılamak üzere oluşturdukları doğal gruplar informal iletişim türlerini ortaya çıkarmaktadır. İnfomal iletişim, bireylerin sosyal eylemlerini sistemin biçimsel sınırları içinde yürütmekte kullandığı bir yöntem olmaktadır (Babür, 2009, s.45).

### 1.6.2.3. Örgüt Büyüklüğü ve Teknolojik Yapı

Örgütlerin genişliği işgörenler için belirli avantajlar ortaya çıkarmakla beraber bazı sorunları da beraberinde getirirler. Bunlardan en önemlisi örgütün genişlemesi ile orantılı olarak yönetim kademelerinin artmasıdır. Örgütteki yönetim kademelerinin sayısı arttıkça, örgüt piramidi dikleşir ve alt kademe ile üst kademe arasındaki ilişkiler zayıflayabilir. Böyle bir zayıflama ise çalışanların yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Kılıç, 2010, s.54). Örgütün yapısı ile karmaşıklığı arasında doğru bir orantı bulunmaktadır. Örgütü oluşturan bireylerin sayısının artması örgütte daha fazla sayıda farklı insanın bulunması anlamına gelmektedir. Fazla sayıda farklı insan da bir bütünlük oluşturma konusunda ortaya belirli bir zorluk çıkarmaktadır. Böyle bir ortamda işgören, eğer örgüt büyüklüğü nedeni ile üstlerle arasında iletişim sorunu yaşıyorsa veya işin sadece bir kısmını yapmakla yetkili hale gelmişse, monotonluk, iletişim sorunu ve işin tamamına hâkim olamama, çalışanın yabancılaşmasına yol açabilir (Babür, 2009, s.45). Örgütlerin büyüklüğü birçok yarar sağlamakla birlikte, birçok olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Örgütler büyüdükçe yönetim kademeleri de doğal olarak artacak, en ast ve en üst kademelerde bulunanlar adeta birbirlerine ulaşamaz hale gelecektir. Bu durum, iş bölümünü genişletecek, dolayısıyla bürokratik faaliyetleri de artıracaktır, bürokratik faaliyetlerin artması örgüt üyesinin örgüte yabancılaşmasına neden olabilecektir (Soysal, 1997, s.65).

### 1.6.2.4. Üretim Biçimi ve İşbölümü

Bugünün toplumunda çalışanlar, birey olarak ürün veya hizmet meydana getirme sürecinde çok küçük bir yere sahiptirler (Kreisher, 2003, s. 10). Ancak bugünün işbölümü, toplumsal refahın sağlanması ve verimliliğin artırılması açısından önemli bir kavramdır. İşbölümünün işletmelere sağladığı faydaları; çalışma süresinde kısalma, çalışana gelişmiş yetenek kazandırması, işlemlerin yerine getirilmesindeki düzenlilik, mekânda dağıtılan küçük işlemlerin yapılmasındaki nispi zamandaşlık ve bir işlemten diğerine geçilirken kaybedilecek zamandan tasarruf şeklinde sıralamak mümkündür (Esin, 1982, s.15). Bir işletmede çalışan her bir işgörenin işletme içindeki fonksiyonu farklıdır ve işgörenin yapacağı işler en küçük



ayrıntısına kadar belirlenmiş durumdadır. İşbölümünün en üst düzeyde olduğu işletmelerde en ileri teknolojiler kullanılmakta, bu durum da üretim sürecinde çalışan bireyin fonksiyonunun daha da daralmasına neden olmaktadır (Shepard, 1973, s.71).

Örgütlerin veya işletmelerin üretim şekli, çalışanların birbirleriyle veya örgütle yabancılaşmasını artırıcı veya azaltıcı bir etkidir. Örneğin; birim imalat yapan işyerlerinde çalışan, birim olarak ürettiği ürünlerden parasını alacaktır. Bu da çalışanın ürün üzerinde el emeğinin katkısını görmesine neden olacak ve çalışanın yabancılaşma düzeyi düşük olmasını sağlayacaktır. Seri imalat yapan bir işletmede ise, yaptığı işin bütüne katkısını göremeyen, kişisel yeteneklerini görme fırsatı bulamayan birey monoton bir yapı içerisinde işiyle ve örgütüyle yabancılaşmış bir hale gelecektir (Soysal, 1997, s.71).

Sürekli olarak sabit bir işte çalışıyor olma, çalışma zamanı ve süresi, aşırı iş yükü, sevilmeyen bir işi yapma, kararlara katılamama, yönetime öneriler götürmemeye, işin sonuçlarını denetleyememe gibi etmenler, yabancılaşmaya yol açabilmektedir (Yıldırım, 2009, s.46). İşletmelerde otomasyona geçilmesi, üretim sistemlerine getirilecek yeni uygulamalar ve yönetim yaklaşımlarındaki ilerlemeler işgörenleri daha verimli çalıştırmak ve daha etkin yönetebilmek için uygun olanaklar sunabilmektedir. Bunların sonucunda işgörenlerin tüm sosyo-psikolojik istek ve ihtiyaçları işletme tarafından takip edilebilmektedir. Bu konudaki sorumlulukların miktarı ve niteliği arttıkça işletmelerin hata yapma veya bazı konuları tamamen boş bırakma ihtimalleri de artmaktadır (Uysaler, 2010, s. 60).

Otomasyona geçerken, insanın yerini makinenin almasıyla benzer işleri yineleyen insanın yabancılaşmasının engelleneceği düşünülmüştür. Oysa insan makinenin ritmine uymak zorunda kalarak kendi ritmine yabancılaşmıştır. Erikson, otomasyonun bireye getirdiği zorluk ve zararları şöyle özetler (Erikson, 1986, s.1-8):

- Otomasyon, el becerisi, görme keskinliği ve refleks çabukluğu gerektirir, malzemeye hâkim olma ve muhakeme yapabilmeyi engeller.
- Bilgisayarlı makineler insanın kontrolü dışında çalışır, insanın makineyi kendi üstünde algılamasına sebep olur.
- Otomatik işlerde el işi ile zihin işi birbirinden ayrıdır, işgörenin yalnızca el işi yapması istenir.
- Otomasyonda sürekli aynı hareketler yinelendiğinden sürekli kas gerilimi gerektirir.
- Otomasyon, işte makineye bağımlılık oluşturur, makine olmayınca insan hiçbir işe yaramaz, bu da insanın kendini değersiz hissetmesine neden olur.

- Otomasyonda çalışan hep aynı maddeyi görür ve dokunur, iş tümüyle monotonluk içindedir.
- Otomasyon olan işyerlerinde aşırı kontrol vardır, çalışanlar kendilerini sürekli denetim altında hissederler.
- İnsanın günlük gücünün önemli bir kısmını otomasyonun alması, özel yaşamına pek bir şey bırakmaz.

#### 1.6.2.5. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları bir işgörenin işini yapması için organizasyon tarafından sağlanan sosyal, psikolojik ve fiziksel koşulların tamamıdır. Günümüzde, yönetimin önemli asli fonksiyonları; çalışanlarına yaratıcılığı ve verimliliği teşvik edici, iş tatminlerini, motivasyonlarını ve bağlılıklarını artırıcı iş ortamları sunabilmektir. İş koşullarının her bireyi farklı şekillerde ve miktarlarda etkilediğini söylemek hatalı olmaz. Çalışanların işte karşılaştıkları yabancılaştırıcı faktörler; zaman baskısı, ağır iş, kirlenmeye neden olan iş ve işin tüm inisiyatifinin başka birisinde olmasıdır. Yabancılaşmaya neden olan faktörler çalışanın yaratıcılığını ve motivasyonun da olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan işin monoton olması, çok zor bir iş olması, örgütsel yapının kişinin bireysel özelliklerini hiç dikkate almaması, yaratıcılığın ödüllendirilmediği bir çalışma ortamı meydana getirir (Uysaler, 2010, s.58).

Kohn, 1976 yılında yapmış olduğu çalışmada, örgüt içerisinde mevcut olan olumsuz çalışma şartlarının (sabit bir işte ve yerde çalışma zorunluluğu, gürültü, yüksek çalışma temposu gibi) birey üzerinde güçsüzlük, kendine yabancılaşma ve kuralsızlık gibi yabancılaşma faktörlerine neden olduğunu belirtmektedir. Çalışma koşulları, genel olarak ücret ve sosyal yardım, iş güvenliği, sağlık hizmetleri, işyerine geliş-gidişler, gürültü, ısı, aydınlanma, dinlenme ve çalışma süreleri, ücretli izin durumu, ast-üst ve diğer sosyal ilişkiler, örgütsel iklim ve moral gibi birçok faktörü kapsayan, çalışma hayatının bütün yönlerini içeren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma koşullarının çalışanlar tarafından yetersiz görülmesi, çalışanın yaptığı iş üzerinde belirli bir etki yapmakla beraber, yabancılaşmasına da neden olabilecektir (Eroğlu, 2004, s.403).

Naoi ve Schooler 1985 yılında yapmış oldukları çalışmada, örgüt üyelerinin örgüte yabancılaşmasına neden olan örgütsel faktörleri; zaman baskısı, yapılan işin ağırlığı, kirlenmeye neden olan bir işte çalışma, birinin kontrolü dışında münferit bir sorumluluk verilmemesi olarak tespit etmişlerdir (Büyükyılmaz, 2007, s.50). Akgün (1999)'e göre ise yine örgüt üyelerinin örgüte yabancılaşmalarına neden olan faktörler olarak; yüksek çalışma

temposu, can sıkıntısı, monoton çalışma, mesai saatlerinin düzensizliği, bireyin örgüt içerisinde yaşamış olduğu izolasyon, sabit bir yerde çalışma zorunluluğu, örgüt içerisinde katılım ve örgüt üyeleri arasındaki ilişkiler sayılmıştır (Aslan, 2008, s.60).

#### **1.6.2.6. Kültürel, Ahlaki ve Törel Yapı**

Middleton (1963) yabancılaşmayı, biraz daha kültürel bir çerçevede ele alarak, yabancılaşma kavramını, çoğunluk tarafından benimsenen kültüre ilgi duymamak olarak tanımlamıştır (Maina, 2000, s.75). Çalışanlar örgütün geliştirmiş olduğu ahlaki standartlara uymak konusunda bazı sıkıntılar yaşayabilirler. Bu uyum, gönüllü veya zorunlu bir hal alabilir. Ancak her nasıl olursa olsun, örgüt ile bu standartlara uymak durumunda olan işgören arasında bazı problemlerin ortaya çıkması olasıdır. İşgören, örgütte hâkim olan bu standartlara uymadığı takdirde örgüt tarafından dışlanabilir hatta bundan dolayı ceza bile görebilir. Öte yandan örgüt içerisindeki mevcut törel yapı da örgüt içerisinde etkili bir yaptırım unsurudur (Babür, 2009, s.49)

Başaran (1998)'a göre, belirli bir amaç için kurulmuş olan örgütlerde, bu amaca doğru ilerlemek için belirli rolleri olan işgörenler, bu ilerleme sürecinde hem kendi yararları hem de örgütün diğer üyelerinin yararları için birlikte hareket etmek zorundadırlar. Ortak hareket anlayışı, çalışanların aynı dili kullanmalarını, aynı inanç ve ilkede birleşmelerini aynı kuralları, görüşleri uygulamalarını gerektirir. Çalışanlar bu hareketlerini haklı gösterici, yargılayıcı bir kısım kriterler geliştirirler. Böylece örgüt içerisinde kültürel bir yapı oluşmuş olur. Örgüt içerisinde oluşmuş olan bu kültürel yapı, örgütte yeni bireyler veya yöneticiler tarafından farklı tavır ve davranışlar sergilenmek suretiyle değiştirilmeye çalışılabilir. İşte böyle bir tablo ile karşılaşınca örgütün kültürel yapısında yabancılaşma kavramı kendisini gösterebilmektedir (Aslan, 2008, s.58).

#### **1.6.2.7. İnanç ve Tutumlar**

İnanç ve değerlerin oluşumunda bireysel eğilimler kadar toplumsal üst kültürler de etkili olmaktadır. Bu nedenden dolayı da işletme yönetimleri farklı kültürel ortamlardan gelen işgücünün yönetilmesine önem vermeli, işletmenin içinde bulunduğu sosyal kesimi, kültürel yapıyı analiz etmeli ve tanımlamalıdır. Çünkü bireylerin taşıyıp getirdiği inanç, tutum ve değerler, işe ilişkin tavırlarını, davranışlarını ve örgütsel ilişkileri etkilemektedir. Yapılan birçok ampirik araştırma ile değerlerin, bireysel ve örgütsel başarı üzerine etkisi ortaya konulmaktadır. Örneğin iş gereklerinin ve örgüt değerlerinin doğru şekilde anlaşılması, kişilerin işlerine uyumunu, işlerinden tatmin düzeyini, örgütsel katılım ve birliği

arttırmaktadır. Paylaşılan değerler aracılığıyla, istenilen çalışma davranışlarını ortaya koymayı sağlayacak zihinsel ilişkiler kurulup geliştirilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s.340). Bireylerin kendi değerleri ile örgüt sisteminin ileri sürdüğü değerler arasında köklü bir çelişkinin olması ve bu çelişkinin çalışanın kendisi tarafından veya yönetim kademesi tarafından giderilememesi, çatışma ortamından kaynaklanan yabancılaşma duygusuyla sonuçlanabilecektir (Büyükyılmaz, 2007, s.52).

İnanç kavramı, bir şeyi kayıtsız şartsız, kanıta gereksinim olmaksızın kabullenmek demektir. Bir örgüt içerisinde örgüt içerisindeki üyenin inancından bahsedildiğinde sosyal kültürü belirleyici önemli bir etken olan dini inanışların yanı sıra bireyin çevresini algısıyla ilgili genel görüşleri de kastedilmektedir. Bu inançlar doğrultusunda bazı davranış kalıpları meydana gelmektedir. Meydana gelen bu davranış kalıplarına da “tutum” denmektedir. Yani tutumlarımızı bir anlamda da inançlarımız belirlemektedir. Bireysel inanç ve tutumlar bireyde kişisel bir yargı sistemi ve bir çeşit değerlendirme kalıbı oluşturur. Bu değerlendirme kalıpları bireyin işten beklentileri, motive edilme şekilleri gibi birçok konuyu etkiler. Kendisini çok dindar olarak tanımlayan kişiye işletmenin hediye edeceği yılbaşı içki paketi faydadan çok bireyin örgüte yabancılaşmasına sebebiyet veren bir faktöre dönüşebilir. Örgütler; bağlılık, motivasyon, organizasyonel hedeflerin benimsenmesi ve içselleştirilmesi açısından örgütsel bazı değerler ve bir örgüt kültürü oluşturmaya ve bireylere bu kültürü benimsetmeye çalışırlar. Bireyin kişisel değerleri ile örgütsel değerlerin çelişmesi çok önemli bir problemdir. Yönetimin bu çelişkileri gidermekte gecikmesi dahi, işten ayrılma gibi sonuçların bile ortaya çıkmasına sebebiyet verebilir (Uysaler, 2010, s.59).

### **1.6.3. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları**

İçinde bulunduğu örgüte yabancılaşan bireyde birçok olumsuz durum gelişebilmektedir. Alan ile ilgili literatür incelendiğinde yabancılaşmış üyelerin oluşturduğu bir örgütte ortaya çıkması olası başlıca olumsuzlukların şu şekilde tespit edildiği görülmüştür;

- iş tatminsizliği
- örgütsel sessizlik
- mesleki tükenmişlik
- çalışma yaşamının kalitesizliği
- örgütsel bağlılığın azalması

### 1.6.3.1. İş Tatminsizliği

İş tatmini, örgütsel psikoloji, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetiminde üzerinde birçok araştırma yapılmış önemli konulardan biridir. Tatmin, kişinin yaşamından, işinden, çevresinden ve ilişkilerinden mutluluk duyması ve bunu içsel olarak hissetmesini ifade etmektedir. İş tatmininin anlamına yönelik farklı birçok tanım söz konusudur. Genel anlamda iş tatmini, personelin işlerinden duydukları hoşnutluğu ifade etmektedir. İş tatmini, işin özellikleriyle personelin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen bir olgudur. İş tatmini, bireyin görevinden ayrı olarak, işyerinin fiziki ve sosyal durumuna yönelik duygusal tepkisidir (Trevor, 2001, s. 621).

Blood ve Hulin'in 1967 yılında Amerika'da bulunan 21 fabrikadaki 1900 mavi yakalı işçi üzerinde yaptıkları araştırmada, çevresel faktörlerin, işgörenlerin orta sınıf normlarına uyumundaki sorunlardan kaynaklanan yabancılaşma duygusuna etkilerini incelemişlerdir. Blood ve Hulin'in yapmış oldukları araştırmanın sonuçlarına göre, orta sınıf normlarına uyum sağlamış işçilerin, kalifiye işlerde yüksek iş tatmini sağladıkları, yabancılaşmış işçilerin ise kalifiye işlerde düşük iş tatmini sağladıkları ortaya konulmaktadır. Ücret, yabancılaşmış işçilerin iş tatmini açısından önemli bir etkiye sahiptir. Yapılan çalışmalar, iş tatminsizliğinin yabancılaşma seviyesine bağlı ve yabancılaşmanın bir sonucu olarak farklı düzeylerde ortaya çıktığını göstermektedir (Büyükyılmaz, 2007, s.60) .

### 1.6.3.2. Örgütsel Sessizlik

Çalıştığı örgütün koşulları ve kendi bireysel niteliklerinin sonuçları itibariyle örgütsel yabancılaşma duygusu yaşayan işgören, yabancılaşmanın bir sonucu olarak kendini örgütten izole etmiştir. Kendini örgütten yalıtan işgören, örgüt içerisinde sessiz kalmayı tercih edebilir. Bu sessizlik, aslında örgüte karşı bir tepkidir. Bazı durumlarda sadece zorunlu olduğu için örgüte karşı kendini yabancı hissetse de orada olmak zorunda kalan işgören, tepkisini bu şekilde ifade edebilir. Örgütsel sessizlik belirli bir grup işgören tarafından toplu şekilde alınan bir tutum olabileceği gibi bireysel olarak alınan bir tutum da olabilir. Örgütsel yabancılaşmayı etkileyen önemli nedenlerden biri olan yönetim biçimi, sessizlik üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. İşgörenlerin fikirlerine değer verilmemesi, karar vermeye dâhil edilmemeleri gibi sıralanabilecek birçok neden, işgörende yabancılaşma duygusunu doğurmaktadır. Bu işgörenler ortaya çıkan yabancılaşma duygusu içinde, yönetime karşı tepkisini belli edebilmek içinde toplu olarak sessiz kalabilir (Ehtiyar ve Yanardağ, 2008, s.59).

Sonuç olarak, örgütte yabancılaşma duygusu yaşayan işgörenlerin, hem yalıtılmanın doğal bir sonucu olarak sessiz kalması, hem de tepki olarak toplu halde sessiz kalması

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

### **1.6.3.3. Mesleki Tükenmişlik**

Mesleki tükenmişlik, çalışanın sürekli olumsuz düşüncelere sahip olması ve işine olan dikkatinin azalmasına neden olan bir duygusal bitkinlik durumu olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981, s.99). Maslach ve Jackson (1981), mesleki tükenmişliği, üç yönden incelemiştir. İlk ve en önemli yön olarak bitkinlik duygusundan bahsetmektedirler. Bu durumda çalışanı, çalıştığı yere ve yaptığı işe bağlayan tüm duygusal kaynaklar tükenmiş durumdadır. Dolayısıyla çalışan; psikolojik olarak kendini daha fazla işine veremeyeceği şeklinde bir düşünceyi devamlı olarak taşımaktadır. İkinci olarak mesleki tükenmişlik durumunda çalışan, çevresine karşı olumsuz, sinirli duygular ve davranışlar sergilemektedir. Bu olumsuz tepkilerin nedeni, Maslach ve Jackson (1981)'a göre çalışanın içinde bulunduğu duygusal bitkinlik durumudur. Mesleki tükenmişliğin bu iki yönü bir şekilde birbiriyle ilişkilidir. Üçüncü yönü ise, çalışanın kendisini yaptığı işte ve özel hayatında devamlı olarak olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasıdır. Böyle bir durumda da çalışan, kendisini devamlı mutsuz hissetmekte ve gerçekleştirdiği başarılarından hiçbir şekilde tatmin olamamaktadır (Maslach ve Jackson, s.99).

Rabinowitz (1985) çalışma özerkliği, tükenmişlik ve işe yabancılaşma ile ilgili yaptığı araştırmada bu bulguyu destekleyici sonuçlara varmıştır. Araştırmada ayrıca, genç ve çalışma deneyimi az olan çalışanlarda tükenmişlik düzeyi yüksek bulunurken, yaşlı ve çalışma deneyimi daha yüksek olan çalışanlarda yabancılaşma düzeyinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır (Elma, 2003, 55).

### **1.6.3.4. Çalışma Yaşamının Kalitesi**

Kanungo, 1982 yılında yapmış olduğu araştırmada, çalışma yaşamının kalitesi kavramını, “organizasyon üyesi olan bir çalışanın, organizasyondaki tecrübeleri çerçevesinde kendisi için önemli kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesi” olarak tanımlamaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışma yaşamında kalitenin sağlanması, sağlıklı, memnun, verimli, etkili ve dinamik bir organizasyon yapısına bağlıdır. Dolayısıyla da işine yabancılaşmış, verimsiz çalışanların ve etkisiz bir organizasyon yapısının varlığı, çalışma yaşamı kalitesinde düşüş anlamına gelmektedir (Babür, 2009, s.56).

Walton (1974), çalışma yaşamının kalitesi kavramının, haftalık 40 saatlik çalışma süresinde, çalışanın ihtiyaçlarının tatminiyle birlikte, toplu pazarlık hakkı ve hukuksal olarak

iş güvencesi sağlanması, eşit çalışma şartlarının sağlanması ve iş zenginleştirme programlarının uygulanmasını da kapsadığını söylemektedir. Öyle ki, çalışma yaşamının kalitesi, iş etiği ve çalışma koşulları ile ilgili olarak akla gelebilecek tüm durumları kapsayacak niteliktedir (Aktaran; Büyükyılmaz, 2007, s.61).

#### **1.6.3.5. Örgütsel Bağlılığın Azalması**

Örgütsel bağlılık, özellikle son 30 yıl içerisinde başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere pek çok ülkede araştırma konusu olmuştur. Fakat ülkemizde yapılan çalışmalara bakıldığında bu konunun yeterince araştırılmadığı görülmektedir. Globalizmin getirisi olan koşulların dünyanın her noktasına ulaşması neticesinde, dünyanın giderek küçüldüğü, ekonomik ve ticari anlamda ülkeler arası sınırların ortadan kalktığı ve rekabetin şiddetlendiği bir ortamda örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve daha da güçlenerek geleceğe doğru sağlam adımlarla yürüyebilmelerinde örgütsel bağlılık kavramı oldukça önem kazanmıştır (Kuru, 2009, s.68). Örgüte ya da işe bağlılık, işe yabancılaşmayı etkileyen önemli faktörlerden birisi olarak değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalarda, çalışanların örgüte ya da işe bağlılığı azaldıkça, işine daha çok yabancılaştığı belirlenmiştir. Bireyin örgütsel amaç ve değerleri içselleştirmesi, işlerinin gereklerini yerine getirmesi, rol beklentilerini karşılaması, yaptığı işin öneminin farkında olması, işini önemsemesi ve yaptığı işi özsaygının etkeni olarak görmesi, işinde etkin katılım göstermesi gibi işe bağlılıkla ilgili etkenlerin yabancılaşmayı önlediği belirlenmiştir (Elma, 2003, 60).

Örgütte ortaya çıkan yabancılaşmanın önlenmesi hususunda örgütsel bağlılık kavramı, işgörenlerin tatmininde de önemli bir araç görevi görmektedir. Yabancılaşma durumu örgüt içerisinde henüz ortaya çıkmaya başlamadan önce, örgütsel bağlılık durumunun bilinmesi ve değerlendirmeye alınması büyük önem taşımaktadır. Öyle ki bu kavramın değerlendirilmesi ile ortaya çıkabilecek olası olumsuzlukların giderilmesi daha az zaman alacak ve ortaya çıkacak maliyetler de daha düşük olabilecektir (Durcan, 2007, s.65).

#### **1.6.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Yönetilmesi**

Yabancılaşma yönetimi kavramı, örgütlerde ortaya çıkabilecek olası bir yabancılaşmaya veya yabancılaşmaya neden olabilecek çeşitli durumlara karşı çeşitli önlemlerin alınması, yabancılaşma durumunun gerçekleşmesi halinde ise ortaya çıkarabilecek zararların en az kayıpla atlatılabilmesi için gerekli önlemlerin alınması ve uygulanmasıdır. Yabancılaşma yönetiminin temel amacı, örgütü olası bir yabancılaşma durumuna karşı hazırlamaktır. Yabancılaşmanın yönetiminde yapılması gereken en önemli şey, yabancılaşma

durumunu etkin bir şekilde kontrol altına alarak yönlendirmek, mümkünse bu durumu başarıya dönüştürmektir. Bunun için yabancılaşma öncesi ve yabancılaşma anında, insan kaynakları yönetiminin, bu durumu çok dikkatli izleyip uygun zamanda harekete geçmesi gerekmektedir. Bu ise, örgüt içi ve örgüt dışı çevrenin sürekli izlenerek yabancılaşmayı doğurabilecek öğelerin anında yönetime ulaştırabilecek bir bilgi akış sisteminin kurulmasıyla mümkündür (Durcan, 2007, s.150). Yabancılaşma durumunun önlenmesi, azaltılması veya ortadan kaldırılması için örgütsel ve toplumsal yaşamın çeşitli alanlarında bireylerin daha aktif görevlerde yer almalarının sağlanması ve kendilerini ilgilendiren kararlara katılmalarının sağlanması gibi konular önem arz etmektedir (Soysal, 1997, s.84-87).

“Hackmann ve Suttle (1977)’a göre, yabancılaşmanın engellenmesi yolunda yapılabilecek organizasyonel müdahaleler şu şekilde sıralanabilir:

- *İş Genişletme*: Bir işgörenin tek bir iş üzerinde uzmanlaşması yerine, onun birkaç işi öğrenerek, bir arada yapması anlamına gelmektedir. Bu yolla iş monotonluğu azaltılabilir ve çalışanın psikolojik yorgunluğu giderilebilir.
- *İş Değiştirme*: İşgörene farklı zamanlarda farklı işler yapabilmesi için yetenek kazandırmaya dayanır. Bu yolla işgören değişik işler yapmakta, birçok işi öğrenmekte, farklı alanlarda beceri kazanmakta, ürünün ortaya çıkmasında kendi payını daha iyi hissedebilmektedir.
- *İş Zenginleştirme*: İşin derinliğine genişletilmesi anlamına gelmektedir. Çalışana kendi performansı ile ilgili planlama ve yürütme, kontrolünde işe otonomi ve sorumluluk sağlar. Böylece çalışanın kişisel gelişimi desteklenmekte, iş deneyimi ve işten tatmin düzeyi arttırılmaktadır.
- *İşin Yeniden Tasarımı*: İş yerinin fiziki koşullarının her yönüyle iş ve işgören açısından uygun şekilde tasarımı ve düzenlenmesi, dinlenme ve çalışma saatlerinin ayarlanması, işgörene işinde kendini gerçekleştirme olanağının verilmesi, çalışanın işe olan bağlılığını arttırarak, iş tatmin düzeyini yükseltmektedir” (Aktaran; Silah, 2005, 214-216).
- *Otonom Çalışma Grupları*: “Sosyal ve teknik sistemlerin birleştirilmesini sağlayan otonom iş gruplarında, işin bütününün tamamlanması söz konusudur, bu da işin grup için anlamlılığını artırır. Yerine getirilen göreve göre, gruplar, metot ve program üzerinde karar verme otonomisine sahiptir, grup içinde işbölümü bireylerin yeteneklerine göre yapılır. Performans, grup üzerinde temellenmiştir, bireyler birbirini telafi edebilir” (Fettahlioğlu, 2006: 46).



- *Yönetime Katılma*: “Çalışan ve çalıştıran kesimlerin örgütün başarısı için birlikte karar vermeleri, ilişkilerin yoğunlaşmasına, iletişimin çoğalmasına karşılıklı anlayış ve güvenin güçlenmesine sebep olur. Böylece birbirlerini daha iyi tanıma fırsatı bulurlar ve yabancılaşmayı en aza indirebilirler. Eğer böyle bir zihniyet mevcut olmayıp, kararlara ve sorumluluklara katılmaya rastlanmıyorsa, örgütte olumsuz bir çalışma havası esiyorsa, işgörenler çalıştıkları yere yabancılaşacak, yalnız para için ve zorunluluktan dolayı çalışacak ve neticede çeşitli sorunlarla karşı karşıya gelebileceklerdir” (Yeniçeri,1991, s.157).

## 1.7. Yabancılaşma ile ilgili Olarak Yapılmış Çalışmalar

Bu bölümde yabancılaşma kavramı ile ilgili olarak çeşitli bilim dallarında ve sahalarda gerçekleştirilmiş çalışmaların sonuçlarına yer verilmeye çalışılmıştır.

### 1.7.1. Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar

Adams (1970), çalışmasında, öğretmenlerin okula yabancılaşmasında müzakere sürecinin (katılımcı karar verme) etkisini değerlendirmeye çalışmıştır. Adams bu çalışmaya başlarken üç temel varsayımdan hareket etmiştir, bunlar;

1. Yabancılaşma okul örgütü içerisinde ortaya çıkabilen çok boyutlu bir kavramdır,
2. Okul örgütü belirli bir oranda Weber’in “ideal tip” bürokrasi modeline uygun olarak yapılandırılmıştır,
3. Müzakere süreci okul sistemi içerisinde otoritenin merkezileşmesi ve örgütün yapısı dolayısıyla, öğretmenin, güçsüzlük ve anlamsızlık boyutları açısından okula yabancılaşması örgütün yapısı, okuldaki bürokratik ilişkiler, kararlara katılım ile ilgili durumdadır. Buradan hareketle çalışmanın sonuçlarına göre, müzakere süreci vasıtasıyla öğretmenin okuldaki kararlara katılabilir hale gelmesi, okul örgütünü öğretmen açısından daha anlamlı hale getirecektir ve yabancılaşmanın azaltılmasına yardımcı olacaktır (Adams, s.7-12).

Spilka (1970) çalışmasını Oglala Sioux Lisesindeki öğrenciler üzerinde yürütmüştür. Spilka'nın çalışmasının amacı, yabancılaşma ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkileri incelemektir. Spilka bu doğrultuda, bilhassa lisedeki Hintli öğrencileri değerlendirmeye almıştır. Araştırma neticesinde şüveriler elde edilmiştir; öğrencilerin zekâ seviyesi ve başarı seviyesi azaldıkça yabancılaşma artış göstermektedir. Okula düzenli devam etmeyen öğrenciler, okula düzenli olarak devam eden öğrencilere nazaran daha fazla yabancılaşmaktadırlar. Hintli öğrencilerin yabancılaşma seviyeleri, politik ve ekonomik gelişmelerden önemli derece etkilenmektedir. Ayrıca okulda başarısı düşük olan öğrenciler

için yürütülen programlar öğrencilerin başarıları ve yabancılaşma seviyeleri üzerinde olumlu etkiler yapmaktadır (Spilka, s.431-433).

Denhardt 1972 yılında yapmış olduğu, “Yabancılaşma ve Katılma Sorunu” adlı çalışmasında, yönetim biçimleriyle katılma ilişkisini incelemiştir. Denhardt, araştırmasının sonunda şu noktalara vurgu yapmaktadır; katılma isteğine yol açan, yabancılaşmanın yarattığı güçsüzlük değil, yabancılaşmanın körüklediği “hareket” ihtiyacıdır. Yabancılaştıklarını hisseden işgörenler, sistemden bazı isteklerde bulunur ve buna karşılık, amaçlarına erişmek için yetkiye ihtiyaçları vardır. Yabancılaşma varsayımının belirttiği gibi, yetkiye kendisi için değil, sistemi duyarlı kılmak için gerek duyulmaktadır (Parsıl, 2007, s.15).

Morgart ve arkadaşları tarafından 1974 yılında ABD’de yapılan çalışmada, öğretmenlerin eğitim ortamında yabancılaşması incelenmiştir. Yazarlar çalışmada, ABD’deki eğitim sisteminin, Amerikan toplum yapısının bir ürünü olduğunu ve sistemin de bu yapıya benzer özellikler gösterdiğini belirtmişlerdir. Okullarda uygulanan mevcut bu yapı ile toplumsal koşulların birleşimi öğretmenleri yabancılaştırmaktadır. Çalışmanın sonuçlarında, okuldaki mevcut bürokratik sisteme yapılacak müdahaleler ile yabancılaşmanın azaltılabileceği ifade edilmiştir (Morgart v.d. s.64-73).

Melichar (1975) yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında ev hanımlarının yabancılaşmalarını, eşlerinin ev işlerine yardımcı olma durumu, çocuk sayısı, evlilik süresi, çocukların evde bulunduğu süre, yaş, eğitim seviyesi gibi değişkenler açısından değerlendirmiştir. Melichar, yaptığı çalışmanın analiz sonuçlarında aşağıdaki bulguları ortaya koymuştur; Ev işlerinde eşlerinin yardımcı olmadığı ev hanımlarının yabancılaşma seviyelerinin, ev işlerinde eşleri eşit derecede yardım ortaya koyan ev hanımlarından daha düşük olduğu gibi ilginç bir sonuç bulgulanmıştır. Araştırmacı bu durumu, ev işlerine yardımcı olan erkeklerin kadınların ev işleri üzerine karar almalarına müdahale ederek yabancılaşmalarına neden oldukları şeklinde yorumlamıştır. Analizlerde elde edilen diğer sonuçlara göre, çocukların sayısı, çocukların evde oldukları süre, yaş, evli olarak geçirilen süre ve eğitim seviyesi gibi değişkenlerin ev hanımlarının güçsüzlük hissi üzerine anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir (Melichar, s.65-70).

Miller, 1975 yılında yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında ABD’nin Nebraska eyaletinde faaliyet gösteren üç hastanede çalışmakta olan hemşirelerin, profesyonellik algıları, örgütsel aidiyet algıları ve yabancılaşma durumları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Miller, çalışmasının sonuçlarında şu bulgulara ulaştığını belirtmiştir; profesyonelleşme algısı ile yabancılaşma arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır, örgütsel aidiyet algısı ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır, hastanede gönüllülük esasına göre

çalışan hemşirelerin yabancılaşma seviyeleri, kadrolu hemşirelerin yabancılaşma seviyelerinden daha düşüktür (Miller, s.60-61).

Levinson, 1980 yılında yapmış olduğu çalışmada lisede eğitim gören problemlili öğrencilerin, planlanmış grup çalışmaları sonucunda, güçsüzlük, kendine yabancılaşma ve sosyal yabancılaşma düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla deneysel bir çalışma yapmıştır. Örnekleme alınacak problem öğrenciler seçilirken, uyuşturucu kullanımı, şiddet davranışları, kuralları ihlal etmeye yönelik tutumları ve okul başarısı düşük olan öğrencilerin olmasına dikkat edilmiştir. Araştırmada deney grubu 16 ve kontrol grubu 16 olmak üzere toplam 32 lise öğrencisi ile çalışılmıştır. Aynı eğitim kurumunda (okulda) bulunan problem öğrencilerin güçsüzlük, kendine yabancılaşma ve sosyal yabancılaşma düzeyleri ölçülmüştür; yüksek puan alan öğrencilerden oluşan iki örneklem oluşturulmuştur. Birinci grupta bulunan öğrenciler normal eğitimine devam ederken; ikinci grupta bulunan öğrenciler hafta da bir kez olmak üzere toplam 19 hafta boyunca eğitimlerine ek olarak grup etkinliklerine katılmışlardır. Grup etkinlikleri kişisel yetenek ve isteklerin fark edilmesine, sosyal ilişkilerin geliştirilmesine ve içten sıcak ilişkilerin kurulmasına yönelik etkinlikleri içermiştir. 19 hafta sonunda iki grubun tekrar güçsüzlük, kendine yabancılaşma ve sosyal yabancılaşma düzeyleri ölçülmüştür. Bulgular, grup etkinliklerine katılan öğrencilerin diğer grupta yer alan öğrencilere göre anlamlı bir şekilde daha düşük güçsüzlük, kendine yabancılaşma ve sosyal yabancılaşma yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Sonuç olarak bulgular, okula yabancılaşma düzeylerinin azaltılması noktasında grup paylaşımlarının pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır (Çelik, 2005, s.46).

Patrick'in ABD'deki engelliler için rehabilitasyon merkezlerinde çalışan personelin iş tatmini ve yabancılaşma durumları arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmasının sonucunda, çalışanların iş tatmini ile yabancılaşma düzeyleri arasında negatif ilişki olduğu bulgulanmıştır, yani çalışanların iş tatminleri arttıkça yabancılaşmaları azalmaktadır (Patrick, 1984, s.80).

Young'ın üniversite öğrencilerinin yabancılaşması üzerine hazırlamış olduğu doktora tezi çalışmasında aşağıdaki bulgular elde edilmiştir. Öğrencilerin yabancılaşma düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı ölçüde farklılaşma göstermemektedir. Öğrenciler 25 yaş altı ve üstü olarak iki gruba ayrılmış, yapılan analizlerde her iki yaş grubunun da yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Öğrenciler, ailelerinin yıllık geliri 20,000 USD altında ve üstünde olanlar olarak iki ayrı gruba ayrılmış, yapılan analizde her iki farklı gelir grubu için de yabancılaşma düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma gözlemlenmemiştir. Derslerdeki başarı ortalaması üzerinden yapılan gruplandırmada ortalaması 3,0 ve üzerinde olan öğrencilerin, bu ortalamanın altında notlara sahip öğrencilere göre daha fazla yabancılaşma gösterdikleri tespit edilmiştir. Sosyal çevresi daha geniş olan

(sosyal iletişimi daha kuvvetli olan) öğrenciler ile bu konuda diğer gruba nazaran daha az başarılı olan öğrencilerin karşılaştırılması sonucunda, sosyal çevresi daha dar olan öğrencilerin, sosyal çevresi daha geniş olan öğrencilere nazaran daha fazla yabancılaşma gösterdikleri bulgulanmıştır. Yukarıdaki bulgulara ilaveten, araştırmada kullanılan yabancılaşma ölçeğinin tüm boyutları arasında anlamlı korelasyonlar tespit edilmiştir (Young, 1985, s.158-161).

Walters'ın ABD'deki mahkûmları rehabilite etmekle görevli rehabilitasyon memurlarının yabancılaşma durumları ile ilgili bir doktora tezi hazırlamıştır. Walters, rehabilitasyon memurlarının suçlular ile aynı alanda çalıştıkları için çok yıpratıcı ve stresli bir işle meşgul olduklarını, meslek itibariyle işin çok yüksek bir işgören devir hızına sahip olduğunu belirtmiş, çalışmasında da bu koşullarda çalışan rehabilitasyon memurlarının yabancılaşma durumlarını incelemeye almıştır. Walters, yaptığı çalışmanın sonuçlarında şu bulgulara ulaştığını ifade etmiştir; çalışmanın sonuçlarına göre; meslekte yeni olan rehabilitasyon memurlarının yabancılaşma seviyesi meslekte daha eski olan memurlara nazaran daha yüksektir, meslek ile ilgili hayal kırıklığı yaşayan memurların yabancılaşma seviyesi, bu konuda hayal kırıklığına uğramayan memurlardan daha yüksektir, rehabilitasyon memurluğuna, başka bir alandan, kariyerinde yaşadığı problem nedeniyle gelmek zorunda kalan memurların yabancılaşma seviyeleri diğer memurların yabancılaşma seviyelerinden daha yüksektir. Çalışmada, rehabilitasyon memurlarının eğitim seviyesi, meslekteki hizmet süreleri, kıdemleri ve mahkûmlarla bir araya gelme sıklıkları ile yabancılaşma seviyeleri arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır (Walters, 1986, s.87-96).

Knox'un yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında, hastanelerde çalışan hemşirelerin, örgütsel iklim algısı, riske karşı tutumları ve yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma, ABD'deki altı ayrı hastanede çalışmakta olan 240 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçlarında, hemşirelerin örgütsel olumlu örgütsel iklim algıları ile yabancılaşma durumları arasında negatif ilişki bulunmuş, hemşirelerin kararlara katılım, bağımsızlık ve kişisel gelişimlerini sağlama istekleri olduğu için, sürekli kontrol odaklı bir örgüt ortamında yabancılaşmanın olumuz yönde etkilendiği tespit edilmiştir (Knox, 1986, s.90-94).

Gavin 1987 yılında yapmış olduğu çalışmada okulun örgütsel yapısı ile öğretmenlerin işe yabancılaşması arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada araştırmacı, yabancılaşmaya ilişkin görüşlerini incelemiştir. Georgia'daki yaklaşık 60 bin öğretmen arasından yansız biçimde seçilen 700 Öğretmen üzerinde çalışılmış ve bu öğretmenlere Miller-Carey'in "rol envanteri" ile "mesleki yabancılaşma envanteri" uygulanmıştır. Araştırma sonucunda yabancılaşma boyutlarının birbiriyle ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca bu boyutlar ile başarı

gereksinimi değişkeni arasında .82 ve .84 arasında değişen oranlarda anlamlı ilişki saptanmıştır. Yabancılaşmanın aşamaları (tümleşme, gözünü açma ve ayrılma) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yabancılaşma boyutları arasında yapılan faktör analizinde, bu boyutların birlikte ilerlediği ortaya çıkmıştır. Başarı gereksinimi değişkenlerinin faktör analizi sonucunda, denetim boyutları içsel ve dışsal olmak üzere iki gruba ayrılmış; başarı gereksinmesi dıştan empoze edildiğinde, yabancılaşmanın da artış gösterdiği belirlenmiştir. Çoklu regresyon analizi sonucunda çalışma kavramı değişkenlerinin aynı zamanda yabancılaşmanın da kestiricileri olduğu saptanmıştır (Çalışır, 2006, s.43).

Rhodes (1988) ise Utah'taki iki okul bölgesindeki eğitim reformlarını değerlendirmeyi amaçlamıştır. Bu reformları değerlendirirken; sosyolojik bir kavram olan yabancılaşmayı, çalışma koşulların, psikolojik (aynı zamanda örgütsel) bir kavram olan etkinlik kavramını da, öğretmenin yeterliğini belirlemek için kullanmıştır. Araştırmanın diğer bir amacı da yabancılaşma ve etkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu çalışmada öğretmenlerin, düşük ve yüksek etkinlik ile düşük ve yüksek yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları karşılaştırılmıştır. Araştırmanın örneklemi 256 ilkökul öğretmeninden oluşmaktadır. Bu çalışmada yabancılaşma alan yazınına dayanarak bir tükenmişlik, etkinlik ve reformları değerlendirmek için de iki veri toplama aracı uygulanmıştır. Araştırmada sonucunda; yabancılaşma ve etkinlik arasında olumsuz yönde bir ilişki saptanmıştır. Yabancılaşma artarken etkinlik düzeyinin düştüğü belirlenmiştir. Reform girişimlerinde lider konumunda olan katılımcılar ile bu konumda olmayanlar arasında etkinlik ölçütüne göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Etkinlik düzeyi yüksek ve düşük olan gruplar arasında, reformların gerektirdiği değişime iliksin algıları arasında da fark bulunamamıştır. Yüksek etkinlik grubunda yer alan öğretmenler, öğrencilerin başarılarıyla daha ilgili olduğu belirlenmiştir (Çalışır, 2006, s.43).

Beasley-Tapak tarafından üniversite öğrencilerinin yabancılaşma seviyelerini tespit etmek üzere yapılmış olan yüksek lisans tezi çalışmasında Windsor üniversitesinde tesadüfen seçilen 268 öğrenci değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmanın sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir: Kanada ve ABD dışında bir ülkede doğan bayan öğrenciler, bu ülkelerde doğan bayan öğrencilerden daha fazla yabancılaşma belirtisi göstermektedir. Başarı ortalamaları düşük olan bayan öğrenciler, başarı ortalamaları yüksek olan bayan öğrencilere nazaran daha fazla yabancılaşma belirtisi göstermektedir. Kuzey Amerika'da doğan bayan öğrencilerden, kalabalık sınıflarda endişeye kapıldığını belirtenler, bu konuda herhangi bir endişe duymadığını belirtenlerden daha fazla yabancılaşma belirtisi göstermektedir. Yaş, medeni hal, üniversitede geçirilen yıllar, tercih edilmiş olan fakülte, lise ortalaması gibi

değişkenler ile yabancılaşma arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulgulanamadığı belirtilmiştir (Beasley-Tapak, 1989, s.115-118).

Calabrese ve Adams, çalışmalarında hüküm giyen ve hüküm giymeyen ergenlerin yabancılaşma düzeylerindeki farklılıkları incelemiştir. Çalışmaya 157 hüküm giymiş ergen dâhil edilmişken, hiç hüküm giymemiş ergenlerin sayısı 1318'dir. Çalışmada yapılan analizlerin sonucunda hüküm giyen ergenlerin, hüküm giymeyen ergenlere nazaran daha fazla yabancılaştıkları ve kendilerini daha fazla izole hissettikleri bulgulanmıştır (Calabrese ve Adams, 1990).

Trusty (1992) Amerikalı 6, 7 ve 8'inci sınıflarda (ilköğretim) eğitim gören toplam 460 öğrenci üzerinde yürüttüğü çalışmanın sonuçlarında; alt sosyo-ekonomik düzeyde bulunan öğrencilerin, orta ve üst sosyo-ekonomik düzeyde bulunan öğrencilere göre daha düşük düzeyde yabancılaşma duygusu yaşadıklarını belirtmektedir. Trusty'nin bulgularına göre, sosyo ekonomik düzey düştükçe yabancılaşma düzeyi de anlamlı bir şekilde düşmektedir (Çelik, 2005, s.47).

Johnson ve Ellet'in öğrenme çevresi karakteristikleri üzerine yapmış oldukları çalışmada, öğrenme çevresi karakteristiklerine, öğretmenlerin merkezi karar alma, işe yabancılaşma gibi faktörlere ilişkin algılarının etkileri değerlendirilmiştir. Çalışmaya, 31 ilkokul, 13 ortaokul ve 14 lise öğretmeni dâhil edilmiştir. Yapılan çalışmada öğretmenlerin yabancılaşma seviyeleri ile merkezileşme durumu ve verimlilik arasında ilişki olduğu bulgulanmıştır. Bilhassa öğretmenlerin yabancılaşması ile merkezileşme arasında pozitif korelasyon olduğu tespit edilmiştir, aynı zamanda öğretmen yabancılaşması kontrol altına alındığında, örgütsel etkinliğin arttığı bulgulanmıştır (Johnson ve Ellet, 1992, s.21-26).

Fussilo, Atlanta'daki Georgia State University'nin akademik personelden oluşmayan üç ayrı biriminde yapmış olduğu çalışmada, iş tatmini ile yabancılaşma arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışma toplam 600 birey üzerinde uygulanmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar şu şekildedir: İş tatmini ile yabancılaşma arasında güçlü derecede negatif korelasyon bulgulanmıştır, yani iş tatmininde meydana gelen azalış, yabancılaşmada artışa neden olmaktadır. Demografik değişkenler çerçevesinde yapılan analizler çerçevesinde, yaş ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulgulanamamıştır. Çalışmanın yapıldığı farklı birimler arasında yabancılaşma düzeyleri açısından anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir (Fussilo, 1994, s.59-67).

Russell (1994), Amerikan lise öğrencilerinden oluşturulan 11 kız ve 11 erkek öğrenciden oluşan toplamda 22 kişilik deney ve 11 kız ve 11 erkek öğrenciden oluşan toplamda 22 kişilik kontrol grubu üzerinde, öğrencilerin okula yabancılaşma kaynaklarını göz önünde bulundurarak, okula yabancılaşmalarını asgari düzeye düşürmeye yönelik 16 hafta

süren deneysel bir çalışma ortaya koymuştur. Bu deneysel çalışma da sadece eğitim ortamının kontrolü söz konusu olmuş ve öğrencinin ev yaşantısı, akran grupları, kişisel durumları ve toplumsal ilişkilerinin okula yabancılaşması üzerindeki etkisini kontrol altına almak mümkün olmamıştır. Bu çalışmada, geleneksel eğitim uygulanan öğrenciler ve yaratıcı eğitim uygulanan öğrencilerin okula yabancılaşma düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını ön test - son test uygulanarak incelemek amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre; geleneksel eğitim uygulanan öğrencilerin okula yabancılaşma düzeylerinin, yaratıcı eğitim uygulanan öğrencilere göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Yaratıcı eğitim veren okul yönetiminin, disiplin uygulamalarında adil ve net olmalarının, kuralların belirlenmesinde öğrencilerin görüşlerine başvurularının; öğrencilerin teorik derslere ek olarak teorik bilgilerini anında uygulamaya dökebilecek laboratuvar ve etkinlik alanları oluşturmalarının, öğrencilerin okula bağlılıklarını ve sosyal ilişkilerini geliştirmelerine yönelik grup etkinlikleri ve ders dışı aktiviteler uygulamalarının öğrencilerin okula yabancılaşma düzeylerini, geleneksel eğitim alan öğrencilere göre anlamlı bir şekilde düşürdüğü görülmüştür (Çelik, 2005, s.46).

Thomson ve Wendt (1995) de öğretmenlerin yabancılaşması ve okul ortamıyla ilişkisi konulu bir araştırma yapmışlardır. Araştırma, 83'ü kadın, 23'ü erkek ve yaş ortalaması 28 olan 106 öğretmenle yürütülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlere 24 soruluk likert tipi bir yabancılaşma ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okul ortamıyla, yabancılaşmaları arasında pozitif bir ilişki vardır. Öğretmenlerin okul ortamı, eğitimi destekleyici ve kolaylaştırıcı nitelikteyse öğretmenlerin yabancılaşma düzeyi azalmaktadır. Öğretmenlerin meslekte çalışma süresi ile yabancılaşma arasında da bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiye göre, öğretmenlerin meslekte çalışma süresi arttıkça yabancılaşma düzeyleri de artmaktadır. Fakat okul ortamının niteliği arttıkça; meslekte çalışma süresi ile yabancılaşma arasındaki ilişki de azalmaktadır. Araştırmada sonuç olarak, öğretmenlerin yabancılaşmalarının azaltılması için okullarda ihtiyaç duyulan iyileştirilmelerin yapılması gerektiği vurgulanmıştır (Aslan, 2008, s.62).

Shoho'nun yapmış olduğu çalışmada, özellikle biraz daha kırsal kesimde yer alan okullarda öğrenim gören öğrencilerin, okulda algıladıkları otoriter yönetim anlayışı sonucunda okula yabancılaşmaları ve bunun sonucunda da çetelere yönelmeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, Texas sınırları içerisinde bulunan kırsal kesimdeki ortaokullarda gerçekleştirilmiş, araştırmaya 147 öğrenci dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda çeteleşmeye eğilim ile yabancılaşmanın kuralsızlık ve güçsüzlük boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Shoho, 1996, s.15-21).

McMillen, hazırlamış olduğu yüksek lisans tezinde yabancılaşma kavramını modern ve post-modern bakış açıları yönünden kavramsal olarak ele almış, temelde yabancılaşma konusunda Hegel ve Marx'ın bakış açılarından yola çıkmış, bu bakış açılarını Nietzsche, Weber, Hebermas ve Michel Foucault gibi düşünlerin yaklaşımları açısından da inceleyerek yabancılaşmayı modern ve post modern açıdan yeniden değerlendirmeye çalışmıştır (McMillen, 1997, s.5).

Oerlemans ve Jenkins (1998), bu çalışmada ısrarla devamsızlık yapan öğrencilere okuldaki yabancılaşmanın kaynağı konusundaki algılarının ne olduğunu sorarak varoşlardaki bir liseye giden öğrencilerin devamsızlıkları için verdikleri nedenleri incelemiştir. Okulun hangi özelliklerinin ve prosedürlerinin yabancılaşmaya neden olduğunu bulmak, okulun onlara nasıl daha iyi hizmet verebileceğini ve öğrenme ihtiyaçlarını nasıl karşılayabileceği konusunda öğrencilerin neler düşündüğünü ortaya koymaya çalışmıştır. Çalışma, devamsızlık yapan öğrencilerin sayıları ile bunların devamsızlık oranlarını göz önüne alarak devamsızlığı yabancılaşmanın bir belirtisi olarak ele almıştır. Çalışmanın nitel olması nedeniyle veriler görüşme yoluyla toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini devamsızlık oranlarına ve müdür yardımcısı ile yapılan görüşmeler sonucu seçilen 13 öğrenci oluşturmuştur. Görüşmeler birebir yapılmış ve izin alınarak kaydedilmiştir. Tüm öğrencilere aynı soru setleri verilmiştir. Ailesel faktörler çalışmanın dışında tutularak yabancılaşmanın sadece okulla ilgili yönleri incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları, Mau'nun (1992) belirlediği yabancılaşmanın dört boyutu esas alınarak tartışılmıştır. Görüşmelerin analizleri incelendiğinde 13 öğrenciden 12'sinin okula karşı yabancılaştığı görülmüştür. Bu öğrencilerin okulu sevmedikleri, kendilerini güçsüz hissettikleri, okulda sadece zaman kaybettikleri ve okulu arkadaşa olmayan bir yer olarak gördükleri saptanmıştır (Uzun Yüksek, 2006, s.38).

Smith (1998) ise, sınıf ortamında aktif öğrenmeyi sağlamak için neler yapılabileceği üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın amacı, sınıf ortamında öğrenmeyi engelleyici etmenleri saptamak ve öğretmenlerin daha etkili olmasını sağlamaktır. New Jersey' de gerçekleştirilen bu çalışmanın verileri, kolejler ve fakültelerde görev yapan üç öğretmenin öğrencileri ile görüşme ve gözlem yöntemiyle sağlanmıştır. Çalışma sonuçları sınıflarda aktif öğrenmenin gerçekleşebilmesi için yabancılaşmanın en aza indirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Yabancılaşma duygusuyla, korku ve ayrılma arasında pozitif; önemsenme, toplumsallık, üstünlük duygusu arasında ise negatif bir ilişki bulunmuştur (Aslan, 2008, s.62).

Vassiliou yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, yabancılaşmanın aile içindeki durumuna yönelik bir konuyu ele almıştır. Konunun literatürdeki ismi “parental alienation syndrome (pas)” – “ebeveyne yabancılaşma sendromu”dur-. PAS, literatüre ilk defa çocuk psikiyatristi olan Dr. Richard A. Gardner tarafından eklenmiştir. Bu sendromun kısa



özeti şu şekilde tanımlanmıştır; boşanan çiftlerden çocuğun velayet hakkına sahip olan ebeveynin çocuğa diğer ebeveyni karalayarak çocuğu diğer ebeveyne karşı soğutarak yabancılaştırması sonucu ortaya çıkan tablo. Vassiliou, bu konuyu incelemek üzere yaptığı yüksek lisans tezi çalışmasında aşağıdaki bulgulara ulaşmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; ailedeki çocuk sayısı, ebeveynlerin geçmiş evlilik sayıları PAS üzerinde zayıf bir etkiye sahiptir. Aile içi sorunlar ve şiddet PAS üzerinde zayıf bir etkiye sahiptir. PAS sürecinde velayete sahip olmayan ebeveynin çocuk ile iletişimi engellenmektedir. Velayete sahip ebeveyn, diğer ebeveyne karşı bir iftira kampanyası yürütmektedir. Velayete sahip ebeveynin ailesi, yakınları çocuğun diğer ebeveyne yabancılaşmasına olumsuz katkı sunmaktadırlar (Vassiliou, 1998, s.42).

Katims (1998) Texas'da genel eğitim ve özel eğitim öğretmenlerinin yabancılaşma algıları üzerine bir çalışma yapmıştır. Araştırmaya katılan toplam 575 öğretmenin 395' i genel eğitim öğretmeni, 180'i ise özel eğitim öğretmenidir. Öğretmenler, yabancılaşmayı, başkalarının yönlendirmesine ihtiyaç duymaları, kendi değer yargılarını ortaya koyamamaları ve kendilerini güçsüz hissetmeleri boyutunda yaşamaktadırlar. Araştırma sonuçlarına göre, özel eğitim öğretmenleri kayda değer ölçüde ve genel eğitim öğretmenlerine göre daha yüksek seviyede yabancılaşma duygusu içindedirler. Buna ek olarak, özel alt sınıflara atanan özel eğitim öğretmenleri ile kaynak sınıflara atanan özel eğitim öğretmenleri arasında yabancılaşma duygusu bakımından kayda değer bir fark görülmemiştir. Sonuç olarak, araştırma bulguları, özel eğitim öğretmenleri ile ilgili yapılan diğer çalışmalarla birlikte ve yabancılaşmayı ortaya çıkaran etmenler göz önünde bulundurularak geniş bir tartışma yürütülmesini önermektedir (Aslan, 2008, s.62).

Shoho ve Martin'in ABD'de, "geleneksel sertifikasyon" ile mesleğe başlayan ve "alternatif sertifikasyon" ile mesleğe başlayan öğretmenleri yabancılaşma seviyeleri açısından kıyaslamaya tabi tutan bir çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucunda elde edile bulgular şu şekildedir; alternatif sertifikasyon yöntemi ile mesleğe başlayan öğretmenler kendilerini diğer gruba göre daha az izole edilmiş olarak algılamaktadırlar. Genel olarak her iki gruba ait öğretmenlerin de yabancılaşma düzeyleri açısından birbirlerinden anlamlı ölçüde farklılaşmadıkları tespit edilmiştir (Shoho ve Martin, 1999, s. 12-14).

Muse (1999)'un yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında, fakülte personelinin örgüt içerisindeki algıladıkları yabancılaşma durumları ile bu personelin örgütsel destek, sosyal izolasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları doğrultusunda ortaya çıkan öğrenen örgüt algıları arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Araştırmacı kurduğu modelde çalışanların öğrenen örgüt algısını, personelin örgütsel destek, sosyal izolasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algılarına dayandırmış ve tüm bunlar ile yabancılaşma arasındaki

ilişkileri sorgulamıştır. Çalışma 1999 yılında ABD'nin Alabama eyaletinde bulunan Auburn Üniversitesi personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada 576 birey araştırmaya dâhil edilmiştir. Çalışmada yapılan analizlerin sonucunda üniversite personelinin, örgütsel destek, sosyal izolasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları ile öğrenen örgüt algıları ve yabancılaşma durumları arasında yeterince anlamlı ilişkiler bulunmadığı belirtilmiştir (Muse, s.141-151).

Maina'nın ABD'de yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında, ABD'ye Sovyetler Birliğinden göç etmiş Museviler incelemeye alınmıştır. Çalışmada, göç ve yabancılaşma arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, yüksek gelir, yüksek eğitim seviyesi ve belirli bir etnisiteye ait olmanın yabancılaşma ile düşük bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen diğer bulgular şu şekildedir; Göçülen ülkede konuşulan dili biliyor olmak yabancılaşma üzerinde olumlu etkiye sahiptir, dilin sağladığı sosyalleşme imkânı, yabancılaşma durumunu azaltabilmektedir. Ancak göç edilen ülkede uzun süre ikamet etmenin oraya adapte olma konusunda olumlu etkisi olmadığı bulgulanmıştır. Dindar göçmenlerin, diğerlerine nazaran daha az yabancılaştığı tespit edilmiştir (Maina, 2000, 139-142).

Leonard ve diğerleri (2000), tarafından “Okul Yaşamının Niteliği ve İlkokullarda Yabancılaşma” adlı çalışmada araştırmacılar verileri 5. ve 6. sınıfta okuyan 19 sınıftaki toplam 254 öğrenciye “okul yaşamının niteliği ölçeği”ni uygulayarak elde etmişlerdir. Araştırmacılar bu çalışmada iki soruya cevap aramışlardır. Birincisi öğrencilerin okul yaşamının niteliği hakkındaki görüşleri ile öğrenci değişkeni arasında nasıl bir ilişki vardır? İkincisi ise, öğrencilerin bulunduğu okulun çevresi, öğrencilerin stres, yabancılaşmanın derecesi ve okul yaşamının niteliği hakkındaki görüşlerini nasıl etkilemektedir. Araştırmanın sonuçlarına göre, okul yaşamının niteliği skalasının ölçtüğü yönlerden biri hakkında ile fazla memnuniyet duymaktadırlar. Ancak öğrencilerin algılarına göre; okul mutsuz olunan ve davet edilmeden insanların gelmek zorunda oldukları bir yerdir. Çalışmanın bulgularına göre, okul yaşamının niteliği ölçeğinin bütünüyle ilgili kayda değer bir anlam elde edilememiştir (Uzun Yüksek, 2006, s.38).

Lu (2000), Çin Halk Cumhuriyetinde politik yabancılaşma üzerine, felsefe ana bilim dalında yapmış olduğu çalışmada, Çin'de meydana gelen politik yabancılaşmanın, ülkede hâkim olan Maoist politik yaklaşım ve bunun ürünü olan, iş gücü üzerindeki yoğun kontrolden, katı devlet planlamasından ve ekonomik yabancılaşma durumundan kaynaklandığı bulgulanmıştır (Lu, 2000, s.196-208).

Okula yabancılaşmayla ilgili yapılan bir diğer araştırma ise Trent'in (2001) çalışmasıdır. Trent (2001) tarafından, Kuzey Avustralya'da bulunan 520 lise öğrencisinden

oluşturulan örnekleme uygulanan “yabancılaşma ölçeği” bulgularının değerlendirilmesi sonucunda;

1. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre yabancılaşma düzeylerinin farklılaşmadığı belirtilmiştir.

2. Başarı durumu düşük öğrencilerin, başarı durumu yüksek olan öğrencilere karşı öfke ve kıskançlık duyguları geliştirdikleri saptanmıştır. Bu bağlamda okula yabancılaşma ile öfke duygusu arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmektedir.

3. Yabancılaşma düzeyi yüksek olan öğrencilerle yapılan görüşmelerden elde edilen bulgulara göre gerek okul, gerek sınıf, gerekse aile ortamlarında kendilerinden yetişkin gibi düzenli, uyumlu, anlayışlı ve düşünceli davranışlar beklenmekte, fakat bu ortamların oluşumunda kendilerine danışılmamaktadır. Kendileri ile ilgili durum ve seçimlerde, görüşleri dinlenmemekte ve belirlenen şekilde düşünmek, hissetmek ve davranmak zorunda bırakılmaktadırlar.

4. Öğrenciler yetişkinlerin, kişisel yetenek ve isteklerini göz ardı ederek, eğitim sürecini bir rekabet içerisinde geçirmelerine neden olduklarını belirtmektedirler.

5. Elde edilen bulgular, öğrencilerin %48'i okulu can sıkıcı, rutin ve ileriki yaşamlarında hiçbir işe yaramayacak bir yer olarak algıladıklarını gösterirken; öğrencilerin %12'lik bölümü okulun kişisel, sosyal ve mesleki gelişimleri için önemli bir yere sahip olduğunu ifade etmektedirler (Çiftçi, 2009, s.57-58).

Mauldin, 2001 yılında yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında, örgütlerdeki yabancılaşmayı ölçmeye çalışmıştır. Ancak Mauldin, araştırmasında “Humor Theory” olarak bilinen sıra dışı bir yöntem kullanmıştır. Bu yöntemin amacı, mizah yöntemini kullanarak bireylerin belirli bir durum hakkındaki tutumlarını ölçmektir. Bu çalışmada, Mauldin, Freud'un mizah konusunda ifade etmiş olduğu, mizahın aslında bilinçaltını ortaya çıkarabildiği yönündeki görüşünden hareket etmiştir. Bu doğrultuda, “Humor Theory” bireylerin tutumlarını açıklıkla ortaya koymaktan çekinebilecekleri konularda kullanılan bir araştırma yöntemi olarak değerlendirilmektedir. Mauldin'in bu yaklaşımla gerçekleştirmiş olduğu araştırmanın sonuçlarında; işin, kişiler hakkında yapılan olumsuz subjektif yorumların ve çalışma alanının bireylerin yabancılaşmasına neden olabildiği sonucuna varmıştır (Mauldin, s.97).

Levinson (2001), öğrenci yabancılaşmasını azaltmak için genel semantik (anlambilim) yaklaşımıyla geliştirdiği çalışmada, yabancılaşma yaşayan madde bağımlısı öğrencilerin anlambilim yoluyla bu problemin ortadan kaldırılabileceğine ilişkin deneysel bir çalışma yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini 8. ve 9. sınıf öğrencileri oluşturmuştur. Buna göre üç 9.

sınıf ve iki 8. sınıf deney grubunu oluştururken üç 9. sınıf ve iki 8. sınıf kontrol grubunu oluşturmuştur. Böylelikle toplam 10 grupta çalışma yapılmıştır ve her grupta 7 öğrenci yer almıştır. Elde edilen sonuçlara göre; yabancılaşmaya yol açan sebepler ne olursa olsun, öğrencilerin kendilerini güçsüz hissetmek, okulda asi davranmak zorunda olmadıklarını ama daha olgun bir şekilde düşünme ve davranmayı öğretebilecekleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte, anlambilimin yabancılaşan ve uyuşturucu bağımlısı olan öğrencilerin bu probleminden kurtulmaları konusunda umut verici bir yaklaşım olduğu ortaya konmuştur. Çalışmada yer alan geleneksel yardım uygulanan kontrol grubunun fark edilir derecede öğrenci yabancılaşmasını azaltmadığı, genel anlabilim yaklaşımının uygulandığı deney grubunda öğrenci yabancılaşmasının azaldığı da ortaya konmuştur (Uzun Yüksek, 2006, s.39).

Philliphs-Arikian'ın hazırlamış olduğu doktora tezi çalışmasında, yabancılaşma durumunun hemşirelik mesleği üzerine etkisi ve yabancılaşmanın hemşirelerin işten ayrılma kararları üzerine etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmada bu doğrultuda iki kavram gün ışığına çıkarılmaya çalışılmıştır. Bunlar;

1. İşe yabancılaşmaya etki eden faktörler nelerdir?
2. Hemşirelerin işe yabancılaşması durumu ile işten ayrılma eğilimleri arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?

Yapılan çalışmada, hemşirelerin örgüt içerisindeki sosyal iklim ve iş tatmini seviyeleri de göz önüne alınmıştır. Çalışma, ABD'de görev yapmakta olan, genel hizmetler ve cerrahi alanında çalışan 313 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, Moos (1995)'un sosyal iklim ölçeği, Atwood (1980)'un iş tatmini ölçeği ve araştırmacının kendisi tarafından geliştirilen yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda; yabancılaşma ile yaş arasında negatif yönlü bir ilişki, eğitim arasında pozitif yönlü bir ilişki ve mesleki deneyim ile pozitif yönlü bir ilişki, örgütteki sosyal iklim ile pozitif yönlü ilişki iş tatmini ile ise negatif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Philliphs-Arikian, 2001, s.142-144)

Brown, Higgins ve Paulsen (2003)'in, ergen yabancılaşmasının ne olduğu ve eğitimcilerin bu konuda ne yaptığını ele aldıkları çalışmada, yabancılaşma kavramı tanımlanmışlardır. Araştırmada öğrenci yabancılaşmasını engelleyici bazı öneriler de yer almaktadır. Okulların atmosferini değiştirmek için basit bir reçetenin bulunmadığı belirtilmiştir. Okulun sosyal iklimini ve öğrenci yabancılaşması ile diğer sistemlerin özellikleri arasındaki ilişkileri değiştirmek amacıyla yöntemler keşfetmek için daha fazla araştırma yapılması gerektiği de ifade edilmiştir (Uzun Yüksek, 2006, s.40).

Zuschin'in hazırlamış olduğu doktora tezi çalışmasında, üniversitedeki bayan öğrenci işleri çalışanlarının cinsiyet rolleri, algıladıkları örgütsel kültür ve yabancılaşma durumları arasındaki ilişkiler sorgulanmıştır. Zuschin, yaptığı çalışmanın sonuçlarında; katılımcıların

cinsiyet rolleri, örgütsel kültür ve yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olmadığını bulgulanmıştır. Araştırmanın diğer sonuçları arasında, çalışmanın yapıldığı sahada, kadınların halen cam tavan etkisi ile karşılaştıkları ve informal bir şekilde karar verme mekanizmasının dışında tutuldukları belirtilmiştir (Zuschin, 2003, s.96-111).

Gibbs (2004), Amerikalı 320 ilköğretim ikinci kademe öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmada, okulda şiddet davranışları sergileyen öğrencilerin, okula yabancılaşma düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmektedir. Şiddet davranışı sergileyen öğrencilerin, aile içi şiddete maruz kaldığı ve olumsuz davranışların değer gördüğü gruplar içerisinde buldukları belirtilmektedir (Çiftçi, 2009, s.59).

Patterson, hazırlamış olduğu doktora tezi çalışmasında ergenlerin yabancılaşmasını “psikolojik faktörler” ve bazı “etki çevreleri” çerçevesinde incelemeye çalışmıştır. Patterson, çalışmasında “psikolojik faktörleri” aşağıdaki dört boyutta tanımlamaya çalışmıştır, bunlar;

1. Bireyin kendisini yalnız hissetmesi,
2. Bireyin kendisini çevresindekiler tarafından aşağılanma odağı olarak algılaması,
3. Bireyin kendisini çevresindekiler tarafından sevilmeyen biri olarak algılaması,
4. Bireyin kendisini çevresindekiler tarafından dışlanan biri olarak algılaması.

Patterson “etki çevreleri”ni de bireyin düşünce ve duygularına etki eden dört grup şeklinde belirtmiş ve bunları şu şekilde sıralamıştır;

1. Okuldaki insanlar,
2. Arkadaşlar,
3. Erkek arkadaş/Kız arkadaş,
4. Aile.

Patterson, çalışmasında kurduğu modelde, yukarıda tanımlamış olduğu “psikolojik faktörler”in, “etki çevreleri” tarafından bireye uygulanması durumunda, ergen bireyin yabancılaşma sürecine girdiğini savunmuştur. Yaptığı çalışmayı 1780 ergen üzerinde uygulayan Patterson, çalışmanın sonucunda modelinin desteklendiğini belirtmiştir. Araştırmada elde edilen diğer bulgulara, umutsuzluk, stres, depresyon, kendine zarar verme davranışı gösteren ergenlerin bu durumlarda olmayan ergenlere göre daha fazla yabancılaşma gösterdiği belirtilmiştir (Patterson, 2005, s.150-154).

Kilchenstein, ABD’nin Pennsylvania eyaletinde eğitim vermekte olan biri kamu biri özel teşebbüs olan iki üniversitede eğitim almakta olan azınlık öğrencilerinin yabancılaşma durumlarını tespit etmek için bir çalışma yapmıştır. Kilchenstein yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarında şu bulgulara yer vermiştir, üniversitelerde çalışan personelin ve öğrencilerin etnisite ve kültür açısından çeşitliliğe sahip olması azınlık öğrencilerinin yabancılaşmasına olumlu etki yapmaktadır. Bununla beraber akademik personel ve öğrenciler arasındaki

ilişkilerin gelişmesi de yabancılaşma üzerine olumlu etkilerde bulunmaktadır, bu anlamda akademik personel ve öğrenciler arasındaki ilişkilerin geliştirilmesinde sınıf mevcudunun azaltılması önemli etkilere sahiptir (Kilchenstein, 2008, s.42-43).

### 1.7.2. Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar

Ergil (1980), “Yabancılaşma ve Siyasal Katılma” adını taşıyan çalışmasında, yabancılaşma olgusu ile siyasal katılım arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırma evreni olarak, 1977 genel seçimleri sonuçlarına göre hiç oy vermemiş ve seçmenlerinin sadece %10’unun oy verdiği köyler seçilmiştir. Ayrıca Ergil’in çalışması, bütüncü ve açıklayıcı bir yabancılaşma kuramını da ortaya koyma çabası nedeniyle önemlidir. Bu çalışmada, sonuç olarak şu bulgular elde edilmiştir; siyasal yabancılaşmanın, eski yaklaşımlarda olduğu gibi sadece toplumsal-ekonomik değişkenlerle açıklanmasının yeterli olmayacağı, çünkü toplumsal ve ekonomik değişkenlerin siyasal yabancılaşmayla doğrudan ve güçlü bir ilişkisinin olmadığı; seçimlere katılan ve katılmayan köylerde, 4 ana değişkenin (algılanan değer çatışması, algılanan normsuzluk, algılanan bireysel güçsüzlük ve algılanan sistemsel yetersizlik), siyasal yabancılaşmada meydana gelen değişimin büyük bir bölümünü açıkladığı; doğal toplumsal grupların, yabancılaşan bireyler üzerindeki etkisinin sürmesi, grupların siyasal yabancılaşmayı açıklayan değişkenleri etkileyerek bireylerin bağlılığını kendilerine yönelik tuttuğu, siyasal yabancılaşmanın, bilgi haber edinme süreciyle ilişkili olduğu saptanmıştır (Parsıl, 2007, s.9).

Tolan (1981)’in “Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma” adını taşıyan çalışması, yabancılaşma olgusu ile ilgili Türkiye’de yapılmış çalışmalar arasında önemli bir yere sahiptir. Tolan, bu çalışmasında şu tespitlerde bulunmaktadır: Toplumsal farklılaşma süreci ve bu farklılaşmayı oluşturan ekonomik ve toplumsal sistemin özellikleri ile yabancılaşma olayları arasında sıkı bir ilişki vardır. Yabancılaşma, her toplumu derinden etkileyen ve ortadan kaldırılması olanaklı olmayan bir olgudur; her varlığın şeyleştiği ve sürenin süresizlik olacağı bu uygarlık türünde, doğal olarak kuralsızlık temel norm olacak, anomi ve yabancılaşma giderek yoğunlaşacaktır (Parsıl, 2007, s.10).

Aldemir 1983 yılında yaptığı çalışmada, akademik yöneticilerin etkileme aracı olarak kullandıkları güç tiplerini belirlemeyi; bu güç tiplerinin işten doyum ve işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini saptamayı amaçlamıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, fakülte öğretim üyeleri gibi büyük çoğunluğunun doktora düzeyinde eğitim görmüş kişiler arasında gerek işten gerekse yönetim biçiminden en çok doyuma neden olan ve aynı anda onların işlerine yabancılaşmalarını azaltan güç tipleri olarak; önce uzmanlık sonra da çekicilik

güçlerinin geldiği saptanmıştır. Çalışmada, gerek ödül, gerekse ceza güçlerinin, doyum ve yabancılaşma ile önemli düzeyde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir (Aldemir, s.76).

Ulusoy (1988), sanayi kesiminde çalışan (Ankara Şeker Fabrikası) 240 işçi üzerinde yaptığı araştırmada iş koşullarından hoşnutluk, denetim ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. İşe yabancılaşma üzerinde en etkili değişkenin denetim, ikinci önemli değişkenin işin tekdüze oluşu ve üçüncü değişkenin de iş koşullarından duyulan hoşnutluk olduğu belirlenmiştir. Denetim yoğunlaştıkça, iş rutinleştikçe ve iş koşullarından hoşnutsuzluk arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinin de yükseldiği gözlenmiştir (Çalışır, 2006, s.44).

Çolak (1991), “Siyasal Katılma ve Yabancılaşma” adlı çalışmasında, betimsel yöntemi kullanarak siyasal katılma ve yabancılaşma olgusunun günümüzdeki anlamını ve içeriğini, hangi nedenlerle ortaya çıktığını İlk Çağ’dan örnekler sunarak incelemeye çalışmıştır. Sonuçta şu bulgular elde edilmiştir; özel mülkiyetin ortaya çıkması ile ilk çağlarda var olan toprak sahipleri kendi topraklarında çalıştırdıkları aşağı sınıflara mensup insanlara ve kölelere karşı fiziksel zor kullanmışlar ve bunu devlet olgusuyla pekiştirmişlerdir. Topraklarda arı ürünü üreten köleler ve diğer sınıflar, ürettikleri ürünlerden yararlanamıyor ve dolaylı olarak yabancılaşıyorlardı. Ayrıca, çalışmada özel mülkiyetin ortaya çıkması ile kadının da köleleştiğine vurgu yapılmıştır. Kısaca Çolak, yabancılaşmanın ortaya çıkışını özel mülkiyetin ortaya çıkışına bağlamıştır. Çolak, çalışmasında soruna çözüm getirmekten çok sorunun ortaya çıkış nedenleri üzerinde durmakla yetinmiştir (Parsıl, 2007, s.11).

Minibaş (1993) ise banka sektöründe (dört kamu- Etibank, Ziraat Bankası, Halkbank ve Emlak Bankası- ve yedi Özel banka- Yapı ve Kredi Bankası, Pamukbank, Garanti Bankası, Tütünbank, Dışbank, Esbank ve Egebank) olmak üzere toplam 11 bankada 857 kişiye uygulanan anketlerden elde edilen veriler çalışanların bireysel gereksinimleri, iş ve kurumla ilgili algı ve duygularının yabancılaşma duygusu üzerindeki etkisi ve çeşitli değişkenlere (banka, servis, pozisyon, eğitim, iş deneyimi, medeni durum, cinsiyet, bilgisayar kullanma) bağlı olarak gereksinmeler, iş ve kurum ile ilgili algı, duygulanım ve yabancılaşma açısından bir karşılaştırma yapmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; başarı gereksinmesinin düşük, özerklik gereksinmesinin yüksek olmasının, bireyin algı ve duygulanımını olumsuz yönde etkileyerek yabancılaşmanın artmasına neden olduğu saptanmıştır. Çalışanın iş doyumunun düşmesi, yeterli duygusunun, örgüte ve işe bağlılığın azalması, yabancılaşmanın artmasında önemli etkenler olarak tespit edilmiştir. Rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı rol yüklenme çalışanların işlerine yabancılaşmasına neden olmaktadır. Yöneticinin birey yönelimli bir anlayışa sahip olmasının çalışanların yabancılaşma düzeylerinin düşmesinde önemli bir etken olduğu saptanmıştır. Yabancılaşma üzerinde en fazla etkili olan faktörler sırasıyla iş doyumunu,

yeterlilik duygusu ve örgüte bağlılık olarak bulunmuştur. Kadınların erkeklere göre, bekârların evlilere göre iş ve kurumla ilgili algı ve duygulanımlarının daha olumsuz, yabancılaşma duygularının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırma kapsamındaki kamu bankaları, çok ve az şubeli özel bankaların çalışanları ve görev pozisyonuna bağlı olarak yapılan karşılaştırmalarda, gereksinmeler, iş ve kurumla ilgili algı, duygulanım ve yabancılaşma açısından önemli bir farklılığın olmadığı, ancak pozisyon yükseldikçe bu duyguların olumlu yönde geliştiği saptanmıştır (Çalışır, 2006, s.45).

Bayhan (1995), üniversite gençliğinde anomi ve yabancılaşmayı araştırdığı doktora tezinde İnönü Üniversitesi'nde öğrenim gören 450 öğrenciyle uygulama yapmıştır. Araştırmada bilgi toplama aracı olarak anket uygulanmıştır. Anket formu 65 sorudan meydana gelmektedir. Araştırmanın sonuçlarında üniversite gençlerinin cinsiyete göre; genç kızların sosyal anomi ve yabancılaşma davranışı genç erkeklere göre, alt ve üst SED üniversite öğrencilerinin orta SED (Sosyo-ekonomik düzey) öğrencilerine göre, ailesinin yanında barınan gençlerin, otel, misafirhane ve Yurt-Kur öğrenci yurdunda barınanlara göre, gençlerin öğrenim gördükleri fakülte'deki öğrenim branşlarına bakıldığında Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin diğer fakülte öğrencilerine göre, maddi ihtiyaçlarını karşılayamayan öğrencilerin, karşılayabilenlere göre, ailesi Marmara Bölgesinde yaşayan gençlerin, aileleri diğer bölgelerde yaşayan gençlere göre daha yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadığı saptanmıştır. Araştırmanın sonuçlarının tümüne bakıldığında, “üniversite öğrencilerinin anomik ve yabancılaşmış davranışları ile toplumsal nedenler arasında bir ilişki vardır” şeklindeki varsayım doğrulandığı saptanmıştır (Uzun Yüksek, 2006, s.33).

Aybar (1995) işe yabancılaşmanın iş doyumu üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçladığı belgesel tarama niteliğindeki araştırmasında, yabancılaşmanın nedenlerini; normsuzluk, kültürel ve toplumsal değerlerin değişmesi, aile, eğitim, çevre ve bilimdeki katı pozitivist ve rasyonalist yaklaşımlar, kentleşme, gecekondulaşma, teknoloji, işbölümü ve örgütsel yapılanmalar biçiminde ele almaktadır. Ayrıca yabancılaşmanın iş doyumu üzerindeki etkilerini incelerken, bireylerde yabancılaşmanın neden olduğu değişimler ve örgütün yabancılaşmaya karşı ne tür önlemler alabileceği de tartışılmıştır. Araştırmacı, yabancılaşmanın büyük ölçüde çağdaş teknolojinin, işbölümünün ve örgütsel yapılanmaların bir sonucu olduğu neticesine ulaşmıştır (Çalışır, 2006, s.45).

Duru (1995), Buca Eğitim Fakültesi'nde okumakta olan 195 birinci sınıf öğrencisinin toplumsal, bireysel ve ailesel değişkenlere göre yabancılaşma ve yalnızlık düzeyleri ile her bir düzeyin birbiriyle olan ilişkilerini incelenmiştir. Araştırma sonucunda; örnekleme oluşturan öğrencilerin %17,4'ünün yalnızlık, %15'inin de yabancılaşma düzeyi yüksek bulunmuştur. Öğrencilerin yabancılaşma ve yalnızlık düzeyleri arasında oldukça yüksek düzeyde anlamlı



bir farklılık bulunmuştur. Öğrencilerin yalnızlık ve yabancılaşma düzeylerinin; bireysel, toplumsal ve ailevi özelliklerinden değişik derecelerde etkilendiği belirlenmiştir. Öğrencilerin yalnızlık ve yabancılaşma düzeylerini etkileyeceği varsayılan etmenlerden, toplumsal ilişkilere ait olanların, yabancılaşmayı, bireysel ve ailesel özelliklere ait olanlara göre daha çok etkilediği bulunmuştur. Bu bulgular, yabancılaşma ve yalnızlığın önemli belirleyicilerinin toplumsal değişkenlere ait faktörler olduğunu göstermektedir (Çalışır, 2006, s.46).

Öğretmenlerin mesleğe yabancılaşma durumlarını dolaylı olarak inceleyen araştırmalardan biri de Hoşgörür (1997)'ün "Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları (Samsun İli Merkez Ortaöğretim Okulları Örneği)" isimli bir doktora tezi çalışmasıdır. Çalışmanın amacı, Samsun il merkezindeki ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel tutumlarının saptanmasıdır. Betimsel türdeki bu araştırmanın evrenini 1995-1996 öğretim yılı Samsun merkezindeki liselerde görev yapmakta olan 1321 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenden örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda, öğretmenlerin genellikle okullarıyla özdeşleştikleri, okulları ile yerinmediklerini ve okulları ile uyum içinde oldukları; buna karşın öğretmenlerin okullarına karşı orta derecede umursamazlık içinde oldukları ve nadiren okullarına karşı yabancılaşma gösterdikleri saptanmıştır (Aslan, 2008, s.61).

Akgün (1999), yaptığı araştırmada örgütlerde çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetiminde etkili bir araç olarak yönetime katılma incelenmiştir. Çatışma ve yabancılaşma sorunları ortaya konularak, bu iki olgu arasındaki sıkı ilişki açıklanmaya çalışılmış ve yönetime katılma karşısındaki durumu belirlenmek istenmiştir. Çalışmanın birinci bölümünü; çatışma ve yabancılaşma kavramlarının tanımı ve ilişkisini ortaya koyan teorik ve kavramsal çerçeveden meydana gelmektedir. Ayrıca çatışmanın sebepleri, çatışma ile ilgili yaklaşımlar da çatışma konusu altında incelenmiştir. Yabancılaşma başlığı altında ise yabancılaşma ile ilgili görüşlere yer verilmiş, yabancılaşmanın organizasyon içi kaynakları, yabancılaşma ve çatışma arasındaki ilişkiler, yabancılaşma ve çatışma sorunların çözümünde ne gibi stratejilere başvurulması gerektiği üzerinde durulmuştur (Çalışır, 2006, s.50).

Eltugay (1999), "Popüler Kültür ve Yabancılaşma" adını taşıyan çalışmasında, günümüz insanının genel anlamda enformasyonla, özelde de kitle iletişim araçlarının hızlı ve yoğun bir biçimde sunduğu popüler kültürel ürünlerle olan ilişkisi üzerinde durmuştur. Bu çalışmada literatür araştırmasına dayalı betimsel yöntem seçilmiş olup, popüler kültürün, onu kitle iletişim araçlarıyla tüketenler üzerindeki etkilerini, yabancılaşma kavramı ekseninde açıklamak amaçlanmıştır. Sonuçta ise, değişen toplumsal tasarımlar ve üretim-tüketim ilişkileri gibi kitle iletişim araçları tarafından yayılan popüler kültürün yabancılaşma olgusunu

üreten ve bu anlamda da meşrulaştıran pek çok etkiyi barındırdığı anlaşılmıştır (Parsıl, 2007, s.9).

Bayındır (2002) ortaöğretim branş öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme-öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişkinin açıklanmasını temel aldığı betimsel nitelikli araştırmasında 2001-2002 öğretim yılında Eskişehir il merkezindeki liselerde çalışmakta olan 460 dal öğretmenin görüşlerinden yararlanmıştır. Yabancılaşma kavramının tanımı ve tarihçesi, boyutları, öğretme-öğrenme süreci ve kuramları, öğretmen davranışlarını etkileyen etmenler literatür bölümünde kısaca açıklanmaya çalışılmıştır. Mesleğe yabancılaşan bir öğretmenin işini, kendi dışında bir etkinlik olarak algılamakta ve enerjisini işine harcamamakta olduğunu ve bunun da okullardaki öğretme-öğrenme sürecinin, etkiliği ve verimliliğini azalttığı iddiasını savunmaktadır. Araştırma sonucunda, ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme-öğrenme sürecindeki öğretmen davranışları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ve öğretmenlerin mesleğe yabancılaşma düzeyleri arttıkça, öğretme-öğrenme sürecindeki gerekli öğretmenlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin azaldığı bulunmuştur (Çalışır, 2006, s.50).

Elma (2003)'nın ilköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması üzerine yapmış olduğu çalışmasında elde edilen bulgular; öğretmenlerin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin düşük çıktığını göstermiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının en yüksek olduğu boyutların okula yabancılaşma ve güçsüzlük boyutları olduğu belirlenmiştir. Ayrıca işe yabancılaşma duygusu, bekâr öğretmenlerde, küçük okullarda görev yapan öğretmenlerde ve branş öğretmenlerinde daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucunda, branş, okul büyüklüğü, medeni durum ve kıdem değişkenlerinin işe yabancılaşmanın önemli yordayıcıları olduğu belirlenmiştir (Elma, 2003, s.130-134).

Sanberk (2002), çalışmasını Türkiye'deki lise öğrencilerinin okula ilişkin yabancılaşma düzeylerini ölçecek bir ölçme aracı geliştirmek amacıyla yapmıştır. 120 maddeden oluşan madde havuzunun kapsam ve yapı geçerliliğinin sınındığı ilk çalışma altı farklı okuldan 611 öğrenciyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarında, öğrencilerin cinsiyeti ile yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Diğer yandan öğrencilerin SED'leri açısından bakıldığında, orta ve üst SED'deki öğrencilerin alt SED'deki öğrencilere göre, sınıf düzeyi açısından 11.sınıf öğrencilerinin 9. ve 10. sınıf öğrencilerine göre ve son olarak okul türü açısından, Anadolu lisesi öğrencilerinin genel, meslek ve özel okul türündeki öğrencilere göre daha yüksek düzeyde yabancılaşma gösterdikleri saptanmıştır (Uzun Yüksek, 2006, s.32).

Yapıcı (2004), “Eğitim ve Yabancılaşma” başlıklı araştırmasında, yabancılaşma kavramını betimleyerek; eğitim kurumlarının, bireyin kendisine, diğerlerine ve insanlığa yabancılaşmasındaki rolünü incelemektedir. Bu bağlamda, eğitim kurumlarının yabancılaşmadaki rolünün azaltılması ya da ortadan kaldırılması için, eğitim kurumlarının bireyin yabancılaşmasında etkin rol oynadığı düşüncesi kanıtlanmaya çalışılmaktadır. Bu kanıtlama işlemi, geçmişten günümüze doğru uzanan kuramsal bir çerçevede; insan psikolojisinin derinliklerine inilerek yapılmaktadır. Özellikle tarih dersleri, öğrencilerin, diğer insan topluluklarına karşı önyargılı duygu ve düşünceler oluşturarak yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Yapıcı’ya (2004) göre, kendisine ve yaşama yabancılaşan bireyin, sorgulama ve analitik düşünme becerileri okulun öngörülerini doğrultusunda biçimlenmektedir. Önceden belirlenen kitle üzerinde yapılmış bir sorgulama ve analiz, düşünsel bir yanılısamadan başka bir şey değildir. Yapıcı (2004) araştırma bulguları sonucunda,

1. Okulun, bireyin kendisine ve diğerlerine yabancılaşmasında, çok önemli bir rol oynayan ideolojik bir kurum olduğunu saptamıştır.

2. Okulun yarattığı yabancılaşmanın, tek tip ve kitlesel olma boyutu ile bireysel yabancılaşmadan daha etkili, örgütlü ve kasıtlı bir yapılanmada değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

3. Okulun, bireylerin toplu olarak kendilerine ve diğerlerine yabancılaşmasındaki ana araçları derslerdir. Bu derslerden özellikle Tarih dersleri, diğerlerinden ayrı olarak öne çıkmaktadır.

4. Okulun bireyin yabancılaşmasındaki rolünün azaltılmasının yolu ve yöntemi; öncelikle okul kurumunu sorgulayarak, onun ideolojik bir aygıt olma özelliğini betimlemektir. İdeolojik bir aygıt olma özelliği belirlenen okul, artık savunmasızdır. Değiştirilebilir ve dönüştürülebilir. Evrensel değerlerle yeniden donatılması gereken okul kurumunda, öncelikle objektif bir tarih yazımının kurgulanarak, olumsuz yaşantıların yanında hoşgörü ve saygıya dayalı insancıl değerlerinde ders programlarına yerleştirilmesi gerekir. Bir diğer nokta ise, okul yöntem ve uygulamalarında kişisel farkındalık ve gelişimin desteklediği bir eğitim yapısının oluşturulmasıdır (Çiftçi, 2009, s49).

Çelik’in 2005 yılında ortaöğretim öğrencilerinin okula yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi üzerine yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarında, orta öğretim öğrencilerinin, cinsiyet, okulun içinde bulunduğu sosyo-ekonomik düzey ve sürekli öfke ve öfke ifade ölçeği değişkenlerine göre öğrenci yabancılaşma ölçeği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı; okulun içinde bulunduğu sosyoekonomik düzeye göre yalnızca güçsüzlük alt ölçeğinde anlamlı bir farklılık olduğu, diğer alt ölçeklerde anlamlı bir farklılık olmadığı; öfke ifade

tarzlarına göre öğrenci yabancılaşma ölçeğinin alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık ve sosyal uzaklık alt ölçekleri üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu bulunmuştur (Çelik, 2005, s.71-72).

Fettahlıoğlu'nun örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi üzerinde yapmış olduğu çalışmasının sonuçlarında şu bulgulara yer vermiştir; araştırmada, ekonomik politikalar, teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, aile içi ilişkiler, özel yaşam, kentleşme ve sanayileşme, alt yapı, ulaşım ve sosyal tesisler, merkezi ve/veya yerel yönetimlerin uygulamaları, yürürlükteki yasaların uygulanabilmesi, kurum görevi ile ilgili ödev, hak ve yasaklar, sendikal örgütlenme ve medya etkisinde meydana gelebilecek olumsuzluklar yabancılaşmaya yol açan çevresel etmenler olarak kabul görmüştür. Yöneticilerin davranışları; yönetim tarzı, yetki sınırları ve denetim uygulamaları, uzman personel, bilgi akışı ve iletişim, işbirliği, yalnızlık hissi, ilişkilerin yapmacık, geçici ve yüzeysel olması, mezhep, din, ırk ve tutumlardan kaynaklanan farklı tutum ve davranışlar, gürültü, yüksek çalışma temposu, monoton çalışma, çalışma saatlerinin düzensiz olması, sabit bir yerde çalışma zorunluluğu, kararlara katılamama, yeterli ısıtma, aydınlatma ve havalandırmanın olmamasından kaynaklanan olumsuzluklar ve yabancılaşmaya yol açan etmenlerin personelle birlikte çözülebilmesi gibi konularda gündeme gelebilecek her türlü sorun ise yabancılaşmaya yol açan “örgütsel etmenler” kapsamında kabul görmüştür (Fettahlıoğlu, 2006, s.78).

Mercan'ın öğretmenlerde örgütsel yabancılaşma, örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiler üzerine yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarında, örgütsel yabancılaşma, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı ilişkiler bulgulanamamıştır (Mercan, 2006, s.57-59).

Uzun Yüksek'in ilköğretim beşinci sınıf öğrencilerinin okula yabancılaşma düzeylerini inceleyen çalışmasının sonuçlarında, erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla daha yüksek oranda yabancılaşma yaşadığı saptanmıştır. Ailenin algılanan sosyo-ekonomik düzeyi (SED) değişkenine bakıldığında orta SED'deki öğrenciler, üst SED'deki öğrencilere göre daha yüksek düzeyde güçsüzlük yaşamaktadırlar. Öğrencilerin okul SED'i ile yabancılaşma düzeyleri, kuralsızlık alt ölçeği hariç diğer alt ölçeklerden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Buna göre alt SED'deki okullarda eğitim gören öğrenciler, orta ve üst SED'deki okullarda eğitim gören öğrencilere göre daha yüksek düzeyde yabancılaşma göstermiştir. Öğrencilerin aile (anne-baba) eğitim düzeyi ile yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu farka göre, okuma yazma bilmeyen anneye sahip öğrenciler, ortaokul ve lise mezunu anneye sahip öğrencilere göre daha yüksek düzeyde yabancılaşma gösterirken okuma yazma bilmeyen ve ilkokul mezunu babaya sahip öğrenciler, lise mezunu babaya sahip öğrencilere göre daha yüksek

düzyeyde yabancılaşma göstermiştir. Öğrencilerin sınıf mevcuduna göre yabancılaşma düzeylerine bakıldığında güçsüzlük alt ölçeği hariç diğer alt ölçeklerden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Bu farka göre; 25- 34 kişilik sınıflarda eğitim gören öğrenciler 45-54 kişilik sınıflara göre daha yüksek düzeyde yabancılaşma göstermiştir (UzunYüksek, 2006, s.89-90).

Çalışır'ın 2006 yılında ilköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması üzerine yapmış olduğu çalışmada elde edilen bulgular şu şekildedir; öğretmenlerin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin düşük düzeyde olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin işe yabancılaşmalarının en yüksek olduğu boyutların sırasıyla ( $X_{\text{üssü}}$ : aritmetik ortalama)  $X_{\text{üssü}}$ : 2,64 ile "bazen" düzeyinde okula yabancılaşma ve  $X_{\text{üssü}}$ : 1,96 ile "nadiren" düzeyinde güçsüzlük boyutları, en düşük olduğu boyutların ise sırasıyla;  $X_{\text{üssü}}$ : 1,44 ile "hiçbir zaman" düzeyinde anlamsızlık boyutu ve  $X_{\text{üssü}}$ : 1,66 ile "hiçbir zaman" düzeyinde yalıtılmışlık boyutları olduğu belirlenmiştir. Genel olarak, ilköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin;  $X_{\text{üssü}}$ : 1,92 ile "nadiren" seviyesinde olduğu belirlenmiştir (Çalışır, 2006, s.115-120).

Behar'ın 2007 yılında endüstri işletmelerindeki çalışma koşullarının çalışanların yabancılaşma düzeylerine etkisi üzerine yaptığı çalışmada, çalışma ortamında yaşanan sorunların ve ekonomik zorlukların işgörenlerin kendilerine yabancılaşmasına neden olduğu sonucuna varılmıştır (Behar, s.109).

Şenturan, kamu bankalarında çalışanların yeniden yapılanma sonucunda başka kurumlara aktarılması neticesinde ortaya çıkan mesleki yabancılaşma durumları üzerine yapmış olduğu çalışmanın sonucunda iş ortamının değişmesi sonucu, kamu bankalarından diğer kurumlara geçen çalışanlarda topluma ve işlerine karşı yabancılaşma duygusunun geliştiğini tespit etmiştir (Şenturan, 2007, s.102).

Büyükyılmaz'ın 2007 yılında yabancılaşmanın sosyo-psikolojik etkileri üzerine Türkiye Taşkömürü İşletmelerinde yaptığı çalışmada; yabancılaşmanın beş boyutu üzerinde etkili olabilecek sosyo-psikolojik nedenler; demografik, sosyolojik ve psikolojik faktörler şeklinde ayrılarak, bu nedenlerin ayrı ayrı boyutlar üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Demografik nedenler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki görev, aylık gelir, kurumdaki hizmet süresi, psikolojik nedenler; işbölümü, kitle iletişim araçları, çalışma koşulları, inanç, tutum ve değerler, sosyolojik nedenler ise toplumsal ve kültürel yapı, ekonomik yapı, sanayileşme ve kentleşme, teknolojik yapı olarak belirlenmiştir. Çalışmada kurulan hipotezlerin sonucunda, ilgili işletmede çalışanların yabancılaşma seviyelerinde güçsüzlük boyutunun ve topluma yabancılaşma boyutunun yüksek değerler taşıdığı, kuralsızlık boyutunun ve kendine yabancılaşma boyutunun ise düşük değerler taşıdığı

tespit edilmiştir. Yabancılaşmanın; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık ve topluma yabancılaşma boyutlarının ortaya çıkmasında etkili olan nedenler olarak; işbölümü, çalışma koşulları, toplumsal, kültürel, ekonomik yapı, teknolojik yapı ve kentleşme-sanayileşme olguları tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada her ne kadar yabancılaşmanın nedenleri demografik, psikolojik ve sosyolojik faktörler olarak ayrılarak bu faktörlerin boyutlar üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılsa da yabancılaşmanın ortaya çıkmasında tek bir faktörün kendi başına etkili olduğunu söylemenin yanlış olacağı sonucuna varılmıştır (Büyükyılmaz, s.136-142).

Celep (2008), ilköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşmalarını konu alan bir araştırma yürütmüştür. Bu araştırma, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini, öğretmen görüşlerine dayalı olarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Veriler, Kocaeli ili İzmit merkez ilköğretim okullarında içinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen öğretmenlerden alınmıştır. Araştırma için gerekli olan veriler, Elma'nın (2003) geliştirdiği "ilköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin okula yabancılaşma boyutunda işe yabancılaşmaları "bazen" düzeyi ile diğer boyutlara göre daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin anlamsızlık boyutunda işe yabancılaşmaları her ne kadar "hiçbir zaman" düzeyinde çıkmış olsa da bu boyutta medeni durum ve kıdem boyutunda anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre bekârlar ve ayrıca kıdemleri düşük olan öğretmenler yaptıkları işi daha anlamsız bulmaktadır (Kınık, 2010, s.32).

Babür'ün 2009 yılında turizm sektöründeki örgütsel yabancılaşmayı ölçmek için beş yıldızlı oteller üzerinde yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarında çalışanların yabancılaşma seviyelerinin çok yüksek olmadığı bulgulanmıştır. Çalışmada elde edilen diğer bulgular şu şekildedir; "çalışmada en fazla etkili boyutun güçsüzlük ve anlamsızlık boyutları olduğu tespit edilmiştir. Yabancılaşmanın en fazla güçsüzlük boyutunda hissedilmesi, işgörenlerin işletme içinde verilen işleri yerine getirmede kendilerine çok fazla söz hakkı tanınmadığını düşündüklerini göstermektedir. Diğer taraftan işletme içinde yaşanan adaletsizlikler ve işgörenin kendini işletme için önemsiz hissetmesi anlamsızlık ve kuralsızlık düzeyini etkilemiştir. Turizm sektöründe birçok alanda yaşanan bu sorun, işletme içinde sadece göz boyama ile terfi eden işgörenlerin olması gibi, işgörenlerin kuralsızlık olgusunu hissetmelerinde önemli bir etken oluşturduğu düşünülmektedir. Turizm sektörünün dinamik yapısı gereği işgörenlerin çoğunlukla genç işgörenlerden oluşması, topluma ve kendine yabancılaşma olgularının, örgütsel yabancılaşma üzerinde daha az etki yaratmasını sağlamaktadır. İşgörenlerin, topluma karşı ve kendilerine karşı yabancılaşma hislerinin çok yüksek çıkması zaten turizm sektörünün işleyişine ters düşmektedir. Sürekli insanlarla

diyalog halinde olmayı gerektiren, insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı bir sektörde topluma yabancılaşma hissi taşıyan işgörenlerin başarılı olabilmesi mümkün değildir. Turizm sektöründe güçsüzlük duygusunun ortaya çıkmasında etkili olan etmenlere bakıldığında; iş bölümü, çalışma koşulları ve yönetim tarzı faktörleri ile karşılaşmıştır. Buna göre, konaklama işletmeleri yöneticilerinin geliştirdikleri yanlış yönetim anlayışları, çalışanlar arasında yapılan adaletsiz iş bölümleri ve çalışma koşullarının yeterince iyileştirilmemesi gibi nedenlerin işgörende güçsüzlük hissi uyandırdığı söylenebilir. Anlamsızlık ve kuralsızlık hissini etkileyen nedenlere bakıldığında ise, ekonomik yapı, çalışma koşulları, yönetim tarzı ve iş bölümü ile karşılaşmıştır. Bu sonuç, işletmedeki yönetim tarzı, çalışma koşulları ve iş bölümündeki hatalar ve işgörenin ekonomik yapısındaki eksikliklerin işgörende anlamsızlık ve kuralsızlık hissi uyandırdığını göstermektedir. İşgörenlerin demografik özellikleri de yabancılaşma hissinde farklılıklar yaratabilmektedir. Turizm sektöründeki yansıması değerlendirildiğinde, ilköğretim mezunu işgörenlerin, lisans mezunlarına göre; düşük maaş alanların yüksek maaş alanlara göre; sektörde kısa süredir çalışanların uzun süredir sektörde olanlara göre; servis ve bar departmanları çalışanlarının, önbüro departmanı çalışanlarına göre işletme içinde daha fazla güçsüzlük hissi taşıdığı görülmüştür (Babür, s.116-118).

Çiftçi'nin 2009 yılında ilköğretim okullarının bürokratikleşme düzeyi ve öğrenci yabancılaşması arasındaki ilişkiler üzerine yaptığı çalışmasının sonuçlarında; Denizli il merkezindeki ilköğretim okullarında okuyan öğrencilerin okula yabancılaşma düzeylerine ilişkin algılarının “orta” düzeyde olduğu ve öğrencilerin yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları arasında cinsiyet ve baba eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir (Çiftçi, s.95-97).

Şirin'in beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri ile ilgili çalışması sonuçlarında beden eğitimi öğretmenlerinin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin düşük çıktığını göstermektedir. Bununla birlikte beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin en çok okula yabancılaşma boyutunda, en az ise anlamsızlık boyutunda olduğu görülmektedir. Ayrıca işe yabancılaşma duygusu, ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinde, eşi çalışmayan öğretmenlerde ve iş değişikliği yapmak isteyen öğretmenlerde daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma sorunu yaşamadığı ve çalışılan kurum, eşin çalışma durumu, iş değişikliği yapma isteği değişkenlerinin işe yabancılaşmanın önemli yordayıcıları olduğu belirlenmiştir (Şirin, 2009, s.173-175).

Kuru'nun 2009 yılında yaptığı, küresel mali kriz kapsamında insan kaynakları uygulamaları ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmanın

sonuçlarında, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulgulanamamıştır (Kuru, 2009, s.88-89).

Kılıç'ın sosyo-ekonomik değişkenler açısından eğitimde yabancılaşma ve öğretmen olgusu üzerine yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, lise öğretmenlerinin eğitime yabancılaşma düzeyleri; güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında orta düzeyde bulunmuştur. Araştırmada sosyo-ekonomik değişkenler; “sosyo-demografik, ekonomik, çalışma, sendikal örgütlenme ve okul yönetimine katılma koşulları” açısından kategorilere ayrılarak değerlendirilmiştir. Sosyo-demografik koşullar açısından; öğretmen eşlerinin gelir durumu ile öğretmenlerin güçsüzlük ve anlamsızlık düzeyleri arasında ters orantılı bir ilişki olduğu dikkat çekmektedir. Ekonomik koşullara göre, öğretmenlerin aylık gelir ortalamaları açısından güçsüzlük boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı, aylık gelirin yettiğini bildiren öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeyinin, gelirin yetmediğini bildirenlerden daha düşük olduğu belirlenmiştir. Serbest zamanlarını istediği gibi kullanabilen öğretmenlerin, diğer öğretmenlere göre güçsüzlük algısının daha düşük düzeyde olduğu; mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin, güçsüzlük ve anlamsızlık algısının diğer gruplara göre daha düşük düzeyde olduğu; serbest zamanların istendiği gibi kullanılmamasının, anlamsızlığa ve yalıtılmışlığa bağlı yabancılaşma algısını arttırdığı belirlenmiştir. Bununla birlikte sendika üyesi olmayan öğretmenlerin güçsüzlük düzeylerinin, sendika üyesi çoğu öğretmenden daha düşük düzeyde olduğu, yönetime katılamayan öğretmenlerin eğitime yabancılaşma düzeylerinin, yönetime katılabilen öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu bilgisine ulaşılmıştır (Kılıç, 2009, s.161-168).

Çevik'in yapmış olduğu ortaöğretim kurumlarında yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasına etkisi üzerine yapmış olduğu araştırmanın sonucunda; yönetici davranışlarından olumsuz etkilenen erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre mesleklerine daha kolay yabancılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır (Çevik, 2009, s.80).

Uysaler'in örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi üzerine etkisi hakkındaki çalışmasının sonuçlarında; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve yabancılaşmanın değişen etkenlerinin çeşitli oranlarda işten ayrılma eğilimine sebebiyet verdiği tespit edilmiştir. Tüm etkenlerin toplu değerlendirmesinde işten ayrılma eğiliminde en yüksek etkiye normatif bağlılık ve kendine yabancılaşma unsularının sahip olduğu tespit edilmiştir (Uysaler, 2010, s.104-105).

Kılıç'ın örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiler üzerine yapmış olduğu çalışmanın sonucunda; örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışı ve



yabancılaşmanın anlamlı düzeyde aynı yönde ilişkili olduğunu gösteren sonuçlar elde edilmiştir (Kılıç, 2010, s.120-122).

Kınık'ın öğretmenlerin yabancılaşma algısı üzerine yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarında elde edilen bulgular şu şekildedir; öğretmenlerin yabancılaşma algıları, "bazen" düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Boyutlar açısından bakıldığında, en çok kuralsızlık boyutunda yabancılaşma tespit edilmiştir. Yabancılaşma düzeyinin ikinci derecede algılandığı boyut ise güçsüzlük, yabancılaşmanın en az algılandığı boyut toplumsal yalıtılmışlık boyutudur. Cinsiyet - yabancılaşma düzeyi/güçsüzlük boyutu, medeni durum-toplumsal yalıtılmışlık boyutu, çalışma süresi - kuralsızlık boyutu, okul türü-yabancılaşma düzeyi/kuralsızlık ve toplumsal yalıtılmışlık boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık görülmüştür. Bunun yanında, yaş değişkeni ile yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Kınık, 2010, s.78-80).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KİŞİLİK KAVRAMI

#### 2.1. Kişilik Kavramı ve Tanımı

Kişilik kelimesi, etimolojik açıdan ele alındığında kelimenin İngilizcedeki karşılığının “personality”, Fransızcadaki karşılığının “personalite”, Almandaki karşılığının “personlichkeit”, Orta Çağ Latincesi’ndeki karşılığının “personalitas”, Klasik Latincedeki karşılığının ise “persona” kelimeleri ile ifade edildiği görülmüştür (Gümüş, 2009, 41). Feist ve Feist (2002)’e göre; etimolojik kökeni bu şekilde gelişen kişilik kavramının Latince kökeni olan “persona” kelimesi, Klasik Roma Tiyatrosunda, sahne ile seyirciler arasındaki uzaklığın fazla olması nedeniyle, oyuncuların temsil ettikleri rolleri daha net ifade edebilmek için yüz mimiklerine uygun biçimde hazırlanmış yüze takılan maske anlamına gelmektedir (Nelson, 2011, s.15). Antik çağ aktörlerinin yüzlerine taktıkları bu maskenin adı olan “persona”, kelimesinin, ilgili literatürde ilk defa Jung tarafından kullanıldığı görülmektedir. Jung, bu kelimeyi, maskenin temsil ettiği kişiliğin, bireyin dış dünya ile ilişkilerinde uyum sağlaması ya da başa çıkabilmesini sağlayan sistem olması sebebiyle kullanmıştır. “Persona” kişinin toplumsal beklentiler doğrultusunda takındığı ve toplumun kişiyi buna göre değerlendirdiği koruyucu bir yüz, dış dünya ile ilişkilerin sağlandığı bir araçtır. İnanışa göre Klasik Roma Tiyatrosunda “persona” maskeleri ile kişiler arasındaki belirgin farklılıkların olduğu anlatılmak istenmiştir (Jung, 1992; Luthans, 1995; Aktaran; Camgöz, 2009, s.23).

Allport (1961)’a göre; “kişilik kavramı ile ilgili olarak geliştirilmiş olan teorilerin psikolojiden ayrı olarak oldukça uzun bir tarihi vardır. İlk olarak Empedocles (M.Ö. 450), kişiliği hava, toprak, ateş ve su gibi kozmik elementlere ilişkili bir kavram olarak tanımlamıştır. Littatuer ve Littatuer (1992)’e göre, modern tıbbın babası ve Antik Çağ Yunan filozofu Hipokrat ise, hastalarını gözlemlerken birtakım hastalarının birbirlerine benzer özellikler gösterdiğini, bazılarının ise, birbirlerinden tamamen farklı davranışlar sergilediklerini tespit etmiştir. Hipokrat, gözlemleri sonucunda hastalarını; belirgin özellikleri yüksek sesle konuşmak ve geç kalmak olan “optimist”ler, grup lideri olma eğiliminde olan “kolerik”ler, yaşamlarına düzen ve karamsarlık hâkim olan “melankolik”ler ve izlemeyi tercih ederek bir başkasının seçimi doğrultusunda her yöne gitme eğiliminde olan “soğukkanlı”lar olarak isimlendirmiştir. Modern tıp bilimi Hipokrat’ın bu analizini artık benimsemiyor olsa da, kişilik ile ilgili yapılan incelemelerin kökeni Hipokrat’ın bu dört mizaç modeline dayandırılmıştır” (Camgöz, 2009, s.23-24).

Kişilik kelimesi anlam bakımından incelenerek kavramın tanımı ele alındığında, literatürde kişilik kavramının birçok farklı bilim dalından birçok farklı bilim insanı tarafından farklı şekillerde ele alındığı ve tanımlandığı görülmüştür. Bu tanımlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

Bireyler günlük hayatları içerisinde farklı davranışlar ve özellikler sergilemektedirler. Bazı bireyler gürültülü eğlencelere katılmaktan büyük keyif alırken bazıları ise daha sessiz ortamları kendileri için daha keyifli bulabilmektedirler. Benzer şekilde bazıları değişimden hoşlanırken bazıları ise değişimden adeta korkmaktadırlar. Bazıları sanata karşı ciddi bir ilgi duyabilirken bazıları bu tür etkinlikleri son derece sıkıcı olarak algılayabilmektedirler. Peki, insanların birbirinden farklı davranmasını sağlayan faktörler nelerdir? İşte tam olarak böyle bir soruya bilimsel yanıtlar verme çabası, araştırmacıları “kişilik” kavramına yönlendirmektedir. Böylece kişilik kavramı herkeste aynı şekilde var olan, fakat kişiler arasında ayırt edici bir özellik olarak ortaya çıkmaktadır. Öyleyse kişilik nedir? (İbrahimoglu, 2008, s.92).

Furnhan ve Heaven (1991)’ın çalışmalarına göre kişilik, psikoloji bilim dalı bünyesinde tanımlanmaya çalışılan oldukça karmaşık bir kavramdır. Bu kavram karmaşıklığı itibariyle basit bir şekilde tanımlanamadığı gibi, olaya karşı ortaya konan farklı yaklaşımlar nedeniyle farklı şekillerde de tanımlanabilmektedir (Kittisopee, 2001, s.10). Literatürde yer alan birçok farklı kaynakta da belirtildiği gibi kişilik kavramını tanımlamaya yönelik olarak yapılan çalışmalar neticesinde araştırmacılar tek bir tanım üzerinde fikir birliğine varamamışlardır. Tanım üzerinde fikir birliğine varamamanın sebebini, temel bilimlerin ve davranış bilimlerinin konuya farklı açılardan yaklaşımları oluşturmaktadır. Çoğu davranış bilimciler kişiliği sosyal başarı ile bir tutma eğiliminde olmuş ve kişiliği, tek ve baskın bir özelliklerle tarif etmişlerdir. Örneğin, güçlü, zayıf ve popüler gibi... Böyle düşünüldüğünde, kişilik kavramının izahı için 4000’den fazla kelime kullanılabileceği görülmüştür (Aktaran; Isır, 2006, s.32). Allport (1937) kişilik kavramının içeriğini ifade edebilmek için, felsefe, teoloji, sosyoloji, psikoloji, hukuk gibi birçok farklı bilim dalının bakış açısından hareket edilerek, birbirine pek de yakın olmayan elliden fazla tanımın kullanılabileceğini ifade etmiştir (Moody, 2007, s.20). Funder (1997) ise kişiliği çok genel olarak, bireyin düşünce davranış ve duyguları ile ilgili karakteristik özellikler olarak tanımlamıştır (Roach, 2006, s.83).

Kişilik, bir kişinin kendi fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özelliklerine dair bilgisini ifade etmektedir. Dışarıdaki insanlar açısından ise, kişilik, bireyin toplum içerisindeki hayatında farklı farklı rollere sahip olması halidir (Yıldız, 2008, s.31). James ve Mazerolle (2002)’in yaklaşımına göre kişilik, bireylerin çevrelerine karşı duygusal ve davranışsal tepkilerini

şekillendiren, dinamik zihinsel yapılanmalar ve koordineli zihinsel süreçler olarak tanımlanabilir (Jia, 2008, s.26). Kişilik kavramı genel anlamıyla “bir kişinin, içinde bulunduğu durumlara tepki verme biçiminde gözlenen, varoluş şeklinin göreceli olarak sabit ve genel özelliği” olarak tanımlanabilir (Bloch vd., 1991; Aktaran: Şengül, 2008, s.4).

Hogan (1991) kişilik kavramı ile ilgili tanımlamaların iki farklı yönü olduğunu ifade etmiştir. Tanımın bu yönlerinden birincisi, bireyin dışarıdaki insanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir. Bu yönün ortaya koyduğu sonuç, bireye ait kişilik kavramının sosyal bir yönü olduğudur. Kavramın ikinci yönü ise bireyin kendi şahsi özellikleri ile ilgilidir. Bu özellikler ki bireyin belirli olay veya durum karşısında ortaya koyduğu istikrarlı davranış modellerini ifade etmektedir. (Hogan, 1991, s.874).

Zimbardo ve Gerrig (1996), kişilik kavramını, bireyin davranışlarına asli derecede yön veren, zaman ve mekân farklılıklarına, koşul farklılıklarına rağmen istikrar gösteren bireysel özellikler bütünü olarak tanımlamıştır. Literatürde, davranışın altında yatan sebeplerin açıklanmasında iki farklı yaklaşım söz konusudur. Bu yaklaşımlardan birincisi, davranışı, çevresel ve durumsal koşulların birey üzerinde meydana getirdiği etkinin bir sonucu olarak ele almaktadır. İkincisi ise, davranışı bireyin kişilik özelliklerinin ortaya koyduğu bir sonuç olarak ele almaktadır (Rogers, 2005, s.1).

Kişilik, davranışın birçok bileşeninde kişilerin bu davranışlar vasıtasıyla birbirinden ayrılmasına altyapı sağlayan karmaşık bir sistemdir (Arkar, 2004, s.2). La Piere (1967)’e göre, kişilik, bireyin olaylar karşısında sergilemiş olduğu tutumlarda en önemli faktördür, Smith (1967)’ e göre, başka bir ifadeyle, bir kişinin belirli bir durum karşısında sergilemiş olduğu tutum, kişiliğini oluşturan öğelerin farklı bir şekilde dışavurumu olarak açıklanabilir, yani tutumlar bireyin kişilik özelliklerinin bir yansımasıdır (Clark, 2007, s.13).

Morgan (1995)’ a göre; kişilikle ilgili genel tanımlar dikkate alındığı zaman, özellikle iki kavramın dikkat çektiği görülmektedir: Özgünlük ve devamlılık. Kişilik bireyin özel ve ayırıcı davranışlarını içermektedir. Özeldir, çünkü bireyin sıklıkla yaptığı ya da en tipik davranışlarını temsil eder; ayırt edicidir, çünkü birey bu davranışlarıyla başkalarından ayrılır (Efilti, 2006, s.59). Robins, Caspi ve Moffitt (2000)’in yorumuna göre kişilik, bireyin içinde bulunduğu koşulları yorumlamada ve bu koşullara bir yanıt oluşturmada kullandığı yolu şekillendiren bir olguyu ifade etmektedir (Dyrenforth, 2010, s.2).

Özgüven (1992)’e göre kişilik kavramı geniş bir perspektiften ele alındığında, bireyin pratik olarak bütün niteliklerini kapsadığı görülmektedir. Zira bireyin, fiziksel, zihinsel ve duygusal yapısı, güdüleri, deneyimleri, çevresi, çevresinde kendisine açık olan olanakların hepsi ve bunların birbirleri ile etkileşimi, organize olmuş bir sistem olarak bireyin kişiliğine

etkide bulunmaktadır. Kişilik yapısı olarak bireyin davranışları, düşünceleri, tutumları, söyledikleri bu faktörlerden etkilenmektedir (Mehmedoğlu, 1999, s.41).

Cattel ve Butcher (1968)' göre kişilik, bireyin karşısına çıkan bir durumda nasıl tepki vereceğinin tahmin edilmesini sağlayan özellikleri bütünüdür (Pang, 2008, s.13). Öyle ki bu tanıma göre, durum değişkeni ne olursa olsun bireyin tanınırlığı itibariyle, sahip olduğu özellikleri sayesinde onun karakteristikleri bilinmekte ve tepkisi de kestirilebilmektedir.

Kişilik kavramı bugün, bireyin düşüncelerini ve duygularını anlamlandırabilme ve tahmin edebilme açısından psikoloji biliminde sahip olduğu yaşamsal rolün yanı sıra, örgütsel davranış bilim dalı açısından da örgüt içerisinde yer alan örgüt üyesini sadakati, yaratıcılık özellikleri, rekabet anlayışı, takım çalışmasına yatkınlığı gibi özellikleri açısından değerlendirebilmemize yardımcı olmaktadır (Nelson, 2011, s.15).

## **2.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler**

Kişilik, tanımlar gereği bile, karmaşık bir olgudur. Sonuç olarak da onu oluşturan öğeler de tabii ki çok boyutlu olacaktır. Kişiliği değerlendirirken, geçmişin birikimleri, içinde var olunan zaman ve gelecekle ilgili plan, umutlar gibi farklılıkların ortaya çıkışına alt yapı oluşturur. (Girgin, 2007, s.43). Kişilik kavramı farklı bir açıdan ele alındığında, aslında kavramın geçmişin, mevcut zamanın ve geleceğin oluşturduğu bir bütün olduğu görülebilir. Birey hem alışkanlıkların devamını isteyen bir yapıya hem de geleceğe uymak isteyen bir yapıya sahiptir. Bu durumda kişilik, belirli bir zaman içerisinde, geçmişin izleri, mevcut zamanın uygulamaları ve geleceğin temel eğilimleri ile oluşum gösterecektir. (Aktaş, 2006, s.5).

Literatürde yapılan incelemede, kişilik kavramının oluşumu ve gelişiminde, birçok farklı alandan birçok farklı bilim insanının çeşitli faktörler ortaya koyduğu görülmektedir. Ancak, literatürde daha fazla önem arz ettiği bulgularan çalışmalar ele alındığında, kişiliği etkileyen faktörlerin genel olarak aşağıdaki dört faktör altında ele alındığı anlaşılmıştır.

### **2.2.1. Biyolojik ve Genetik (Kalıtımsal) Faktörler**

Geçmiş yirmi yıl içerisinde, genetik bilimi alanında ortaya konan çalışmalar, bireylerin davranışları arasındaki farklılıkların nedenlerini tespit edebilme hususunda önemli bir yol kat etmişlerdir. Bu zaman zarfında genetik bilimi alanında yapılan çalışmaların geneli değerlendirildiğinde, bireyi diğerlerinden ayıran özelliklerin önemli bir kısmının genetik miras yoluyla açıklanabildiği görülmektedir (Plomin ve Nesselroade, 1990, s.191-192; Penke vd., 2007, s.507). Özellikle son yıllarda genetik, gelişim psikolojisi ve kişilik bilim dalları

üzerine yapılan çalışmalar, bu üç disiplin arasındaki ilişkiyi daha güçlü bir şekilde ortaya koymaktadır (Goldsmith, 1983, s.331). Krueger ve Johnson (2007)'ye göre, genetik özelliklerin kişilik üzerine olan etkileri artık bilimsel bir geçektir. Farklı kişilik özelliklerinin farklı örneklemeler üzerinde uygulanması ile ortaya konan birçok sonuç bireysel farklılıkların önemli bir oranda genetik mirastan kaynaklandığını işaret etmektedir (Bouchard ve Loehlin, 2001; Aktaran; Hicks vd, 2008, s.250).

Aile tarihçesi metodu ile Galton, genetik özelliklerin kişilerde ne gibi yapısal özellikler doğurduğunu araştırmış, bazı yetenek ve özelliklerin kişilere genetik yoldan geçtiğini kanıtlamak istemiştir. Alman psikiyatristi Kretschmer, sadece bedensel özellikleri sınıflamakla kalmayıp sözünü ettiği dört tipin bedensel özellikleri arasında ilişkilerin olduğunu ileri sürmüştür. Sheldon, Beloff ve Eysenck'in çalışmalarının sonucu da düşünüldüğünde, genetik özelliklerle kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi daha açık bir biçimde görmek mümkün olmaktadır (Yakut, 2006, s.38). Kişiliğin genetik yol aktarımı üzerine bugüne dek yapılan çalışmalarda, kişiliğin genetik mirastan ne kadar etkilendiğini tespit edebilmek için dört ana araştırma modeli kullanılmıştır. Bunlar şu şekildedir; birinci modelde aynı ailede birlikte yetiştirilen ikizler incelemeye alınmıştır, ikinci modelde yine ikizler üzerine çalışmalar yapılmıştır fakat burada incelenen ikizler farklı aileler tarafından yetiştirilmiştir. Üçüncü modelde evlat edinen aileler ve evlat edindikleri çocuklar incelemeye alınmış, dördüncü modelde ise, ailelerin kendi çocukları incelemeye alınmıştır. Her bir araştırma modelinin kendine has kuvvetli ve zayıf yönleri bulunmaktadır. Bu araştırmaların dışında son zamanlarda bir de tek yumurta ve çift yumurta ikizleri üzerine çalışmalar yapılarak kişilik ve genetik miras arasındaki ilişkiler incelenmeye çalışılmaktadır (Riemann, Angleitner ve Strelau, 1997, s.450). Yine kişiliğin oluşumu ve gelişimi üzerine yapılan çalışmaların belirli bir kısmı, ergen kişiliği ve yetişkin kişiliği üzerine odaklanırken, bir kısım araştırmalarda da normal kişilik özellikleri ile normal dışı kişilik özelliklerinin kalıtsal aktarımına odaklanılmıştır (Pergadia vd., 2006, s.902).

Kişilik ile ilgili yapılan çalışmaların çoğunda, kişilik kavramının davranışsal temelleri genetik ve buna bağlı özelliklere dayandırılmıştır. Genetik özelliklerin kişilik üzerine etkisi ise bireyden bireye farklılık arz etmektedir. Zihinsel özellikler ve bireyin davranışsal eğiliminde genetik faktörlerin etkisi önemli bir seviyede iken bireyin değer yargılarının oluşmasında genetiğin etkisi bu kadar yüksek değildir. Değer yargılarının oluşmasında sosyo-kültürel faktörlerin etkisi genetik faktörlerden daha yüksektir (Aktaş, 2006, s. 6). Bireyin içinde bulunduğu çevresel koşullar kadar, miras olarak almış olduğu bazı spesifik genlerin bireyin davranışında şekillendirici etken olduğu düşünülmektedir. Öyle ki bireyin belirli bir durum karşısında sergileyeceği tutumun, ortaya koyacağı davranışın, uyum sağlayıcı nitelikte

mi olacağı yoksa agresif bir nitelikte mi olacağı miras olarak edinmiş olduğu genlerle ilişkili bir durum olarak ele alınabilir. Kişilik kavramı üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, bilhassa anti-sosyal kişilik bozukluğu tanısı konulan kişilerin bu davranış modelinde olmalarında kalıtımsal miraslarının önemli bir rolü olduğu görülmektedir (Ferguson, 2010, s.161).

Kalıtımın kişiliğin oluşumu üzerinde önemli bir etkisi olduğu kanısı alanla ilgili yapılan çalışmalar neticesinde edinilmiş ortak bir yargıdır. Yapılan araştırmalarda, birçok davranışsal özelliğin temelinde kalıtım, önemli bir faktör olarak görülmektedir. Kalıtımsal faktörlerin kişiliği belirleme derecesi bireyden bireye değişiklik göstermektedir (Güleç, 2010, s.7). İnsanlar da diğer bütün türler gibi kendi türlerinin özellikleriyle donatılmış bir genetik mirası paylaşmaktadırlar. Ancak türün içinde genetik değişiklikler, bireyler arasında farklılıklara yol açar. Böylece, her fert, insan türüne özgü kalıtımın yanı sıra, kendi soyuna ve ailesine ait bazı kalıtım özelliklerini de taşımaktadır. Göz rengi, ten rengi, boy gibi niteliklerde genetik özelliklerin rolü çok net görülebilir. Ancak kişiliğin gelişiminde genetik faktörlerin rolü çok daha karmaşıktır. Belirli bir kişilik özelliğini doğrudan doğruya kalıtıma, bir başka kişilik özelliğini ise çevresel etkenlere bağlamak imkânsızdır. Kalıtımsal ve çevresel faktörler kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde etkileşim halindedir. Kalıtımla kuşaktan kuşağa aktarılan, kişilik yapısı ve davranışın kendisi olmayıp, bu üst yapıların üzerinde gelişip oluşacağı merkezi sinir sistemidir. Bu sistem, insanın içinde yaşadığı çevreyle durmaksızın sürüp giden etkileşimleri sonucunda ortaya çıkan davranışın niteliğini ve niceliğini saptar. Bu davranışların yinelenmesi, pekişmesi, birikimi, kişilik yapısını oluşturur (Girgin, 2007, s.44-45).

Zihinsel özellikler ve bireylerin davranış eğilimlerinin oluşumu ve gelişiminde yersel özellikler daha etken durumda iken, ideallerin ve inanç sistemlerinin oluşum ve gelişiminde genetik özellikler daha etken durumdadır. Ancak bireyin taşıdığı özelliklerden hangilerinin kalıtım yoluyla geçtiğini kesin olarak ortaya koymak mümkün değildir. Kişiliğin hem zihinsel ve bedensel, hem de bazı psikolojik yönlerinin belirlenmesinde, sosyal ve diğer faktörlerin daha etkili olduğu söylenebilir. Buna göre, bedeni yapısıyla ilgili iskelet, boy, ağırlık, saç, göz-ten rengi, zekâ durumu, heyecanlılık, duygusallık, karşı koyma, direnme ve dayanıklılık gibi çoğu bedensel, kısmen de zihinsel ve duygusal özelliklerde genetik faktörlerin payı oldukça yüksektir. Buna karşılık, bireylerin belirli bir sosyal yapı ve fiziki çevre içerisinde yaşamalarından dolayı sonradan öğrendikleri davranış kalıpları da (örf, adet, inanç, ahlak, fikir gibi...) genetik özelliklerin payı nispeten daha azdır (Can, 2007, s.97).

Kulaksızoğlu (1998)'na göre ise bireyin kişiliğinin oluşumunda genetik faktörler ile çevresel faktörlerin etkilerini birbirinden ayırmak çok zor olmaktadır. Bireylerde

gözlemlenen, saldırganlık, sinirlilik, sosyal olma gibi bazı kişilik özelliklerinin genetik yapıdan etkilendiği bilinmektedir. Ayrıca yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, tek yumurta ikizlerinde de kişilik özellikleri çift yumurta ikizlerindeki gibi daha fazla benzerlikler göstermektedir. Mussen (1973)'e göre, tek yumurta ikizlerinde yapılan araştırmalar da ikizlerin birbirine kişiliğin değişik yüzleri yönünden ayrı yumurta ikizlerine göre daha fazla benzediği bulunmuştur. Ayrıca şizofrenikler üzerinde yapılan incelemelerde tek yumurta ikizlerinden birinin şizofren olması halinde diğerinin %86 oranında bu hastalığa yakalandığı, bu oranın diğer kardeşler arasında %15 olduğu görülmektedir. Yukarıda verilen bilgilerden de anlaşıldığı üzere kişilik özelliklerinin belirli bir kısmının genetik yolu ile de geçtiği görülmektedir (Durmuş, 2006, s.12). Ayrıca genetik miras yolu ile edinilen bir hastalık ya da engelli olmak o kişide belli bir kişilik yapısının oluşmasına neden olabilir. Bu genetik olarak kişilik özelliğini doğrudan etkilemese bile, dolaylı olarak etkilemiş olur. Çünkü kişi o kalıtsal hastalığa ya da engele sahip olmasa belki de daha farklı bir kişiliğe sahip olacakken; bu engellerle birlikte doğacak olan bir takım problemler nedeniyle başka bir kişiliğe sahip olabilir. Toplumdaki sosyal statüsü bile değişebileceği için bu kişi artık dolaylı da olsa kalıtsal etkenlerin etkisi altında kalmış demektir. Bireylerin dış görünüşleri, fiziksel olarak bireyi, diğer bireylerden ayırmaktadır. Fizyolojik etkenler; boy, sağlık ve cinsiyet gibi faktörleri kapsamakla birlikte kişiliğin şekillenmesinde sınırlayıcı bir etkiye sahiptir. Fiziksel görünüm, kişilik özelliklerini şekillendirmese de diğerlerinin kişiye olan davranışlarını ve onun diğerleri ile ilişki kurma biçimini etkileyerek kişiliği şekillendirebilmektedir. Bu sonuçtan hareketle bir kişinin fiziksel görünümünün, diğer insanlar üzerinde yaptığı etkiler nedeniyle davranışları etkilediği söylenebilir (Erkoç, 2008, s.14).

Çalışmaların genelinden elde edilen tespitler yorumlandığında, birçok çalışmanın sonucundan hareketle, kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde etkili olan faktörlerden kalıtsal faktörlerin, kişilik oluşumu ve gelişimi üzerinde belirli bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, kalıtsal özelliklerin tek başına kişilik oluşumu ve gelişimi üzerine çok önemli bir etkiye sahip olduğunu söylemenin yerinde olmadığı düşünülmektedir. Bununla beraber, kişinin atalarından almış olduğu bu mirasın aslında kişinin cinsiyet, zekâ, saç rengi, ten rengi, hareket kabiliyeti, sinir sistemi yapısı gibi fiziksel özelliklerine etki ettiği, bu etkinin bireyin kişilik gelişime ancak içsel bir etki kazandırdığı, fakat bireyin toplumla olan ilişkilerinde, kendini ifade edebilmesi ve davranışlarını yönlendirmesi açısından tercih ettiği tutumlarda, kalıtsal özelliklerden de etkilenen ailesel yapı faktörü, sosyal ve kültürel faktörler gibi diğer faktörlerin etkili olduğu anlaşılmaktadır. Yani bireyin kişiliği, bu kavramı belirli bir oranda etkileyen kalıtsal faktörlerin diğer faktörler ile etkileşimi sonucunda oluştuğu ve geliştiği anlaşılmaktadır.



### 2.2.2. Ailesel Faktörler

Aile, kişilik gelişiminde başlıca etken faktörler arasında değerlendirilmektedir (Forman ve Forman, 1981, s.163). Öyle ki, bugüne dek konu ile ilgili olarak yapılan birçok araştırmanın sonucunda, bireylerin kişilik özelliklerinin oluşumu ve gelişimi ile ebeveynlerinin çocukları yetiştirme tarzları arasında anlamlı ve önemli ilişkilerin bulunduğu ifade edilmiştir (Jacobsson vd., 1980; Perris vd., 1983; Benjaminsen vd., 1984; McCrae and Costa, 1988, 1994; Schlette vd., 1998a, b; Ruchkin vd., 1998; Richter vd., 1998; Lundberg vd., 1999; Ono vd., 1999; Aktaran; Lundberg vd, 2000, s.267). Kişilik alanında yapılan birçok araştırmanın sonuçlarına göz atıldığında, çocuklarda gözlemlenen kişilik özelliklerinin belirli bir kısmının ailede bulunan özelliklerden etkilendiği anlaşılmaktadır. Öyle ki bir kız çocuğunun davranışları incelendiğinde annesine benzerliğini, erkek çocuğunun davranışları incelendiğinde ise babasına olan benzerliğini gözlemek olanaklıdır (Hoffeditz, 1934, s.214).

Çağdaş kişilik teorisyenleri, çocuğun kişilik özelliklerinin oluşumu ve gelişimi üzerindeki ebeveynlerin etkisine büyük bir ilgi göstermekte ve önem vermektedirler. Özellikle, çocuk yetiştirme esnasında ebeveynlerin sergilemiş oldukları tutumlar, bu çalışanların odaklandıkları en önemli konular arasında yer almaktadır (Sears, Maccoby ve Levin, 1957; Peterson, Quay ve Cameron, 1959; Aktaran; Forman ve Forman, 1981, s.163).

Klinik psikoloji ve gelişim psikolojisi alanında yapılan birçok çalışmanın sonucunda ortaya çıkan baskın görüşe göre, aile içerisinde yetişen çocukların çeşitli karakteristik özellikleri ebeveynlerinin kişilik özelliklerinden etkilenmektedir (Spinath ve O'Connor, 2003, s.786). Aile, normal şartlarda insanların karşılaştığı ilk sosyal gruptur. Bireylerin sosyo-kültürel değerleri ilk öğrenmeye başladıkları yer aile ortamıdır. Çocuklar, hem sosyo-kültürel değerleri ve tutumları hem de özel bazı davranış biçimlerini, ana-babayı örnek alarak öğrenirler. Anne ve babalar, çocuklarını yetiştirirken, kendileri farkında olsun ya da olmasın, çocuklar, ana-babanın birçok kişisel özelliklerini ahlaki ve kültürel standartlarını taklit ederek öğrenirler (Uysal, 2010, s.27). Ayrıca aile, özel davranışların kazanılmasında rol alan övgü ve cezaların kaynaklandığı ve kullanıldığı başlıca ortamdır (Aktaş, 2006, s.7). Kişilik yönünden gelişim dönemindeki çocuklar, çevrelerinde önem verdikleri kişilerin duygu, düşünce ve davranışlarından etkilenmektedirler, öyle ki ebeveynlerin potansiyel anlamda, çocuk için önemli bireyler oldukları kabul edildiğinde, bireylerin sergilemiş oldukları davranışların, gelişmekte olan çocuk için önemli birer etken olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Carter, 1954, s.212). Çocuklar, cinsiyete göre rol benimsemeyi de aileden öğrenirler. Mesela; bir oğlan çocuğu babasını gözleyerek erkek gibi davranmayı, kız çocuğu da annesini gözleyerek

bir kadın gibi davranmayı öğrenir (Can, 2007, s.100). Bununla birlikte bir aile içerisindeki kız ve erkek kardeşlerin sayısının da ailedeki çocuk sayısının da ilk ya da son çocuk olmanın da kişilik oluşumunda etkili oldukları gözden kaçmamalıdır (Ergin, 2006, s.14). Çocuğun doğup büyüdüğü aile ortamı, her yönüyle kişilik oluşumunun özellikle ilk evresinde önemli rol oynamaktadır. Bu etki ise, daha sonra bireyin yetişkin döneminde davranışlarını şekillendiren kişilik özelliklerinde kendini gösterebilmektedir (Güleç, 2010, s.8). Ebeveynlerin çocuklarına karşı kullanmış oldukları davranış modelleri, onlara yaklaşımları, kalıtımsal mirasın dışında kalan bir etken olarak çocuğun kişilik gelişimine belirli bir etkide bulunmaktadır (Roach, 2006, s.82).

Forsberg (1993)'in değerlendirmesine göre, demokratik bir aile ortamında yetişen çocuklar daha rahat yetişmektedirler, daha objektif olmaktadır ve daha rasyonel davranmaktadırlar. Bununla beraber bu tür bir ailede yetişen çocuklar daha aktif ve sosyal bireyler olmaktadır. Bununla beraber anne ve babanın çocuk üzerindeki etkisi sonucu çocuğun zihinsel yapısının da şekillendiği saptanmıştır. Bu özellikler ile kişilik arasında önemli bir ilişki olduğuna göre aile yapısı da kişiliğin oluşmasında önemli bir faktör olarak görülecektir. Ayrıca aile bireyleri deneyimlerini çocuğa değişik yollarla aktardıklarına göre ailenin yetiştirme şeklindeki etki ile de kişilik üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu söylenebilir (Yakut, 2006, s.39).

Bireyin içerisinde doğup büyüdüğü ailesi, bu ailedeki bireylerle ilişkileri ve etkileşimi, bireyin kişiliğinin oluşumunda ve gelişiminde önemli bir role sahiptir. Anne ve babaların çocuk eğitiminde kullanmış oldukları yöntemin sert ya da yumuşak olması, çocuğun aile bireyleri tarafından istenip istenmemesi, kardeşler arasındaki doğum sırası, sağlık ihtiyaçları, sosyal ve kültürel ihtiyaçların karşılanıp karşılanamaması çocuğun kişiliğinin oluşumunda ve gelişiminde etkili olan diğer faktörler arasında sayılabilir. Toplumsal faktörlerin kişilik oluşumu ve gelişimi üzerindeki etkileri en yoğun şekilde aile ortamında ortaya çıkar. Anne-baba arasındaki ilişki, anne-babanın çocukla ilişkisi çocuğun kişiliği üzerinde etkili olmakla birlikte çocuğun gelecekteki davranış modellerinin de oluşumunda önemli derecede etkilidir (Girgin, 2007, s.46).

Bütün bu sonuçlar, çocuğun doğup büyüdüğü aile ortamının, birçok yönden çocuğun kişilik oluşumu ve gelişimi üzerine etkileri olduğunu göstermektedir. Bu etkiler daha sonrasında bireyin yetişkinlik döneminde de davranışlarını şekillendiren kişilik özelliklerinde kendini gösterebilmektedir (Erkoç, 2008, s.17).

### 2.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler

Bireyin içinde doğup büyüdüğü veya sonradan dâhil olduğu sosyal sınıf ve bu sınıfın sunmuş ya da sunamamış olduğu birçok imkân, bireyin düşüncelerini, eğilimlerini ve çeşitli bireysel özelliklerini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bireyin mahalle ve okul arkadaşlıkları, oyun ve takım arkadaşlıkları, yetişkin olduğu zamanki meslek ve çalışma arkadaşlıkları gibi sosyal grupların oluşumu büyük ölçüde sosyal sınıf faktörünün etkisi altında kalabilmektedir. Bireylerin, birçok alanlardaki rol davranışlarında ve sosyalleşme çabalarında bu tür gruplarda yer almak önemli bir yer tutar. Bireyin kişiliğini anlamada, onun geçmişte ve şimdiki zamanda içinde yer almış olduğu sosyal grupların yapısını anlamak çok önemli bilgiler verebilir (Uysal, 2010, s.27).

Her kültürün kendine özgü değerleri ve davranış biçimleri vardır. Bunlar, toplumdaki insan ilişkilerinin temelini oluştururlar. Böylece kültür, toplumsallaşma süreci ile kişiliğin gelişmesini etkiler. Bu nedenle insan davranışları da kültürlerine bağlıdır. İnsanlar, üyesi olduğu toplumun kültürel değerlerinden etkilenirler öyleki kültürel faktörlerin kişiliğe etkisi biyolojik faktörlere göre daha fazladır. Kültür, insana, ne öğreneceğinin ve nasıl öğreneceğinin yolunu gösterir ve bireyi buna zorlar. Kültür ve kişilik karşılıklı etkileşim içinde bulunan kavramlardır (Erkoç, 2008, s.16). Schweder (1991)'e göre, kişiliğin oluşumunda kültürel faktörler, bireyin çocukluk döneminde çok önemli olmayan bir etkiye sahipken, bireyin çocukluktan çıkıp gelişmeye başladığı dönemde, yani kültürün etkisini daha net hissedebildiği ileri yaş döneminde, kültür kayda değer bir etkiye sahip olabilmektedir (Roach, 2006, s.78).

Bazı araştırmacıların görüşlerine göre, bütün bireyler hem genetiğin hem de çevrenin ortak eseridir. Bireyler, hayatları boyunca, bilincine varmış olsunlar ya da olmasınlar, toplumsal hayatın bir getirisi olarak, diğer insanların kendileri için hazırlamış oldukları belirli davranış şekillerini takip etmek zorunda kalmaktadırlar. Her birey, belirli bir kültür yapısı içinde yaşar ve bu yapıdan yaşamı süresince etkilenir. Bireyin idealleri ve ilgileri bu kültürel ortamda şekillenir. Sosyal ve kültürel faktörlerin bir parçası olarak değerlendirilebilmesi mümkün olan idealler ve ilgiler kişiliğin oluşmasında önemli bir etkendir (Uysal, 2010, s.26). Bireyin sosyal yaşamdan etkilendiği faktörler de bireyin kültürel yapısına göre değerlendirilmektedir. Bireyin sahip olduğu idealler ve ilgi duyduğu şeyler de kişiliğin oluşumunda önemlidir. Kültürel yapı ile bireyin öğrenme yöntemi arasında önemli bir ilişki vardır. Öğrenme ise kişiliği doğrudan etkileyen faktörler arasındadır. Bu durumda birey, sahip olduğu kültürel yapı içinde öğrendikleri ile bazı yeni özellikler elde edecek ve bu şekilde farkında olarak ya da olmayarak kişiliğini şekillendirecektir (Yakut, 2006, s.38).

Kişiliğin oluşumunda, sosyal çevreden etkilenme ve şartlanma, gerçekte bir öğrenme sürecidir. Kişiliği doğrudan etkileyen faktörler arasında en önemli yere sahip olan öğrenme, pekiştirilmiş tekrarlama veya deneyim sonucunda hafızada çok sayıda bilginin yer alması ve davranışta kalıcı değişmelerin meydana gelmesidir. Birey, bulunduğu kültürel yapı içinde öğrendikleri ile bazı yeni özellikler elde ederek kişiliğini şekillendirir. İnsan organizmasının, içinde yaşadığı sosyal çevreye yeterli ve etkili bir uyum sağlaması ancak algılama yoluyla gerçekleşebilmektedir. Algılama ise, duyu organları aracılığıyla elde edilen çeşitli veriler ile çevredeki nesnelere ve olaylara ait izlenimlerin tanınması durumudur. Algılama terimi ile bireyin bir uyarım karşısında gösterdiği tepkinin incelendiği psikolojik bir alan anlaşılmaktadır. Bu psikolojik alan, bireyin bilgi ve deneyimi ile ilgilidir. Algılama ve buna bağlı olarak öğrenme olayı, bireylerin fiziki ve sosyal çevrelerine uyum göstermelerini sağlayacak birer zihinsel mekanizmadır (Girgin, 2007, s.46).

Bireyin sahip olduğu sosyal davranış modeli, ev halindeki tavırları, yeme-içme tarzı, temizlik kültürü, giyim tarzı gibi birçok alışkanlığı ve kişilik özellikleri bireyin içinde yaşamakta olduğu toplumla doğrudan ilişki içerisinde. Her toplumun kendine göre üretmiş olduğu belirli standartlar mevcuttur. İnsanlar da birer birey olarak bu standartları benimserler ve buna göre alışkanlıklar edinirler. Ancak toplum genelinde tek tip bir kültürden bahsetmek de doğru değildir. Toplum içinde belli bir ortak kültür olmakla beraber yine de çeşitli gruplara ait farklılıklar bulunmaktadır. Farklı yörelerde yaşayan insanların farklı kültürleri vardır (Durmuş, 2006, s.12). McCrae ve arkadaşlarının (2000) çalışmalarının sonuçlarına göre, kültür, bireyin kişiliğinin gelişiminde belirli bir etkiye sahipken, kişiliğin, duygusal denge, dışadönüklük, açıklık, sorumluluk gibi faktörleri üzerinde belirli bir etkiye sahip değildir (Roach, 2006, s.80). Sonuç olarak kültür, yapılan çeşitli çalışmalardan elde edilen bulgulara göre, kişiliğin oluşumu ve gelişimi üzerinde belirli bir etkiye sahiptir, ancak kültür, kişiliğin gelişiminde etkili olan tek faktör olarak da değerlendirilmemelidir, kişiliğin dışında kalan, sosyal faktörler, ailesel faktörler ve çevresel faktörler de göz ardı edilmemelidir (Roach, 2006, s.80-81).

#### **2.2.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler**

Kişiliğin oluşumu ve gelişiminde bireyin içinde doğup büyüdüğü coğrafyanın da belirli bir etkisi bulunmaktadır. Coğrafi çevre içerisinde ele alınabilecek olan iklim ve doğa faktörleri kişilik üzerine belirli etkiler yapmaktadır. Coğrafya ve fiziki çevrenin bireylerin kişilikleri üzerine doğrudan etkilerinden çok belki de dolaylı etkileri bulunmaktadır. Örneğin belirli bir bölgenin coğrafi özellikleri o bölgenin antropolojik ve kültürel özelliklerine etki

yapmaktadır. Mesela, sıcak iklim koşullarında doğup gelişen insanlar ile soğuk iklim koşullarında doğup gelişen insanların hem kültürel özellikleri hem de kişilik özellikleri arasında bazı farklılıklar ortaya çıkabilmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, soğuk iklim insanların daha sert ve donuk mizaçlı oldukları, sıcak iklim insanların ise daha çabuk değişen duygusal tutumları ve daha yumuşak, gevşek mizaçları olduğu şeklinde bir gözlem yapabilmek mümkündür (Girgin, 2007, s.46). Coğrafi ve fiziki mekân toplum kültürü aracılığıyla kişilerin kişilik özelliklerine etkide bulunur. Fakat belirli bir coğrafyada yaşayan bireylerin davranış kalıplarındaki ve kişisel özelliklerindeki farklılıkların, o coğrafyada yaşamaktan değil de o yörede nesiller boyunca oluşmuş ve daha sonraki gruplara yansımış davranışsal özellikler olabileceği ihtimali de dikkatten kaçırılmamalıdır (Can, 2007, s.105).

Bununla birlikte, bilhassa sanayi devrimi sonrasında, bireylerin genellikle iş amaçlı olarak sürekli yaşadıkları (belki de doğdukları) yerin dışında başka bir yere göç ederek orada yaşamaya başlamalarının bireylerin kişilik özellikleri üzerinde çeşitli etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Özellikle, bireylerin gittikleri yere birçok yönden adapte olmaları sürecinde yaşadıklarının bu duruma önemli bir etkisinin olduğu yorumlanmaktadır (Pihl ve Caron, 1980 ,s.190).

### 2.3. Kişilik Kuramları

Epstein ve O'Brein (1985)' a göre, kişilik kavramı ile ilgili çalışmaların tarihçesi psikoloji biliminin ortaya çıkışı kadar eskiye dayanmaktadır. Kişilik kavramı ile ilgili bilgi ve bulgular ile bunlardan ortaya çıkan yorumlar, kuramlar ve teorisyenlerin bakış açısı, genellikle bireylerin davranışlarına etki eden özelliklerinin gözlemlerindeki gelişmeler ile orantılı bir şekilde değişim göstermiştir (Raja, 2004, s.1). Bilhassa geçmiş birkaç on yılda psikoloji bilimi alanında tam anlamıyla bir yeniden doğuşun gerçekleştiğinden bahsetmek mümkündür (Goldberg, 1993; Millon 1994; Aktaran; Stone-Miller, 1995, s.1). Bu yeniden doğuşun en büyük kısmını, normal kişilik ve bozuk kişilik üzerine yapılan çalışmalar oluşturmuştur. Öyle ki, zaten bu iki konu üzerine çalışmaların yapılması da, konuların psikolojideki önemi açısından yerinde olmuştur (Clark, Vorhies ve McEwen, 1994; Aktaran; Stone-Miller, 1995, s.1).

Psikolojinin alt alanlarından “kişilik psikolojisi” araştırmacıları, kişiliğin nasıl oluştuğuyla ilgili birbirinden farklı kuramlar geliştirmişler, bu kuramlarda kişiliğin bileşenleri ve niteliğiyle ilgili varsayımlarda bulunmuşlardır (Alpkent, 2007, s.4). Kişiliği anlamak için ortaya konan yaklaşımların hepsi bir kuramla başlar. Bu kuram çoğu zaman, önde gelen psikologların, tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçleri açıklamak için

kendi betimlemelerini içeren yazılardan ortaya çıkar. Kuramlar insan kişiliğinin altında yatan mekanizmaları ve bu mekanizmaların bireye özgü davranışların ortaya çıkmasından nasıl sorumlu olduğunu açıklamaya çalışır (Burger 2006, s.35). Günümüzün modern kişilik psikolojisi, bireyin kişiliğini karmaşık ve çok yönlü olarak tanımlamış, karmaşık ve çok yönlü olarak nitelenen bu kavramı daha net anlayabilmek için adet bir kuramlar koleksiyonunun geliştirilmiş olduğunu ifade etmiştir (Blutner ve Hochnadel, 2010, s.243).

Yukarıdaki yorumdan da hareket ederek pek çok kişilik kuramı olduğunu ve bunlara bilimsel gelişmeler doğrultusunda yenilerinin eklendiğini söylemek mümkündür. Fakat birbirleriyle ortak görüşleri içeren bu geniş bilgi ortamlarını karşılaştırmak ve bağlantı kurmak mümkündür. Çünkü hepsi, konusu ve amacı itibariyle insanı anlamaya çalışmaktadır ve hepsinin sonuçta varmaya çalıştığı nokta, bilinmeyenleri çözüp, pratik sonuçlara ulaşmaktır (Yanbastı, 1990, s.12). Kişilik kavramı içerdiği zenginlik itibariyle neredeyse insan sayısınca tanımlaması yapılabilecek karmaşıklıkta bir bileşendir. Kişilik kavramı, bugüne kadar birçok farklı açıdan ve farklı araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. (Sav, 2007, s.11). Bireysel farklılıklar kişiliği anlamaya çalışan bilim insanları için daima önemli olmuştur. Karmaşık bir yapıya sahip olan insanın kişiliği hakkında bugüne dek yapılan çalışmalar henüz bir görüş birliğine varmayı olanaklı kılamamıştır (Giderler, 2005, s.34).

İnanç ve Yerlikaya (2008)'ya göre, insanoğlu en karmaşık varlıktır ve psikologlar insan davranışını incelerken fen bilimcilerden oldukça farklı bir iş gerçekleştirirler. Karmaşık insan davranışları ve kendi kendini incelemenin getirdiği zorluklar dikkate alındığında birbirinden farklı görüşlere sahip kuramların olması kaçınılmazdır. Hiçbir kuram her alanda bütün doğruları ortaya koyamasa da her birinin kim olduğumuzu anlamamızda önemli katkıları vardır (Kuruöz, 2008, s.32). Literatürde çeşitli araştırmacıların ortaya çıkarmış olduğu birbirinden farklı birçok kişilik kuramının bulunduğu bilinmektedir. Son zamanlarda yapılan çalışmalarda birçok araştırmacının ortaya koyduğu sonuçların belirli bazı noktalarda bulunduğu görülse de konu ile ilgili olarak farklı bakış açılarına ihtiyacın devam ettiği gözlemlenmektedir (Koplman, 2007, s.33). Konu ile ilgili olarak araştırma yapan bazı araştırmacıları, bireylerin birbirlerinden farklılıklarına odaklanarak bireylerin kişilik özelliklerine (tretyler) dayanarak açıklamalar geliştirmeye çalışmışken, bazı araştırmacılar ise davranışın ortaya çıkmasında durumsal özelliklere yoğunlaşmışlardır. Bununla beraber, kişilik özellikleri ile ilgilenen psikologlar, insanların tüm durumlarda aynı davranacaklarını ileri sürmemektedirler (Çeribaş, 2007, s.4). Yukarıda da açıklandığı üzere, insan; beden, düşünce, duygu ve inanç gibi birbirinden farklı yönleri olan, karmaşık bir varlıktır. Biraz da bu sebepten ötürü, insan kavramını açıklamaya çalışan psikologlar ve diğer araştırmacılar birbirlerinden farklı kişilik kuramları ortaya

koymuşlardır. Bu kuramlar, aşağıda ana hatlarıyla sunulmaya çalışılmıştır (Komitoğlu, 2009, s.42).

### 2.3.1. Psikanalitik Kişilik Kuramları

Bu gruptaki çalışmalar, ağırlıklı olarak, Freud, Jung, Adler, Horney gibi psikanalizci yaklaşımı savunan bilim adamlarınca ortaya konulmuştur.

Sigmund Freud, her ne kadar kendi çalışmalarını daha anlaşılır hale getirmeye çalışmış olsa da, aklı, adeta insan bedeninin, varlığının dışında bir şey gibi ele alıyor olmasından dolayı, Freud'un bakış açısının klasik psikolojideki dualist hareketin bir parçası olarak değerlendirilmesi yanlış olmayacaktır (Weiss, 1965, s.2). Freud, kişilik ile ilgili çalışmaları doğrultusunda üç ayrı kuram geliştirmiş, kişilik incelemelerine bu kuramları kullanarak eğilmiştir. Freud'un geliştirmiş olduğu bu kuramlar, şu şekildedir;

Topografik kuram: Sigmund Freud, zihinsel olayların farkında olup olmama durumunu göz önünde bulundurarak topografik kişilik kuramını oluşturmuştur. Topografik kişilik kuramı, bilinç, bilinç öncesi ve bilinçdışı olmak üzere üç kavramdan oluşmaktadır. Bilinçdışı kavramını da bilinçaltı ve bilinçdışı olmak üzere yine kendi içinde ikiye ayırmıştır. Bilinçdışı, farkındalığımızın arkasındaki dürtü ya da içgüdülerimizi içerir ama bununla birlikte sözlerimizin, hislerimizin ve hareketlerimizin çoğunu yönlendirir. Bilinçdışı istendiği anda bilinç alanına çıkarılamaz. Bilinçaltının ise iki kaynağı bulunur, birincisi bilinçtir ve ikincisi bilinçdışıdır. Bilinçaltı, bilinçdışı kavramına göre bilince daha yakındır ve sürekli bağlantılıdır. Psikanalitik teoride göreceli olarak daha küçük bir rol oynayan bilinç kavramı da farkındalığın zihinsel unsurları olarak tanımlanabilir. Topografik kişilik kuramı aslında, Freud'un düşünce gelişimi içerisinde geçici bir model olarak yer almıştır. Klinik çalışmaları sırasında Freud, gözlediği bazı durumların topografik modele uymadığını fark etmiştir. Bu ve benzeri sebeplerden dolayı yapısal kişilik kuramının temelleri atılmıştır (Dede, 2009, s.43).

Yapısal kuram: Freud, bu kuramında kişiliği oluşturan üç temel yapının (id, ego, süper ego) bulunduğunu ve bu yapıların, bireylerin davranışlarına yön verdiğini ifade etmiştir (Zel, 1999, s.17). Freud bu yapılardan "id"i, bireyleri davranışa iten güdüler, olarak tanımlamakta ve farklı kısıtlamalar bulunmadığı takdirde, bireylerin güdülerini tatmin edecek davranışlar sergileyeceğini ifade etmektedir. Yazar, "id" in isteklerinin karşıtı olarak, ebeveynlerden, çevreden, eğitimcilerden ve yaşanan ortamdan elde edilen niteliksel özellikleri ise "süper ego" olarak tanımlamaktadır. Süper ego geliştikçe, bireylerin davranışlarını da kontrol altına almakta ve onlara yön vermeye başlamaktadır. İçgüdüsel istekler (id) ve içinde yaşanan

toplumdan elde edilen kazanımlar zaman zaman çatışmakta ve sonucunda bireylerin içgüdüsel ihtiyaçları ile kültürel kazanımları arasındaki dengeyi ve uzlaştırmayı sağlayan “ego” devreye girmektedir. Egonun devreye girmesi ile birey “id”in isteklerini erteleyebilmekte veya bunlardan vazgeçebilmektedir (Kaşlı, 2009, s.18).

İçgüdüsel kuram: Libido (içsel enerji) ve gelişimini ele alan bu kurama içgüdüsel kuram adı verilir. Bir canlı türünün öğrenme gerekmeden örgütlü, sürekli olarak bir amaca yönelik davranmasını sağlayan içsel güce denir ve birbirini takip eden beş dönemden oluşur:

1. Oral Dönem (0-1,5 yaş): Bebeğin ihtiyaçları, algılamaları ağız bölgesinde odaklanır, bebek çevreyi tanımada ağzını kullanır. Bu dönemde meydana gelebilecek çeşitli saplantılar ileri yaşlarda oral karakter adı verilen bağımlılık, pasiflik, açgözlülük gibi bazı sendromların ortaya çıkmasına neden olur.

2. Anal Dönem (1,5-3 yaş): Bu aşamada aile, bebeğin tuvalet eğitimi üzerinde hassaslıkla durmalıdır. Bu dönemin saplantılarının sonucunda bireyde inatçılık, cimrilik, başkalarına acı vermek, eşcinsellik, düşünce bozuklukları gibi ruhsal bozukluklar görülebilir.

3. Fállik Dönemi (3-6 yaş): Süperegonun gelişmesinin son aşamasıdır. Süperego gelişmediği takdirde, bireyde cinsel rahatsızlıklar, otorite sorunu veya alışlagelmiş kadın ve erkek rollerinin reddi gibi saplantılar oluşabilir (Ünlü, 2001; Aktaran; Dede, 2009, s.45).

4. Gizlilik Dönemi (6-12 yaş): Bu dönemde toplumsal bağlantılar ve ilişkiler kurulur. Mevcut cinsel roller sağlamlaşır, pekişir.

5. Genital Dönem (12-14 yaş): Bu dönemde ergen bir yanda yetişkin erkek ya da kadının bedensel özelliklerini kazanırken öte yandan toplumun kendisinden beklediği kadın ya da erkek rolünü benimsemekle yükümlüdür (Kentsu, 2007; Aktaran; Dede, 2009, s.45).

Carl Gustav Jung, 20 yılı aşkın pratik psikiyatrîstlik deneyimi ve psikiyatri alanında yapmış olduğu çalışmalardan sonra, elde ettiği bu birikimden hareketle kişilik tiplerini açıklamaya çalışan, dikkat çekici bir kitap (Jung, 1921) yayımlamıştır. Jung bu çalışmasında insanların evrensel ortak özelliklerini ve bireysel farklılıklarını tespit etmeye çalışmıştır (Blutner ve Hochnadel, 2010, s.243). Yirminci yüzyılın başında Jung, kişiliğin, bireyin edindiği bilgiyi algılama ve işleme esansında kullandığı farklı eylemler bütünü olduğunu ileri sürmüştür (Bickal, 1986, s.3). Jung’un kişiliği tanımlamak için, psikolojik tipolojiyi geliştirmesi sonucunda yapmış olduğu çalışmalar, kişiliğin dinamiklerinin anlaşılmasını olanaklı hale getirmiştir. Samuels (1985)’e göre, Jung, çalışmasında, bilinçaltının farklı öğelerini birbirlerinden ayırmaya çalışmıştır. Hopcke (1989)’a göre, Jung’un rüyalar hakkındaki teorisi ve bunun yanında rüyaların yorumu üzerine yapmış olduğu çalışmalar



muhtemelen onun psikoloji bilimine yapmış olduğu en önemli katkılardandır (Kopplin, 1998, s.2).

Jung'a göre kişilik birbirleriyle etkileşimde bulunan çok sayıda sistemden oluşur:

1. Ego: Jung'a göre ego kişiliğin bilinçli bölümüdür. Bishop (1997)'ye göre Jung'un kuramında kişiliğin bilinç ve bilinç dışı gibi iki temel yapıdan oluştuğu ve bu iki temel yapının arasında ise "ben" bulunduğu ifade edilmektedir. "Ben"nin hem bilinç hem de bilinçdışı bölümü ilgilendiren dört temel işlevi bulunmaktadır. Bunlar; "duygu", "sezgi", "düşünce" ve "algı"dır. Bu işlevlerden "algı" ile "sezgi" ve "duygu" ile "düşünce" arasında zıtlıklar bulunmaktadır. "Algı", nesnelere algılanmasıyla; "sezgi" ise "nesne"nin gerisinde ve geleceğindeki olguların sezinlenmesi ile ilgili bir olgudur. Aynı şekilde "düşünce", mantık yürütme; "duygu" ise değer yükleme olgusudur. Bunlardan biri, görev yüklendiğinde diğerini devre dışı bırakmaktadır. "Ben", bu işlevler arasındaki güç dengesine göre farklı kişilik olarak ortaya çıkmaktadır. Yani bireysel farklılıklar, anılan denge farklarına dayanır (Kaşlı, 2009, s.19). Bunlardan birisi, zihinsel fonksiyonların içsel ve sübjektif dünyaya yönelmesiyle meydana gelen "içe dönüklük", diğeri de, bu dört fonksiyonun dış ve objektif dünyaya yönelmesiyle ortaya çıkan "dışa dönüklük"tür (Sağlam, 2008, s. 29-30).

Jung'un teorisine göre, bu dört olgu; "duygu", "sezgi", "düşünce" ve "algı", her bireyin sahip olduğu ve kullandığı olgulardır (Bu olgular kendi arasında birbirlerinin karşıtları halindedirler, ör; düşünce ve duygu karşıt olgulardır). Ancak bireylerin bu olguları kullanma yöntemleri ve bu olgulara verdikleri ağırlıklar farklılıklar göstermektedir. İşte tam olarak bireylerin bu olguların kullanımına ilişkin olarak izlemiş oldukları tutumlar, onları "içe dönük" ve "dışa dönük" bireyler olarak iki farklı kişilik grubundan birine sokmaktadır (Blutner ve Hochnadel, 2010, s.245). Jung, ortaya koymuş olduğu kişilik teorisinde bireyleri sahip oldukları kişilik özellikleri bakımından bu şekilde iki büyük gruba ayırmıştır. Jung'a göre "dışa dönük" birey, kişilerarası ilişkilerde daha başarılı ve daha sosyal bir kişilikteyken, "içe dönük" birey, daha çok kendi kişisel dünyasına odaklı bir kişiliğe sahiptir (Dolliver, 1994, s.194). Jung, bir kimsenin etkin bir yaşam sürdürebilmesi için bu iki yönü denge içinde tutması gerektiğini savunmuştur. Bireyin bilincinin diğere insanlarınkinden farklılaşması sürecine, bilinç alanının genişlemesi veya bireyselleşme adı verilir. Jung, bilincin bireyselleşmesi sürecine "ego" adını vermektedir.

2. Kişisel bilinç dışı: Jung'a göre, kişisel bilinç dışı, egonun geri çevirdiği yaşantıların, duygu ve düşüncelerin depolandığı yerdir. Kişisel bilinç dışında, ya bilince hiç ulaşmamış veya bilince ulaştıktan sonra bireyde rahatsızlık yarattığı için bastırılmış ve geri gönderilmiş yaşantılar bulunur.

3. Kolektif bilinç dışı ve arketipler: Jung'un kişilik teorisine göre, kişiliğin üçüncü bölümünü oluşturan kolektif bilinç dışı, bireyin mensubu olduğu toplumun ya da ırkın kalımsal özellikleriyle ilgili bir kavramdır. Jung kalıtım ve evrimin, beden yapısı kadar, ruhsal yapı üzerinde de iz bıraktığı görüşürünü savunmaktadır (Sağlam, 2008, s. 29-30).

Feist ve Fesit (2006)'e göre Jung'un kuramında dile getirdiği arketipler kolektif bilinçdışından türeyen eski zamanlardan kalma ya da geçmişe ait düşünceler veya düşlerdir. Arketiplerin biyolojik bir temeli vardır ama aynı zamanda insanların ilk atalarının tekrarlanan deneyimlerinden de gelirler. Kolektif bilinçaltında bulunan belli başlıca arketipler şunlardır:

Persona: İnsanlar dünyaya persona olarak dizayn edilmiş yüzlerini gösterirler. Bu terim çok uygun seçilmiştir, çünkü persona, ilk tiyatrolarda aktörlerin kullandığı maskeleri ifade etmek için kullanılan bir terimdir (Dede, 2009, s.48). Jung'un teorisindeki persona kavramı aynı zamanda bireyin topluma göstermiş olduğu, toplum tarafından kabul edilebilir bir maskeyi sembolize etmektedir (Dolliver, 1994, s.195).

Gölge: Gölge, karanlığın ve baskının arketipidir, doğruluğunu kabul etmek istemediğimiz, kendimizden ve başkalarından saklamaya çalıştığımız özellikleri gösterir. Gölge, yaratıcı özelliklerin yanı sıra ahlaksal açıdan sakıncalı eğilimlerden oluşur (Dede, 2009, s.48). Gölge kavramı, yine Jung'un teorisinde, bireyin toplumdan gizlemeye çalıştığı, saklı tuttuğu özelliklerini sembolize etmektedir (Dolliver, 1994, s.195). Bu kavram bireyin sahip olduğu kişiliğin negatif yönünü işaret etmektedir (Blutner ve Hochnadel, 2010, s.247).

Anima ve Animus: Freud gibi Jung da bütün insanların psikolojik açıdan iki cinsiyetli yani hem kadınsı hem de erkeksi taraflarının olduğuna inanmıştır. Erkeklerin kadınsı yönü bir arketip olarak kolektif bilinçdışından gelir ve bilince karşı aşırı derecede direnç gösterir. Çok az erkek anima'nın farkındadır çünkü bu gölgenin farkında olmaktan daha fazla cesaret gerektirir. Animus ise kadınlarda bulunan erkeksi arketip olarak tanımlanır (Dede, 2009, s.48).

Jung, kişiliğin birbiriyle etkileşim halinde bulunan çok sayıda farklı sistemden oluştuğunu ifade etmektedir. Bu sistemler hem tek başlarına bazı fonksiyonlara sahiptirler hem de bir araya gelerek bir bütün halinde kişiliğin kendisini meydana getirmektedirler. Özetle, kişilik bu sistemlerin etkileşimlerinden oluşmaktadır. Bu sistemler, ego, kişisel bilinçaltı, onun kompleksleri, kolektif bilinçaltı ve onun yukarıda açıklanan arketipleridir (Yanbastı, 1990, s:48).

Adler, hepimizin yaşama bir aşağılık duygusu ile başladığını söylemektedir. Güçsüz ve çaresiz bir çocuğun yaşamını sürdürebilmek için daha büyük ve güçlü yetişkinlere bağımlı olması, bunun ilk örneğidir. Adler'e göre bu algı, yaşam boyu aşağılık duygularımızla başa çıkmak için göstereceğimiz çabanın başlangıcıdır. Ona göre yaptığımız

her şey, yaşamdaki engeller üzerinde bir üstünlük kurmak ve böylece aşağılık duygularımızdan kurtulmak üzere tasarlanmıştır (Blutner ve Hochnadel, 2010, s.245). Adler'e göre, yaşamımızın ilk birkaç yılı, yetişkin kişiliğinin oluşumunda son derece önemlidir. Bu süreçte anne babanın etkisi çok önemlidir. Çocuğun ileriki yıllarında kişilik sorunu yaşamasına neden olacak iki tür anne-baba davranışı belirlenmiştir. Birincisi, çocuklarına çok özen gösteren ve aşırı koruma sağlayan, dolayısıyla da çocuğunu şımartma tehlikesi yaratan anne-baba davranışdır. Şımartmak, çocuğun bağımsızlığını elinden alır, aşağılık duygularını arttırabilir ve bazı kişilik sorunlarının temelini oluşturur. Ailesi tarafından şımartılmış insanların kendi başlarına yaşamakta, kendi kararlarını almakta ve her gün karşılaştığımız sıkıntı ve hayal kırıklıklarıyla başa çıkmakta zorlandığını gözlemleriz. Hata yapsalar bile, çocukların kendi sorunlarını çözmelerine ve bazı kararları kendilerinin almalarına izin vermek, uzun vadede onların iyiliğine olacaktır (Burger, 2006, s:152-153).

Adler, amaca dönük ve bütünlüğü olan yaratıcı benlik anlayışına dayanan bir kişilik kuramı oluşturmuştur. Adler'e göre, benliğin bütünlüğü, bireyin "hayat tarzı"dır. Hayat tarzı, bireyin kendisinin meydana getirdiği bir kavramdır. Tüm ruhsal süreçler de bu kavramın etkisi altındadır. Bireyin kişiliği, duygu, davranış ve bilişsel süreçlerden etkilenmektedir (Akyıldız ve Kayalar, 2003, s.78). Adler, kişilik kapsamında üstünlük arzusunu ön plana çıkarmış ve kişiliği, bireyin davranışlarını güçlendiren önemli bir faktör, olarak belirtmiştir (Zel, 1999, s.21). Adler, üstünlük arzusunun tüm bireylerde içgüdüsel olarak mevcut olduğunu ifade etmektedir. Bu içgüdüsel istek tatmin edilmediği zaman ise bireylerin iç dünyalarında çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Adler, bununla beraber, kişilik denen kavramın çevresel faktörlerle mücadele içerisinde şekillendiğini ifade etmiş ve bireylerin bu faktörlere karşılık olarak geliştirdiği özelliklerin kişilik özellikleri olarak ortaya çıktığını iddia etmiştir. Adler, üstünlük arzusunun fiziksel özellikler, sosyal çevre ve aile tarafından etkilendiğini ve bu etkilerin sonucunda bireylerin kişilik özelliklerinin oluşmaya başladığını belirtmiştir (Kaşlı, 2009, s.22).

"Karen Horney de Jung ve Adler gibi sosyal ilişkilerin önemine dikkat çekmiştir. Horney'e göre, kişiliğin temel elemanı endişe ve korkudur". (Deniz, 2007, s. 22). "Karen Horney, kuramında; kişiliğin, davranışların ve davranış bozukluklarının oluşmasında toplumsal çevreye ve kültüre öncelik vermiştir". (Köse, 2006, s.51). Horney, çocuğun dünyaya geldiği anda karşılaştığı çevresel koşullar neticesinde kendisini güçsüz, yalnız ve yardımsız hissederek düşmanca kurgulanmış bir dünya algısı edindiğini ve bunun çocuğun edindiği bir endişe olduğunu ifade etmiş, bu endişeyi de "temel endişe" olarak adlandırmıştır (Schatz, 2004, s.1254). Horney (1937)'e göre burada endişeden kaçış olarak tanımlanan durumun altında yatan "temel endişe" kavramı aslında bireyin çocukluk deneyiminden

getirdiği bir kavramdır. Bireyin çocukken karşılaştığı bu hissiyat, bireyin hayatını temel endişe üzerine kurgulamasına sebebiyet verebilmektedir (Hamon, 1991, s.54).

Horney, bireylerin kusurlu anne-baba tutumlarını, bireyin temel kaygısının gelişmesinde en önemli faktör olarak değerlendirmiştir. Bu tutumları aşırı koruyucu, başat, reddedici, ürkütücü, tutarsız vb. anne-baba tutumları şeklinde ayırarak incelemiştir. Ailenin ve bireyin içerisinde bulunduğu çevrenin ilgisiz, soğuk, yetersiz ve tutarsız davranması sonucu, çocukta çevreye karşı saldırgan ve düşmanca duygular uyanır. Temel kaygıdan kurtulmak için; sevgi, boyun eğme, içe dönme, güçlü olma gibi davranış biçimleri ortaya çıkabilmektedir (Köse, 2006, s.51). Horney'in teorisi genel olarak bir çelişki üzerine kuruludur, Horney'e göre bireyler hayatlarını endişeden kaçacak ve güvenlik hissini arttıracak şekilde yönlendirmeye çalışmaktadırlar. Her birey endişelerini ve korkularını yenmek amacıyla faaliyette bulunmaktadır. Bireyler, kendilerini endişelendiren ve korkuya düşüren durumlarla baş edebilmek için bazı davranış kalıpları geliştirirler. Bu davranış kalıpları bireyi sinirsel gerilimlerden kurtarmayı amaçlar ve sosyal ilişkilerini yönlendirir (Uysal, 2010, s.25).

Horney bireyin sahip olduğu kaygı ve korkular ile baş edebilmesi için başvurabilecekleri davranış alternatiflerini on adet olarak belirlemesine karşılık, bunlardan üç tanesi, özellikle toplumsal sistem içerisindeki kişilik türlerinin tespit edilmesi bakımından oldukça önemlidir (Zel, 2006, s. 34). Bu davranış alternatifleri şu şekildedir;

“1. İnsanlara yakın davranan kişilik: Horney'in bu kavramı, insanlara içten gelen yani samimi bir sevgiyle yaklaşmayı ifade etmez. Bu yakınlık sevgiden çok bir nevrotiğin çaresizliğe karşı kendi kendini koruma ihtiyacıdır

2. İnsanlara karşı davranan kişilik: Yumuşak başlı insanlar herkesin iyi olduğunu varsayarlar, saldırgan insanlarsa herkesin düşman olduğunu düşünürler. Bu saldırgan kişiler, insanlardan uzak durma stratejisi benimser, diğerlerine güç gösterisinde bulunur ve insafsızca davranırlar.

3. İnsanlardan uzak kalanlar: İzolasyonu sağlamak için bazı insanlar ilgisiz bir tutum içinde bulunurlar ve nevroitik bir trend olan insanlardan uzak kalma davranışını benimserler. Bu strateji, kişisel gizlilik, bağımsızlık ve kendi kendine yetme ihtiyacının bir açıklamasıdır. Bu ihtiyaçların her biri aslında sağlıklı bir şekilde pozitif davranışlara da neden olabilir. Ancak insanların diğerleriyle aralarına duygusal mesafe koymalarına da neden olabilir. Özgürlüğe ve kendi kendine yetebilmeye değer verirler ve genelde soğuk ve yanına yaklaşılamaz görünürler. Evlenirlerse de eşlerine bile uzaktırlar” (Feist ve Fesit, 2006; Aktaran; Dede, 2009, s.49).

### 2.3.2. Davranışçı Kişilik Kuramları

Davranışçı kişilik kuramları olarak adlandırılan bu çalışmaların genel olarak bireyin davranışları ve toplumsal kişilik üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. En başta, Eysenck, Watson ve Skinner'ın örnek verilebileceği bu çalışmalarda araştırmacılar, bireylerin çevreleri ile olan ilişkilerinin ve davranışlarının dikkatli bir biçimde gözlemlenmesinin, kişiliğin gelişiminin temelini oluşturduğunu savunmuşlardır (Isır, 2006,s.49).

“Hans Jürgen Eysenck, kişiliği dört düzeyde ele almaktadır;

Birinci düzey; kişiliğin en alt düzeyidir ve çok özel tepkileri içerir. Belirli uyarılara biyolojik olarak belirli tepkilerin gösterilmesi, kalımsal özelliklere göre bireyin belirli özellikler taşıması, bu düzeyle ilgilidir.

İkinci düzey; bireyin bulunduğu ortamlardan elde ettiği alışkanlıklara dayalı özellikler ile ilgilidir. Bazı bilgi ve deneyimleri elde eden bireyin benzer durumlar karşısında benzer davranışları göstermesi hali, bu düzey ile ilgilidir. Kişiliğin ikinci basamağı denilen bu düzeyle bireysel davranışların ve yapının devamlılık kazanması gerçekleşecektir “(Erdoğan, 1994; Aktaran; Dede, 2009, s.53).

Üçüncü düzey; bireylerin eğilimlerinden oluşmaktadır. Yani birey bazı eğilimleri bu düzeyde kazanmaktadır. Bazı genetik özellikler ve alışılmış davranışların sonucu eğilimler oluşur. Bu düzeyde kişiliğin; süreklilik, değişmezlik, bireysel dengesizlik, doğruluk ve heyecanlılık özellikleri ortaya çıkar.

Dördüncü düzey; tip aşamasıdır. Yani bu aşamada belirli tipler oluşur. Eysenck'in görüşüne göre, tipin oluşumunda, her bir düzeyin baskın faktörlerinin etkisi vardır” (Güney, 2006, s.201-202).

Başaran (1991)'e göre, Eysenck faktör analizi yöntemi ile kişiliği oluşturan boyutları tespit etmiştir. Faktör adı verilen davranış değişkenleri büyük insan gruplarının çok yönlü ölçümü ve sayısal puanlanması sonucunda belirlenmektedir. Faktör analizi de, çeşitli davranış değişkenleri arasındaki bağların ve bağımlılıkların ölçüldüğü istatistiksel bir yöntemdir. (Şimşek, 2006, s.20). Eysenck, yaptığı çalışmaların sonucunda kişilikle ilgili 6 farklı kategoride kişilik farklılıklarını incelemiştir. Bunlar; içedönüklük-dışadönüklük, duygusal dengesizlik ve uyum, dik başlılık-yumuşak başlılık, espri anlayışı; cinsellik ve ortalama cinsiyet ve sosyal ve siyasi tutumlardır (Yalçın, 2010, s.46). “Eysenck (1996), kişiliği; bireyin çevresine, kendine özgü bir şekilde uyumunu tayin eden karakter, mizaç, zihin ve beden yapısının az ya da çok yerleşmiş ve kalıcı bir organizasyonu olarak tanımlamaktadır. Eysenck'in çeşitli kültürlerde ve toplumlarda binlerce katılımcı ile yaptığı araştırmalardan ulaştığı sonuçlar tezini doğrular nitelikte olmuştur. İnsan davranışlarının

sağlıklı bir şekilde incelenmesi için geniş bir örneklem kitlesiyle yapılan istatistiksel çalışmaların önemi üzerinde durmuştur. Puanlar, testler ve anketler yöntemiyle elde ettiği verileri derleyerek davranışların hangi etmenler sonucunda meydana geldiğini belirlemeye çalışmıştır. Buna göre ölçümlerin genellikle üç ayrı özellik üzerinde yoğunlaştığını bulgulamıştır. Bunlar; nevroz, içedönüklük-dışadönüklük ve psikotiktir. Eğer kişilik sadece çevrenin ve kültürün etkisiyle oluşmuş bir yapı olsaydı, farklı kültürlerde farklı sonuçların meydana gelmesi beklenebilirdi. O'na göre kişilik; bireyin DNA yapısı ve dolayısıyla genetik olarak soyundan taşıdığı kişilik özellikleri, limbik sistem aktivitesi, psikometrik özellikleri, kişisel hazır oluş (hassaslık, tetiktelik, algı, hafıza, şartlanma) ve sosyal davranış biçimleri'nden (sosyallik, suçluluğa yatkınlık, yaratıcılık, psikopatoloji, seksüel davranış örüntüleri..vs) oluşmaktadır” (Deniz, 2007, s.51).

Goodworth (1988)'e göre, Eysenck, yaptığı çalışmalar neticesinde kişilik yapısını, genel olarak birbirinden bağımsız iki uçlu yatay ve dikey iki boyut üzerinde değerlendirmiştir. Yatay boyutun bir ucunda içedönüklük, öteki, ucunda dışadönüklük; dikey boyutun üst ucunda nevroz, alt ucunda normal tipler bulunmaktadır. Eysenck'e göre, bütün insanların kişilik yapıları bu iki boyut arasında bir yerde bulunur. Bu yer, gözlem, dereceli ölçek ve testlerle saptanır. Dikey ve yatay boyutlarda yer alan ve kişiliği oluşturan öğeler, birbirinden ayrı olan, ancak, aralarında bağlantı bulunan dört ayrı düzeye yerleştirilerek açıklanmıştır. (Sağlam, 2008, s.38). Eysenck (1967), içe dönük ve dışa dönük bireylerin sadece davranışsal özelliklerinin değil, fizyolojik özelliklerinin de farklı olduğunu iddia etmiştir. Çalışmaları neticesinde, bu iki tip insanın sakin ve heyecansız bir durumda beyin kabuğu uyarılma düzeylerinin farklı olduklarını savunmuştur. İlk başta tam tersi bir durum söz konusuymuş gibi gelse de, dışa dönüklerin içe dönüklere göre beyin kabuğu uyarılma düzeylerinin daha düşük olduğunu öne sürmüştür. Eysenck'e göre, dışa dönük bireyler, kendilerini uyarıcı özellikte sosyal davranışlar peşinde koşmaktadırlar, çünkü hiçbir şey yapmadıkları zamanlarda beyin uyarılma düzeyleri istenenin çok altındadır. İçe dönük bireyler ise tam tersi bir sorunla karşı karşıyadırlar. Normalde beyin uyarılma düzeyleri, olması gerekenin üzerinde olduğundan dolayı, bu yüksek düzeyi daha da rahatsız edici duruma getirmemek için yalnızlığı ve sakinleştirici ortamları tercih ederler. Bu nedenlerden dolayı dışa dönükler gürültülü partilerden hoşlanırken, içe dönükler oradan bir an önce kurtulmanın yolunu ararlar (Stelmack, 1990; Aktaran; Aydın, 2008, s.27).

**Tablo 2.1 Eysenck'in Kişilik Kuramına Göre Kişilik Tipleri (Sağlam, 2008, S.38).**

MELANKOLİK	KOLERİK
Hırçın	Alıngan
Endişeli	Huzursuz
Katı	Saldırgan
Temkinli	Çabuk heyecanlanan
Kötümser	Hercai
Ketum	Atak
Anti-Sosyal	İyimser
Sessiz	Faal
FLEGMATİK	SENGEN
Pasif	Sosyal
İtinalı	Dışa dönük
Başkasını düşünen	Konuşkan
Rahat	Hazır cevap
Geçimli	Pratik
Kontrollü	Canlı
Güvenilir	Tasasız
Sakin	Lider

Eysenck yaptığı çalışmaların sonucunda insan kişiliğini, kişinin kalıtımsal mirasına bağlamaktadır. Bu doğrultuda Eysenck'in yaptığı yorum şu şekildedir; kişiliğimizi değiştirmek için yapabileceğimiz bir şeyler olsaydı, belki de o kadar kötü olmayacaktı, ne yazık ki durum böyle değildir. Kişilik, büyük ölçüde kişinin genleri tarafından belirlenmektedir. Kişi, ana ve babanın genlerinin rastlantısal düzeni ile oluşan kişidir. Çevrenin dengelyi düzeltme konusunda etkisi olmakla birlikte bu son derece kısıtlı bir etkidir (Eysenck ve Wilson, 1995, s.20).

Watson, kişilik kuramı üzerine yaptığı çalışmaların neticesinde, kişinin uyarılara vermiş oldukları tepkilere odaklanmayı tercih etmiştir. Watson'a göre, uyarılara karşı verilen öğrenilmemiş duygusal tepkiler; korku, öfke ve sevgi olmak üzere üç tanedir. Bu duygusal tepkiler koşullanmamış tepkiler olarak değerlendirilebilir. Watson ve Raynor (1920), 11 aylık Albert adlı bir çocukta bir dizi deney yapmışlar ve bunun sonucunda koşullanmış tepkilerin doğrudan veya dolaylı olarak transfer edilebileceğini ve kişiliği etkilediğini ortaya koymuşlardır (Cipani, 1991, s.292).

Skinner ise kişilik ile ilgili olarak geliştirmiş olduğu kendi kuramında koşullanma kavramına yoğunlaşmıştır. Ona göre, klasik koşullanma yolu ile öğrenmeyi sağlayabilmek için ortaya çıkan davranışa neden olan uyarıcının keşfedilmesi gereklidir. Ancak bireyin davranışına sebebiyet veren uyarıcıları bulup ortaya çıkarmak çok da kolay olmayabilir. Bireyler çevrelerinde bulunan çeşitli nesnelere etkileşim halinde hareket ederek farklı davranışlar sergileyebilirler. Skinner (1981)'in değerlendirmesine göre bireyler öğrenmeyi, başkalarını izleyerek gerçekleştirmektedirler. Bu nedenle kişilik gelişiminde farklı insanlar ile etkileşim halinde olmanın ciddi bir etkisi olduğu söylenebilir. Skinner'ın ortaya

koymuş olduğu bu kuram, güdüleme kuramı olarak da ele alınabilmektedir (Debell ve Harles, 1992, s.68).

### 2.3.3. Fenomenolojik (Hümanist) Kişilik Kuramları

Liebert ve Spiegler (1990)'e göre, kişiliği açıklamaya yönelik diğer bir yaklaşım olan fenomenolojik (bir bireyin subjektif tecrübelerinin ana değişken olarak kabul edilmesi) yaklaşımın esası, olguların gerçekliğinin kişilerin algıladıkları biçime göre değiştiği, düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Bu açıdan bir kişi için gerçek olan şey, kişinin iç referansı çerçevesinde subjektif açıdan o şeyin ne olduğudur (Çetin, 2008, s.56).

Hümanist kişilik kuramları daha çok Maslow ve Rogers gibi araştırmacılar tarafından ortaya konulmuş olan kuramlardan oluşur. Bu araştırmacılar, mevcut durumsal şartlar ile bireylerin karakter özellikleri arasında bir etkileşim bulunduğunu ve bu nedenle dış güçlerin etkisiyle hareket etmenin kişiliği açıklamaya yeterli olamayacağından hareketle yeni bir kişilik yaklaşımı geliştirmişlerdir. Bu kuramların savunucularına göre, davranış, bireyin ve diğer insanların dünyayı algılamalarına göre ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle bireylerin kişilik yapılarındaki farklılıklar ile bireylerin dünyaya bakış açıları arasında yakın ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, bireylerin ihtiyaçları, beklentileri ve algılamalarını kişilik yapılarının oluşmasında önemli etkenler arasında saymaktadırlar (Kaşlı, 2009, s.24).

Hümanist yaklaşımın en önemli temsilcileri arasında bulunan Maslow'un kuramının iki temel varsayımı bulunmaktadır. Bu varsayımlardan birincisine göre, bireyin ortaya koyduğu davranışın temelinde ihtiyaçlar bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle bireyin davranışının temeli belirli bir ihtiyacın giderilmesine odaklanmaktadır. Dolayısıyla ihtiyaçlar, davranışı belirleyen önemli bir faktördür. Yaklaşımın ikinci varsayımına göre ise, ihtiyaçlar belirli bir sıralamadır. Buna göre bireyin ihtiyaçları belirli bir hiyerarşi doğrultusunda dizilmiştir ve bir alt seviyedeki ihtiyaç tamamlanmadan bir üst seviyedeki ihtiyaç basamağına çıkılamamaktadır. İhtiyaçların bireyi davranışa sevk etme özelliği, bunların tatmin edilme derecesine bağlıdır. Tatmin edilen bir ihtiyaç, davranışa temel verme özelliğini kaybeder ve daha üst seviyedeki ihtiyaçlar davranışları etkilemeye başlar (Koçel, 2003, s.638). Maslow (2000)'un çalışmalarının sonuçlarına göre, insan ihtiyaçları beş ana kategoride toparlanabilir. Bu ihtiyaçların temelinde en ilkel ihtiyaçlar yer almaktadır. İhtiyaçların zirvesi olan beşinci basamakta ise en yüksek düzeydeki ihtiyaçlar yer almaktadır. "Bu ihtiyaçların oluşturduğu hiyerarşi şöyledir; fizyolojik ihtiyaçlar (Yemek yeme, su, uyku), güvenlik ihtiyaçları (can ve iş güvenliği, tehlikelerden korunma), sosyal



ihtiyaçlar (gruba mensup olma, kabul edilme, dostluk kurma), saygınlık ihtiyacı (tanınma ve saygınlık kazanma, kendine güven ve saygı duyma), kendini tamamlama ihtiyacı (yaratıcılığını kullanabilme, sahip olunan tüm beceri, yetenek ve potansiyelini açığa çıkarma) şeklinde ifade edilmiştir” (Kaşlı, 2009, s.24).



**Şekil 2.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi**

Maslow, yukarıda anılan ihtiyaçlardan ayrıca bilme-anlama ve estetik ihtiyaçlarından da bahsetmiştir. Bireyin bilme-anlama ihtiyacı, bilgi edinme, içinde yaşadığı evreni tanıma, dünyadaki güvenliği sağlama yollarını araştırma gibi ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçların karşılanmaması, kişileri rahatsız edebilir. Estetik ihtiyaçlar ise bazı insanların çirkinlikten, düzensizlikten rahatsız olmaları, düzenden, dengeden ve güzellikten, güzel ortamlarda bulunmaktan hoşlanmaları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Maslow, bu ihtiyaçların üst düzeyde yer alan "kendini gerçekleştirme"nin kapsamında var olduğunu kabul eder. Şunu da vurgulamak gerekir ki, kendini gerçekleştirme ihtiyacı bireyin hayatı boyunca devam eden bir süreçtir (Çimen, 2007, s.25). Carl Rogers (1947) da Maslow'un bakış açısında benzer bir bakışına sahiptir. Rogers, bireylerin kendilerini gerçekleştirme ihtiyaçları olduğunu ve bu durumun bireyin kişilik gelişimine önemli etkileri olduğunu ifade etmiştir. Özellikle bireylerin davranışlarında etkili olan faktörlerin bu noktadan hareket ederek sorgulanabileceğini iddia etmiştir. Rogers'a göre, "empati", "yansıtma", "beklenmedik olumlu gelişmeler ve aşk" ve "kendini gerçekleştirme" bireylerin davranışlarına yön veren önemli etkenlerdir (Kaşlı, 2009, s.25).

Özkalp ve arkadaşları (2003)'na göre "Rogers'ın kişilik kuramı şu başlıklar altında özetlenebilir:

- Her birey kendisinin merkezi olduğu devamlı değişen bir yaşantı dünyasında yaşar.
- Bu, bireye özgü, özel dünyasıdır ve bu dünyaya fenomenal (yaşantısal) alan denir.
- Birey, bu alana yaşadığı ve algıladığı bir tepkide bulunur. Bu algısal alan birey için gerçektir.

- Davranış, bireyin gereksinimlerini, yaşadığı ve algısal alanında algıladığı gibi doyurma amacına yönelik bir girişimdir. Bu girişimde çevresiyle ilişkiler kurar ve gerçeği sunar.
- Bireyin benimsediği davranış şekli ve yollarının çoğu, bireyin kendilik kavramıyla tutarlı olanlardır.

Rogers'a göre kendilik kavramı örgütlenmiş bir bütündür. Bu bütün, bireyin, hem yalnız kendisine ait algılarını, hem de çevresindeki diğer insanlar ve nesnelere olan ilişkilerinin kapsamındaki algıları ve bunlara yüklenen değerleri içerir. O halde sabit değildir, değişen ve gelişen bir süreçtir, kişi olma sürecidir. Kişilik tam anlamıyla fonksiyonda bulunan, kendini gerçekleştirme sürecini yaşayan bireyde sembolize edilir" (Dede, 2009, s.54).

Carl Rogers, diğer bir taraftan, psikoloji dünyasında daha çok, geliştirdiği psikoterapi yöntemiyle de tanınmaktadır. Bu tedavi yaklaşımı, yöneltici olmayan ve danışanı merkez alan terimleriyle adlandırılır. Rogers tarafından geliştirilen yöntemle, terapiyi uygulayan ile terapiyi alan (danışan) arasında kişisel ve öznel bir ilişki kurulmaktadır. Bir bilim insanının gözlem nesnesiyle olan ilişkisinden ve tedavi etme umuduyla davranan bir hekimin yaklaşımından oldukça farklı olan bu yöntem ikili bir ilişki biçimindedir. Rogers'ın ortaya koymuş olduğu yaklaşımda, terapiyi alanın davranışları ve duyguları ne olursa olsun, terapist onu koşulsuz, değerli bir insan olarak kabullenmektedir. Bu ilişki içinde terapist de kendisini gerçek kişiliğiyle ortaya koymaktadır, kendi şahsi savunmalarının arkasına gizlenmez ve bu ilişkinin kendisinde yarattığı duyguları danışana açık bir şekilde ifade etmekten çekince duymaz (Gençtan, 1989, s 65).

**Tablo 2.2 Bazı Güncel Kişilik Yaklaşımlarının Sınıflandırmaları (Upton, 1998, S.12).**

Yaklaşım	Kişilik Özellikleri	Yaklaşım	Kişilik Özellikleri
<i>Kierkegaard</i>	Estetik	<i>Enneagram</i> ( <i>Gurdjieff, Ichazo, Wagner, Palmer</i> )	Mükemmeliyetçi
	Etik		Verici
	Dindar		Yapıcı
<i>Nietzsche</i>	Apollonian		Romantik
	Dionysian		Gözlemci
<i>Sheldon</i>	Endomorf		Süvari
	Mezomorf		Keyfine düşkün
	Ectomorf		Patron
<i>James</i>	Hassas		Uzlaştırıcı
	Duyarsız		Nevrotiklik
<i>Freud</i>	Oral	Dışa dönüklük	
	Anal	Açıklık	
	Fâllik	Uyumluluk	
	Genital	Sorumluluk	
		<i>Beş Faktör</i>	

### 2.3.4. Özellikler (Treyt) ve Kişiliğin Beş Boyutu Kuramı (Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramı)

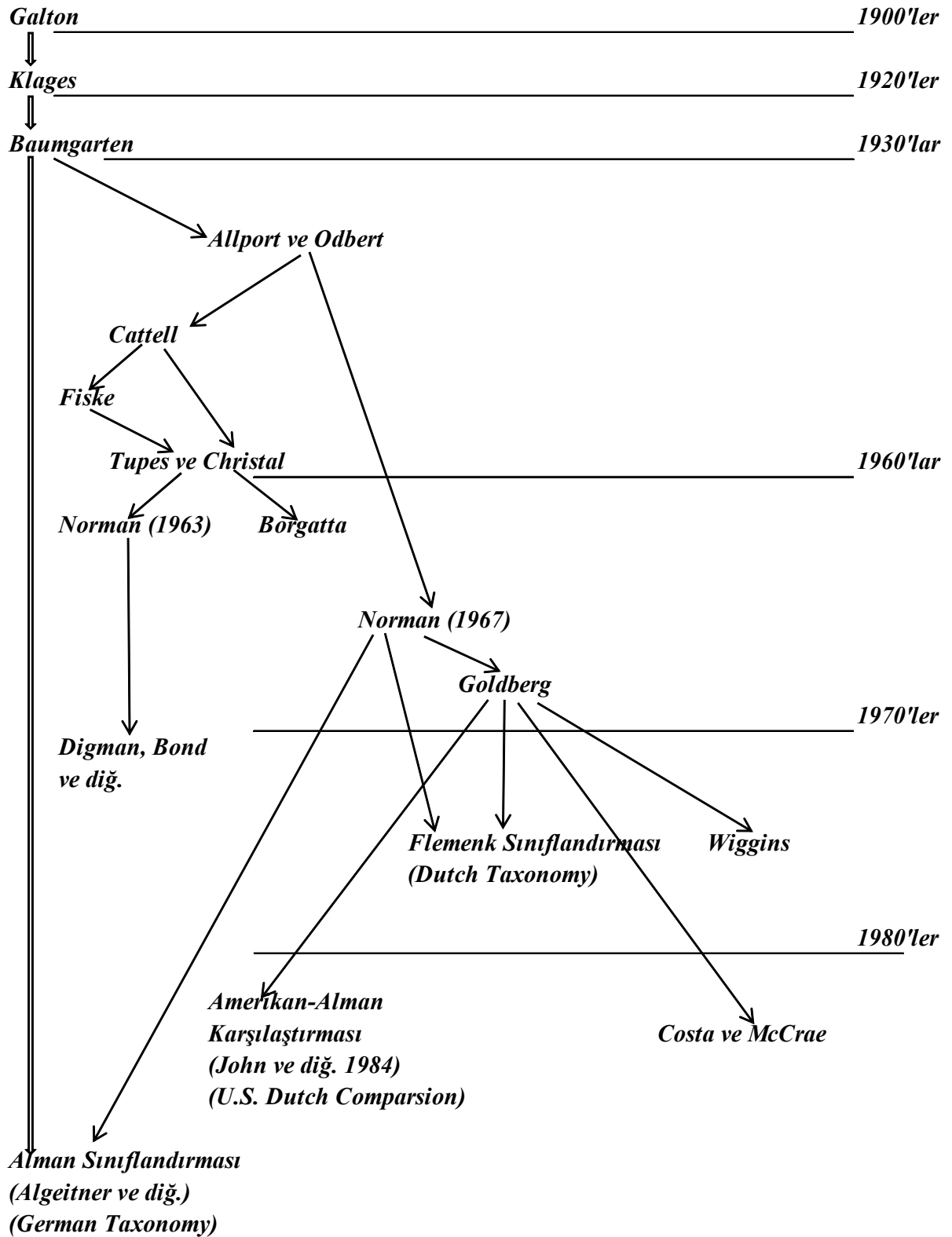
Burger (2004)'e göre ayırıcı özellik kuramı, literatürde geçen diğer adlarıyla özellikler kuramı veya treyt kuramı, bir insanın belirli bir kişilik özelliğini gösterme derecesine göre kişiyi sınıflandıran bir kişilik yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, kişilik yapısı üzerinde bireyin temel özelliklerini belirten ve devamlılık gösteren birtakım özellikler (utangaçlık, saldırganlık, uysallık, tembellik, isteklilik, güvenilirlik ve sakinlik vb) üzerinde durmuştur. Anılan özellikler bireyde farklı durum ve koşullarda aynı şekilde istikrar gösterdiği takdirde bunlara ayırıcı özellik adı verilmektedir. Bunlar, bireyi genel olarak diğerlerinden ayıran ve bireyin davranışlarını açıklamada kullanılan, istikrar gösteren özelliklerdir (Camgöz, 2009, s.39).

Özellikler kuramında, bireyin sosyal yönüne ağırlık veren önceki kuramların aksine, bireyin değişik etkilere karşı gösterdiği davranışlardan hareket edilerek farklı bir bakış açısı sunulmuştur (Isır, 2006, s.50). Bu kuramı benimseyen araştırmacılar, tarafından bireylerin davranışlarına yön veren kalıcı özellikler belirlenmeye çalışılmıştır. Özellik yaklaşımına göre, kişiliğin özellikleri bilinirse kişilik de ortaya çıkarılmış olur. Kişilik özellikleri birbirine zıt sıfatlar halinde ifade edilebilir; İyi-kötü, faal-durgun, atılgan-çekingen, güvenli şüpheli, gergin-rahat gibi. Davranış, bu betimleyici sıfat çiftleri arasındaki ilişkinin yönüne göre ölçülmektedir (Aydın, 2000, s.80).

#### 2.3.4.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramının Tarihsel Gelişimi

Allport ve Odbert (1936), Thurstone (1934) gibi araştırmacıların çalışmaları, beş faktör kişilik modelinin ilk adımları olmuştur. Kişiliğin temel boyutlarını temsil eden bu beş faktör, dört önemli noktaya dayanmaktadır:

- a) Boylamsal ve gözlemciler arası çalışmalar bu beş faktörü göstermektedir ve bunlar davranış kalıplarını açığa çıkarma gücünü ve etkisini uzun süre korumaktadır,
- b) Her bir faktörle ilişkili olan özellikler, bu özelliklerin araştırıldığı toplumun dilinde ve kişilik sistemlerinde bulunmuştur,
- c) Bu faktörler, farklı yaş, cinsiyet, ırk ve dil gruplarında bulunmakla birlikte, farklı kültürlerde farklı şekillerde ifade edilebilmektedirler,
- d) Kalıtsallık kanıtı tartışılmaktadır (Demirkıran, 2006, s.59).



Şekil 2.2 Özellikler Yaklaşımının Tarihsel Gelişimi  
(John, Angleitner ve Ostendorf, 1988, s.177).

**Tablo 2.3 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Yaklaşımının Tarihsel Gelişiminde Belirli İsimler (Jia, 2008, S.31).**

Yıllar	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Yaklaşımının Tarihsel Gelişiminde Belirli İsimler
1930'lar	Thurstone (1934); Allport and Odbert (1936).
1940'lar	Cattell (1943b, 1945); Eysenck (1947); Guilford (1948); Fiske (1949).
1950'ler	Cronbach & Meehl (1955); Cattell (1957); Loevinger (1957); Guilford (1959).
1960'lar	Tupes & Christal (1961); Tupes & Kaplan (1961); Norman (1963, 1967); Borgatta (1964).
1970'ler	Adcock (1972); Eysenck (1972); Cattell (1973); Hofstee (1976); Howarth (1976).
	Goldberg (1977); Tomas (1977); Brokken (1978); Digman (1979).
1980'ler	Goldberg (1980, 1981, 1982); Digman & Takemoto-Chock (1981).
	Goldberg, & Angleitner (1984); Conley (1985); Costa & McCrae (1985).
	Hogan (1986); Borkenau (1988); Botwin & Buss (1989); Peabody & Goldberg (1989).
1990'lar	Goldberg (1990); Trapnell & Wiggins (1990); Costa & McCrae (1992a, 1992b).
	Judge & Cable (1997); McCrae & Costa (1999).

John ve Srivastava (1999)'ya göre, beş faktör kişilik yaklaşımının yakın geçmişine ilişkin bilgiler 1960'larda yapılan çalışmalarda bulunulabilir, ancak yaklaşımın köklerine bakmak için 1920'lerde yapılan çalışmalara değin uzanmak gereklidir. Beş faktör yaklaşımının tohumu olarak sayılabilecek ilk çalışma 1936 yılında Allport ve Odbert tarafından gerçekleştirilmiştir. Allport ve Odbert, İngilizce sözlük üzerinde yapmış oldukları bir çalışmada bireylerin kişiliklerini tanımlamak için kullanılacak 18,000 kelimeye ulaşmışlardır. Allport ve Odbert'in ortaya çıkarmış oldukları bu kelimeler, bir bireyi diğerlerinden ayırmada kullanılacak türde, yani bireylerin birbirlerinden farklılıklarına işaret eder nitelikteki kelimelerdir. Yapılan bu çalışma, bireylerin kişilikleri hakkında bilgi verecek bir envanterin oluşturulabilmesinde yeterli kabul edilebilecek durumda olsa da o günkü mevcut hali ile bireyler arasındaki farklılıkları kişilik özellikleri çerçevesinde tam olarak ortaya koymaya yeterli kabul edilebilecek durumda bir çalışma değildi (Shaye, 2009, s.12).

Kişilik üzerine yaptığı çalışmalar ile öncü isimler arasında yer alan Allport kişiliği, bireyin çevresine özel uyumunu belirleyen psiko-fizyolojik sistemlerinin dinamik bir bileşimi olarak tanımlamıştır. Allport'un dile getirmiş olduğu bu tanım, çağdaş psikolojinin kişilikle ilgili hiyerarşik, bütüncü, uyumlu ve sınıflayıcı dinamizm kavramlarının neredeyse tamamını içermektedir. Dinamik bileşim, sürekli değişen ve gelişen, özellikle uyuma yönelik bir işlevdir. Psiko-fizyolojik sistemler, alışkanlıklar, özel ve genel tutumlar ve diğer psiko-fizyolojik sistemleri kapsar. Belirleyicilik kavramı ise, kişiliğin bir şeyler yapan ve ortaya çıkaran yönünü vurgular. Kişiliği oluşturan sistemler aynı zamanda davranışları belirler. Bunlar, yeterli uyaranlar ortaya çıktığı zaman, uyumlu davranışları ve ifade biçimlerini yaratan eğilimlerdir. Özel olma kavramına göre ise, her birey zaman içerisinde kendine özgü bir kişilik sistemi geliştirmektedir. Kişilik, zaman içinde ortama göre niteliksel bir özellik taşır. Çevreye uyum hem işlevsel hem de evrimsel bir önem taşır.

Kişilik, Allport'a göre bir sağ kalma biçimidir, ancak uyum ise bu sağ kalışın sağlıklı olma boyutunu kapsar (Yanbastı, 1990, s: 207).

Allport ve Odbert (1936)'in çalışmalarının sonrasında Cattell, 1943 yılında yapmış olduğu çalışmalar neticesinde, Allport ve Odbert'in çalışmasından elde etmiş olduğu 4,504 kelimedenden hareket ederek bireylerin kişilik özelliklerini tanımlamak için kendi kümelemesini oluşturmuştur (Shaye, 2009, s.3). Cattell 4.500 özellik ifadesini 35 değişkene indirgemiş ve yaptığı faktör analizleri sonucu 16 Kişilik Faktörünü elde etmiştir. Cattell'in 16 faktörlü ölçeği (16PF) ve kelime (lexical) hipotezi olarak bilinen kuram kişiliği 16 boyutta ele alır. Etmenler kişilik özelliklerini tanımlayan geniş bir kelime havuzundan seçilerek etmen analizi yöntemiyle saptanmıştır. 4.500 kelimelik havuzdan etmen analizi yöntemiyle önce 180 etmen daha sonra 42 ve en son 16 etmen seçilerek belirlenmiştir. Bu kuramla bağlantılı olarak gelişen beş faktör modeli ise Cattell'in 16 etmenli ölçeğine benzer şekilde, dildeki kişiliği tanımlayan kelimelerin (lexical) seçilerek analiz edildiği etmen modelidir. Başka bir ifadeyle beş faktör bir diğer adıyla beş büyük (büyük beşli) modeli, kişiliğin oluşumuna ilişkin "neden" sorusuna değil, "ne" sorusuna yanıtlar aramaktadır (Şengül, 2008, s.34; İbrahimoglu, 2008, 99).

Cattell'in çalışmalarını yönlendiren ana hedef, kaç tane temel kişilik özelliğinin bulunduğunu keşfetmektir. Psikologlar yüzlerce özellik belirlemiş ve ölçmüşlerdir. Cattell, birbirleriyle ilişkili özellikleri gruplayarak ve birbirinden bağımsız olanları ayırarak kişiliğin temel yapısının belirlenebileceğini öne sürmüştür. Bu yapıyı oluşturmak için Cattell, faktör analizi adlı bir istatistik tekniğini kullanmıştır (Burger, 2006, s.248). Adams ve Sutker (2001)'a göre, Cattell, kişiliğin bireyin belirli bir ortamda ne yapacağını belirleyen etmenler bütünü olduğunu söylemiştir. Cattell'e göre (1977), kişilik gelişimi yaş dönemleri izlenerek oluşur ve bu açıdan bu yaklaşım; hem psikoanalitik kuramı hem de öğrenme kavramını birleştiren bir yaklaşımdır. Cattell, Seally ve Sweney (1966), kişilik gelişimi ve yapısında öğrenmeyi etkilemesi açısından, çevrenin son derece önemli olduğunu ve çevre etmenleri içinde en önemlisinin aile olduğunu vurgulamıştır (Kaşlı, 2009, s.22). Cattell'e göre insan davranışı kendi içinde kurallıdır ve yapısal mevcudiyeti içindeki ilişkilerine dayanarak anlaşılabilir. Bu yapıların bazıları dürtülerden ibarettir ve bu dürtüler enerji kaynaklarıdır ki davranışın sürekliliğini sağlamaktadırlar. Genel olarak özetlemek gerekirse; Cattell'e göre kişilik, tanımlanmış ortam ve tanımlanmış ruh halinde davranışı belirleyendir. Kişiliğin açıklanmasında Cattell için temel unsur özelliktir. Özellik, genel tepki eğilimlerin ve göreceli olarak sürekli olan davranışın şeklini ifade eder ve kişiliğin parçalarını oluşturur. Kişiliği araştırabilmek için bu özellikleri sınıflandıran Cattell, özellikleri genel birçok insanda bulunabilir nitelikteki (zekâ gibi) ve özgün (kişiyeye mahsus) özellikler diye ikiye ayırmıştır.

Cattel, yapmış olduğu çalışmalarda ayrıca üçlü bir ayrıma gitmiş, yetenek (tanımlanmış ortamın karmaşıklığında bireyin becerisini gösterir mesela zekâ gibi), dinamik (motivasyonu ve bireyin ilgilerini gösteren hırslılık gibi) özellikler şeklinde bir ayırım yapmıştır. Tüm bu ayrımlardan da önemli olan ayırım ise kaynak özellikler (source traits) ve yüzeysel özellikler (surface traits) şeklinde olmaktadır. Yüzeysel özellikler gerçek kişilikten ziyade yüzeyde olan davranışı gösterir. Kaynak özellikler ise gerçek kişilik özelliğidir. Kaynak özellikler çevrenin etkisinin üstün olduğu özellikler (kaygısızlık gibi ve kalıtımın üstün olduğu özellikler (zekâ gibi) diye ikiye ayrılabilir (Yakut, 2006, s.53).

Bu zamana dek gerçekleştirilen çalışmaların sonrasında Norman'ın (1963) araştırmasının neticesinde bireylerin kişilik özellikleri baş boyut altında toplanarak açıklanmıştır. Bu boyutlar, Norman tarafından; “Dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve kültür” olmak üzere beş kişilik faktörü şeklinde tanımlanmıştır. Norman, kendisi gerçekleştirmiş olduğu bu sınıflandırmayı “kişilik özelliklerinin yeterli sınıflandırması” adı altında sunmuştur (Yoon, 1997, s.26).

Allport ve Odbert ile Cattell'in geliştirmiş oldukları boyutlar listesi üzerinde Norman (1963) 75 semantik 40 sınıflandırma yapmıştır. Goldberg (1990) bu listeyi kullanarak, 1.710 sıfattan oluşan bir kişilik ölçeği hazırlamış ve beş faktörlü bir sınıflandırma elde etmiştir. Beş faktör kişilik özellikleri kuramının gelişim öyküsünün başlangıç aşamalarında yer alan diğer bir isim olan Goldberg, ilk çalışmasında (1990) 75 kümede gruplandırılan 1431 sıfat kullanmıştır. İkinci çalışmasında 133 benzer kümede gruplandırılan 479 oldukça yaygın terim kullanmıştır, üçüncü çalışması 339 özellik teriminden türeyen 100 kümeden oluşan bir setle sonuçlanmıştır (Goldberg, 1990, s.41; Golberg, 1992, s.27; Şengül, 2008, s.34).

Bu arada diğer bir tarafta çalışmalarını yürütmekte olan Hans Eysenck, üç temel kişilik özelliğine dayanan kendi kişilik envanterini geliştirmiştir. Eysenck'in envanterinde belirttiği üç temel kişilik özelliği; içe-dışa dönüklük, nevrozizm (duygusal denge) ve psikosizmdir (McClure, 2005, s.48).

Goldberg'in raporundaki (1990) bulgular da ayrıca beş faktör yapısını teşvik etmiştir. Goldberg'in çalışması sonuç olarak beş büyük faktör yapısına değişken sağlayacak İngilizce özellik sıfatlarının geniş bir örneğinin analizinden sonuç çıkarmak için uygun görünmektedir. Bundan dolayı hemen hemen bütün terimler modelin içinde temsil edilmektedir. Dahası özellik tanımlarının temsilci seçimlerinde anlamlı benzerliklerin değerlendirilmesi analizinden, beş faktör yapısının farkını açığa çıkarmak mümkündür. Goldberg tarafından verilen beş büyük faktör yapısı, İngilizce kişilik özelliği sıfatları arasındaki ilişkileri karakterize eder ve diğer dillerde olduğu gibi, bu yapı, genellemeleri

keşfetmek için uygun bir niteliğe sahiptir (Goldberg, 1990, s.41; Golberg, 1992, s.27; Şengül, 2008, s.34).

Goldberg, o tarihe dek geliştirilmiş olan beş faktör kişilik özellikleri yapısının bireylerin kişilik özelliklerini tanımlaması açısından oldukça güçlü ve çevreleyici bir özellikte olduğunu belirtmiştir. Goldberg, bu nedenle literatürde “beş faktör” deyimini kullanan ilk araştırmacı olarak anılabilir. Goldberg, beş faktör yapısı üzerine yapmış olduğu çalışmalar neticesinde, beş faktör yapısını daha da geliştirerek biri elli diğeri yüz maddeden oluşan iki adet ölçek ortaya çıkarmıştır, bu şekilde Goldberg’in tanımlamış olduğu şu beş faktör ortaya çıkmıştır; İçe-dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, entelektüel hayal gücü. Bu arada kendi çalışmalarını gerçekleştirmekte olan Costa ve McCrae (1985), kendilerinin NEO-PI adını verdikleri, dışa dönüklük, nevrozizm ve deneyime açıklık boyutlarından oluşan kendi kişilik envanterlerini geliştirmişlerdir (Apple, 2011, s.13-14).

Özellikler yaklaşımını benimseyen kuramcılardan Costa ve McCrae (1985), tarafından, “faktör” adını verdikleri davranış değişkenlerinin büyük insan gruplarının çok yönlü ölçümü ve puanlaması sonucunda, daha sonrasında kişiliğin beş faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Kişiliğin beş boyutta açıklanması çalışmaları 1960’lı yıllarda başlamış, 1980 ve 1990’larda bu çalışmalar hız kazanmıştır (Bolat, 2008, s.91). Costa ve McCrae, daha sonraki çalışmaları neticesinde, Beş Faktör Modeli’ni oluşturan beş ana boyutu; dışadönüklük, duygusal dengesizlik, geçimlilik, açıklık ve sorumluluk şeklinde tanımlamışlardır (Somer ve Goldberg, 1999, s.431-450).

### **2.3.4.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramının Boyutları**

#### **2.3.4.2.1. Dışa Dönüklük**

Bu boyutun niteliklerini taşıyan bireyler; sosyal yönü kuvvetli, başkalarıyla beraber olmaktan hoşlanan, konuşkan ve iddialı tiplerdir (Barrick ve Mount, 1991, s.5; Yoon, 1997, s.31). Watson ve Clark (1997)’a göre, dışa dönük bireyler aynı zamanda; içinde buldukları durumlarda belirli bir oranda abartıya meyilli, hırslı, tutkulu ve baskın tiplerdir (Trouba, 2007, s.9). Yapılan çalışmalarda, yüksek derecede dışa dönük bireylerin dışa dönüklük seviyesi ile yapmış oldukları işlerdeki performansları arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler gözlemlenmiştir (Hurtz ve Donovan, 2000; Aktaran; Moody, 2006, s.26). Caligiuri (2000) kültürler üzerine yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarında, dışa dönüklük kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin, diğer bireylere nazaran farklı kültürlerle karşı daha açık, iyimser oldukları ve kültürel adaptasyonda daha başarılı olduklarını belirtmiştir (Caligiuri,



2000, s.76). Mount ve Barrick (1998)'in satış pazarlama görevi yürüten, dışa dönüklük kişilik özellikleri baskın olan bireyler üzerine yapmış oldukları çalışmada, bireylerdeki dışa dönüklük özellikleri ile meslekteki başarıları arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir (Mount ve Barrick, 1998, s.853-857).

İnsan kaynakları alanında yapılan araştırmalarda bireylerdeki dışa dönüklük özelliklerinin yüksek olmasının bireylerin işe yerleşmeleri konusunda bazı avantajlar ortaya koyduğu bulgulanmıştır. Bu tür bireyler hem daha çok önerilen bireyler arasında yer almışlardır, hem de sözel yetenekleri sayesinde iş görüşmelerinin finali aşamasında yer alan ücret ve promosyon ile ilgili kısımlarda daha avantajlı olmuşlardır (Lievens vd., 200, s.629; Caldwell ve Burger, 1998, s.127-130; Seibert & Kraimer, 2001, s.17-19). John (1990)'a göre, içe dönük bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri ise şu şekildedir; içe dönük bireyler, daha sessiz, sakin, utangaç, ılımlı ve daha ketumdurlar (Yoon, 1997, s.31).

Barrick, Steward ve Piotrowski (2002)'ye göre dışa dönüklük boyutunun bir ucunda aşırı dışa dönükler, diğer ucunda ise, aşırı içe dönükler bulunmaktadır. Goldberg'e (1992) göre dışa dönüklük faktörünün temel belirleyicileri baskın olma, enerji ve aktivitedir. Ayrıca sosyal olma, lider olma, güce sahip olma, istekli olma ve arkadaşça davranmak gibi özellikler yine bu faktörün belirleyicilerindedir. Dışa dönükler, içe dönüklere göre genellikle daha aktif, heyecan arayan, sempatik ve konuşkan, sosyal, enerjik, sıcakkanlı ve girişken bireylerdir. Dışa dönükleri motive eden temel etken diğerlerinden üstün olma ve ödül kazanma isteğidir (Camgöz, 2009, s.59). Dışa dönük bireyler, grup içindeki diğer bireylerle kolay iletişim kurarlar, kaynakların bulunması ve kullanılmasında öncülük ederler. Kısaca dışa dönük bireylerin, dış dünyaya açık bireyler olduğu ifade edilebilir. Bu boyutun tam karşıtı ise, "içe dönüklük"tür (Zel, 2001, s.419).

Eysenck'e göre içedönüklük kişilik özelliğine sahip olan bireyler genellikle kendi başlarına kalmayı tercih ederler, çekingen, sessiz, dış gerçeklikten çok iç gerçekliğe yönelimlidirler, içlerine kapanıktırlar, insanlardan çok kitaplardan hoşlanırlar ve çok yakın arkadaşları haricinde kalan kimselere mesafeli davranırlar. Bu kişilik özelliğindeki bireyler, ilerisi için plan yapmayı, konuşmadan ve eyleme geçmeden önce düşünmeyi, heyecanla yapılan hareketlerden kaçınmayı tercih ederler ve düzenli yaşamdan hoşlanırlar (Çiğdemoğlu, 2006, s.37).

Stokes (1993)'a göre, Costa ve McCrae dışadönüklük kavramını kişiler arası etkileşimin derecesi ve bireyin niceliğinin bir değerlendirmesi olarak tanımlamışlardır. Bu tanım, hareketlilik derecesi ve mutlu olabilme kapasitesini de içermektedir. Çekingenlik, ağırbaşlılık, verimsizlik ve soğukluk, dışa dönüklük kişilik özelliği için düşük karakteristik özellikler olarak değerlendirilirken, sosyallik, aktiflik, konuşkanlık ve insanlara yönelik

olma bu kişilik özelliği için yüksek karakteristiklerdir. Costa ve McCrae'ye göre; dışadönüklük, sıcaklık (sempatik ve konuşkan-soğuk ve insanlardan uzak duran), girişkenlik (neşeli ve çok arkadaşı olan-soğuk ve insanlardan uzak duran), iddiacılık (sözü geçen ve güçlü-alçak gönüllü ve utangaç), canlılık (enerjik ve hızlı yürüyen-sakin, yavaş ve düşünceli), maceracılık (gösterişli-tedbirli) ve pozitif duygu (güleç ve cesur-isteksiz ve sakın) boyutlarından oluşmaktadır (Dede, 2009, s.60).

McCrae ve Costa (1987; 1992) yapmış oldukları çalışmaların sonucunda dışa dönük kişilik yapısı ile ilgili altı adet temel sıfat belirtmişlerdir. Bu sıfatlar aşağıdaki şekildedir;

1. girişken,
2. aktif,
3. iddialı,
4. heyecan odaklı,
5. iyimser (olumlu duygular besleyen),
6. sıcakkanlı (shaye, 2009, s.8).

#### **2.3.4.2.2. Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik)**

Bu boyutun negatif yönü nevroitiklik veya duygusal dengesizlik olarak adlandırılmaktadır (Zhang, 2003; Aktaran; Jia, 2008, s.46). Costa & McCrae (1992)' ye göre bu faktör, olumlu psikolojik uyum ve duygusal dengenin noksanlığını ifade etmektedir. Duygusal dengesizlik (nevroitiklik) boyutu, bireyin kişiliğinde yer alan duygusal dengeye dair çıktılar ortaya koymaktadır (Trouba, 2007, s.9). Diğer bir taraftan düşük nevroitiklik durumu aynı zamanda kişinin bireyler arası iletişim ve ilişkilerde başarılı olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir (Mount, Barrick ve Stewart, 1998, s.148). Lounsbury ve arkadaşlarına (2001) göre, bireyler yüksek stres ve baskı altında kaldıkları durumlarda, bu boyuta uygun davranış modelleri ortaya koymaktadırlar (Perry, 2003, 5).

Duygusal denge hali, bir anlamda bireylerin hayata ve onun ortaya koyduğu koşullara olumlu yaklaşımlarını ifade etmektedir. Sinirlilik, kendine güvenme, sıklıganlık, kötümserlik gibi özellikler bu boyutun kapsamı içinde değerlendirilebilmektedir. Duygusal denge kişilik özelliğinin olumlu ucunda; nezaket, incelik, saygılı olma, güvenilirlik, esneklik, açık kalplilik ve merhametlilik gibi özellikler bulunmaktadır. Bireylerin kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu, bireylerarası ilişkilerde en temel faktörlerden biridir (Kaşlı, 2009, s.26). Birçok araştırmacı, örgütlerde yönetim görevi üstlenen bireylerin mutlaka duygusal istikrar boyutunda olumlu nitelikler taşıması gerektiğini ileri sürmektedirler (Zel, 2001, s.419).

Duygusal dengesizlik boyutunun kişilik özelliklerine sahip olan bireyler tipik olarak, duygusal anlamda tepkili ve reaktif bireylerdir. Bu bireyler stres otaya çıkaran durumlarda stresten daha kolay etkilenebilmekle beraber; zor, tedirgin edici durumlar ile karşı karşıya kaldıklarında, karşı karşıya buldukları durumu ortaya çıkaran ortamı terk etme ve bu koşullardan uzaklaşma eğilimindedirler. Duygusal dengesiz bireylerin sahip oldukları negatif duygular; onların olayları anlama, problemleri başarılı bir şekilde çözme ve sağlıklı karar verme gibi durumlardaki kabiliyetlerine zarar vermektedir. Bunun tam tersi olarak, duygusal dengesizlik kişilik özellikleri zayıf olan bireyler, daha sakin, duygusal olarak daha durağan haldedirler, bu bireylerin öfkelenme oranları da duygusal dengesiz bireylere nazaran daha düşüktür (Puher, 2009, s.13).

Duygusal dengesizlik, organik veya nörolojik kökenli olmayan, gerçeklikle ilişkinin, bir miktar çarpıtmaya uğrasa da henüz kaybolmadığı ruhsal kökenli rahatsızlıkların ortak adıdır. Bu rahatsızlıklar arasında kaygı, fobiler, saplantılı düşünceler, zorlanımlı edimler, bedensel tepkiler, çözülmeli durumlar, depresif tepkiler, histerik dönüşümler gibi rahatsızlıklar bulunmaktadır. Özgün tanımı gereği bu rahatsızlıklarda psikozlardaki gibi tam bir iç gözlem yokluğu veya gerçeklikle ilişkinin tamamen kaybedilmesi söz konusu değildir, kişi içinde yaşadığı topluma, çevresine, iş ve aile yaşamına uyum sağlamıştır (Budak, 2000, s.535-536). Goldberg (1990)'e göre, nevrotik bireyler stres, endişe ve depresyon durumunda uyumsuz davranışlar sergilemeye başlarlar. Bu kişilik özelliğindeki bireyler, stres, endişe ve depresyon benzeri psikolojik durumlar ile karşı karşıya kaldıklarında aşırı inatçı, aşırı duygusal ve aşırı heyecanlı davranışlar sergileyebilmektedirler (Jia, 2008, 46).

McCrae ve Costa (1985) ve Costa ve McCrae (1992) yapmış oldukları çalışmaların sonucunda nevrotik kişilik yapısı ile ilgili altı adet temel sıfat belirtmişlerdir. Bu sıfatlar aşağıdaki şekildedir;

1. endişeli,
2. düşmanca duygulara sahip,
3. depresif,
4. kendinin farkında,
5. düşüncesiz,
6. kırılğan (shaye, 2009, s.9).

#### **2.3.4.2.3. Uyumluluk**

Uyumluluk kişilik özelliklerine sahip olan bireyler, diğer bireylere nazaran; yapılan işlerde daha fazla işbirliği yanlısı, sosyal ilişkilerde nazik, sevecen, esnek, dostane, rekabet

ve mücadele etmektense birlikte hareket etmeyi arzu eden kişilerdir (Moody, 2007, s.28). Lounsbury ve arkadaşlarına (2001) göre, uyumluluk kişilik özelliği baskın olan bireyler, yardımsever nitelikleri ile daha çok ön plana çıkmaktadırlar, bu kişilik özelliği zayıf olan bireyler ise yukarıda anılan özelliklerin tam tersi olarak, olaylara sürekli muhalif, eleştirel bir bakış açısına sahip, uyumsuz ve tartışmacı tiplerdir (Perry, 2003, s.5). Dikkat çekici bir nokta da şudur ki, olağanüstü derecede uyumluluk özelliği gösteren bireyler, sosyal kabul görmeye son derece bağımlı ve kendini uygun şekilde ortaya koyabilme kabiliyeti konusunda yetersiz bireyler olabilirler (Bernardin, Cooke ve Villanova, 2000, s.234).

Uyumluluk kişilik özellikleri baskın olan bireyler iş hayatında, yöneticilik pozisyonunda ve bilhassa hizmet sektörüne dayalı işlerde daha başarılı olmaktadır. Bunun altında yatan en önemli faktörlerden biri, uyumluluk kişilik özellikleri ile ilişkili olarak kabul edilen, kişiler arası ilişkilerdeki kolaylaştırıcılık rolü, empatiklik ve güvenilir bir imaj sergileme yeteneklerinin bu tip bireylerde daha sık gözlemlenebilir olmasıdır (Ones & Viswesvaran, 2001, s.35; Lin, Chiu ve Hsieh, 2001, s.61). Bu yapıdaki bireyler aynı zamanda yerine göre kendinden çok başkasının çıkarlarını düşünen bir tavır sergileyebilmekle birlikte genel olarak çevresine saygılı, esnek, güvenilir, işbirliği taraftarı, anlayışlı, yumuşak kalpli ve duygusal olarak tatmin edici bireylerdir. Uyumluluk kişilik özelliklerinin tam tersi bir kişilik yapısına sahip olan bireyler ise; işbirliğinden uzak, kaba, çevresine karşı düşmanca duygular besleyen, bencil, çevresine karşı her anlamda vurdumduymaz bir şekilde davranan, empati kabiliyetinden yoksun ve kıskanç bir profile sahiptirler (Digman, 1990, s.422-424). Goldberg (1990) ve Norman (1963), yapmış oldukları çalışmalarda uyumluluk kişilik özelliğine sahip olan bireylerin; sempatik, sevecen, sıcakkanlı ve cömert karakterli kişiler olduklarını belirtmişlerdir, John (1990) ise bu kişilik özelliğindeki bireylerin, alçak gönüllü ve başkaları ile kolayca hemfikir olmaya meyilli kişiler olduklarını belirtmiştir (Church, 1993, s.9).

Örgütsel ortamdaki bireyler arasında gerçekleşen ilişkilerde, bireylerin birbirlerine yönelik katı tutumlarının, olumsuz önyargılarının bulunmaması bireylerin birbirleri ve yöneticileri ile iletişim kurmasını kolaylaştırır. Fakat örgütsel ortamdaki hoşgörüsüzlük ve kırılcılık bireylerin birbirleri ve yöneticileri ile iletişim kurmalarını bir o kadar zorlaştırmaktadır. İletişim açısından meydana gelebilecek sıkıntılar işletmenin genel performansını da olumsuz etkileyecektir. Hoşgörü sahibi, güven veren, nazik ve önyargısız yöneticilerin, işgörenlerin daha fazla güdülenmesini sağlayacağı ve çalışma performansını artıracacağı ortadadır (Kaşlı, 2009, s.26). Uyumlu bireyler, arkadaşça davranırlar, birlikte çalışmayı severler, kibardırlar, hoşgörü sınırları geniştir, güven vericidirler ve yumuşak

kalplidirler. Bu özelliklere sahip bireyler, yönetici olarak astlarını iyi motive eder, onların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çalışır ve iyi iletişim kurarlar (Zel, 2001, s.419).

Graziano ve arkadaşları (1996) yapmış oldukları çalışmada, uyumluluk boyutunun ortaya koyduğu kişilik özellikleri ile ilgili olarak şunları ifade etmişlerdir; uyumluluk kişilik boyutunun özelliklerine sahip olan bireyler, standart bireylere nazaran arkadaş ilişkilerinde daha uzun birliktelikler kurabilmektedirler. Bununla birlikte bu bireyler, anlayışlılık, nezaket, cömertlik, yardımseverlik gibi özellikleri ile ön plana çıkmaktadırlar. Yine bu bireyler, çevresindeki bireylerin mutlulukları için kendi ilgi alanlarından ve zevklerinden vazgeçebilmektedirler, bu bireylerin bakış açısına göre, genel olarak tüm insanlar, dürüst, iyi niyetli ve açık sözlüdürler (Puher, 2009, s.11).

Bu boyut, Somer (1998) tarafından naziklik, esneklik, açık kalplilik, merhametlilik, incelik, vicdanlılık ve saygılı olmak gibi özellikleri içeren bir boyut olarak tanımlanmıştır. Uyumlu olma boyutunun negatif özellikleri içeren karşıt ucunda ise; hırçınlık, düşmanca davranma, huysuzluk ve kuşkuculuk özellikleri yer almaktadır (Camgöz, 2009, s.58). McCrae ve Costa (1992)'nin değerlendirmelerine göre; uyumluluk özellikleri de kişiler arası ilişkilerde dışadönüklük özelliklerine benzer bir şekilde bazı fırsat avantajları ortaya koymaktadır. Farklı bir yönden bakıldığında uyumluluk kişilik özellikleri arasında yer alan, işbirliğine, hem fikir olmaya, kişilere yardımcı olmaya eğilimli olmak gibi özellikler, bireyleri kişiler arası ilişkilerde başarılı hale getirebilmektedir (Cutchin, 1998, s.18).

McCrae ve Costa , (1992) yapmış oldukları çalışmaların sonucunda uyumlu kişilik yapısı ile ilgili altı adet temel sıfat belirtmişlerdir. Bu sıfatlar aşağıdaki şekildedir;

1. güvenilir,
2. dürüst,
3. diğergam (yer yer başkalarını kendinden daha önce düşünen),
4. uyumlu,
5. alçak gönüllü,
6. yumuşak huylu (shaye, 2009, s.8).

#### **2.3.4.2.4. Sorumluluk**

Digman ve Takemoto-Chock (1981), bu kişilik özelliğine sahip olan bireylerin diğer bireylere nazaran sorumluluk, dürüstlük, güvenilirlik, dikkat, ısrarcılık gibi niteliklerinin daha fazla ön plana çıktığını, bu kişilik özelliğinin tam tersi bir yapıya sahip olan bireylerin ise sorumsuzluk, güvenilmezlik, tembellik, unutkanlık, vurdumduymazlık, dikkatsizlik gibi niteliklerinin daha ön plana çıktığını belirtmişlerdir (Church, 1993, s.10).

Azim, güvenilirlik, başarı odaklılık, sorumluluk bilinci, planlı ve programlı hayat gibi özellikler bu boyutun içerisinde anılabilecek türden özelliklerdir. Somer, Korkmaz ve Tatar'a göre, bu boyutun hem ilerletici hem geriletici nitelikleri bulunmaktadır. Boyutun ilerletici yönü, başarı ihtiyacı ve çalışma kararlılığında görüldüğü, engelleyici yönün ise, ahlaki titizlik ve tedbirlilik özelliklerinde ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Bu boyuttaki özelliklere sahip bireylerin bağımsız çalışmayı sevmelerine rağmen, çalıştıkları başka pozisyonlarda da (ekip çalışması odaklı) başarı kazanma olasılıkları yüksek olarak görülmektedir (Kaşlı, 2009, s.26). Bu boyuttaki özelliklere sahip bireylerin hem otonom hem de hiyerarşik yapı içerisinde, her türlü görevde başarı kazanma olasılıkları kuvvetlidir. Bu özellik ile otonom görevlerdeki yöneticilerin başarıları arasında yüksek düzeyde korelasyon tespit edilmiştir (Zel, 2001, s.420).

Goldberg (1990)'e göre; sorumluluk boyutunun sahip olduğu ısrarcılık, güvenilirlik, ciddiyet gibi sıfatlar, bu boyut ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahipken, unutkanlık, tembellik ve bencillik gibi sıfatlar bu boyut ile negatif yönlü bir ilişkiye sahiptir (Bishop, 1997, s.17). Barrick ve Mount 1991 yılında yapmış oldukları çalışmada, bireylerin kişilik özellikleri ile bireylerin iş performansı arasındaki ilişkileri ölçmeye çalışmışlardır. Çalışmanın sonuçlarında bireylerin sorumluluk kişilik özelliklerinin düzeyi ile mesleki başarı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulgulamışlardır, çalışmada bireylerin sorumluluk kişilik özelliğine sahip olması, bireylerin mesleki başarılarının bir ön göstergesi olarak değerlendirilmiştir (Cutchin, 1998, s.14-15).

McCrae ve Costa , (1992) ve Costa McCrae ve Dye (1991) yapmış oldukları çalışmaların sonucunda sorumlu kişilik yapısı ile ilgili altı adet temel sıfat belirtmişlerdir. Bu sıfatlar aşağıdaki şekildedir;

1. özdisiplinli,
2. görev bilincine sahip,
3. kabiliyetli,
4. düzenli,
5. ihtiyatlı,
6. başarı için mücadele güdüsüne sahip (shaye, 2009, s.9).

#### **2.3.4.2.5. Açıklık (Deneyime Açıklık)**

Bu boyutun kişilik özelliklerine sahip olan bireyler zeki, hayal gücü yüksek, sanata eğilimli, meraklı ve bilgili olarak tanımlanabilecek kimselerdir (Church, 1993, s.10). Bu boyut, araştırmacıların üzerinde en az görüş birliğine vardıkları boyuttur. Bu faktör bazı

araştırmacılar tarafından bilinç, diğer bazıları tarafından kültür ve bazıları tarafından da deneyime açıklık, olarak adlandırılmıştır (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002, s.23). Bu boyutta değerlendirilebilecek bireylerin ayırt edici özellikleri arasında; analitiklik, karmaşıklık, meraklılık, bağımsızlık, yaratıcılık, liberallik, geleneksel olmayan, orijinallik, güçlü hayal gücü kuvvetlilik, geniş ilgi alanlarına sahip olma, cesur olma, değişiklikleri sevme, sanata ilgi duyma ve açık fikirlilik gibi sıfatlar sayılabilmektedir. (Zel, 1999, s.16).

Zhang (2003)'a göre, açıklık kişilik özelliklerine sahip olan bireyler, diğer bireylere nazaran, deneyimlere ve yeni fikirlere daha açık, aktif bir hayal gücüne sahip, değişimi tercih eden ve kendine has bağımsız bir yargılama gücü olan bireylerdir (Jia, 2008, s.52). Açıklık kişilik özelliklerine sahip olan bireyler kurallar konusunda daha esnektirler, cinsiyetlerin geleneksel rollerini reddederler, sınavlara mizahi bir açıdan yaklaşırlar ve yeni deneyimlere içten gelen bir ilgiyle yaklaşırlar. Genel olarak kendilerini bağımsız ve özgün bireyler olarak tanımlarlar. Deneyime açık olan bireyler genellikle yüksek hayal gücüne sahip, yaratıcı, yaşama dair geniş ilgi alanları olan, meraklı, liberal ve cesur kişiliklerdir. Bu kişilik özelliğinin tam tersi olarak deneyime kapalı olan bireyler ise geleneksel tutumlara sahip, ilkelere kökten bağlılık gösteren, hayal kurma yetisi pek de gelişmemiş olan, standartlaşmış davranış kalıplarını benimsemiş bireylerdir (Dede, 2009, s.61).

Costa ve McCrae (1995)'ye göre, bu kişilik özelliğine sahip bireyler; sanatsal etkinliklere, duygusallığa, maceraya, yaratıcılığa ve yeni deneyimler edinmeye açıktırlar. Bu bireylerin hayal dünyası, ortalama bireyden daha zengin ve hayal güçleri daha gelişmiştir. Bu bireyler yine ortalama bireyden daha esnek, duygusal farkındalığı daha yüksek ve daha meraklıdır. Bununla birlikte açıklık kişilik özelliğine sahip bireyler daha fazla yenilikçi fikirler geliştirmekte, olayları daha hızlı kavramakta ve daha zengin bir kelime dağarcığına sahip olmaktadır. Bunun tam tersi olarak, açıklık kişilik özelliği daha zayıf olan bireyler, genel olarak daha muhafazakâr bakış açısında sahip olmakla birlikte, karar, inanç ve fikirlerini değiştirme konusunda daha katı, yeni fikirlere ve estetiğe daha az ilgili yapıdadırlar (Puher, 2009, s.8).

Feist (1998)'e göre ise, deneyime kapalı olan birey, ilgi ve merakını dar bir alanda tutmakta ve görüşlerinde daha pragmatik ve sade bir tavır sergilemektedir. Benzer şekilde, bu bireylerin kişilerarası ilişkiler konusunda oldukça geleneksel tutumlara sahip, kuralcı, otoriteye itaat eden bireyler olduğu belirtilmiştir. Deneyime açıklık boyutu yüksek puan alan bireyler, gelenek dışı ve bağımsız düşüncelere sahiptirler. Daha düşük olan kişiler ise, daha gelenekseldirler ve yeni bir şeydense bilineni tercih ederler. Yenilikçi bilim adamlarının ve yaratıcı sanatçıların deneyime açıklık boyutunda yüksek düzeyde olduğu söylenmektedir (Camgöz, 2009, s.65). Açıklık boyutunun karşıtı bir kişilik özelliğine sahip olan bireyler;

duygusuz ve düşüncesizce davranışlar sergileyebilen, dar bir bakış açısına sahip, basit bir düşünüş yöntemi olan, yeniliklerden yana olmaktansa alışkanlıklardan yana bir tutum izleyen, maceradan uzak, sosyal baskılardan aşırı derecede çekinen, basmakalıp düşünce yapısıyla hareket eden bireylerdir (Zweig ve Webster, 2004; McCrae ve Costa, 1987; Aktaran, Jia, 2008, s.53-53).

McCrae ve Costa, (1985;1992) yapmış oldukları çalışmaların sonucunda açık kişilik yapısı ile ilgili altı adet temel sıfat belirtmişlerdir. Bu sıfatlar aşağıdaki şekildedir;

1. fantastik,
2. estetik,
3. duygusal,
4. aktif,
5. fikir sahibi,
6. değer sahibi (shaye, 2009, s.9).

Beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili diğer bir tanım tablosu aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 2.4 Beş Faktör Kişilik Özelliklerini Oluşturan Boyutların Tanımlanması**  
(Turner,2003, S.16).

<b>Dışadönüklük</b>	İnsanlarla, kalabalık gruplarla birlikte olmaya yönelik bir eğilim, iddialı, aktif konuşkan bir kişilik yapısı, heyecana ve fiziksel hareketliliğe yöneticilik bir arzuya sahip olma.
<b>Nevrotiklik</b>	Korku, keder, sıkıntı, öfke, suçluluk duygusu ve nefret gibi duygular tecrübe etmeye eğilimli olma.
<b>Uyumluluk</b>	Fedakârlığa ve işbirliğine eğilimli ve güvenilir olma.
<b>Sorumluluk</b>	Her durumda organize olabilme gücüne sahip, amaçları olan, güvenilir, hırslı ve azimli olma
<b>Açıklık</b>	Hayal gücünün sunduklarına, estetiğe eğilimli, entelektüel meraka sahip ve duygusal deneyimlere açık olma.

**Tablo 2.5 Mccrea Ve Costa'nın Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Boyutlarına Göre Kişileri Tanımlamak İçin Kullanmış Oldukları Sıfatlar**  
(Shaye, 2009, s.7-9).

<b>Dışadönük</b>	<b>Nevrotik</b>	<b>Uyumlu</b>	<b>Sorumlu</b>	<b>Açık</b>
Girişken	Endişeli	Güvenilir	Özdisiplinli	Fantastik
Aktif	Düşmanca duygulara sahip	Dürüst	Görev bilincine sahip	Estetik
İddialı	Depresif	Diğergam	Kabiliyetli	Duygusal
Heyecan odaklı	Kendinin farkında	Uyumlu	Düzenli	Aktif
İyimser	Düşüncesiz	Alçak gönüllü	İhtiyatlı	Fikir sahibi
Sıcakkanlı	Kırılgan	Yumuşak huylu	Başarı için mücadele güdüsüne sahip	Değer sahibi



**Tablo 2.6 Golberg'in Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Boyutlarına Göre Kişileri Tanımlamak İçin Kullanmış Olduğu Sıfatlar**  
(Goldberg, 1990; Aktaran; Clark, 2007, S.62).

Beş Faktör Boyutu	(+ Pozitif Kutup		(- Negatif Kutup	
Dışa dönüklük	Şevk	İddiacılık	Mesafelilik	Pasiflik
	Girişkenlik	Canlılık	Sükûnet	Uyuşukluk
	Şen şakraklık	Cesaret	Çekingenlik	Kötümserlik
	Etkileyicilik	Özsaygı	Utangaçlık	
	Kendiliğindenlik	Açık yüreklilik	Tutukluk	
	Enerjiklik	Mizah	Teslimiyetçilik	
	Konuşkanlık	Hırs		
Duyusal Dengesizlik	Uysallık	Bağımsızlık	Güvenlik kaygısı	Çekememezlik
			Korku	Kolay aldatılabilirlik
			Kararsızlık	Müdahalecilik
			Duygusallık	
Uyumluluk	İşbirliği	Ahlaklılık	Kavgacılık	Önyargı
	Cana yakınlık	Samimiyet	Kendine beğenmişlik	Düşmanlık
	Empatiklik	Metanet	Buyurganlık	Kaypaklık
	Hoşgörü	Doğallık	Hoyratlık	Cimrilik
	Nezaket		Zalimlik	Hilebazlık
	Cömertlik		Gösterişçilik	Düşüncesizlik
	Esneklik		Asabiyet	
	Alçak gönüllülük		Kibirlik	
			İnatçılık	
			Bencilik	
Sorumluluk	Organizasyon yeteneği	Ağırbaşlılık	Düzensizlik	Miskinlik
	Etkililik	Kanaatkârlık	İhmalcilik	Kararsızlık
	Güvenilirlik	Ölçülülük	Tutarsızlık	Ciddiyetsizlik
	Hassasiyet	Mantık	Kayıtsızlık	Uyumsuzluk
	Israrcılık		Düşüncesizlik	
	Dikkat		Gayesizlik	
	Kararlılık			
Açıklık	Entelektüalite	Yaratıcılık	Sığlık	Anlayışsızlık
	Derinlik	Merak	Ahmaklık	
	Anlayış	Bilgelik	Beceriksizlik	
	Zekâ			

## 2.4. Kişilik ile İlgili Olarak Yapılmış Çalışmalar

### 2.4.1. Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar

Barrick ve Mount'un 1991 yılında, işgörenlerin performans düzeyleri ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri tespit etmek için yapmış oldukları meta-analiz çalışmasında, işgörenlerin uyumluluk ve dışadönüklük kişilik özellikleri ile sergilemiş oldukları performans arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Barrick ve Mount, 1991, s.17-23).

Stewart, 1993 yılında hazırlamış olduğu doktora tezi çalışmasında, işgörenlerin özenetim güçleri, beş faktör kişilik özellikleri ve personel güçlendirme uygulamasına yönelik uygunlukları arasındaki ilişkileri incelemeye çalışmıştır. Stewart çalışmasını ABD'nin güneyinde bulunan bir otel işletmesinin 184 işgöreni üzerinde gerçekleştirmiştir.

Çalışmada yapılan analizlerin sonucunda, işgörenlerin özdenetim güçleri ile personel güçlendirme uygulamasına yönelik uygunlukları arasında yeterli güçte bir ilişki gözlemlenmediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, çalışmaya dâhil edilen işgörenlerin beş faktör kişilik özelliklerinin çoğunluğu ile personel güçlendirme uygulamasına yönelik uygunlukları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Çalışmada, işgörenlerin sorumluluk kişilik özelliği ile personel güçlendirme kavramının sorumluluk alabilme boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki, işgörenlerin dışa dönüklük kişilik özellikleri ile personel güçlendirme kavramının performansı yönlendirme boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki, işgörenlerin sorumluluk kişilik özelliği ve açıklık kişilik özelliği ile personel güçlendirme kavramının düzeltici eylem boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ve son olarak işgörenlerin duygusal denge kişilik özelliği ile personel güçlendirme kavramının başkalarına yardımcı olma boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır (Stewart, 1993, s.149-156).

Cutchin, 1998 yılında hazırlamış olduğu doktora tezi çalışmasında lise öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile mesleki performansları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışmada öğretmenlerin mesleki performanslarına ilişkin veriler, öğretmenlerin çalıştıkları liselerin müdürleri ve öğrencilerinden elde edilmiştir. Çalışmaya, 138 lise öğretmeni, 26 lise müdürü ve 1080 öğrenci dâhil edilmiştir. Çalışmada yapılan analizler sonucunda, lise öğretmenlerinin mesleki performanslarındaki olumlu tablo ile beş faktör kişilik özelliklerinden nevroitiklik kişilik özelliği ve uyumluluk kişilik özelliği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Bununla birlikte, lise öğretmenlerinin mesleki performanslarındaki olumlu tablo ile beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük kişilik özelliği arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Cutchin, 1998, s.95-97).

Judge, Higgins, Thoresen ve Barrick 1999 yılında yapmış oldukları çalışmada, işgörenlerin genel zihinsel yetenekleri, kariyer başarıları ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye çalışmışlardır. Yapılan çalışmada uygulanan analizler sonucunda işgörenlerin sorumluluk kişilik özellikleri ile kariyerlerindeki başarıları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir (Judge vd., 1999, s.634-648).

Salgado 2002 yılında yapmış olduğu çalışmada, işgörenlerin işyerinde sergilemiş oldukları zarar verici davranışlar ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Salgado, yapmış olduğu çalışma sonucunda gerçekleştirdiği analizler neticesinde, işgörenlerin işyerinde sergilemiş oldukları zarar verici davranışlar ve işgörenlerin işten ayrılma oranı ile işgörenlerin sorumluluk kişilik özellikleri arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit etmiştir (Salgado, 2002, s.121-123).

Lounsbury ve arkadaşları, 2003 yılında işgörenlerin kariyer tatmini ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Lounsbury ve arkadaşları, çalışmalarını ön dört farklı iş kolundan toplam 6,000 işgören üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın sonuçlarında, işgörenlerin kariyerlerinden memnuniyetleri ile beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ve duygusal denge arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Lounsbury vd., 2003, s.300-307).

Turner, 2003 yılında hazırlamış olduğu doktora tezi çalışmasında, işgörenlerin öğrenme motivasyonları ile proaktif kişilik özellikleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmeye çalışmıştır. Turner, bu çalışmayı finansal işlemler alanında hizmet veren bir firmanın 183 işgöreni üzerinde gerçekleştirmiştir. Turner, yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarında, proaktif kişilik özellikleri ile işgörenlerin öğrenme motivasyonları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bununla birlikte çalışmanın beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili analizlerinin yapıldığı kısmında da, beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri ile işgörenlerin öğrenme motivasyonları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, nevrotizm ve uyumluluk ile işgörenlerin öğrenme motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Turner, 2003, s.33-39).

Barthelemy 2005 yılında yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında, ortaokul seviyesinde öğrenim görmekte olan öğrencilerin okul başarıları ile beş faktör kişilik özellikleri ve öfke seviyeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını araştırmıştır. Çalışmada öncelikle, öğrencilerin öfke seviyeleri ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler analiz edilmiş, yapılan analizin sonucunda, bireylerin öfke düzeyleri ile uyumluluk, sorumluluk ve dışa dönüklük özellikleri ile öfke seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bir başka hipotezde öğrencilerin öfke seviyeleri ve okul başarıları arasındaki ilişki analiz edilmiş, yapılan analizin sonucunda öğrencilerin öfke seviyelerinin ile okul başarıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir hipotezde ise öğrencilerin beş faktör kişilik özellikleri ile okul başarıları arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Yapılan analizin sonucunda öğrencilerin okul başarıları ile uyumluluk ve açıklık kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken diğer kişilik özellikleri ile okul başarıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Barthelemy, 2005, s.32-38).

Rogers 2005 yılında yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında üniversite öğrencilerinin akademik performansı ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Rogers'ın yapmış olduğu çalışmada elde edilen bazı bulgular şu şekildedir. Rogers öğrencilerin not ortalaması ile beş faktör kişilik özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığını analiz etmiştir. Yaptığı analizin sonuçlarında, açıklık, sorumluluk, uyumluluk ve duygusal

denge ile öğrencilerin not ortalaması arasında anlamlı pozitif yönlü ilişkiler tespit edilirken dışa dönüklük kişilik özelliği ile başarı ortalaması arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Rogers, 2005, s.38).

Trouba'nın 2007 yılında yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında, işgörenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile mesleklere karşı duymuş oldukları ilgi arasında bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmada ortaya konulan bazı hipotezler ve elde edilen sonuçlar şu şekildedir. İşgörelere aylık ücretlerinin sabit veya performansa dayalı olmasına yönelik bir soru sorulmuş ve burada nevroitik işgörelere diğer işgörelere göre risk algısının daha yüksek olduğu için, nevroitik bireylerin performansa dayalı ücret sistemine karşı diğer işgörelere nazaran daha mesafeli olacakları hipotezi önerilmiştir. Ancak yapılan analizler sonucunda, nevroitik işgörelere ücret konusundaki tutumlarının anlamlı ölçüde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir. Aynı hipotez diğer beş faktör kişilik özellikleri için de test edilmiştir. Elde edilen bulgular şu şekildedir, açıklık kişilik özelliğine sahip olan işgörelere risk algısı yüksektir, bundan dolayı performansa dayalı ücrete karşı olumsuz, sabit ücrete karşı olumlu tutum içerisindedirler. Dışa dönüklük kişilik özelliğine sahip olan işgörelere ücret konusundaki tutumları da açıklık kişilik özelliğine sahip olan bireylerinki gibi çıkmıştır. Uyumluluk kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin ücrete yönelik tutumları ise performansa dayalı ücrete daha ılımlı şekildedir (Trouba, 2007, s.114-127).

Clark, 2007 yılında hazırlamış olduğu doktora tezi çalışmasında, bireylerin iş görmede telekomünikasyon sistemlerine karşı tutumları ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Clark, çalışmasını 379 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirmiş ve öğrencilere iş hayatlarında geleneksel yöntemler (sabit bir ofis ortamında çalışma) yerine telekomünikasyon sistemlerinden faydalanarak uzaktan çalışmanın nasıl olacağını sormaya çalışmıştır. Yapmış olduğu çalışmanın sonunda, bireylerin telekomünikasyon yöntemlerinden faydalanarak çalışmaya yönelik olumlu tutumları ile nevroitiklik kişilik özelliği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, bireylerin telekomünikasyon yöntemlerinden faydalanarak çalışmaya yönelik olumlu tutumları ile uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır (Clark, 2007, s.157-166).

Moody 2007 yılında yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında, bireylerin çok kültürlü ortamlara adaptasyonları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Moody, çalışmasında kültürel zekâ CQ (Cultural Quotient) kavramına değinmiş ve bu kavramı beş faktör kişilik özellikleri ile karşı karşıya getirmiştir. Moody, bu çalışmayı George Washington üniversitesindeki 116 öğrenci üzerinde gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonuçlarında, araştırmaya katılan bireylerden, sorumluluk kişilik özelliği ve açıklık kişilik

özelliği gösteren bireylerin çok kültürlü ortamlara diğer bireylere nazaran daha kolay adapte oldukları tespit edilmiştir (Moody, 2007, s.52-61).

Kim, Shin ve Umbreit, 2007 yılında yapmış oldukları çalışmada, otel işğörenlerinin tükenmişlik sendromu yaşamaları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmeye çalışılmıştır. Çalışma, ABD’de faaliyette bulunan bir zincir otelin 8 ayrı şubesindeki işğörenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmada uygulanan analizler sonucunda, işğörenlerin dışadönüklük kişilik özellikleri ile tükenmişlik sendromu yaşama durumları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, nevrotiklik kişilik özellikleri ile tükenmişlik sendromu yaşama durumları arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Kim, Shin ve Umbreit, 2007, s.429-430).

Pang, 2008 yılında yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında, lise ve kolejlerde eğitim gören öğrencilerin okul başarısı ile beş faktör kişilik özellikleri ve ailelerine bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Pang, yaptığı çalışma sonucunda, sorumluluk, uyumluluk ve açıklık kişilik özellikleri ile öğrencilerin başarı ortalaması arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiş, nevrotizm ile öğrencilerin başarı ortalaması arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Aynı zamanda beş faktör kişilik özelliklerinden, sorumluluk boyutu ile aileye bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Pang, 2008, s.72-74).

Carpenter, 2008 yılında hazırlamış olduğu yüksek lisans tezinde, bireylerin proaktif kişilik özellikleri, beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı durumları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Carpenter, yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarında, öncelikli olarak, işğörenlerin proaktif kişilik özellikleri ile beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük boyutu ve sorumluluk boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Çalışmada yapılan diğer analizlerde de proaktif kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Yazar bu doğrultuda, beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile sorumluluk boyutlarını ele alarak işğörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterip göstermemeleri hakkında tahminde bulunulabileceğini ifade etmiştir (Carpenter, 2008, s.12-13).

Jia, 2008 yılında hazırlamış olduğu doktora tezi çalışmasında bilgisayar kullanarak çalışan işğörenlerin interneti mesai saatleri içerisinde iş amacı dışında kullanma davranışı (cyberloafing behavior) ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye çalışmıştır. Jia, çalışmada yapmış olduğu analizlerin sonucunda, işğörenlerin interneti mesai saatleri içerisinde iş amacı dışında kullanma davranışı ile nevrotiklik kişilik özelliği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte işğörenlerin bu

davranışları ile dışa dönüklük kişilik özelliği arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Jia, 2008, s.83-86).

Shaye, 2009 yılında yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında, evlilik ilişkisinde bulunan bireylerin eşlerini aldatmasında cinsiyet ve beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını incelemiştir. Shaye, çalışmasını, ABD’de yaşayan, 18-30 yaşları aralığında, 160 katılımcı üzerinde gerçekleştirmiştir. Çalışmada yapılan analizlerin sonucunda, eşlerin birbirleri arasındaki ilişkilerinden memnuniyetleri ile duygusal ve fiziksel aldatma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir, bununla birlikte, duygusal ve fiziksel aldatmada cinsiyetler açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada yapılan analizlerin beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili kısmında elde edilen bulgular ise şu şekildedir. Bayanlar açısından incelendiğinde nevrozizm ile aldatma arasında anlamlı bir ilişki bulgulanmamıştır. Bunun dışında cinsiyetler açısından yapılan analizlerde anlamlı diğer sonuca göre, erkekler açısından incelendiğinde dışa dönüklük ile aldatma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulanırken, sorumluluk kişilik özelliği ile aldatma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Shaye, 2009, s.110-112).

Sizemore, 2009 yılında hazırlamış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, yöneticilerin etkili liderlik davranışı sergileyebilme yetenekleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Sizemore, çalışmasını ABD’nin Illionis eyaletinde faaliyetini sürdürmekte olan, Midwestern kumarhaneler zincirinin 10 ayrı şubesindeki, eşit seviyelerde görev yapmakta olan yöneticileri üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmada uygulanan analizler sonucunda, yöneticilerin etkili liderlik davranışları ile dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Sizemore, 2009, s.62-70).

Katz, 2010 yılında hazırlamış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, işgörenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini seviyeleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Katz, yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarında, bireylerin iş tatmini seviyeleri ile beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk özellikleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit ettiğini belirtmiştir. Bununla birlikte bireylerin işten ayrılma oranlarını gösteren işgören devir hızı oranları ile de açıklık ve dışa dönüklük kişilik özellikleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Katz, 2010, s.52-56).

O’Neill ve Xiao, 2010 yılında yapmış oldukları çalışmada, otel yöneticilerinin duygusal yorgunluklarına, örgütsel/mesleki faktörlerin ve yöneticilerin beş faktör kişilik özelliklerinin etkisini incelemeye çalışmışlardır. Bu çalışma, ABD’de faaliyet göstermekte olan 36 ayrı otel işletmesinden 544 otel yöneticisi yöneticisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yapılan analizler sonucunda, otel işletmelerinde dışa dönüklük kişilik özelliği

olan işgörenlerin istihdam edilmesinin faydalı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, yöneticilerde tespit edilen duygusal yorgunluğun sadece örgütsel faktörlerin bir neticesi olmadığı, bunun aynı zamanda yöneticilerin kişilik özellikleri ile ilgili bir netice olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmanın beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili sonuçlarında ise dışa dönük bireylerin, duygusal yorgunluktan, nevroitik bireylere nazaran daha az etkilendiği, duygusal yorgunluk ile dışa dönüklük kişilik özelliği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki, nevroitiklik arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (O'Neill ve Xiao, 2010, s.656-657).

Nelson, 2011 yılında yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında, satış biriminde çalışan işgörenlerin satış performansı ile bu işgörenlerin beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını tespit etmeye çalışmıştır. Nelson, yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarında, işgörenlerin satış performansı ile beş faktör kişilik özelliklerinin hiçbir boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Nelson, 2011, 89-90).

Buck, 2011 yılında yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında, bir örgütteki işgören ve şeflerin proaktif kişilik özellikleri ve beş faktör kişilik özellikleri ile örgütteki iş güvenliği anlayışı (iklimi) arasında bir ilişki olup olmadığını incelemiştir. Buck, bu doğrultuda 28 ayrı çalışma grubundan 146 işgören ve 28 şefin dâhil olduğu bir çalışma yürütmüştür. Buck'ın yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarından elde edilen bazı bulgular şu şekildedir. Örgüt içerisinde bir güvenlik ikliminin oluşması ile şeflerin özgecilikleri, arkadaş canlısı olmaları ve neşeli kişiler olmaları arasında anlamı ve pozitif yönlü ilişkiler bulgulanmıştır. Bununla birlikte beş faktör kişilik özelliklerinden, işgörenlerin dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri ile iş güvenliği iklimi arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir (Buck, 2011, s.137-142).

Kim, Shin ve Umbreit, 2007 yılında yapmış oldukları çalışmada, otel işgörenlerinin tükenmişlik sendromu yaşamaları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmeye çalışılmıştır. Çalışma, ABD'de faaliyette bulunan bir zincir otelin 8 ayrı şubesindeki işgörenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmada uygulanan analizler sonucunda, işgörenlerin dışadönüklük kişilik özellikleri ile tükenmişlik sendromu yaşama durumları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, nevroitiklik kişilik özellikleri ile tükenmişlik sendromu yaşama durumları arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Kim, Shin ve Umbreit, 2007, s.429-430).

#### 2.4.2. Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar

Ordun, 2005 yılında yapmış olduğu çalışmada, satış temsilcilerinin beş faktör kişilik özellikleri ile performansları arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını incelemeye çalışmıştır. Ordun, çalışmadan elde ettiği veriler üzerinde gerçekleştirdiği analizler sonucunda, satış temsilcilerinin performansı ile dışa dönüklük kişilik özellikleri arasında destekleyici ilişki olduğunu belirtmiş, ayrıca sorumluluk kişilik özelliği ile uyumluluk kişilik özelliğinin satış temsilcilerinin performansı ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğunu tespit etmiştir. Ordun'un çalışmada ulaştığı bulgulardan bir diğeri ise duygusal denge ile satış temsilcilerinin performansı arasındaki negatif yönlü ve anlamlı ilişkidir (Ordun, 2005, s.67).

Mete, 2006 yılında yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını incelemeye çalışmıştır. Çalışma Yalova ili merkez ilköğretim okullarında çalışan 300 sınıf ve branş öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma neticesinde elde edilen veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda, dışa dönük kişilik özelliği gösteren öğretmenler ile öz disiplin-sorumluluk boyutunda değerlendirilen öğretmenlerin çalıştıkları okulların imkânları bakımından değerlendirildiğinde, ileri düzey imkânı olan okullarda çalışan öğretmenlerin, ortanın altında imkânları olan okullarda çalışan öğretmenlere göre puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiş olup, çalışılan okulun belirtilen kişilik özelliklerinin sergilenmesinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, öğretmenlerin kişilik ölçeği ve iş tatmini ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda, dışa dönük olma ile iç tatmin arasında, dışa dönük olma ile genel tatmin arasında, öz disiplin/sorumluluk ile dış tatmin arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Böylelikle yapılan çalışma neticesinde öğretmenlerin kişilik özelliklerinin iş tatminleri ile ilişkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Mete, 2006, s.137-140).

Ergin, 2006 yılında hazırlamış olduğu yüksek lisans tezinde çalışmada beş faktör model kişilik özelliğinin (dışa dönüklük, uyumluluk, özdenetim, duygusal tutarsızlık, gelişime açıklık) disiplin üzerinde (özellikle disiplinsiz davranışlar üzerinde) anlamlı bir farklılaşma yaratıp yaratmadığı ve disiplinindeki değişmelerin kişilik özellikleri ile açıklanıp açıklanamayacağını belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler neticesinde kişilik faktörlerinden özdenetim faktörünün pozitif ve güçlü yönde disiplini etkilediği, dışa dönüklüğün ve duygusal tutarsızlığın ise negatif yönde disiplini etkilediği tespit edilmiştir. Uyumluluk ve gelişime açıklık faktörlerinin ise disiplini etkilemediği anlaşılmıştır. Kişilik özellikleri arasında yapılan çoklu korelasyon analizinde ise dışa dönüklüğün; duygusal



tutarsızlığı etkilemediği, uyumluluk, özdenetim ve gelişime açıklık özelliklerini pozitif yönde etkilediği, uyumluluğun; duygusal tutarsızlık ile negatif, dışa dönüklük, özdenetim ve gelişime açıklık faktörleriyle pozitif bir etkiye sahip olduğu, özdenetimin; duygusal tutarsızlık ile negatif, dışa dönüklük, uyumluluk ve gelişime açıklık ile pozitif bir etkiye sahip olduğu, duygusal tutarsızlığın; dışa dönüklük üzerinde bir etkisinin olmadığı, diğer faktörlere negatif etki ettiği, gelişime açıklığın ise; duygusal tutarsızlığa negatif, dışa dönüklük, uyumluluk ve gelişime açıklık faktörlerine pozitif etki ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca demografik özelliklerin (yas, cinsiyet), statünün, çalışma alanının disiplin üzerinde anlamlı bir farklılaşma yaratmadığı tespit edilmiştir (Ergin, 2006, s.2).

Deniz, 2006 yılında yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, ilköğretimde çalışan sınıf öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkileri incelemeye çalışmıştır. Deniz yaptığı çalışmaya uyguladığı analizler sonucunda, bayan öğretmenlerin açıklık kişilik özelliklerinin erkek öğretmenlerden daha gelişmiş olduğunu, aynı şekilde bekâr öğretmenlerin açıklık kişilik özelliklerinin evli öğretmenlerden daha gelişmiş olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada yapılan diğer bir analizde, 40 yaşın üzerindeki öğretmenlerin uyumluluk kişilik özelliklerinin diğer yaş gruplarındaki öğretmenlerden daha gelişmiş olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, öğretmenlerin kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkileri sorgulamak için yapılan analizler sonucunda, içsel iş tatmini ile duygusal dengesizlik kişilik özellikleri arasında, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna karşılık içsel iş tatmini ile dışa dönüklük ve açıklık kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Son olarak öğretmenlerin dışsal iş tatminleri ile açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Deniz, 2006, s.76-80).

Çeribaş, 2007 yılında hazırlanmış olduğu yüksek lisans tezinde, yöneticilerin kişilik özellikleri ile iş etiği davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını incelemeye çalışmıştır. Çeribaş, yapmış olduğu çalışması sonucunda yöneticilerin, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile iş etiği davranışları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bulmuştur. Ancak yöneticilerin açıklık kişilik özellikleri ile iş etiği davranışları açısından pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Çeribaş, 2007, s. 138-140).

Girgin, 2007 yılında yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, beş faktör kişilik modeli ile yönetici ve işgörenlerin sergilemiş oldukları duygusal taciz davranışları arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını incelemiştir. Girgin, bu çalışmanın uygulamasını, Eskişehir ilinde faaliyet göstermekte olan kamu ve özel sermayeli sağlık hizmetleri işletmelerinde çalışmakta olan 300 yönetici ve işgören üzerinde gerçekleştirmiştir. Girgin'in, yaptığı

çalışmanın analizleri neticesinde, nevrotik kişilik özellikleri ile duygusal taciz davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların işyerinde duygusal tacize yönelik bakış açıları ile dışa dönüklük, duygusal denge ve sorumluluk kişilik özellikleri arasında pozitif ilişkiler bulunduğu, yani bireylerin dışa dönüklükleri, duygusal dengeleri ve sorumluluk davranışlarının gelişmişliği arttıkça duygusal tacize yönelik bakış açılarının olumlu yönde geliştiği ifade edilmiştir (Girgin, 2007, s.143-145).

Deniz, 2007 yılında yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, işyerinde örgütsel yıldırmaya maruz kalan çalışanların kişilik yapıları ve kullandıkları ego savunma mekanizmaları arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını araştırmaya yönelik analizler uygulamıştır. Deniz, bu çalışmasını 132 birey üzerinde gerçekleştirmiş ve yapmış olduğu çalışmanın sonucunda, örgütsel yıldırma davranışı ile bireylerin nevrotik kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir (Deniz, 2007, s.83-93).

Serenay, 2007 yılında yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında bireylerin kişilik özellikleri ve iş doyumları arasındaki ilişkileri incelemeye çalışmıştır. Serenay, çalışmasını özel sermayeli bir bankanın çalışanları üzerinde gerçekleştirmiştir. Yapılan çalışmanın sonuçlarında, yazar, dışa dönüklük ve iş arkadaşları, uyumluluk (yumuşak başlılık) ve iş arkadaşları, sorumluluk (öz disiplin) ve işin doğası boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler oluşunu tespit ederken, nevrotiklik ve sosyal haklar arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Serenay, 2007, s.60-64).

Taşçı ve Eroğlu, 2007 yılında yapmış oldukları çalışmada, yöneticilerin kişilik özellikleri ile kullandıkları ikna ve etkileme taktiklerinin kullanım sıklığı arasındaki ilişkiyi incelemeye çalışmışlardır. Araştırmacılar, çalışmadan elde ettikleri bulgular üzerinde gerçekleştirmiş oldukları analizler sonucunda, şu bilgilere ulaşmışlardır: “dışadönük kişiliğinde yüksek puan alan yöneticilerin rasyonel ikna, ilham vericilik, müzakere-danışma, kendini beğendirme ve değişim taktiklerini kullandıkları görülmektedir. Uyumluluk kişilik özelliğinde yüksek puan alan yöneticilerin rasyonel ikna, ilham vericilik, müzakere-danışma, kendini beğendirme, değişim ve kişisel çekicilik taktiklerini kullandıkları görülmektedir. Sorumluluk kişilik özelliğinde yüksek puan alan yöneticiler ile kullandıkları ikna ve etkileme taktikleri arasında bir ilişki bulunmamıştır. Duygusal denge kişilik özelliğinde yüksek puan alan yöneticilerin ilham vericilik taktiğini kullandıkları görülmüştür (Taşçı ve Eroğlu, 2007, s.542-543).

Şengül, 2008 yılında yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında işgörenlerin kişilik özellikleri ile iş tatmini seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemeye çalışmıştır. Şengül’ün yapmış olduğu çalışmanın analizleri sonucunda, yetişkin ego durumunun içsel ve dışsal iş

tatminini olumlu yönde etkilediği görülürken; isyankâr çocuk durumunun, iş tatminini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Yetişkin ego durumunun, genel iş tatminini olumlu yönde etkilediği görülürken; eleştirel ebeveyn durumunun ise iş tatminini olumsuz yönde etkilediği bulgulanmıştır. Araştırmanın diğer hipotezleri üzerinde yapılan analizler sonucunda, içsel ve dışsal iş tatmini ile duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır (Şengül, 2008, s.94-95).

Tomrukçu, 2008 yılında yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, Türkiye'deki özel sektörde çalışan mavi yakalı çalışanların kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla, iki özel sektör işletmesinin mavi yakalı 203 personelini incelemeye almıştır. Çalışmada, işgörenlerin beş faktör kişilik özellikleri, iş değerleri ve demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Tomrukçu, yapmış olduğu çalışmada uyguladığı analizler sonucunda, işgörenlerin iş ilişkileri tutumları ile duygusal dengesizlik kişilik özellikleri arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişken. Yine iş ilişkileri ile dışa dönüklük, açıklık, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu bulgulanmıştır (Tomrukçu, 2008, s.70-74).

Erkoç, 2008 yılında hazırlamış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında bireylerin kişilik özelliklerinin örgütsel iletişime etkisini incelemeye çalışmıştır. Erkoç, çalışmasının araştırma kısmını yedi ayrı ilaç firmasında çalışmakta olan işgörenler üzerinde gerçekleştirmiştir. Yapılan çalışmadan elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda, yöneticilerle iletişim boyutu ile bireyin kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutu arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Uygulanan korelasyon analizi sonuçlarına göre, yöneticilerle iletişim boyutu ile kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, işgörenin sorumluluk bilinci ve duygusal dengesi yükseldikçe yöneticisiyle etkin iletişim kurma düzeyinin arttığı; deneyime açıklık düzeyi yükseldikçe ise örgütün iletişim politikasını daha olumlu değerlendirdiği anlaşılmaktadır (Erkoç, 2008, s.80).

Camgöz, 2009 yılında yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında, çalışanların bireysel özelliklerinin onların iş performansları üzerinde etkili olacağı varsayımından hareket etmiştir. Bu çerçevede, Camgöz'ün yapmış olduğu bu çalışmada finans piyasalarında çalışan A-tipi fon yöneticilerinin beş faktör kişilik özellikleri ve sahip oldukları demografik özellikler ile finansal performansları arasındaki olası ilişkiler incelenmiştir. Camgöz'ün çalışmasında kullandığı lojistik regresyon analiz sonuçları, beş faktör kişilik özellikleri ile demografik özelliklerin, fon yöneticilerinin finansal analizlerle belirlenen performanslarını etkilediğini ortaya koymaktadır. Buna göre, sorumluluk ve dışa dönüklük boyutlarının yöneticinin üstün finansal performans kriterlerinden Sharpe performans endeksi üzerinde

olumlu yönde bir etkisine rastlanmış, benzer şekilde fon yöneticilerinin zamanlama becerisi üzerinde deneyime açıklık ve sorumluluk boyutlarının anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Nevrotiklik kişilik özelliğinin ise, fon yöneticilerinin hem seçme, hem de zamanlama becerilerini olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan, fon yöneticilerinin finansal performanslarının demografik özellikler açısından da farklılaştığı; yaş arttıkça, yönettikleri fonlara ait risk-getiri ilişkisini ele alan performans değerlendirme ölçümünün azaldığı ve başarılı menkul kıymet seçme becerisine sahip tüm fon yöneticilerinin erkek olduğu bulgusuna yer verilmiştir. Bu bulgular, bize A-tipi yatırım fonu yöneticilerinin işe alım süreçlerinde kişilik özellikleri yönünden değerlendirilmelerinin uygun olacağını düşündürmektedir (Camgöz, 2009, s.4-5).

Kaşlı, 2009 yılında yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin, kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Çalışma, İstanbul ilinde faaliyet göstermekte olan 6 adet beş yıldızlı otelin 302 işgöreni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Kaşlı'nın yapmış olduğu çalışma sonucunda elde etmiş olduğu araştırma bulguları, bütünsel olarak kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğunu göstermiştir. Ayrıca kişilik özellikleri ile lider-üye etkileşiminin alt boyutlarının tümü arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Yine, kişilik özellikleri ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında anlamlı fakat negatif ilişkinin var olduğu araştırma bulguları ile ortaya çıkmıştır. Kişilik özellikleri ile kişisel başarı duygusunun azalması arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir (Kaşlı, 2009, 7-8).

Gültekin, 2009 yılında hazırlamış olduğu doktora tezi çalışmasında, polislerin temel kişilik özelliklerinin mesleki başarılarına etkisini incelemiştir. Gültekin, yapmış olduğu analizler sonucunda, polislerin nevroitiklik kişilik özelliği ile mesleki başarıları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki, sorumluluk kişilik özelliği ile mesleki başarıları arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır (Gültekin, 2009, s.217-220).

Zorlu, 2009 yılında yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında işgörenlerin karşılaştıkları mobbing davranışı karşısından sergilemiş oldukları tutumlar ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını incelemiştir. Zorlu, çalışmasını İstanbul ili Fatih ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim ve ortaöğretim kullarında 2008-2009 öğretim yılında görev yapan 114 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Yapılan çalışma sonucunda, mobbing davranışları karşısında nevroitik bireylerin, nevroitik olmayanlara oranla anlamlı bir şekilde daha çok pasif kalma tutumu sergilediği tespit

edilmiş, diğer kişilik özellikleri ile mobbinge karşı tutum arasında anlamlı ilişkilerin bulunmadığı ifade edilmiştir (Zorlu, 2009, s.84-88).

Dede, 2009 yılında yapmış olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında bireylerin kişilik özelliklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkilerini incelemeye çalışmıştır. Dede çalışmasının araştırma kısmını Rize, Trabzon ve Giresun illerinin merkez ilçelerinde faaliyet göstermekte olan bankalar üzerinde gerçekleştirmiştir. Çalışmada yapılan veri analizleri sonucunda uyumluluk kişilik özelliği ile yardımseverlik (özgecilik)-nezaket, vicdanlılık ve erdemlilik (sivil erdem) boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, uyumluluk kişilik özelliği ile erdemlilik boyutu (sivil erdem) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, sorumluluk kişilik özelliği ile vicdanlılık ve sportmenlik boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, açıklık kişilik özelliği ile erdemlilik ve vicdanlılık boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, duygusal denge kişilik özelliği ile sportmenlik boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Dede, 2009, s.99-101).

Erkuş ve Tabak, 2009 yılında yapmış oldukları çalışmada, işgörenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile çatışma yönetim tarzları arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını incelemişlerdir. Çalışma, savunma sanayinde çalışmakta olan 304 birey üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada elde edilen veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda uyumluluk kişilik özelliği ile işbirlikçi, uzlaşmacı, yardımsever ve geri çekilen çatışma yönetim tarzları arasındaki anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Erkuş ve Tabak, 2009, s.213).

Yürür, 2009 yılında yapmış olduğu çalışmada yöneticilerin çatışma yönetim tarzları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye çalışmıştır. Yürür, çalışmasını, toplam 315 kamu ve özel sektör yöneticisi üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmacının çalışmada elde edilen bulgulardan ilki, yöneticilerin kişilik özellikleri ile tercih ettikleri çatışma yönetim tarzları arasında ilişki olduğudur. Çalışmada elde edilen diğer bulgulara göre, dışa dönüklük, açıklık ve sorumluluk özellikleri ile tümleştirme tarzı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Sonuçlara göre açıklık ve geçimlilik özelliklerine sahip yöneticiler hükmetme tarzını tercih etmemektedirler. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ve geçimlilik kişilik özelliği ile kaçınma tarzı arasında pozitif bir ilişki varken, açıklık kişilik özelliği ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır (Yürür, 2009, s.23).

Kubat ve Kuruüzüm, 2010 yılında yapmış oldukları çalışmada, üretim sektörü çalışanlarının iş değerlerine verdikleri önemi belirlemeyi ve iş değerleri ile kişilik arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Yapılan çalışmada elde edilen verilere uygulanan analizler sonucunda duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin, kişilik özelliklerinin en düşük

puanlı olanı, gelişime açıklık kişilik özelliğinin ise en kişilik özelliklerinin en yüksek puanlı olanı olduğu anlaşılmıştır. Yazarlar, yapmış oldukları analizler sonucunda elde ettikleri genel olarak şu şekilde yorumlamışlardır: “Sonuç olarak, imalat sektörü çalışanlarının gelişime açık, sorumluluk sahibi, uyumlu oldukları ve düşünme, mantık gerektiren bir işi, adil ve uyumlu bir patronu ve iş arkadaşlarıyla iyi iş ilişkilerine sahip olmayı tercih ettikleri; ekonomik ödüller yerine başarılı olduklarını hissetmenin ve kendilerini geliştirmenin onlar için daha önemli olduğu söylenebilir. Son olarak, yöneticilere kişilik testlerine göre uyumlu, sorumluluk sahibi ve duygusal açıdan tutarlı kişileri seçmelerini önerebiliriz. İş değerleri ile kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir çalışma bulunmadığı için, Türk imalat sektörü için bu sonuçlar yeni ve önemlidir” (Kubat ve Kuruüzüm, 2010, s.500).

## 2.5. Yabancılaşma ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler

Bu tez çalışmasının “araştırmanın literatüre katkısı” başlığı altında da ifade edildiği üzere, beş faktör kişilik özellikleri yaklaşımı ile Melvin Seeman modelini temel alan yabancılaşma modeli arasındaki ilişkileri inceleyen herhangi bir bilimsel çalışmaya ulaşılamamıştır. Ancak uluslararası literatürde, farklı disiplinlerin farklı yabancılaşma yaklaşımlarını farklı kişilik yaklaşımları ile birlikte değişik şekillerde incelemiş oldukları birkaç çalışmaya ulaşabilmek mümkündür. Anılan çalışmalardan hiçbiri bu tez çalışmasındaki ölçekleri kullanmamış ve bu çalışmada ortaya konulan araştırma modeli gibi bir modelden hareket etmemiştir. Dolayısıyla, bu birkaç çalışmanın ortaya koymuş olduğu sonuçlardan oluşturulacak bir teorik temelin, bu tez çalışması için tam olarak uygun bir teorik temel oluşturamayacağı düşünülmektedir. Fakat bu çalışmaların bazı sonuçlarının anılmasının, yabancılaşma ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin teorik temelleri üzerine bir yorum yapmada işe yarayabileceği düşünülmektedir. Anılan çalışmalarda elde edilen bazı sonuçlar şu şekildedir;

Mervin tarafından 1971 yılında yapılan çalışmada, kolej öğrencilerinin, sosyal ve bireysel yabancılaşmaları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışmanın sonucunda, nevrotiklik ile bireysel yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır (Mervin, 1971, s.8-9).

Bu tez çalışmasına yakın sayılabilecek bir diğer araştırma da Sexton tarafından 1983 yılında klinik psikoloji alanında gerçekleştirilmiştir. Sexton (1983)’un çalışmasında, yabancılaşma, dogmatizm ve ilgili kişilik karakteristikleri arasındaki ilişkiler sorgulanmıştır. Ancak çalışmada kişilik karakteristikleri ile ele alınan öğeler daha çok bireylerin psikolojik özellikleridir. Sexton’un çalışmasının amacı; kolej öğrencilerinin Amerikan kültürüne

yabancılaşmalarını, dogmatiklik seviyelerini ve bu iki değişkenin kişilik özellikleri ile ilişkisini incelemektir. Çalışmada, yabancılaşma seviyeleri; Keniston tarafından, özellikle “Amerikan kültürüne yabancılaşma” konusunu incelemek için geliştirilen “Keniston Yabancılaşma Ölçeği” ile ölçülmüş, kişilik özellikleri; “California Kişilik Testi” ve “Omnibus Kişilik Envanteri” ile ölçülmüş, dogmatiklik seviyelerin ise “Rokeach Dogmatizm Ölçeği” ile ölçülmüştür. Çalışmanın sonuçlarında, öğrencilerin, dogmatiklik ve yabancılaşma durumları ile anksiyete ve özsaygı yetersizliği türündeki psikolojik özellikleri arasında, sosyal yabancılaşma durumları ile de düşmanlık algıları, öfke seviyeleri, yalnızlık algıları ve izolasyon algıları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Sexton, 1983, 83-84).

Tolor ve Leblanc tarafından 1971 yılında yapılmış olan çalışmada öğrencilerin içe ve dışa yönelik kontrol odakları ile yabancılaşma arasındaki ilişkiler incelenmiş, çalışmanın sonuçlarında; dışa yönelik kontrol odağı özelliği ile yabancılaşma arasında pozitif yönlü, yabancılaşma ile anksiyete arasında negatif yönlü, yabancılaşma ile düşmanlık algısı ve depresif tutumlar arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır (Tolor ve Leblanc, 1971, s.444).

Yukarıda da ifade edildiği gibi, yabancılaşma ve kişilik ile ilgili olarak literatürde yok denecek kadar az sayıda çalışma olmasından dolayı iki kavram arasında teorik temeller üzerine yapılacak değerlendirmelerin büyük oranda öngörü ve yorumlara dayandırılması zorunlu olmuştur. Genel olarak yabancılaşma kavramı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler üzerine aşağıdaki değerlendirmelerin yapılmasının olanaklı olduğu düşünülmektedir.

Tez çalışmasının kişilik ile ilgili bölümünde de anlatıldığı üzere, kişilik kavramı kabaca bireyleri diğerlerinden ayıran fark yaratıcı ve istikrarlı davranış modelleri, değer yargıları ve düşünce sistemleri olarak tanımlanabilir. Kişilik ve davranış arasındaki etkileşimi dört aşamada ele alabilmek mümkündür. Bunlar;

1. bireyin bir eylemde veya söylemde bulunması için dışarıdan gelen etkiler (dışarıdan bireye yönelik bir olgu),
2. bireyin dışarıdan gelen bu etkiyi, sahip olduğu genetik miras, ailesel, sosyo-kültürel ve coğrafi faktörler bütünüyle değerlendirerek algılaması,
3. bireyin algıladığı etkileri, sahip olduğu, genetik miras, ailesel, sosyo-kültürel ve coğrafi faktörler bütünüyle şekillendirerek tepkisini oluşturması
4. bireyin dışarıdan gelen etkiye bir tepki vermesi, (etkiye karşılık olarak bir eylem veya söylem ortaya koyması)

Yukarıda ifade edilen durum aşağıdaki etki-tepki ilişkisine yönelik şekil ile ifade edilebilir.



**Şekil 2.3 Davranış-Kişilik Etkileşimi**

Bireylerin kişilik özelliklerinin tepkilerine yukarıda açıklandığı şekilde yansıdığı fikrinin mantıklı olduğu değerlendirilmektedir. Konu bu açıdan ele alınınca;

- bireylerin hem yabancılaşmaya neden olan faktörlerden gelen etkileri algılama ve değerlendirmelerinde,
- hem de bireyde görülebilecek yabancılaşma durumunun işareti olarak kabul edilebilecek tepkileri ortaya koymalarında, yabancılaşma ve kişilik arasında bazı etkileşimler bulunabileceği düşünülmektedir.

Öyleki, doğum gününde, bir bireye çalıştığı işletme tarafından bir şişe şarap hediye edilmesi, bir çalışanın örgüt ile kendi arasındaki bağı artmasına sebep olurken, bir başka bireyin inançları dolayısıyla örgüte ve işletmeye yabancılaşmasına sebep olabilmektedir. Çünkü, dışarıdan bireye yönelen bu etki, farklı bireylerin farklı kişilik özellikleri nedeniyle farklı algılar ve farklı yansımalar ortaya çıkarmakta, bireyleri farklı şekillerde etkilemektedir. Kişilik ve yabancılaşma arasında böylesine teorik modelin mantıklı olduğu düşünülmektedir.

Yabancılaşma kısaca bireyin içerisinde bulunduğu koşullar ile kendi arasında bir ilişki kuramaması olarak tanımlanabilir. Yabancılaşma durumunun da iki boyutta ele alınabilmesi mümkündür. Bunlar;

- bireyin kendisi dışında olan olgulara yabancılaşması (topluma, işe, okula gibi...)
- bireyin zaman içerisinde geçirdiği düşünsel ve duygusal değişim ile öncesinde kendinde buldukları ile şu anda kendinde buldukları arasında bir bağ kuramayarak kendine yabancılaşması.

Bireyin duygu ve düşüncelerinin dışarıdan gelen etkilerle de değişime uğramakta olduğu kabul edilirse, yukarıda anılan her iki boyutta bahsedilen yabancılaşma hallerinin de



özde dış kaynaklı olduğu kabul edilebilir. Çünkü birey kendine yabancılaşma halini yaşarken bile, bireyin kişiliğinde meydana gelen değişimlerin bir kısmı, bireyin dışında bulunan çevresel etkilerden kaynaklanmaktadır. Böylesine bir tabloda da yine yukarıda anılan davranış - kişilik etkileşimi modelinin devreye gireceği, bu nedenle de bireyin hem yabancılaştırıcı faktörleri algılamasında hem de yabancılaşmayı yaşamasında kişilik ile bazı ilişkilerin oluşabileceği tahmin edilmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın ana amacı; beş yıldızlı otel işletmelerinin; resepsiyon, servis, mutfak ve kat hizmetleri departmanları çalışanlarının; yabancılaşma durumları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmektir.

Literatürde yapılan uzun soluklu incelemelerde, beş faktör kişilik özellikleri yaklaşımı ve Melvin Seeman temelli yabancılaşma kavramlarını bir araya getiren hiçbir bilimsel çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu açıdan, ele alınmakta olan konunun ortaya koyacağı olası sonuçların; bilim camiasının ve sektörün istifade edebileceği, daha önce hiç böylesine bir perspektiften gözlemlenmemiş bilgi ve bulguları ortaya çıkaracağı öngörülmektedir. Çalışmadan elde edilecek sonuçların, bilimsel alanda da önemli bir yenilik meydana getirerek, turizm alanında bundan sonra yapılacak yabancılaşma ve kişilik konulu çalışmalara öncülük edebileceği düşünülmektedir. Bu açıdan araştırmanın büyük bir öneme sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırmanın temel ve alt amaçlarını başlıklar halinde aşağıda sunulan Tablo 3.1'deki gibi ifade edebilmek mümkündür;

**Tablo 3.1 Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın Temel Amacı	Araştırmanın Alt Amaçları
Beş yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenlerin; yabancılaşma ölçeği vasıtasıyla tespit edilecek yabancılaşma düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri testi sonucunda tespit edilecek kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını ortaya koymak.	<u>Beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin;</u>
	1.Yabancılaşma durumlarını tespit etmek
	2.Beş faktör kişilik özelliklerini tespit etmek
	3.Beş faktör kişilik özellikleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkileri tespit etmek
	4.Yabancılaşma durumları ile demografik özellikleri arasındaki ilişkileri tespit etmek

Araştırma sonucunda; işgörenlerin yabancılaşma durumları ve beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili elde edilecek neticelerin, bu konuda bazı önemli bulgular ortaya koyacağı düşünülmektedir.

Bununla beraber, yapılan analizler sonucunda; çalışanların yabancılaşma durumları ve beş faktör kişilik özellikleri ile demografik özellikleri arasındaki olası ilişkilerin tespit edilebileceği ve yabancılaşma durumu ile ilişkisi olan kişilik özelliklerinin ortaya konabileceği öngörülmektedir.

Özetle, yapılan bu çalışmanın gerek bilim sahasına gerekse turizm sektörüne; işgörenlerin yabancılaşma durumları, beş faktör kişilik özellikleri ve ek olarak demografik özelliklerin bu iki değişkenle olan ilişkisi hakkında bazı tespitler sunulabilmesi açısından, kayda değer bir önem arz ettiği düşünülmektedir.

### **3.2. Araştırmanın Literatüre Katkısı**

Yabancılaşma kavramı ile ilgili olarak, 2012 yılı başı itibariyle Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi üzerinde yapılan son araştırmada, ilgili tez merkezinde 98 adet yüksek lisans tezi, 17 adet doktora tezi çalışmasının olduğu tespit edilmiştir. Bu tez çalışmalarının birincisi 1987 yılında, sonuncusu ise 2010 yılında kabul edilmiştir. Bu açıdan bakıldığında, son 24 yılda, felsefeden din bilimlerine dek tüm bilim dallarında, başlığında “yabancılaşma” kelimesinin yer aldığı yalnız 17 adet doktora tezi çalışmasının yapılmış olması, yabancılaşma kavramının lisansüstü çalışmalarda henüz kayda değer derecede ele alınmadığını düşündürmektedir.

Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi üzerinde, yabancılaşma konusunun, turizm sektörü ile ilgili bilimsel çalışmalarda ele alınıp alınmadığını tespit etmeye yönelik olarak yapılan araştırmada; bir adet yüksek lisans tezine, Ulakbim gibi makale veri tabanlarında yapılan aramada da bir adet bilimsel makaleye ulaşılmıştır. Yüksek lisans tezi ve makalenin aynı yazar tarafından hazırlandığı görülmüştür. Her iki çalışmada da yalnız yabancılaşma düzeyleri ölçülmüş, yabancılaşma kavramı, başka bir kavram ile yan yana getirilmemiştir. Tez çalışmasının uygulaması oteller üzerinde yapılmışken, bilimsel makalenin uygulaması ise seyahat acentaları üzerinde yapılmıştır. Bu netice ile yabancılaşma kavramının turizm sektöründe yalnız bir adet lisansüstü tezde ele alındığı, ilgili lisansüstü tezin de yüksek lisans tezi seviyesinde olduğu görülmüştür.

Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi üzerinde kişilik kavramı ile ilgili olarak, “kişilik” anahtar kelimesi kullanılarak 2012 yılı başında yapılan son araştırmada, tıptan mühendisliğe dek tüm bilim dallarında toplam 422 adet yüksek lisans tezi ve 92 adet doktora tezinin hazırlanmış olduğu tespit edilmiştir. Bu tez çalışmalarının; birincisi 1986 yılında kabul edilmiş, sonuncusu ise 2011 yılında kabul edilmiştir. Özetle son 25 yılda, tüm bilim

dallarında, başlığında “kişilik” kelimesinin yer aldığı toplam 92 adet doktora tezi çalışmasının hazırlandığı tespit edilmiştir.

Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi üzerinde, kişilik kavramının, turizm sektörü ile ilgili bilimsel çalışmalarda ele alınıp alınmadığını tespit etmeye yönelik olarak yapılan araştırmada, turizm ile ilgili tüm ana bilim dallarında yapılan aramalarda, toplam olarak yalnız 4 adet yüksek lisans tezi çalışmasının 3 adet de doktora tezi çalışmasının hazırlandığı tespit edilmiştir.

Yukarıda detayları ile sunulan araştırma çalışması sonucunda da ortaya konulduğu gibi, turizm alanında yapılan lisansüstü çalışmalar üzerine gerçekleştirilen araştırmada, hem yabancılaşma konusunun hem de kişilik konusunun ayrı ayrı bile olsa yok denecek kadar az sayıda incelendiği anlaşılmıştır.

Son olarak Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi üzerinde yapılan araştırmada yabancılaşma ve kişilik kavramlarını bir arada inceleyen hiçbir çalışmaya ulaşılamamıştır.

Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi üzerinde yapılan çalışma sonrasında, Ulakbim gibi ulusal makale veri tabanlarında, TOKAT gibi katalog veri tabanlarında, fakülte ve enstitülerin çıkarmış olduğu dergilerde de detaylı bir araştırma çalışması yapılmıştır. Yukarıda anılan ulusal veri tabanlarında ve yine ulusal fakülte ve enstitü dergilerinde yapılan çalışmalar sonucunda, yabancılaşma ve kişilik kavramını bir araya getiren hiçbir çalışmaya ulaşılamamıştır.

Literatür taramasının devamı, bir sonraki aşamada uluslararası veri tabanlarında gerçekleştirilmiştir. “ProQuest Digital Dissertation and Thesis” gibi uluslararası tez veri tabanlarında, “EBSCOhost”, “JSTOR” ve “Oxford Journals” gibi uluslararası veri tabanlarında yapılan araştırmalarda, bu tez çalışması ile benzer mantıkla yapılan üç adet makale çalışmasına ulaşılmıştır. Çalışmalar üzerinde yapılan incelemelerde, araştırmaların hiçbirinde Melvin Seeman yabancılaşma yaklaşımının ve beş faktör kişilik özellikleri modelinin bir arada kullanıldığı görülmemiştir. Anılan üç çalışmanın tamamında farklı yabancılaşma ölçekleri kullanılmış ve kişilik kavramının beş faktör mantığı ile değil daha çok bireylerin anksiyete, depresyon gibi psikolojik özellikleri çerçevesinde ele alındığı belirlenmiştir. Anılan üç çalışmanın üçü de öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Konuyu turizm veya işletmecilik bilim dalları çerçevesinde inceleyen hiçbir çalışmaya ulaşılamamıştır.

Yukarıda detaylarıyla açıklanan çalışmalar doğrultusunda, gerek ulusal kaynaklarda gerekse uluslararası kaynaklarda bir benzerine ulaşılamayan bu çalışmanın orijinal nitelikte olduğu düşünülmektedir. Gerçekleştirilen bu çalışmanın hem özelde turizm bilimi alanındaki bilgi birikimine, hem yabancılaşma çalışmaları alanındaki bilgi birikimine hem de kişilik

çalışmaları alanındaki bilgi birikimine önemli bir katkıda bulunacağı ve aynı zamanda ortaya çıkaracağı tahmin edilen bulgular itibariyle de turizm sektörü yöneticileri için önemli bir çalışma olarak yararlı olacağı düşünülmektedir.

### 3.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, Antalya ili, Kemer ilçesi sınırları içerisinde bulunan 5 yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenler üzerinde uygulanmıştır. 2011 yılı içerisinde Antalya İl Kültür ve Turizm Müdürlüğüne yazılan yazı karşılığında elde edilen istatistiklerde, Kemer ilçesi sınırları içerisinde 38 adet beş yıldızlı otel olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın evrenini Kemer ilçesinde bulunan 38 adet beş yıldızlı otel işletmesinin, ön büro, servis, mutfak ve kat hizmetleri departmanları işgörenleri oluşturmaktadır. Bahsedilen otellerin yukarıda anılan departmanlarında yaklaşık çalışan sayısını tespit edebilmek için yapılan literatür taramasında, böyle bir değere ulaşılamamıştır. Çalışan sayılarının hem sezona göre, hem de otelin kapasitesine göre değişiklik gösteriyor olmasının bu şekilde bir standart değer hesaplanmasına engel teşkil ettiği düşünülmektedir. Bu kısıttan sonra, evrende bulunan sayıyı tahmin edebilmek için, evrendeki beş otelin insan kaynakları departmanına telefon ile ulaşılarak en yoğun sezonda, anılan departmanlarda toplam kaç çalışanın istihdam edildiği araştırılmıştır. Sonuçta, elde edilen sayılardan hareketle, evrendeki otellerin ilgili departmanlarında yüksek sezonda ortalama 300 işgörenin istihdam edildiği kanaatine varılmıştır. Bu durumda, evrendeki otel sayısı ile ortalama işgören sayısının çarpımından, ilgili evrende 11,400 işgörenin çalışmakta olduğu tahmin edilmiştir.

11,400 kişilik bir evreni temsil edebilecek yeterlilikte bir örneklemin en az kaç bireyden oluşması gerektiğini belirlemek için yapılan çalışmada, ilgili evreni %5 örnekleme hatası ve %95 güvenirlilik seviyesinde temsil edebilmesi için, anılan bölgedeki otellerden en az 375 işgörene ulaşılması gerektiği anlaşılmıştır (Yazıcı ve Erdoğan, 2007, s.72).

Araştırma, 2012 yılı bahar aylarında gerçekleştirilmiş, toplamda Kemer Bölgesinden 20 adet beş yıldızlı otelden 700 işgörene anket ulaştırılmıştır. 20 otelin ikisinden anket dönüşü alınamamış, uygulama 18 otel üzerinde gerçekleştirilmiştir. 18 otelden geri alınan 643 anket üzerinde SPSS analizleri öncesinde yapılan incelemede, 104 anketin analize uygun şekilde doldurulmadığı tespit edilmiş ve bu anketler uygulamadan çıkarılmış, analizler geri kalan 539 adet anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu açıdan, çalışmada evrende bulunan 38 adet beş yıldızlı otelin %46,15'ine ulaşılmış, asgari örneklem yeterlilik değeri olan 375 bireyin de yaklaşık % 44 seviyesinde üzerine çıkmıştır.

Araştırma, amacına uygun olarak yalnız; önbüro, servis, mutfak ve kat hizmetleri departmanlarının yönetsel sorumluluğu bulunmayan işgörenleri üzerinde uygulanmıştır. Bu departmanlar; otel işletmelerinde en çok personeli barındıran, otel işletmelerinin asli fonksiyonlarını (konaklama ve yiyecek-içecek hizmetleri) icra eden ve operasyonel anlamda en yoğun departmanlar olmalarından dolayı hedeflenmiştir.

### **3.4. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırma, anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Önceden hazırlanan anket formları, 2012 yılı bahar aylarında otellere tek tek gidilerek işgörelere birebir ulaştırılmıştır. Araştırmada işgörelere toplamda üç adet ölçek ve form sunulmuştur. İşgörelere sunulan ölçek ve formlar, veri toplama araçları başlığı altında detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

#### **3.4.1. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada, işgörelerden ihtiyaç duyulan verileri edinebilmek için iki adet ölçek ve bir adet form kullanılmıştır. Bunlar;

1. Yabancılaşma ölçeği,
2. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği,
3. Demografik özellikler formu'dur.

##### **3.4.1.1. Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Bilgiler**

Ülkemizde, yabancılaşma konusunda sınırlı sayıda çalışma bulunduğu, bu çalışmada, "araştırmanın literatüre katkısı" başlığı altında detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Bu çalışmalar üzerinde yapılan incelemede, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, bu tür bir araştırmada kullanılmaya uygun bir Türkçe yabancılaşma ölçeğine ulaşılamamıştır. Uluslararası literatürde, yabancılaşma konusu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmaların da önemli bir kısmında, Melvin Seeman tarafından tanımlanan yabancılaşma boyutlarından hareket edildiği ve birçok araştırmacının da Seeman boyutlarından hareket ederek kendi çalışma alanlarına yönelik olarak kendi yabancılaşma ölçeklerini geliştirdikleri görülmüştür. Özetle; yabancılaşma boyutları açısından Seeman'ın tanımlamış olduğu boyutlara aynen sadık kalınmış, fakat her araştırmacı bu boyutları kendi alanları için en iyi tanımlayan soru cümlelerini kendileri oluşturarak ölçeklerini geliştirmişlerdir. Bu çalışmada da benzer bir yöntemden hareket edilerek, çalışmanın ölçeği araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Kullanılan çeşitli ölçek geliştirme yöntemleri sonucunda ortaya çıkarılan ölçeğin, gelişim öyküsü şu şekildedir;

Öncelikle, ölçek geliştirme çalışmasında uygulanması gereken yöntemler hakkında bilimsel bilgiler edinmek için konuyla ilgili hazırlanmış, çeşitli kitap ve lisansüstü çalışmalar incelenmiştir. Anılan çalışmalar incelenip ölçek geliştirme konusunda temel bilgiler edinildikten sonra, bu doktora tezinde kullanılacak yabancılaşma ölçeğini geliştirmek için yapılmış olan çalışmalar sırasıyla şu şekildedir;

1. Yabancılaşma çalışmaları konusunda mevcut yerli ve yabancı literatür taranmıştır.
2. Tarama sonucunda, yabancılaşma kavramı ile ilgili çeşitli yazarların yaptıkları boyutlandırma çalışmalarına ulaşılmıştır.
3. Bu çalışmalar içerisinde en çok Melvin SEEMAN tarafından yapılan yabancılaşma boyutlandırmasının kullanıldığı görülmüştür. Melvin SEEMAN'a göre yabancılaşmanın boyutları şu şekildedir;
  - Güçsüzlük
  - Anlamsızlık
  - Kuralsızlık
  - Topluma Yabancılaşma
  - Kendine Yabancılaşma
4. Bu aşamadan sonra, yabancılaşma ile ilgili olarak özellikle Melvin SEEMAN'ın boyutlarını kullanan yabancı ve yerli araştırmalara odaklanılmıştır. Yapılan incelemelerde, Seeman'ın boyutlarını ele alan birçok araştırmacının, Seeman'ın, boyutlarında ifade ettiği içerikten hareket ederek kendi soru/ifade cümlelerini oluşturmak suretiyle kendi alanlarıyla ilgili ölçeklerini geliştirdikleri görülmüş ve bu çalışmada da böyle bir yöntemin izlenmesine karar verilmiştir.
5. Elde edilen bu bilgilerin ardından Melvin SEEMAN'ın çalışmaları ana çalışma kabul edilerek, başta Seeman'ın kendi çalışmaları olmak üzere, Seeman boyutlarından hareketle hazırlanan, ulaşılabilen tüm çalışmalar incelenmiş, bu inceleme sonucunda her bir boyut için, boyutun içeriğini ifade etmeye yönelik önerme yapısında cümleler kurulmuştur. Hazırlanan cümlelere yönelik tepkiler beşli derecelendirmeye uygun olarak tasarlanmıştır. Tepki kategorileri; kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde belirlenmiştir.
6. İlk aşamada her bir boyut için, araştırmacı tarafından, aşağıdaki Tablo:3.2.'de belirtilen sayıda soru üretilmiştir.

**Tablo 3.2 Yapılan İlk Çalışmada Pilot Ölçek İçin Belirlenen Madde Sayıları**

Boyut İsmi	Madde Sayısı
<i>Güçsüzlük</i>	14
<i>Anlamsızlık</i>	16
<i>Kuralsızlık</i>	12
<i>Topluma Yabancılaşma</i>	10
<i>Kendine Yabancılaşma</i>	12
<b>Toplam Madde Sayısı</b>	<b>64</b>

7. Yukarıda belirtilen sayılarda madde içeren pilot ölçek, içerik ve görünüş geçerliliği yönünden değerlendirilmesi ve güçlendirilmesi için, önce Türk Dili okutmanının incelemesine sunulmuştur, Türk Dili okutmanının, maddeleri, ifade gücü, gramer ve anlam bakımından incelemesinden sonra bazı önermeler ölçekten çıkartılmıştır. Ölçek, sonrasında farklı alanlardan akademisyenlerin incelemesine sunulmuş ve değerlendirilmeleri alınmıştır. Son olarak ölçeğin sektör çalışanları açısından anlamlılık düzeyinin önceden değerlendirilebilmesi için, sektör deneyimi olan, turizm meslek lisesi kökenli, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Programında ön lisans seviyesinde turizm eğitimi alan 20 öğrenciye uygulatarak ölçekteki cümleler ile ilgili değerlendirmeleri alınmış ve pilot ölçek, pilot uygulama öncesindeki son haline kavuşturulmuştur. Ölçeğin uygulama süresinin 7-12 dakika sürdüğü gözlemlenmiştir. Bütün bu işlemlerden sonra ölçekteki madde sayıları şu şekilde değişmiştir (Tablo 3.3);

**Tablo 3.3 Yapılan İkinci Çalışmada Pilot Ölçek İçin Belirlenen Madde Sayıları**

Boyut İsmi	Madde Sayısı
<i>Güçsüzlük</i>	9
<i>Anlamsızlık</i>	8
<i>Kuralsızlık</i>	8
<i>Topluma Yabancılaşma</i>	7
<i>Kendine Yabancılaşma</i>	7
<b>Toplam Madde Sayısı</b>	<b>39</b>

8. Son değerlendirmeler neticesinde pilot ölçekte 39 madde kalmıştır. 39 maddeli bu pilot ölçek, pilot uygulama için Ankara ve Antalya'daki çeşitli beş yıldızlı otellere gönderilmiştir.
9. Yapılan pilot uygulama, Ankara'da 2 adet beş yıldızlı otelde 97 çalışan üzerinde, Antalya'da ise 3 adet beş yıldızlı otelde 192 çalışan üzerinde olmak üzere toplam 289 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Uygulamada Ankara'da bulunan otellerin de



tercih edilmesinin sebebi ölçeğin şehir otellerine de uygun şekilde geliştirilmesini sağlamaktır.

10. Toplamda 289 çalışan üzerinde yapılan pilot uygulamada elde edilen anketler SPSS 17.0 paket programı ile analiz edilmiştir.
11. Ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliğini kontrol etmek için, önce verilere güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizinin sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha katsayısı; ,916 olarak tespit edilmiştir (Tablo 3.4.) Bu sonuç, kullanılan ölçeğin son derece güvenilir olduğunu belirtmektedir.

**Tablo 3.4 Pilot Ölçekte Uygulanan Güvenirlik Analizi Sonucu**

Güvenirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
,916	39

12. Güvenirlik analizi sonrasında elde edilen *Item-total statistics* tablosunda yapılan incelemede ölçekteki maddelerin güvenilirliğini önemli ölçüde düşüren herhangi bir maddeye denk gelinmediği için herhangi bir madde eksiltme işlemi yapılmamıştır.
13. Sonraki aşamada, ölçekteki maddelerin tamamının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları incelenmiştir. İncelemede standart sapması dikkat çekici derecede farklı olan herhangi bir madde gözlenmediği için herhangi bir soru eksiltme işlemi yapılmamıştır.
14. Ardından, elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu ve örneklem yeterliliğini ölçmek için Kaiser-Meyer-Olkin and Bartlett's küresellik testi yapılmış ve elde edilen sonuçta örneklemin yüksek seviyede yeterliliğe sahip olduğu ( $p=,869$ ,  $sig=,000$ ) ve verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu bulgulanmıştır (Tablo: 3.5.)

**Tablo 3.5 Pilot Ölçekte Uygulanan Kmo ve Bartlett's Test Sonucu**

KMO and Bartlett's Test Sonucu		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü	,869	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	4946,276
	Serbestlik Derecesi	741
	Anlamlılık	,000

15. Son olarak ölçekte kalan maddelere, Varimax Rotasyonlu Faktör Analizi uygulanmıştır. Yapılan Varimax Rotasyonlu Faktör Analizi sonucunda, ölçekteki maddelerin 8 boyut altında yığıldığı ve açıklanan varyans değerinin % 60,065 olduğu görülmüştür. Maddelerin dağılımları incelendiğinde ölçeğin tasarımında hedeflenen

beş boyutun oluştuğu, geri kalan üç boyutun ise ölçeğin amacına uygun olmayan bir şekilde ve anlamlı içerik oluşturmayacak biçimde ortaya çıktığı görülmüştür. Başta oluşturulan soru sayılarının dağılımı ve faktör analizi sonrasında ortaya çıkan durum arasındaki ilişki aşağıda açıklanmıştır.

Uygulanan ölçekte;

- *Güçsüzlük boyutu:* 9 madde ile ölçülmeye çalışılmış, yapılan faktör analizi sonucunda bu boyuttaki 5 madde farklı boyutlar içerisine girmiş, kalan 4 madde güçsüzlük boyutunu oluşturmuştur.
- *Anlamsızlık boyutu:* 8 madde ile ölçülmeye çalışılmış, yapılan faktör analizi sonucunda bu boyuttaki 3 madde farklı boyutlar içerisine girmiş, kalan 5 madde anlamsızlık boyutunu oluşturmuştur.
- *Kuralsızlık boyutu:* 8 madde ile ölçülmeye çalışılmış, yapılan faktör analizi sonucunda bu boyuttaki 3 madde farklı boyutlar içerisine girmiş, kalan 5 madde kuralsızlık boyutunu oluşturmuştur.
- *Topluma yabancılaşma boyutu:* 7 madde ile ölçülmeye çalışılmış, yapılan faktör analizi sonucunda bu boyuttaki 3 madde farklı bir boyut içerisine girmiş, kalan 4 madde topluma yabancılaşma boyutunu oluşturmuştur.
- *Kendine yabancılaşma boyutu:* 7 madde ile ölçülmeye çalışılmış, yapılan faktör analizi sonucunda bu boyuttaki 1 madde farklı boyutlar içerisine girmiş, kalan 6 madde de kendine yabancılaşma boyutunu oluşturmuştur.

16. Bazı maddelerin yük değerlerinin düşük olmasından ve hedeflenen boyutun haricindeki boyutların içerisinde yer almasından dolayı ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir.

17. Ölçekten çıkarılan maddelerden sonra Varimax Rotasyonlu Faktör Analizi tekrar edilmiş, ölçekteki maddelerin daha önceden hedeflendiği şekilde 5 boyut altında toplandığı ve açıklanan varyans değerinin de % 58,843 olduğu görülmüştür.

18. Faktör analizi işlemlerinin de tamamlanmasının ardından ölçekte toplam 24 madde kalmıştır. Boyutlara göre maddeler yeniden numaralandırılarak doktora tezinde kullanılacak ölçeğe son hali verilmiştir. Ölçeğin son haline göre maddelerin her bir boyut için dağılımı şu şekilde gerçekleşmiştir (Tablo: 3.6.);

**Tablo 3.6 Yapılan Son Çalışmada Pilot Ölçek İçin Belirlenen Son Madde Sayıları**

Boyut İsmi	Madde Sayısı
<i>Güçsüzlük</i>	4
<i>Anlamsızlık</i>	5
<i>Kuralsızlık</i>	5
<i>Topluma Yabancılaşma</i>	4
<i>Kendine Yabancılaşma</i>	6
<b>Toplam Madde Sayısı</b>	<b>24</b>

19. Toplam 24 maddeden oluşarak son halini alan ölçeğe mevcut maddeleri üzerinden uygulanan güvenirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı % 88,4 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık seviyesini tespit etmek için, son halinde beş boyutun her biri için ayrı ayrı güvenirlik analizi yapılmıştır, boyutların güvenirlik analizi sonuçları şu şekildedir (Tablo: 3.7.);

**Tablo 3.7 Pilot Ölçekte Tespit Edilen Boyutların Güvenirlik Analizi Sonuçları**

Boyut	Madde Sayısı	Güvenirlik Katsayısı
<i>Güçsüzlük</i>	4	,763
<i>Anlamsızlık</i>	5	,786
<i>Kuralsızlık</i>	5	,803
<i>Topluma Yabancılaşma</i>	4	,717
<i>Kendine Yabancılaşma</i>	6	,848
<b>GENEL</b>	<b>24</b>	<b>,884</b>

20. Tablo: 3.7.'de de görüldüğü üzere, tüm boyutların güvenirlik seviyeleri bilimsel çalışmalarda genelde alt sınır olarak kabul edilen ,70'in üzerinde gerçekleşmiştir.

21. Ölçekte tespit edilen boyutlar arasındaki ilişkileri sorgulamak ve yine ölçeğin iç tutarlılık durumunu bir başka açıdan incelemek amacıyla ölçeğin boyutları Pearson Korelasyon Analizi'ne tabi tutulmuştur (Tablo: 3.8.);

**Tablo 3.8 Pilot Ölçekte Tespit Edilen Boyutların Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları**

	GÜÇSÜZLÜK	ANLAMSIZLIK	KURALSIZLIK	TOPLUMA YABANCILAŞMA	KENDİNE YABANCILAŞMA
GÜÇSÜZLÜK	1,000**				
ANLAMSIZLIK	0,487**				
KURALSIZLIK	0,196**	0,338**			
TOPLUMA YABANCILAŞMA	0,234**	0,351**	0,286**		
KENDİNE YABANCILAŞMA	0,423**	0,428**	0,320**	0,426**	

\*\*0,01 Anlamlılık seviyesi

22. Yapılan korelasyon analizinin sonucunda, ölçekte tespit edilen tüm boyutların arasında 0,01 anlamlılık seviyesinde pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir (Tablo: 3.8.). Bu netice, ölçeğin güçlü bir iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermiştir. Ölçekteki

boyutların tamamının yabancılaşmayı ifade ediyor olmasından ve her bir boyutun olumsuz nitelikte olmasından dolayı boyutlar arasındaki ilişkilerin de pozitif yönlü olması, birbirini olumsuz anlamda destekler nitelikte olması gerekmektedir. Elde edilen sonucun bu beklentiyi gerçekleştirdiği, Tablo: 3.8.'de görülmektedir.

### 3.4.1.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Bilgiler

Çalışmada kullanılan bu ölçek, “Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD)”, isimli doktora tezinden alınmıştır. Ölçek toplam 44 maddeden oluşmaktadır. İlgili doktora tezinde yapılan incelemede ölçek ile ilgili aşağıdaki bilgiler elde edilmiştir;

“Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ) John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte insanların kendilerini ve kişilik özelliklerini betimlemede kullandıkları bazı ifadeler bulunmaktadır. Katılımcılardan her bir ifadeyi okumaları ve genel olarak kendilerini ne derece betimlediğini, uygun rakamı işaretleyerek belirtmeleri istenmektedir.

BFKÖ 44 sorudan ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar;

- duygusal dengesizlik (nevrotiklik),
- dışadönüklük,
- geçimlilik (uyumluluk),
- sorumluluk ve
- açıklık’ tır.

John ve arkadaşlarının (1991) BFKÖ ile ilgili elde ettikleri güvenilirlik katsayıları şöyledir (Tablo: 3.9.):

**Tablo 3.9 John Ve Arkadaşlarının Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Boyutlarından Elde Ettikleri Güvenilirlik Katsayıları**

Boyut İsmi	Güvenilirlik Katsayısı
<i>Duygusal dengesizlik (Nevrotiklik)</i>	,84
<i>Dışadönüklük</i>	,88
<i>Geçimlilik (Uyumluluk)</i>	,79
<i>Sorumluluk</i>	,82
<i>Açıklık,</i>	,81

Ölçek, Alkan (2007) tarafından dilimize uyarlanmış ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. 305 Üniversite öğrencisi ile yapılan çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ,87 olarak bulunmuş ve faktör çözümlemesi orijinal ölçeğin faktör yapısına tamamen uygun 5 faktör (alt ölçek) olarak ortaya koyulmuştur. Alt ölçek iç tutarlılık katsayıları” (Tablo: 3.10.) (Gümüş, 2009, s.141-142);

**Tablo 3.10 Alkan (2007)'In Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Boyutlarından Elde Ettiği Güvenilirlik Katsayıları (Gümüş, 2009, S.142).**

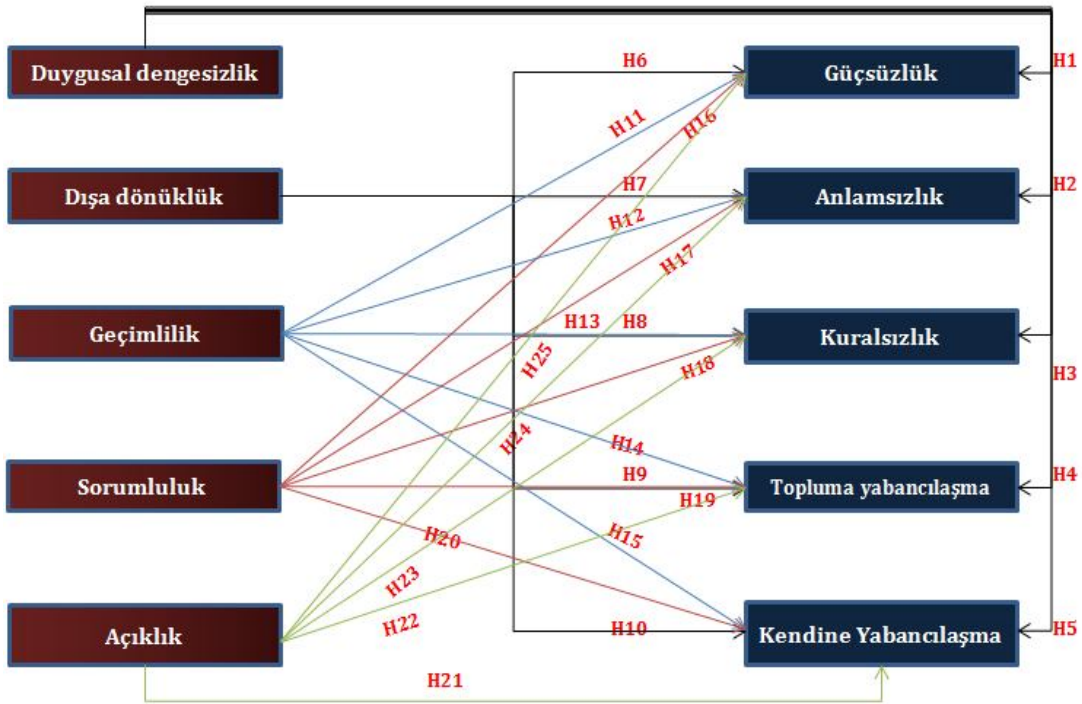
Boyut İsmi	Güvenilirlik Katsayısı
<i>Duygusal dengesizlik (Nevrotiklik)</i>	,79
<i>Dışadönüklük</i>	,89
<i>Geçimlilik (Uyumluluk)</i>	,67
<i>Sorumluluk</i>	,79
<i>Açıklık</i>	,79

### 3.4.1.3. Demografik Özellikler Formuna İlişkin Bilgiler

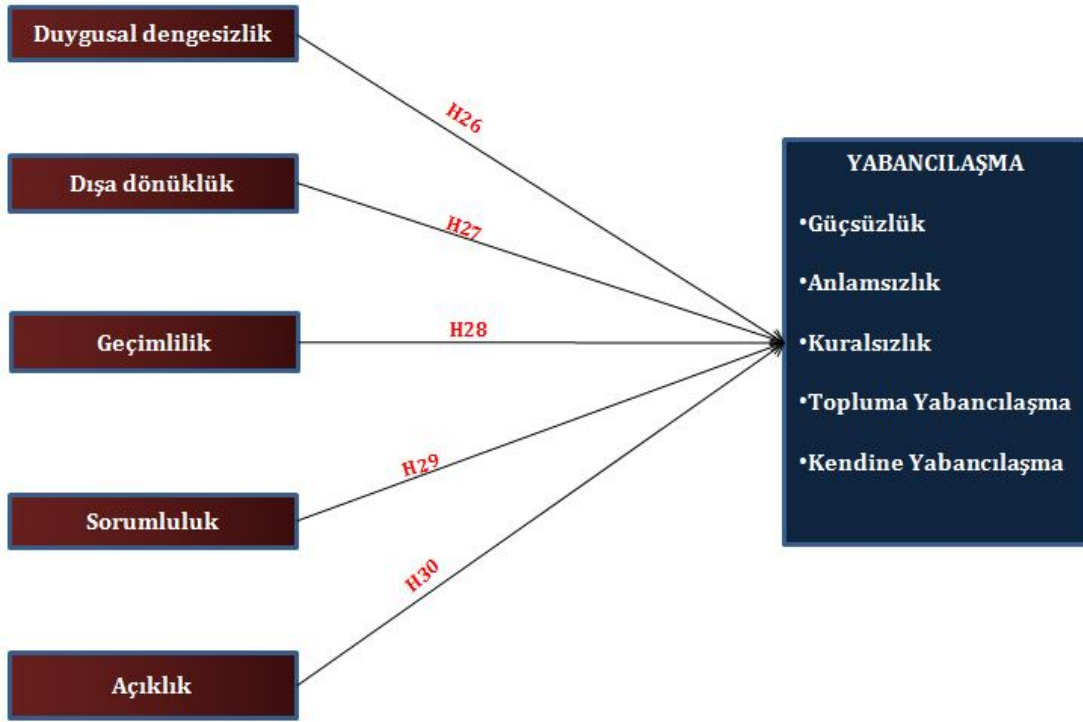
Bu form, araştırmanın amacına paralel olacak şekilde araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Formda; işgörenlerin, eğitim seviyeleri, yaşları, cinsiyetleri, mesleki deneyimleri, çalıştıkları departmanlar gibi bilgilerine yönelik sorulara yer verilmiştir.

### 3.5. Araştırmanın Modeli

Bu başlık altında araştırmanın modeline ilişkin teknik bilgilere yer verilmeye çalışılmıştır.



**Şekil 3.1 Araştırmanın Modeli 1: Yabancılaşma Boyutları ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri'nin Boyutları Arasındaki İlişkiler**



Şekil 3.2 Araştırmanın Modeli 2: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişkiler

Tablo 3.11 Araştırmanın Modeli; Yabancılaşma Boyutları ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri'nin Boyutları Arasındaki İlişkilerin Tablo Formatında Sunumu

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği'ne İlişkin Boyutlar	Yabancılaşma Ölçeği'ne İlişkin Boyutlar
<i>Duygusal Dengesizlik</i>	Güçsüzlük
	Anlamsızlık
	Kuralsızlık
	Topluma Yabancılaşma
	Kendine Yabancılaşma
<i>Dışa dönüklük</i>	Güçsüzlük
	Anlamsızlık
	Kuralsızlık
	Topluma Yabancılaşma
	Kendine Yabancılaşma
<i>Geçimlilik (Uyumluluk)</i>	Güçsüzlük
	Anlamsızlık
	Kuralsızlık
	Topluma Yabancılaşma
	Kendine Yabancılaşma
<i>Sorumluluk</i>	Güçsüzlük
	Anlamsızlık
	Kuralsızlık
	Topluma Yabancılaşma
	Kendine Yabancılaşma
<i>Açıklık</i>	Güçsüzlük
	Anlamsızlık
	Kuralsızlık
	Topluma Yabancılaşma
	Kendine Yabancılaşma

### 3.6. Araştırmanın Hipotezleri

Bu başlık altında, yukarıda araştırma modelinde sunulan ilişkilere yönelik hipotezlere yer verilmiştir.

#### Model 1'e İlişkin Hipotezler:

H1: Çalışanların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri güçsüzlük durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H2: Çalışanların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri anlamsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H3: Çalışanların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri kuralsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H4: Çalışanların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri topluma yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H5: Çalışanların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri kendine yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H6: Çalışanların dışa dönüklük kişilik özellikleri güçsüzlük durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H7: Çalışanların dışa dönüklük kişilik özellikleri anlamsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H8: Çalışanların dışa dönüklük kişilik özellikleri kuralsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H9: Çalışanların dışa dönüklük kişilik özellikleri topluma yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H10: Çalışanların dışa dönüklük kişilik özellikleri kendine yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H11: Çalışanların geçimlilik kişilik özellikleri güçsüzlük durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H12: Çalışanların geçimlilik kişilik özellikleri anlamsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H13: Çalışanların geçimlilik kişilik özellikleri kuralsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H14: Çalışanların geçimlilik kişilik özellikleri topluma yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H15: Çalışanların geçimlilik kişilik özellikleri kendine yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H16: Çalışanların sorumluluk kişilik özellikleri güçsüzlük durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H17: Çalışanların sorumluluk kişilik özellikleri anlamsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H18: Çalışanların sorumluluk kişilik özellikleri kuralsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H19: Çalışanların sorumluluk kişilik özellikleri topluma yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H20: Çalışanların sorumluluk kişilik özellikleri kendine yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H21: Çalışanların açıklık kişilik özellikleri güçsüzlük durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H22: Çalışanların açıklık kişilik özellikleri anlamsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H23: Çalışanların açıklık kişilik özellikleri kuralsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H24: Çalışanların açıklık kişilik özellikleri topluma yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

H25: Çalışanların açıklık kişilik özellikleri kendine yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır.

#### Model 2'ye İlişkin Hipotezler:

H26: Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H27: Dışa dönüklük kişilik özelliği ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H28: Geçimlilik kişilik özelliği ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H29: Sorumluluk kişilik özelliği ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H30: Açıklık kişilik özelliği ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.



### 3.7. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular beş ana başlık altında sunulmuştur. Bu başlıklar;

- demografik bulgular,
- ölçeklere ilişkin bulgular,
- hipotezlere ilişkin yapılan analizlerden elde edilen bulgular,
- katılımcıların demografik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişkilere yönelik bulgular,
- katılımcıların demografik özellikleri ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkilere yönelik bulgular şeklindedir.

#### 3.7.1. Demografik Bulgular

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin istatistiklere yer verilmiştir.

**Tablo 3.12 Katılımcıların Demografik Özellikleri**

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
<b>Cinsiyetiniz</b>			
Bay	358	66,4	66,4
Bayan	181	33,6	100,0
<b>Toplam</b>	<b>539</b>	<b>100,0</b>	
<b>Medeni durumunuz</b>			
Bekâr	271	50,3	50,3
Evli	241	44,7	95,0
Dul	27	5,0	100,0
<b>Toplam</b>	<b>539</b>	<b>100,0</b>	
<b>Yaşınız</b>			
26-30	170	31,5	31,5
18-25	138	25,6	57,1
31-35	110	20,4	77,6
36-40	69	12,8	90,4
41 ve üzeri	52	9,6	100,0
<b>Toplam</b>	<b>539</b>	<b>100,0</b>	
<b>Öğrenim durumunuz</b>			
Lise	276	51,2	51,2
İlköğretim	93	17,3	68,5
Önlisans (2 yıllık)	92	17,1	85,5
Lisans (4 yıllık)	54	10,0	95,5
Lisansüstü	24	4,5	100,0
<b>Toplam</b>	<b>539</b>	<b>100,0</b>	
<b>Çalıştığınız departman</b>			
Servis (Restoran-Bar)	190	35,3	35,4
Mutfak	123	22,8	58,3
Resepsiyon (Önbüro)	113	21,0	79,3
Kat Hizmetleri	111	20,6	100,0
<b>Toplam</b>	<b>537</b>	<b>99,6</b>	
Kayıp Veri (Missine)	2	,4	
<b>Toplam</b>	<b>539</b>	<b>100,0</b>	

<i>Aylık geliriniz</i>			
501-1000 TL	239	44,3	44,5
1001-1500 TL	175	32,5	77,1
1501-2000 TL	71	13,2	90,3
2001-2500 TL	35	6,5	96,8
2501 TL ve üzeri	15	2,8	99,6
1-500 TL	2	,4	100,0
<i>Toplam</i>	537	99,6	
<i>Kayıp Veri (Missine)</i>	2	,4	
<i>Toplam</i>	539	100,0	
<i>Ne kadar süredir turizm sektöründe çalışmaktasınız?</i>			
10 yıl ve üzeri	145	26,9	26,9
4-6 yıl arası	136	25,2	52,1
1-3 yıl arası	125	23,2	75,3
7-9 yıl arası	98	18,2	93,5
1 yıldan az	35	6,5	100,0
<i>Toplam</i>	539	100,0	
<i>Ne kadar süredir bu işletmede çalışmaktasınız?</i>			
1-3 yıl arası	241	44,7	44,8
1 yıldan az	109	20,2	65,1
4-6 yıl arası	102	18,9	84,0
7-9 yıl arası	49	9,1	93,1
10 yıl ve üzeri	37	6,9	100,0
<i>Toplam</i>	538	99,8	
<i>Kayıp Veri (Missing)</i>	1	,2	
<i>Toplam</i>	539	100,0	

Araştırmanın bulguları başlığı altında da aktarıldığı üzere, katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; %66'lık bir oran ile büyük çoğunluğunun baylardan oluştuğu, bayanların oranının ise %34'de kaldığı görülmüştür. Bu neticenin turizm sektöründeki işgücünün genel profili ile önemli oranda örtüştüğü düşünülmektedir. Turizm sektörü, kadın işgücü istihdamı açısından her ne kadar birçok farklı sektörden çok daha yüksek bir yüzdeye sahip olsa da gerek çalışma koşullarının ağırlığı gerek mesai saatlerindeki uygulamalar itibariyle kadın işgücünün istihdam oranının erkek işgücünün istihdam oranına eşitlenmesine müsaade etmemektedir.

Araştırmaya dâhil edilen katılımcıların %50'lik bir oran ile yarısını bekârlar oluştururken, ikinci büyük grubu %44'lük bir oran ile evliler, üçüncü grubu ise %5'lik bir oran ile dullar oluşturmaktadır. Çalışanlar, içerisinde buldukları yaş grubuna göre incelendiğinde; %31'lik bir oran ile en büyük çoğunluğu 26-30 yaş arasındaki çalışanlar, ikinci büyük çoğunluğu yaklaşık %26'lık bir oran ile 18-25 yaş aralığındaki çalışanlar oluşturmaktadır. İstatistikler farklı bir açıdan değerlendirildiğinde, çalışanların yaklaşık %77'sinin 35 yaş ve altındaki kişilerden oluştuğu anlaşılmaktadır. En küçük yaş grubunu 41 yaş üzeri grup oluşturmakla beraber bu grubun oranı ise yaklaşık %10'dur. Sektör çalışanlarına ilişkin yukarıda anılan medeni durum ve yaş istatistiklerinin sektörün genel işgücü profili ile örtüştüğü düşünülmektedir. Sektörde sunulan hizmetin nitelikleri gereği ve işin yapısına dair faktörler nedeniyle çalışanların çok önemli bir kısmını orta yaş altındaki kesim

oluşturmaktadır. İşgücünün çok önemli bir oranının orta yaş altında kimselerden oluşuyor olmasının medeni hal dağılımını açıklamakta yeterli olduğu düşünülmektedir.

Katılımcılar eğitim seviyelerine göre incelendiğinde; %51'lik bir oran ile yarıdan fazlasının lise mezunu olduğu, bu grubun ardından ikinci büyük grubu %17'lik bir oran ile ilköğretim mezunlarının oluşturduğu görülmüştür. Çalışanlar içerisinde lisans mezunlarının oranı %10'iken, lisansüstü eğitim almış olanların oranı ise %4,5'dir. İstatistikler farklı bir açıdan incelendiğinde çalışanların yaklaşık %70'inin lise ve altı seviyede öğrenim gördüğü anlaşılmaktadır. Araştırmanın çapraz tablo bulguları incelendiğinde kadın işgücünün, erkek işgücünden, hem lisans eğitimi hem lisansüstü eğitimi bazında, dikkate değer bir şekilde daha yüksek eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Bununla beraber, ilköğretim mezunu işgücünün önemli kısmını erkek işgücünün oluşturuyor olmasının yukarıdaki yorumu desteklediği düşünülmektedir. Diğer bir çapraz tabloda sunulan bilgilere göre, eğitim seviyesinin en yüksek olduğu departmanın resepsiyon departmanı, en düşük departmanın ise servis departmanı olduğu tespit edilmiştir. Resepsiyon departmanının daha yüksek eğitim seviyesine sahip olmasının iki sebebi olduğu düşünülmektedir, bunlardan birincisi, bu departmanda yapılan işlemlerin niteliği itibarıyla daha yüksek bir eğitim seviyesine ihtiyaç duyuyor olmasıdır. İkinci sebebin ise resepsiyon departmanının kariyer olanaklarının diğer departmanlara nazaran daha güçlü olmasının lisans mezunlarını bu departmana çekmekte olduğu düşünülmektedir. İşgücünün eğitim seviyesine dair sunulan istatistiklerin sektörün genel işgücü profili ile örtüştüğü düşünülmektedir. "Turizm sektöründe sunulan ürün ve hizmetlere dair niteliklerin çok yüksek standartlarda eğitimi gerektirmediği" şeklindeki genel yorumların bu çalışmada da istatistiklere yansıdığı düşünülmektedir. Elde edilen bulgular içerisinde lisans mezunlarının oranının yalnız %10 düzeyinde kalması ise oldukça düşündürücüdür. Bu istatistiğin sebebini, belirli bir oranda, araştırmanın yüksek sezonda yapılmamış olmasına, üniversiteli işgücünün eğitim döneminde yapılmasına ve işletmelerin henüz tam anlamıyla ölü sezon kadrosunu yüksek sezona göre organize etmemiş olmasına bağlamak mümkündür.

Katılımcıların %35'i servis departmanında, yaklaşık %23'ü mutfak departmanında, %21'i resepsiyon departmanında, yaklaşık %21'i ise kat hizmetleri departmanında çalışmaktadır. Katılımcılar aylık gelir seviyelerine göre incelendiğinde, %44'ünün 501-1000 TL aylık gelire sahip olduğu görülürken ikinci büyük gelir grubunu %32,5'lik bir oran ile 1001-1500 TL grubu oluşturmaktadır. İstatistikler kümülâtif olarak ele alındığında, katılımcıların %77'sinin aylık gelirinin 1500 TL ve altında olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcılardan 10 yıl ve üzeri süreden beri turizm sektöründe çalışmakta olanlar yaklaşık %27'lik bir oran ile en büyük grubu oluştururken, ikinci büyük grubu %25'lik bir

oran ile 4-6 yıldır turizm sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. En küçük grubu ise %6,5'lik oran ile 1 yıldan az süredir turizm sektöründe çalışmakta olanlar oluşturmaktadır. İstatistikler diğer bir açıdan incelendiğinde, katılımcıların yaklaşık %70'inin en az 4 yıldır turizm sektöründe çalışmakta olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların çok önemli bir kısmının 4 yıldan daha fazla süredir sektörde olmasının sebebini belirli bir oranda araştırmanın yapıldığı tarihe dayandırmak olanaklıdır. Öyle ki, dikkat edildiğinde, yüksek sezon dışında, sektör genelinin deneyimli personel ile çalıştığı görülmektedir.

Katılımcıların ne kadar süredir buldukları işletmede çalışmakta oldukları sorgulandığında, en büyük grubu yaklaşık %45'lik bir oran ile 1-3 yıl grubu oluştururken, 1 yıldan az süredir çalışanlar da yaklaşık %20'lik bir oran ile ikinci büyük grubu oluşturmaktadır. İşletmelerin yüksek sezon dışında deneyimli personeli tercih ediyor olmasına rağmen personelin büyük çoğunluğunun çalışmakta olduğu işletmede 1 yıldan daha az deneyime sahip olması oldukça çarpıcıdır. Böyle bir sonucu, sektördeki yüksek işgören devir hızı ile açıklamanın yanlış olmayacağı düşünülmektedir.

Aşağıdaki bölümden itibaren, katılımcıların çeşitli demografik özelliklerine göre oluşturulan çapraz tablolara yer verilmeye çalışılmıştır.

**Tablo 3.13 Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Öğrenim Durumları Çapraz Tablosu**

Cinsiyetlere göre Öğrenim Durumları Çapraz Tablosu		Öğrenim durumunuz					Toplam
		İlköğretim	Lise	Önlisans (2 yıllık)	Lisans (4 yıllık)	Lisansüstü	
Bay	Sayı	55	194	59	34	16	358
	Cinsiyet içerisinde %	15,4%	54,2%	16,5%	9,5%	4,5%	100,0%
	Öğrenim durumu içerisinde %	59,1%	70,3%	64,1%	63,0%	66,7%	66,4%
	Toplam %	10,2%	36,0%	10,9%	6,3%	3,0%	66,4%
Bayan	Sayı	38	82	33	20	8	181
	Cinsiyet içerisinde %	21,0%	45,3%	18,2%	11,0%	4,4%	100,0%
	Öğrenim durumu içerisinde %	40,9%	29,7%	35,9%	37,0%	33,3%	33,6%
	Toplam %	7,1%	15,2%	6,1%	3,7%	1,5%	33,6%
	Sayı	93	276	92	54	24	539
	Cinsiyet içerisinde %	17,3%	51,2%	17,1%	10,0%	4,5%	100,0%
	Öğrenim durumu içerisinde %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam %	17,3%	51,2%	17,1%	10,0%	4,5%	100,0%

Katılımcıların cinsiyet ve öğrenim durumlarını bir araya getiren Tablo 3.13 incelendiğinde, her iki cinsiyet grubunda da en fazla kişinin lise mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Ancak hem lisans eğitimi almış olanların hem de lisansüstü eğitim almış olanların incelenmesi halinde bu her iki grupta da bayanların sayısının baylardan daha yüksek olduğu görülmektedir. İlköğretim seviyesinde öğrenim durumuna sahip olan katılımcılar incelendiğinde, burada da bayların sayısının bayanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.14 Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Çalıştıkları Departmanlar Çapraz Tablosu**

Cinsiyetlere göre Çalışılan Departmanlar		Çalıştığımız departman				
		Resepsiyon (Önbüro)	Servis (Restoran-Bar)	Mutfak	Kat Hizmetleri	Toplam
Bay	Sayı	69	138	89	61	357
	Cinsiyet içerisinde %	19,3%	38,7%	24,9%	17,1%	100,0%
	Departman içerisinde %	61,1%	72,6%	72,4%	55,0%	66,5%
	Toplam %	12,8%	25,7%	16,6%	11,4%	66,5%
Bayan	Sayı	44	52	34	50	180
	Cinsiyet içerisinde %	24,4%	28,9%	18,9%	27,8%	100,0%
	Departman içerisinde %	38,9%	27,4%	27,6%	45,0%	33,5%
	Toplam %	8,2%	9,7%	6,3%	9,3%	33,5%
	Sayı	113	190	123	111	537
	Cinsiyet içerisinde %	21,0%	35,4%	22,9%	20,7%	100,0%
	Departman içerisinde %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam %	21,0%	35,4%	22,9%	20,7%	100,0%

Departman çalışanları cinsiyetlerine göre değerlendirildiğinde, en fazla bay çalışanın %38,7'lik bir oran ile servis departmanında, en fazla bayan çalışanın ise %28,9'luk bir oran ile yine servis departmanında çalışmakta olduğu görülmektedir. Kat hizmetleri departmanı haricinde kalan departmanların tamamında erkeklerin çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 3.15 Katılımcıların İçerisinde Buldukları Yaş Grubuna Göre Öğrenim Durumları Çapraz Tablosu**

İçerisinde Bulunulan Yaşa göre Öğrenim Durumları		Öğrenim durumunuz					Total
		İlköğretim	Lise	Önlisans (2 yıllık)	Lisans (4 yıllık)	Lisansüstü	
41 ve üzeri	Sayı	16	17	6	7	6	52
	Yaş içerisinde %	30,8%	32,7%	11,5%	13,5%	11,5%	100,0%
	Öğrenim durumu içerisinde %	17,2%	6,2%	6,5%	13,0%	25,0%	9,6%
	Toplam %	3,0%	3,2%	1,1%	1,3%	1,1%	9,6%
36-40	Sayı	13	39	7	6	4	69
	Yaş içerisinde %	18,8%	56,5%	10,1%	8,7%	5,8%	100,0%
	Öğrenim durumu içerisinde %	14,0%	14,1%	7,6%	11,1%	16,7%	12,8%
	Toplam %	2,4%	7,2%	1,3%	1,1%	,7%	12,8%
31-35	Sayı	30	38	22	15	5	110
	Yaş içerisinde %	27,3%	34,5%	20,0%	13,6%	4,5%	100,0%
	Öğrenim durumu içerisinde %	32,3%	13,8%	23,9%	27,8%	20,8%	20,4%
	Toplam %	5,6%	7,1%	4,1%	2,8%	,9%	20,4%
26-30	Sayı	20	98	32	14	6	170
	Yaş içerisinde %	11,8%	57,6%	18,8%	8,2%	3,5%	100,0%
	Öğrenim durumu içerisinde %	21,5%	35,5%	34,8%	25,9%	25,0%	31,5%
	Toplam %	3,7%	18,2%	5,9%	2,6%	1,1%	31,5%
18-25	Sayı	14	84	25	12	3	138
	Yaş içerisinde %	10,1%	60,9%	18,1%	8,7%	2,2%	100,0%
	Öğrenim durumu içerisinde %	15,1%	30,4%	27,2%	22,2%	12,5%	25,6%

	<i>Toplam %</i>	2,6%	15,6%	4,6%	2,2%	,6%	25,6%
	<i>Sayı</i>	93	276	92	54	24	539
	<i>Yaş içerisinde %</i>	17,3%	51,2%	17,1%	10,0%	4,5%	100,0%
	<i>Öğrenim durumu içerisinde %</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	<i>Toplam %</i>	17,3%	51,2%	17,1%	10,0%	4,5%	100,0%

Katılımcılar, içerisinde buldukları yaş grubu ve eğitim seviyesi açısından değerlendirildiğinde, en fazla ilköğretim mezununun yaklaşık %32'lik bir oran ile 31-35 yaş grubunda yer aldığı yine en fazla lisans mezununun yaklaşık %28'lik bir oran ile aynı yaş grubu içerisinde yer aldığı anlaşılmıştır.

**Tablo 3.16 Katılımcıların Çalıştıkları Departmanlara Göre Öğrenim Durumları Çapraz Tablosu**

Çalışılan Departmana göre Öğrenim Durumları		Öğrenim durumunuz					Total
		İlköğretim	Lise	Önlisans (2 yıllık)	Lisans (4 yıllık)	Lisansüstü	
<i>Kat Hizmetleri</i>	<i>Sayı</i>	31	55	12	9	4	111
	<i>Çalış. departman içerisinde %</i>	27,9%	49,5%	10,8%	8,1%	3,6%	100,0%
	<i>Öğrenim durumu içerisinde %</i>	33,3%	20,1%	13,0%	16,7%	16,7%	20,7%
	<i>Toplam %</i>	5,8%	10,2%	2,2%	1,7%	,7%	20,7%
<i>Mutfak</i>	<i>Sayı</i>	19	64	24	7	9	123
	<i>Çalış. departman içerisinde %</i>	15,4%	52,0%	19,5%	5,7%	7,3%	100,0%
	<i>Öğrenim durumu içerisinde %</i>	20,4%	23,4%	26,1%	13,0%	37,5%	22,9%
	<i>Toplam %</i>	3,5%	11,9%	4,5%	1,3%	1,7%	22,9%
<i>Servis (Restoran-Bar)</i>	<i>Sayı</i>	30	110	31	14	5	190
	<i>Çalış. departman içerisinde %</i>	15,8%	57,9%	16,3%	7,4%	2,6%	100,0%
	<i>Öğrenim durumu içerisinde %</i>	32,3%	40,1%	33,7%	25,9%	20,8%	35,4%
	<i>Toplam %</i>	5,6%	20,5%	5,8%	2,6%	,9%	35,4%
<i>Resepsiyon (Önbüro)</i>	<i>Sayı</i>	13	45	25	24	6	113
	<i>Çalış. Departman içerisinde %</i>	11,5%	39,8%	22,1%	21,2%	5,3%	100,0%
	<i>Öğrenim durumu içerisinde %</i>	14,0%	16,4%	27,2%	44,4%	25,0%	21,0%
	<i>Toplam %</i>	2,4%	8,4%	4,7%	4,5%	1,1%	21,0%
<i>Toplam</i>	<i>Sayı</i>	93	274	92	54	24	537
	<i>Çalış. departman içerisinde %</i>	17,3%	51,0%	17,1%	10,1%	4,5%	100,0%
	<i>Öğrenim durumu içerisinde %</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	<i>Toplam %</i>	17,3%	51,0%	17,1%	10,1%	4,5%	100,0%

Katılımcılar öğrenim durumları ve çalışmakta oldukları departmanlar çerçevesinde incelendiğinde tüm departmanların çalışanlarının büyük çoğunluğunu lise mezunlarının oluşturduğu, En fazla lisans mezununun %44'lük bir oran ile resepsiyon departmanında bulunduğu, En fazla ilköğretim mezununun ise %32'lik bir oran ile servis departmanında bulunduğu anlaşılmıştır.

Çalışmada, katılımcılara, demografik soruların ardından başka bazı sorular daha sorulmuştur. Bu sorular herhangi bir ölçeğe ait olmayıp, daha sonraki yorumlarda değerlendirilmek üzere araştırmacı tarafından üretilmiştir. Katılımcılara sorulan bu sorular ve vermiş oldukları yanıtlara ilişkin frekans tabloları aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 3.17 Katılımcıların Diğer Sorulara Vermiş Oldukları Yanıtların Dağılımı**

<i>Mezun olduğunuz okullardan hiçbirinde turizm eğitimi aldınız mı?</i>			
	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
<i>Hayır</i>	297	55,1	55,3
<i>Evet</i>	240	44,5	100,0
<i>Toplam</i>	537	99,6	
<i>Kayıp Veri</i>	2	,4	
<i>Toplam</i>	539	100,0	
<i>Mesleğinizi başkalarına tavsiye eder misiniz?</i>			
<i>Evet</i>	365	67,7	68,2
<i>Hayır</i>	170	31,5	100,0
<i>Toplam</i>	535	99,3	
<i>Kayıp Veri</i>	4	,7	
<i>Toplam</i>	539	100,0	
<i>Oteldeki işimi yaparken çok fazla bürokrasi ile uğraşmak zorunda kalıyorum</i>			
<i>Hayır</i>	258	47,9	48,0
<i>Evet</i>	184	34,1	82,2
<i>Kararsızım</i>	96	17,8	100,0
<i>Toplam</i>	538	99,8	
<i>Kayıp Veri</i>	1	,2	
<i>Toplam</i>	539	100,0	
<i>Otelde beni ilgilendirebilecek olan kararlar verilirken sürece dâhil edilmiyorum</i>			
<i>Hayır</i>	218	40,4	40,8
<i>Evet</i>	182	33,8	74,9
<i>Kararsızım</i>	134	24,9	100,0
<i>Toplam</i>	534	99,1	
<i>Kayıp Veri</i>	5	,9	
<i>Toplam</i>	539	100,0	
<i>Otelde yöneticiler ile çalışanlar arasında çok fazla mesafe var</i>			
<i>Hayır</i>	277	51,4	51,7
<i>Evet</i>	166	30,8	82,6
<i>Kararsızım</i>	93	17,3	100,0
<i>Toplam</i>	536	99,4	
<i>Kayıp Veri</i>	3	,6	
<i>Toplam</i>	539	100,0	
<i>Oteldeki işimi yaparken yeteri kadar yetkiye sahip değilim</i>			
<i>Hayır</i>	251	46,6	46,7
<i>Evet</i>	203	37,7	84,5
<i>Kararsızım</i>	83	15,4	100,0
<i>Toplam</i>	537	99,6	
<i>Kayıp Veri</i>	2	,4	
<i>Toplam</i>	539	100,0	
<i>Oteldeki yönetimi genel olarak demokratik buluyorum</i>			
<i>Evet</i>	262	48,6	48,8
<i>Hayır</i>	170	31,5	80,4
<i>Kararsızım</i>	105	19,5	100,0
<i>Toplam</i>	537	99,6	
<i>Kayıp Veri</i>	2	,4	
<i>Toplam</i>	539	100,0	

<b>Oteldeki arkadaşlık ortamının çok iyi olduğunu düşünüyorum</b>			
<i>Evet</i>	327	60,7	60,8
<i>Hayır</i>	119	22,1	82,9
<i>Kararsızım</i>	92	17,1	100,0
<i>Toplam</i>	538	99,8	
<i>Kayıp Veri</i>	1	,2	
<i>Toplam</i>	539	100,0	
<b>Otelde yöneticiler tarafından çok fazla denetleniyorum</b>			
<i>Hayır</i>	224	41,6	41,7
<i>Evet</i>	207	38,4	80,3
<i>Kararsızım</i>	106	19,7	100,0
<i>Toplam</i>	537	99,6	
<i>Kayıp Veri</i>	2	,4	
<i>Toplam</i>	539	100,0	
<b>Genel olarak oteldeki çalışma ortamından memnunuz</b>			
<i>Evet</i>	377	69,9	69,9
<i>Hayır</i>	86	16,0	85,9
<i>Kararsızım</i>	76	14,1	100,0
<i>Toplam</i>	539	100,0	

Tablo 3.17’de sunulan sonuçlara göre, katılımcıların;

1. %55’i daha öncesinde mezun olduğu okullarda turizm eğitimi almamıştır,
2. %68’i mesleğini başkalarına tavsiye etmektedir,
3. %34’ü oteldeki işini yaparken çok fazla bürokrasi ile uğraşmak zorunda kaldığını belirtmektedir,
4. yaklaşık %34’ü otelde kendisini ilgilendirecek kararlar verilirken sürece dâhil edilmediğini düşünmektedir,
5. yaklaşık %31’i otelde yöneticiler ile çalışanlar arasında çok fazla mesafe olduğunu düşünmektedir,
6. yaklaşık %38’i oteldeki işini yaparken yeteri kadar yetkiye sahip olmadığını düşünmektedir,
7. yaklaşık %31’i oteldeki yönetimi genel olarak demokratik bulmamaktadır,
8. yaklaşık %22’si oteldeki arkadaşlık ortamının çok iyi olduğunu düşünmemektedir,
9. yaklaşık %38’i oteldeki yöneticiler tarafından çok fazla denetlendiğini düşünmektedir,
10. % 16’sı oteldeki çalışma ortamından genel olarak memnun olmadığını belirtmektedir.

Araştırmada, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin soruların ardından katılımcıların bazı örgütsel konulardaki düşüncelerini tespit etmek amacıyla sorulan bu sorulara verilen cevaplar ve cevaplar hakkında yapılan yorumlar aşağıda sunulmuştur.

Araştırma sonuçlarından katılımcıların %55’lik bir oran ile çok büyük bir çoğunluğunun, daha öncesinde turizm eğitimi veren herhangi bir okuldan mezun olmadığı görülmektedir. Bu durum, sektörü ayakta tutan işgücünün yarısından çoğunun turizm eğitim almamış kimselerden oluştuğunu göstermektedir. Bu durum, asgari açıdan, sektörün eğitilmiş



personel olmadan da operasyonlarını devam ettirebildiğini, bu açıdan eğitimli personelin sektör için gerekli olduğunu ancak olmazsa olmaz bir durum olmadığını ortaya koymaktadır.

Çalışanların %68’lik bir oranla mesleğini başkalarına tesviye ediyor olduğuna dair bulgu, işgücünün büyük oranda, sahip olduğu olanaklardan memnuniyetsiz olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Yaklaşık olarak her üç çalışandan birinin; oteldeki işini yaparken çok fazla bürokrasi ile uğraşıyor olduğunu belirtmesi, karar verme sürecinde dâhil edilmediğini düşünüyor olması, çalışanlar ile yöneticiler arasında çok fazla mesafenin olduğunu düşünüyor olması, işini yaparken yeteri kadar yetkiye sahip olmadığını düşünüyor olması, oteldeki yönetimi genel olarak demokratik bulmuyor olması, yöneticiler tarafından çok fazla denetlendiğini düşünüyor olması işletmelerde bazı örgütsel ve kurumsal problemlerin olduğuna işaret etmektedir. Bu problemlerin büyük oranda, literatürde, örgütsel yabancılaşmaya neden olan faktörler arasında yer alması dikkat çekicidir. Her ne kadar çalışmanın amacı itibarıyla elde edilen olumsuz sonuçlara daha çok odaklanılsa da mevcut tablonun genel olarak işgörenleri çok da olumsuz etkilemediği, işgörenlerin büyük çoğunluğunun bu problemlerle birlikte işlerinden, kendilerine sunulan örgütsel ve kurumsal olanaklardan memnun oldukları görülmektedir.

### 3.7.2. Ölçeklere İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin; güvenilirlik analizi sonuçları, faktör analizi sonuçları gibi istatistiksel bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.7.2.1. Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Bulgular

##### 3.7.2.1.1. Yabancılaşma Ölçeğinin Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan yabancılaşma ölçeği, öncelikli olarak güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur, yapılan analizin sonucuna aşağıdaki Tablo 3.18’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.18 Yabancılaşma Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu**

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
,882	24

Toplam Madde İstatistikleri	Madde Silindiğinde Oluşacak Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Oluşacak Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Oluşacak Güvenilirlik Katsayısı
yg_1 Yapacağım işlerin içeriği benim dışımdaki kişiler tarafından belirleniyor.	64,3545	248,067	,879
yg_2 Yaptığım işlerin kıymetsiz bir parçası haline geldiğimi hissediyorum.	64,6262	248,937	,878
yg_3 İşlerimle ilgili ortaya çıkan sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.	64,6012	246,155	,877
yg_4 Yaptığım işlerde kontrolün tam olarak bende olmadığını düşünüyorum.	64,4046	246,963	,877
ya_1 İşletmede gerçekleşen olayların birçoğuna anlam veremiyorum.	64,2832	246,138	,877
ya_2 Uygulanan kuralların gerçekten anlamlı olmadığını düşünüyorum.	64,3873	245,678	,876
ya_3 İş hayatında dürüst olup olmamak başarılı olmak açısından herhangi bir anlam ifade etmiyor.	64,4470	247,263	,878
ya_4 İşletmede yapılanların doğru veya yanlış olduğuna tam olarak karar veremiyorum.	64,4740	248,752	,877
ya_5 İşletmede ortaya konulan doğruları anlamlı bulmuyorum.	64,3776	249,135	,878
yk_1 Önemli amaçlara ulaşabilmek için gerekirse kurallar göz ardı edilebilir.	64,2486	250,477	,880
yk_2 Gerektiğinde kurallara uymayabileceğime inanıyorum.	64,1715	251,250	,881
yk_3 İşler görüldükten sonra kurallara uyulup uyulmadığı çok önemli değildir.	64,3410	250,611	,880
yk_4 İşletmede bulunan birçok kuralın beni kısıtladığını düşünüyorum.	64,2832	247,493	,878
yk_5 Başarılı olabilmek için bazen kuralların dışına çıkılması gerektiğini düşünüyorum.	64,1310	253,006	,881
yty_1 Çevremdeki insanlara kendimi yabancı gibi hissediyorum.	64,5800	248,051	,878
yty_2 Kendimi çevremdeki insan topluluğunun bir parçası olarak göremiyorum.	64,6243	247,505	,878
yty_3 Çevremdeki insanların yanında kendimi yalnız hissediyorum.	64,6108	248,512	,878
yty_4 Çevremdeki insanların çok önem verdiği şeylerin benim için o kadar da önemli olmadığını düşünüyorum.	64,4220	248,584	,878
yky_1 Yaptığım işin, bana hayata kendimi kanıtlama fırsatı vermediğini düşünüyorum.	64,4143	242,475	,875
yky_2 Yaptığım işin beni ifade etmediğini düşünüyorum.	64,5511	242,468	,874
yky_3 Yaptığım iş ile yaşam tarzımın uyummadığını düşünüyorum.	64,4509	242,958	,874
yky_4 Daha iyi yaşamak için çalışan değil de sadece çalışmak için yaşayan birine dönüştüğümü düşünüyorum.	64,3006	243,276	,875
yky_5 Hayattan beklentilerimin sürekli değiştiğini fark ediyorum.	64,1522	247,006	,878
yky_6 Gelecekte beklediğim ile içinde bulunduğum koşulların uyummadığını düşünüyorum.	64,1503	246,147	,877

Tablo 3.18’de de görüldüğü üzere, yapılan güvenilirlik analizinin sonucu %88 olarak tespit edilmiştir. Bu değer, yabancılaşma ölçeğinin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla beraber, Tablo 3.18’in “cronbach's alpha if item deleted” sütununa bakıldığında, ,882’den daha büyük bir değer olmaması, mevcut yabancılaşma ölçeğini oluşturan maddelerden hiçbirinin, ölçeğin genel güvenilirliğini düşürmediğini ifade etmektedir.

### 3.7.2.1.2. Yabancılaşma Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri

**Tablo: 3.19 Yabancılaşma Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Yabancılaşma Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri			
	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
yg_1 Yapacağım işlerin içeriği benim dışındaki kişiler tarafından belirleniyor.	539	2,8312	1,38609
yg_2 Yaptığım işlerin kıymetsiz bir parçası haline geldiğimi hissediyorum.	539	2,5751	1,28742
yg_3 İşlerimle ilgili ortaya çıkan sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.	538	2,5874	1,32754
yg_4 Yaptığım işlerde kontrolün tam olarak bende olmadığını düşünüyorum.	538	2,8086	1,31265
ya_1 İşletmede gerçekleşen olayların birçoğuna anlam veremiyorum.	536	2,9235	1,28824
ya_2 Uygulanan kuralların gerçekten anlamlı olmadığını düşünüyorum.	538	2,8216	1,29378
ya_3 İş hayatında dürüst olup olmamak başarılı olmak açısından herhangi bir anlam ifade etmiyor.	539	2,7458	1,33871
ya_4 İşletmede yapılanların doğru veya yanlış olduğunatam olarak karar veremiyorum.	538	2,7379	1,19281
ya_5 İşletmede ortaya konulan doğruları anlamlı bulmuyorum.	538	2,8234	1,25681
yk_1 Önemli amaçlara ulaşabilmek için gerekirse kurallar göz ardı edilebilir.	538	2,9517	1,36649
yk_2 Gerektiğinde kurallara uymayabileceğime inanıyorum.	538	3,0000	1,37143
yk_3 İşler görüldükten sonra kurallara uyulup uyulmadığı çok önemli değildir.	537	2,8641	1,31798
yk_4 İşletmede bulunan birçok kuralın beni kısıtladığını düşünüyorum.	538	2,9033	1,31243
yk_5 Başarılı olabilmek için bazen kuralların dışına çıkılması gerektiğini düşünüyorum.	537	3,0391	1,28871
yty_1 Çevremdeki insanlara kendimi yabancı gibi hissediyorum.	538	2,6208	1,32772
yty_2 Kendimi çevremdeki insan topluluğunun bir parçası olarak göremiyorum.	538	2,5632	1,34008
yty_3 Çevremdeki insanların yanında kendimi yalnız hissediyorum.	536	2,5858	1,31281
yty_4 Çevremdeki insanların çok önem verdiği şeylerin benim için o kadar da önemli olmadığını düşünüyorum.	537	2,7616	1,24700
yky_1 Yaptığım işin, bana hayata kendimi kanıtlama fırsatı vermediğini düşünüyorum.	539	2,8015	1,33146
yky_2 Yaptığım işin beni ifade etmediğini düşünüyorum.	536	2,6660	1,32356
yky_3 Yaptığım iş ile yaşam tarzımın uyuşmadığını düşünüyorum.	537	2,7561	1,29078
yky_4 Daha iyi yaşamak için çalışan değil de sadece çalışmak için yaşayan birine dönüştüğümü düşünüyorum.	538	2,9052	1,31611
yky_5 Hayattan beklentilerimin sürekli değiştiğini fark ediyorum.	539	3,0371	1,33251
yky_6 Gelecekte beklediğim ile içinde bulunduğum koşulların uyuşmadığını düşünüyorum.	539	3,0482	1,33494

Tablo 3.19’da yabancılaşma ölçeğinin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Tablo 3.19’da da görüldüğü üzere ölçeği oluşturan maddeler arasında anormal değere sahip herhangi bir madde bulunmamaktadır.

### 3.7.2.1.3. Yabancılaşma Ölçeği için Örneklem Yeterliliği ve Faktör Analizine

#### Uygunluk Testleri

Yabancılaşma ölçeği, faktör analizi uygulaması öncesinde Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi ve Bartlett’s küresellik testine tabi tutulmuştur. Testin sonucuna Tablo 3.20’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.20 Yabancılaşma Ölçeği Kmo ve Bartlett's Testleri Sonuçları**

KMO and Bartlett's Test Sonucu		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü		,862
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	5113,989
	Serbestlik Derecesi	276
	Anlamlılık	,000

Yapılan analiz sonucunda yabancılaşma ölçeğini oluşturan verilerin örneklem yeterlilik gücünün %86 seviyesinde (p: ,862) olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Bartlett's küresellik testinin sonucunun da anlamlı olduğu ( $p < 0,05$ ; p: ,000) anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar açısından, beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

Aşağıdaki Tablo 3.21 ve Tablo 3.22'de yabancılaşma ölçeğinin faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 3.21 Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans Tablosu**

Öge	Toplam Açıklanan Varyans								
	Başlıca Eigenvalue Değerleri			Kareli Yükler Toplamının Çıkarımı			Kareli Yükler Toplamının Rotasyonu		
	Toplam	Varyans %	Kümü. %	Toplam	Varyans %	Kümü. %	Toplam	Varyans %	Kümü. %
1	6,487	27,030	27,030	6,487	27,030	27,030	3,430	14,290	14,290
2	2,494	10,391	37,421	2,494	10,391	37,421	2,912	12,134	26,424
3	2,224	9,268	46,689	2,224	9,268	46,689	2,863	11,929	38,353
4	1,816	7,567	54,256	1,816	7,567	54,256	2,816	11,732	50,084
5	1,547	6,447	60,703	1,547	6,447	60,703	2,548	10,619	60,703
6	,866	3,609	64,312						
7	,760	3,167	67,479						
8	,723	3,013	70,492						
9	,678	2,825	73,317						
10	,637	2,655	75,972						
11	,581	2,421	78,393						
12	,538	2,241	80,633						
13	,530	2,207	82,840						
14	,481	2,003	84,843						
15	,456	1,900	86,743						
16	,429	1,785	88,528						
17	,416	1,733	90,262						
18	,396	1,649	91,911						
19	,385	1,604	93,515						
20	,372	1,550	95,065						
21	,349	1,453	96,518						
22	,302	1,260	97,777						
23	,286	1,191	98,969						
24	,248	1,031	100,000						

Tablo 3.21'deki sonuçlarda da görüldüğü üzere, yabancılaşma ölçeği, yapılan faktör analizi sonucunda 5 boyutta toplanmıştır ve bu boyutların açıklanan varyans yüzdesi

60,703'dür. Ölçeği oluşturan maddelerin arzu edilen şekilde beş boyutta toplanması, maddelere herhangi bir müdahalenin yapılmasını gereksiz hale getirmiştir. Bir sonraki başlık altında yer alan Tablo 3.22'de hangi maddelerin hangi boyutların altında toplandığını gösteren "rotated component matrix" tablosuna yer verilmiştir.

### 3.7.2.1.4. Yabancılaşma Ölçeğinin Faktör Yapısı

**Tablo 3.22 Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi Rotated Component Matrix Tablosu**

Rotasyona Tabi Tutulmuş Öğeler Matrisi					
	Öğe				
	1	2	3	4	5
yky_4 Daha iyi yaşamak için çalışan değil de sadece çalışmak için yaşayan birine dönüştüğümü düşünüyorum.	,790	,116	,130		,123
yky_6 Gelecekte beklenenim ile içinde bulunduğum koşulların uyuşmadığını düşünüyorum.	,776		,118		
yky_5 Hayattan beklentilerimin sürekli değiştiğini fark ediyorum.	,747		,118		
yky_3 Yaptığım iş ile yaşam tarzımın uyuşmadığını düşünüyorum.	,693		,112	,280	,146
yky_1 Yaptığım işin, bana hayata kendimi kanıtlama fırsatı vermediğini düşünüyorum.	,641	,100	,116	,324	,165
yky_2 Yaptığım işin beni ifade etmediğini düşünüyorum.	,631		,158	,299	,162
yk_2 Gerekliğinde kurallara uymayabileceğime inanıyorum.		,781			
yk_3 İşler görüldükten sonra kurallara uyulup uyulmadığı çok önemli değildir.	,111	,745			
yk_5 Başarılı olabilmek için bazen kuralların dışına çıkılması gerektiğini düşünüyorum.		,737	,115		
yk_4 İşletmede bulunan birçok kuralın beni kısıtladığını düşünüyorum.	,167	,737		,131	
yk_1 Önemli amaçlara ulaşabilmek için gerekirse kurallargöz ardı edilebilir.		,727	,110		
ya_4 İşletmede yapılanların doğru veya yanlış olduğuna tam olarak karar veremiyorum.			,754	,137	,106
ya_2 Uygulanan kuralların gerçekten anlamlı olmadığını düşünüyorum.	,174		,742		,159
ya_5 İşletmede ortaya konulan doğruları anlamlı bulmuyorum.		,132	,725		,154
ya_3 İş hayatında dürüst olup olmamak başarılı olmak açısından herhangi bir anlam ifade etmiyor.	,186		,708		
ya_1 İşletmede gerçekleşen olayların birçoğuna anlam veremiyorum.	,136		,654		,244
yty_3 Çevremdeki insanların yanında kendimi yalnız hissediyorum.	,120			,826	,104
yty_1 Çevremdeki insanlara kendimi yabancı gibi hissediyorum.			,101	,823	
yty_2 Kendimi çevremdeki insan topluluğunun bir parçası olarak göremiyorum.	,104		,101	,822	,132
yty_4 Çevremdeki insanların çok önem verdiği şeylerin benim için o kadar da önemli olmadığını düşünüyorum.	,320	,110		,620	
ygy_1 Yapacağım işlerin içeriği benim dışındaki kişiler tarafından belirleniyor.	,208				,770
ygy_4 Yaptığım işlerde kontrolün tam olarak bende olmadığını düşünüyorum.	,118		,199		,769
ygy_2 Yaptığım işlerin kıymetsiz bir parçası haline geldiğimi hissediyorum.			,145	,171	,759
ygy_3 İşlerimle ilgili ortaya çıkan sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.		,103	,236	,116	,716

Tablo 3.22'de yabancılaşma ölçeğini oluşturan maddelerin, uygulanan faktör analizi sonrasında hangi boyutlar altında toplandığına ilişkin istatistiksel veriler sergilenmektedir. Analiz sonucunda, arzu edilen maddelerin arzu edilen boyutlar altında bir araya geldiği görülmüştür. Hangi maddelerin hangi boyutlar içerisinde toplandığına ilişkin özet bilgiye aşağıdaki Tablo 3.23'de yer verilmiştir.

**Tablo 3.23 Yabancılaşma Ölçeğine Uygulanan Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Boyutlar ve İçerdikleri Maddeler**

Boyut Adı	Maddeler
<i>Kendine yabancılaşma</i>	ky1, ky2, ky3, ky4, ky5, ky6
<i>Kuralsızlık</i>	k1, k2, k3, k4, k5
<i>Anlamsızlık</i>	a1, a2, a3, a4, a5
<i>Topluma yabancılaşma</i>	ty1, ty2, ty3, ty4
<i>Güçsüzlük</i>	g1, g2, g3, g4

### 3.7.2.1.5. Katılımcıların Yabancılaşma Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların yabancılaşma özellikleri genel olarak değerlendirmeye alındığında, Tablo 3.24’de de görüldüğü üzere en yüksek ortalamanın kendine yabancılaşma boyutunda olduğu, bunu sırasıyla kuralsızlık, anlamsızlık, güçsüzlük boyutlarının takip ettiği en düşük ortalamanın ise topluma yabancılaşma boyutuna ait olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonucun turizm sektörü çalışanlarının profilleri ile uyumlu olduğu düşünülmektedir.

**Tablo 3.24 Katılımcıların Yabancılaşma Durumlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

Tanımlayıcı İstatistikler			
	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
<i>Kendine Yabancılaşma</i>	533	3,4424	1,20902
<i>Kuralsızlık</i>	533	2,9520	1,01149
<i>Anlamsızlık</i>	533	2,8064	,96100
<i>Güçsüzlük</i>	537	2,1601	,84110
<i>Topluma Yabancılaşma</i>	533	2,1043	,85131

### 3.7.2.1.6. Yabancılaşma Boyutları Arasındaki İlişkileri Gösteren Katsayılar (Korelasyon İlişkileri)

**Tablo 3.25 Yabancılaşma Ölçeğinin Boyutları Arasındaki İlişkiler**

	GÜÇSÜZLÜK	ANLAMSIZLIK	KURALSIZLIK	TOPLUMA YABANCILAŞMA	KENDİNE YABANCILAŞMA
GÜÇSÜZLÜK					
ANLAMSIZLIK	0,427**				
KURALSIZLIK	0,178**	0,255**			
TOPLUMA YABANCILAŞMA	0,266**	0,274**	0,153**		
KENDİNE YABANCILAŞMA	0,357**	0,385**	0,278**	0,419**	

\*\*0,01 Anlamlılık seviyesi

Yabancılaşma ölçeğinin boyutları arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon Analizi ile sorgulanmış, analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 3.25’de sunulmuştur. Yapılan

analizlerde, güçsüzlük ve anlamsızlık arasında %42 seviyesinde pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Bu sonuç, yabancılaşma literatürünün tanımlaması ile doğru orantılıdır. Literatürde de güçsüzlük ve anlamsızlığın birbiriyle çok yakın ilişki içerisinde olduğu ifade edilmektedir. Bu açıdan literatürde tanımlanan bir durumun gerçekleştiği görülmektedir. Analizlerde elde edilen diğer bir korelasyon ilişkisi topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma arasında bulgulanmıştır. Topluma yabancılaşma ile kendine yabancılaşma arasında %41 seviyesinde pozitif yönlü ve anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Bu durum da literatürde yapılan tanımlama ile örtüşmektedir. Araştırmada ayrıca anlamsızlık ve kendine yabancılaşma arasında %38 seviyesinde pozitif yönlü, güçsüzlük ve kendine yabancılaşma arasında ise %35 seviyesinde pozitif yönlü ve anlamlı korelasyon ilişkileri bulunmuştur. Sonuçlar farklı bir açıdan ele alındığında; topluma yabancılaşma, anlamsızlık ve güçsüzlük ile kendine yabancılaşma arasında korelasyonlar olduğu görülmektedir. Kendine yabancılaşma durumunun turizm çalışanlarında en yoğun bulgularanan yabancılaşma türü olduğu dikkate alındığında, diğer yabancılaşma türlerinin de bu yabancılaşma türü ile anlamlı ilişkiler içerisinde olmasının mantıklı olduğu değerlendirilmektedir. Güçsüzlük yaşayan çalışan, anlamsızlık yaşayan çalışan, beraberinde kendine yabancılaşmayı da yaşamaktadır. Diğer bir ifadeyle, kendine yabancılaşma yaşayan birey; güçsüzlük, anlamsızlık ve topluma yabancılaşma halini de belirli oranlarda yaşayabilmektedir. Boyutlar arasındaki pozitif yönlü ve anlamlı bu korelasyonlar, yabancılaşma durumunun komplike bir durum olduğuna işaret etmektedir. Yani çalışan birden fazla yabancılaşma boyutunu aynı anda yaşayabilmektedir. Bulgularanan bu sonuç yabancılaşma ile ilgili literatürün tespitine de uygun düşmektedir.

### 3.7.2.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Bulgular

#### 3.7.2.2.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan beş faktör kişilik özellikleri ölçeği de ilk olarak güvenilirlik analizine tabi tutulmuş, yapılan analizin sonucuna aşağıdaki Tablo 3.26'da yer verilmiştir.

**Tablo 3.26 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu**

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
,751	44

Toplam Madde İstatistikleri	Madde Silindiğinde Oluşacak Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Oluşacak Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Oluşacak Güvenilirlik Katsayısı
k 1 (disad) Konuşkan biriyim	136,6260	288,161	,740
k 2 (gecim) Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım	136,7112	309,538	,760
k 3 (sor) Bir işi tam yaparım	136,1860	284,905	,737
k 4 (denge) Karamsar, hüzünlü biriyim	137,2849	303,074	,754
k 5 (acik) Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim	136,4593	282,004	,734
k 6 (disad) İçine kapanık biriyim	136,9186	317,221	,766
k 7 (gecim) Yardımseverim	136,2209	283,870	,736
k 8 (sor) Bazen dikkatsiz davranabiliyorum	136,6919	311,177	,760
k 9 (denge) Rahatım, strese girmem	136,4380	305,404	,756
k 10 (acik) Pek çok şeyi merak ederim	136,6182	282,803	,735
k 11(disad) Enerji doluyum	136,3779	285,789	,738
k 12 (gecim) Başkaları ile ağız dalaşı (sözlü kavga) başlatırım	137,4651	304,995	,756
k 13 (sor) Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim	136,2558	283,934	,737
k 14 (denge) Gergin olabilirim	136,9516	294,621	,746
k 15 (acik) Zeki, derin düşünebilen biriyim	136,4147	280,503	,732
k 16 (disad) Diğer insanları heveslendiririm	136,5543	287,649	,739
k 17 (gecim) Bağışlayıcıyım	136,4012	285,922	,738
k 18 (sor) Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim	137,0174	312,382	,763
k 19 (denge) Endişeli biriyim	137,1415	296,961	,748
k 20 (acik) Hayal gücüm kuvvetlidir	136,4671	277,694	,730
k 21 (disad) Sessizim	136,8217	313,642	,764
k 22 (gecim) Başka insanların güvendiği biriyim	136,3120	284,565	,737
k 23 (sor) Tembel olmaya eğilimliyim	137,0620	320,854	,770
k 24 (denge) Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam	136,2926	302,153	,753
k 25 (acik) Yaratıcıyım	136,4709	280,436	,732
k 26 (disad) Çekingen değilim, girişkenim	136,4922	285,470	,738
k 27 (gecim) Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim	137,0833	318,515	,768
k 28 (sor) Bir işi bitirmeden yarım bırakmam	136,2849	284,565	,737
k 29 (denge) Duygu durumum değişkendir	136,8333	291,790	,743
k 30 (acik) Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir	136,4942	282,010	,734
k 31 (disad) Bazen utangaç ve çekingenim	136,5407	307,344	,757
k 32 (gecim) Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım	136,2364	280,915	,733
k 33 (sor) Yaptığım şeyleri etkin, hakkımı vererek, iyi yaparım	136,2442	284,026	,736
k 34 (denge) Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim	136,1279	299,222	,750
k 35 (acik) Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim	136,4496	315,040	,764
k 36 (disad) Dışa dönük sosyal biriyim	136,4748	285,469	,737
k 37 (gecim) Bazen diğer insanlara kaba davranırım	136,8469	316,340	,766
k 38 (sor) Plan yapar ve bu planları uygularım	136,4651	286,156	,738
k 39 (denge) Çabuk heyecanlanırım	136,8411	292,014	,744
k 40 (acik) Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim	136,5368	282,265	,734
k 41 (acik) Sanata karşı pek ilgili değilim	136,8217	320,003	,769
k 42 (gecim) Başkaları ile yardımlaşmayı severim	136,3120	283,438	,736
k 43 (sor) Dikkatim çabuk dağılır	136,7248	311,011	,761
k 44 (acik) Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir	136,6124	284,611	,737

Tablo 3.26’de de görüldüğü üzere beş faktör kişilik özellikleri ölçeği üzerinde yapılan güvenilirlik analizinin sonucunun %70’den büyük olmasına (p: ,751) rağmen ölçekteki bazı maddelerin (,765 değerinin üzerindeki maddeler; 6., 23., 27., 37. ve 41. maddeler) ölçeğin güvenilirlik katsayısı üzerine olumsuz etki yaptığı gözlemlendiği için bu maddelerin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir.



İlgili maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra beş faktör kişilik özellikleri ölçeği için güvenilirlik analizi tekrar edilmiş ve aşağıdaki Tablo 3.27’de sunulan sonuçlar elde edilmiştir.

**Tablo 3.27 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu 2**

Güvenilirlik İstatistikleri (2)	
Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
,829	39

Toplam Madde İstatistikleri	Madde Silindiğinde Oluşacak Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Oluşacak Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Oluşacak Güvenilirlik Katsayısı
k 1 (disad) Konuşkan biriyim	122,4470	349,066	,822
k 2 (gecim) Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım	122,5376	378,168	,838
k 3 (sor) Bir işi tam yaparım	122,0077	343,564	,819
k 4 (denge) Karamsar, hüzünlü biriyim	123,1021	371,134	,834
k 5 (acik) Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim	122,2871	342,027	,818
k 7 (gecim) Yardımseverim	122,0424	341,948	,818
k 8 (sor) Bazen dikkatsiz davranabiliyorum	122,5202	379,497	,838
k 9 (denge) Rahatım, strese girmem	122,2601	370,378	,833
k 10 (acik) Pek çok şeyi merak ederim	122,4412	344,123	,819
k 11(disad) Enerji doluyum	122,2062	345,195	,820
k 12 (gecim) Başkaları ile ağız dalaşı (sözlü kavga) başlatırım	123,2909	372,419	,835
k 13 (sor) Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim	122,0809	343,159	,819
k 14 (denge) Gergin olabilirim	122,7842	360,077	,828
k 15 (acik) Zeki, derin düşünebilen biriyim	122,2428	340,814	,817
k 16 (disad) Diğer insanları heveslendiririm	122,3834	348,777	,822
k 17 (gecim) Bağışlayıcıyım	122,2274	344,786	,820
k 18 (sor) Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim	122,8497	382,499	,841
k 19 (denge) Endişeli biriyim	122,9711	364,391	,830
k 20 (acik) Hayal gücüm kuvvetlidir	122,2909	337,832	,816
k 21 (disad) Sessizim	122,6455	382,851	,840
k 22 (gecim) Başka insanların güvendiği biriyim	122,1368	342,516	,818
k 24 (denge) Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam	122,1214	365,871	,831
k 25 (acik) Yaratıcıyım	122,2967	340,302	,817
k 26 (disad) Çekingen değilim, girişkenim	122,3141	345,424	,820
k 28 (sor) Bir işi bitirmeden yarım bırakmam	122,1079	344,317	,819
k 29 (denge) Duygu durumum değişkendir	122,6609	356,587	,826
k 30 (acik) Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir	122,3218	342,813	,818
k 31 (disad) Bazen utangaç ve çekingenim	122,3699	375,882	,836
k 32 (gecim) Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım	122,0617	339,425	,817
k 33 (sor) Yaptığım şeyleri etkin, hakkımı vererek, iyi yaparım	122,0732	343,157	,819
k 34 (denge) Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim	121,9518	362,366	,829
k 35 (acik) Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim	122,2794	382,700	,839
k 36 (disad) Dışa dönük sosyal biriyim	122,2967	345,549	,820
k 38 (sor) Plan yapar ve bu planları uygulardım	122,2948	346,509	,820
k 39 (denge) Çabuk heyecanlanırım	122,6744	357,077	,826
k 40 (acik) Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim	122,3680	342,820	,818
k 42 (gecim) Başkaları ile yardımlaşmayı severim	122,1368	341,450	,818
k 43 (sor) Dikkatim çabuk dağılır	122,5453	381,449	,839
k 44 (acik) Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir	122,4335	345,014	,820

Tablo 3.27’de de görüldüğü üzere, ölçekten çıkarılan maddeler sonrasında güvenilirlik katsayısını %80’in üzerine (p: ,829) yükselmiştir. Tabloda yapılan gözlemde bazı maddelerin halen ölçeğin güvenilirliğini düşürdüğü görülmesine rağmen, ilgili maddelerin olumsuz

etkilerinin çok yüksek olmamasından ve ölçekteki orijinal soru sayısından ciddi bir eksiltme yapılmasının arzu edilmemesinden dolayı, faktör analizinden elde edilecek sonuçlar görülene kadar, ölçeğin bu son haliyle korunarak geri kalan analizlerin bu maddeler üzerinden gerçekleştirilmesine karar verilmiştir.

### 3.7.2.2.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri

Tablo 3.28’de yabancılaşma ölçeğinin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Tablo 3.28’de de görüldüğü üzere ölçeği oluşturan maddeler arasında anormal değere sahip herhangi bir madde bulunmamaktadır.

**Tablo 3.28 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri**

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri			
	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
k 1 (disad) Konuşkan biriyim	539	3,1651	1,37036
k 2 (gecim) Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım	539	3,0538	1,39265
k 3 (sor) Bir işi tam yaparım	538	3,6078	1,34001
k 4 (denge) Karamsar, hüzünlü biriyim	539	2,5102	1,31949
k 5 (acik) Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim	539	3,3210	1,32426
k 6 (disad) İçine kapanık biriyim	537	2,8492	1,38945
k 7 (gecim) Yardımseverim	539	3,5677	1,36082
k 8 (sor) Bazen dikkatsiz davranabiliyorum	539	3,0779	1,25305
k 9 (denge) Rahatım, strese girmem	539	3,3302	1,30285
k 10 (acik) Pek çok şeyi merak ederim	535	3,1589	1,37493
k 11 (disad) Enerji doluyum	539	3,3840	1,39403
k 12 (gecim) Başkaları ile ağız dalaşı (sözlü kavga) başlatırım	538	2,3290	1,39483
k 13 (sor) Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim	537	3,5140	1,41563
k 14 (denge) Gergin olabilirim	538	2,8104	1,31646
k 15 (acik) Zeki, derin düşünebilen biriyim	538	3,3569	1,33947
k 16 (disad) Diğer insanları heveslendiririm	536	3,2183	1,33498
k 17 (gecim) Bağışlayıcıyım	537	3,3762	1,38893
k 18 (sor) Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim	537	2,7374	1,44551
k 19 (denge) Endişeli biriyim	539	2,6308	1,29018
k 20 (acik) Hayal gücüm kuvvetlidir	539	3,3302	1,42679
k 21 (disad) Sessizim	538	2,9591	1,41230
k 22 (gecim) Başka insanların güvendiği biriyim	538	3,4796	1,38244
k 23 (sor) Tembel olmaya eğilimliyim	538	2,7082	1,46796
k 24 (denge) Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam	539	3,4824	1,27645
k 25 (acik) Yaratıcıyım	539	3,3210	1,35616
k 26 (disad) Çekingen değilim, girişkenim	537	3,2849	1,38583
k 27 (gecim) Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim	538	2,7100	1,42128
k 28 (sor) Bir işi bitirmeden yarım bırakmam	538	3,5149	1,37981
k 29 (denge) Duygu durumum değişkendir	538	2,9628	1,26789
k 30 (acik) Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir	538	3,2955	1,37144
k 31 (disad) Bazen utangaç ve çekingenim	537	3,2365	1,29650
k 32 (gecim) Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım	539	3,5399	1,40756
k 33 (sor) Yaptığım şeyleri etkin, hakkımı vererek, iyi yaparım	538	3,5260	1,36472
k 34 (denge) Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim	539	3,6401	1,25115
k 35 (acik) Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim	539	3,3117	1,27577
k 36 (disad) Dışa dönük sosyal biriyim	539	3,3098	1,35052
k 37 (gecim) Bazen diğer insanlara kaba davranırım	538	2,9238	1,39023
k 38 (sor) Plan yapar ve bu planları uygulayırım	538	3,3253	1,32029
k 39 (denge) Çabuk heyecanlanırım	539	2,9629	1,33668
k 40 (acik) Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim	539	3,2616	1,34283
k 41 (acik) Sanata karşı pek ilgili değilim	539	2,9685	1,42238

k 42 (gecim) Başkaları ile yardımlaşmayı severim	538	3,4888	1,40525
k 43 (sor) Dikkatim çabuk dağılır	538	3,0632	1,34528
k 44 (acı) Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir	539	3,1818	1,41827

### 3.7.2.2.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği için Örneklem Yeterliliği ve Faktör Analizine Uygunluk Testleri

Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği faktör analizi uygulaması öncesinde Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi ve Bartlett's küresellik testine tabi tutulmuştur. Testlerin sonucuna Tablo 3.29'da yer verilmiştir.

**Tablo 3.29 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği KMO ve Bartlett's Testleri Sonuçları**

KMO and Bartlett's Test Sonucu		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü	<b>,912</b>	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	<b>9465,304</b>
	Serbestlik Derecesi	<b>741</b>
	Anlamlılık	<b>,000</b>

Yapılan analiz sonucunda beş faktör kişilik özellikleri ölçeğini oluşturan verilerin örneklem yeterlilik gücünün %91 seviyesinde ( $p: ,912$ ) olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Bartlett's küresellik testinin sonucunun da anlamlı olduğu ( $p < 0,05$ ;  $p: ,000$ ) anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar açısından, beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin faktör analizi uygulamasına müsait olduğu görülmektedir. Aşağıdaki Tablo 3.30 ve Tablo 3.31'de beş faktör kişilik özelliği ölçeğinin faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 3.30 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans Tablosu**

Öğe	Toplam Açıklanan Varyans								
	Başlıca Eigenvalue Değerleri			Kareli Yükler Toplamının Çıkarımı			Kareli Yükler Toplamının Rotasyonu		
	Toplam	Varyans %	Kümü. %	Toplam	Varyans %	Kümü. %	Toplam	Varyans %	Kümü. %
1	9,765	25,038	25,038	9,765	25,038	25,038	5,205	13,347	13,347
2	3,720	9,537	34,576	3,720	9,537	34,576	4,378	11,225	24,571
3	2,687	6,888	41,464	2,687	6,888	41,464	4,009	10,279	34,850
4	2,578	6,611	48,076	2,578	6,611	48,076	3,547	9,096	43,946
5	2,029	5,202	53,277	2,029	5,202	53,277	3,357	8,609	52,555
6	1,345	3,448	56,725	1,345	3,448	56,725	1,488	3,814	56,370
7	1,010	2,590	59,315	1,010	2,590	59,315	1,149	2,945	59,315
8	,966	2,477	61,792						
9	,874	2,242	64,034						
10	,799	2,048	66,081						
11	,758	1,944	68,026						
12	,717	1,839	69,864						
13	,689	1,768	71,632						
14	,655	1,679	73,311						
15	,642	1,645	74,956						
16	,617	1,582	76,538						
17	,587	1,506	78,044						
18	,581	1,489	79,533						
19	,554	1,419	80,952						
20	,517	1,325	82,277						
21	,507	1,299	83,577						
22	,498	1,276	84,853						
23	,473	1,214	86,066						
24	,461	1,183	87,249						
25	,446	1,144	88,394						
26	,425	1,091	89,485						
27	,407	1,042	90,527						
28	,398	1,020	91,547						
29	,374	,959	92,506						
30	,363	,932	93,438						
31	,352	,902	94,340						
32	,342	,877	95,217						
33	,302	,775	95,992						
34	,297	,760	96,752						
35	,281	,722	97,474						
36	,266	,683	98,157						
37	,260	,667	98,824						
38	,236	,606	99,430						
39	,222	,570	100,000						

Tablo 3.30'daki sonuçlarda da görüldüğü üzere, beş faktör kişilik özellikleri ölçeği, yapılan faktör analizi sonucunda 7 boyutta toplanmıştır ve bu boyutların açıklanan varyans yüzdesi 59,315'dir.

**Tablo 3.31 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi  
Rotated Component Matrix Tablosu**

Rotasyonlu Öğe Matrisi							
	Öğe						
	1	2	3	4	5	6	7
k 25 (acıık) Yaratıcıyım	,747	,174	,144	,137			
k 30 (acıık) Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir	,722	,128		,134			-,130
k 44 (acıık) Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir	,713			,158			-,242
k 5 (acıık) Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim	,711	,189	,180	,129			
k 20 (acıık) Hayal gücüm kuvvetlidir	,709	,201	,125	,130			,148
k 10 (acıık) Pek çok şeyi merak ederim	,708		,129			-,107	,305
k 15 (acıık) Zeki, derin düşünebilen biriyim	,704	,209	,170	,148			
k 40 (acıık) Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim	,704	,118	,133	,125			-,100
k 35 (acıık) Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim	-,574				,191	,493	-,180
k 3 (sor) Bir işi tam yaparım	,252	,735	,194	,196			
k 33 (sor) Yaptığım şeyleri etkin, hakkımı vererek, iyi yaparım	,254	,720	,175	,206		,190	
k 13 (sor) Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim	,237	,700	,183	,171			
k 38 (sor) Plan yapar ve bu planları uygularım	,263	,698	,116		,127		
k 28 (sor) Bir işi bitirmeden yarım bırakmam	,221	,696	,104	,204		,205	
k 43 (sor) Dikkatim çabuk dağılır		-,663	-,106		,270	,286	
k 8 (sor) Bazen dikkatsiz davranabiliyorum		-,622			,154		,189
k 18 (sor) Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim		-,617		-,174	,142	,199	,239
k 1 (disad) Konuşkan biriyim	,164	,101	,763				
k 26 (disad) Çekingen değilim, girişkenim	,197	,131	,748	,134		,109	
k 36 (disad) Dışa dönük sosyal biriyim	,176	,168	,736	,126		,150	
k 11(disad) Enerji doluyum	,208	,186	,695	,148			
k 16 (disad) Diğer insanları heveslendiririm	,180	,114	,694	,112		,109	
k 31 (disad) Bazen utangaç ve çekingenim			-,645		,217	,220	,142
k 21 (disad) Sessizim			-,625	-,141	,170	,116	,167
k 42 (gecım) Başkaları ile yardımlaşmayı severim	,213	,214	,173	,753			
k 7 (gecım) Yardımseverim	,203	,222	,197	,741	,106		
k 17 (gecım) Bağışlayıcıyım	,190	,146	,152	,730			
k 32 (gecım) Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım	,212	,244	,169	,705	,125	,163	,123
k 22 (gecım) Başka insanların güvendiği biriyim	,180	,230	,240	,703			,212
k 2 (gecım) Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım				-,657	,146	,125	,162
k 19 (denge) Endişeli biriyim					,726		
k 39 (denge) Çabuk heyecanlanırım				,104	,723		
k 29 (denge) Duygu durumum değişkendir					,694	,147	
k 14 (denge) Gergin olabilirim					,644		,210
k 4 (denge) Karamsar, hüzünlü biriyim			-,183		,627		
k 9 (denge) Rahatım, strese girmem					-,486	,479	,302
k 34 (denge) Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim	,175	,130	,129		-,418	,527	-,142
k 24 (denge) Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam	,160		,124		-,486	,518	
k 12 (gecım) Başkaları ile ağız dalaşı (sözlü kavga) başlatırım	-,104	-,265	-,104	,173	,137		,682

Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucu, yukarıdaki Tablo 3.31’de sunulmuştur. Yukarıdaki tablodaki sonuçlardan da gözlemlenebileceği gibi, ölçeği oluşturan maddeler çok büyük oranda arzu edilen boyutlar altında toplanmış, ancak, 34., 24. ve 12. maddeler diğer boyutlardan anlamsız bir şekilde farklılaşarak ayrı boyutlar altında toplanmışlardır. Bir veya iki maddeden hareket edilerek yeni bir boyut tanımlamasına girişmenin, çalışmanın sonuçları açısından sağlıklı bir yöntem olmayacağı düşünüldüğü için, ilgili maddeler ölçekten çıkarılarak faktör analizi geri kalan maddeler üzerinden bir kez daha yapılmıştır. Yenilenen faktör analizinin sonuçları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

**Tablo 3.32 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği KMO ve Bartlett's Testleri Sonuçları 2**

KMO and Bartlett's Test Sonucu		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü		,916
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	8888,613
	Serbestlik Derecesi	630
	Anlamlılık	,000

12., 24. ve 34. maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra yenilenen faktör analizi sonucunda elde edilen son KMO örneklem yeterlilik değeri ,916 olarak gerçekleşirken, Bartlett's küresellik testi sonucu yine anlamlı (Sig.: ,000, <,005) çıkmıştır. Bu sonuçtan sonra faktör analizinin geri kalan kısmına devam edilmiş, elde edilen sonuçlara Tablo 3.33 ve 3.34'de yer verilmiştir.

**Tablo 3.33 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans Tablosu 2**

Öge	Toplam Açıklanan Varyans								
	Başlıca Eigenvalue Değerleri			Kareli Yükler Toplamının Çıkarımı			Kareli Yükler Toplamının Rotasyonu		
	Toplam	Varyans %	Kümü. %	Toplam	Varyans %	Kümü. %	Toplam	Varyans %	Kümü. %
1	9,622	26,728	26,728	9,622	26,728	26,728	5,154	14,316	14,316
2	3,284	9,123	35,851	3,284	9,123	35,851	4,199	11,664	25,980
3	2,635	7,319	43,170	2,635	7,319	43,170	3,959	10,998	36,977
4	2,538	7,049	50,218	2,538	7,049	50,218	3,664	10,177	47,154
5	1,931	5,364	55,583	1,931	5,364	55,583	2,977	8,269	55,423
6	1,162	3,227	58,810	1,162	3,227	58,810	1,219	3,386	58,810
7	,952	2,646	61,455						
8	,832	2,310	63,765						
9	,800	2,221	65,986						
10	,761	2,115	68,101						
11	,699	1,942	70,043						
12	,661	1,837	71,880						
13	,648	1,801	73,680						
14	,619	1,720	75,400						
15	,593	1,648	77,047						
16	,585	1,626	78,673						
17	,567	1,575	80,249						
18	,528	1,466	81,714						
19	,518	1,438	83,152						
20	,497	1,382	84,534						
21	,485	1,348	85,882						
22	,466	1,295	87,178						
23	,430	1,195	88,372						
24	,415	1,153	89,525						
25	,400	1,112	90,637						
26	,383	1,063	91,701						
27	,365	1,014	92,715						
28	,358	,994	93,709						
29	,344	,956	94,665						
30	,310	,860	95,525						
31	,304	,845	96,370						
32	,295	,820	97,189						
33	,277	,770	97,959						
34	,267	,740	98,699						
35	,240	,666	99,365						
36	,228	,635	100,000						

Tablo 3.33'deki sonuçlarda da görüldüğü üzere, beş faktör kişilik özellikleri ölçeği, yenilenen faktör analizi sonucunda bu sefer 6 boyut altında toplanmıştır ve bu boyutların açıklanan varyans yüzdesi 58,810 olarak gerçekleşmiştir. Tablo 3.34'de hangi maddelerin hangi boyutların altında toplandığını gösteren “rotated component matrix” tablosuna yer verilmiştir.

**Tablo 3.34 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi  
Rotated Component Matrix Tablosu 2**

Rotasyonlu Öğe Matrisi						
	Öğe					
	1	2	3	4	5	6
k 25 (acık) Yarattıcıyım	,743	,171	,148	,147		
k 10 (acık) Pek çok şeyi merak ederim	,726		,113			
k 20 (acık) Hayal gücüm kuvvetlidir	,715	,165	,111	,165		,163
k 30 (acık) Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir	,712	,133		,142		
k 5 (acık) Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim	,708	,184	,178	,137		
k 15 (acık) Zeki, derin düşünebilen biriyim	,707	,199	,176	,160		
k 44 (acık) Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliiyimdir	,698	,133		,133		
k 40 (acık) Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim	,696	,134	,146	,119		
k 35 (acık) Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim	-,595				,104	,412
k 3 (sor) Bir işi tam yaparım	,254	,727	,195	,214		
k 33 (sor) Yaptığım şeyleri etkin, hakkını vererek, iyi yaparım	,254	,708	,182	,231		,158
k 38 (sor) Plan yapar ve bu planları uygularım	,274	,683	,115		,133	,111
k 28 (sor) Bir işi bitirmeden yarım bırakmam	,223	,682	,106	,232		,251
k 13 (sor) Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim	,240	,674	,177	,207		,142
k 8 (sor) Bazen dikkatsiz davranabiliyorum		-,666			,135	,171
k 43 (sor) Dikkatim çabuk dağılır		-,660	-,102		,209	,256
k 18 (sor) Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim		-,647		-,153	,128	,191
k 1 (disad) Konuşkan biriyim	,168		,760			,109
k 26 (disad) Çekingen değilim, girişkenim	,196	,119	,747	,155		,107
k 36 (disad) Dışa dönük sosyal biriyim	,174	,168	,742	,138		,108
k 16 (disad) Diğer insanları heveslendiririm	,184		,701	,125		
k 11(disad) Enerji doluyum	,211	,161	,691	,176		
k 31 (disad) Bazen utangaç ve çekingenim			-,650		,180	,308
k 21 (disad) Sessizim			-,624	-,120	,170	,138
k 42 (gecim) Başkaları ile yardımlaşmayı severim	,203	,206	,167	,762		
k 7 (gecim) Yardımseverim	,200	,195	,184	,761	,101	
k 17 (gecim) Bağışlayıcıyım	,186	,121	,141	,745		
k 22 (gecim) Başka insanların güvendiği biriyim	,187	,184	,219	,736		
k 32 (gecim) Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım	,210	,214	,163	,731	,111	,149
k 2 (gecim) Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım				-,606	,123	,362
k 19 (denge) Endişeli biriyim		-,109			,735	
k 39 (denge) Çabuk heyecanlanırım					,726	
k 14 (denge) Gergin olabilirim					,698	
k 4 (denge) Karamsar, hüzünlü biriyim		-,102	-,188		,654	
k 29 (denge) Duygu durumum değişkendir					,646	,277
k 9 (denge) Rahatım, strese girmem					-,559	,573

12., 24. ve 34. madde ölçekten çıkarıldıktan sonra yapılan faktör analizi sonucunda maddeler arzu edilene çok yakın bir şekilde boyutlanmıştır. Ancak, bu sefer de 9 numaralı madde sahip olduğu yük itibariyle aslında beşinci boyutun da içerisinde güçlü bir şekilde yer almasına rağmen, çok küçük bir yük farkı ile altıncı boyutu oluşturmuştur. Hem tek başına bir maddenin bir boyutu açıklamada yeterli olmayacağı düşüncesinden, hem faktör analizi sonucunun arzu edilene çok yakın bir yapıda şekillenmesinden hem de ölçekten soru

çıkarmak istenmemesinden dolayı 9 numaralı maddenin ölçekten çıkarılması tercih edilmemiş, bunun yerine faktör analizi son olarak beş boyut şeklinde kısıtlanarak yinelenmiştir. Beş boyut kısıtlamalı olarak gerçekleştirilen faktör analizi sonuçlarına aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

**Tablo 3.35 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği KMO ve Bartlett's Testleri Sonuçları 3**

KMO and Bartlett's Test Sonucu		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü	<b>,916</b>	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	<b>8888,613</b>
	Serbestlik Derecesi	<b>630</b>
	Anlamlılık	<b>,000</b>

Boyut sayısı beş ile kısıtlandıktan sonra yenilenen faktör analizi sonucunda elde edilen son KMO örneklem yeterlilik değeri ,916 olarak gerçekleşirken, Bartlett's küresellik testi sonucu yine anlamlı (Sig.: ,000, <,005) çıkmıştır. Bu sonuçtan sonra faktör analizinin geri kalan kısmına devam edilmiş, elde edilen sonuçlara aşağıda sunulan Tablo 3.36 ve 3.37'da yer verilmiştir.

**Tablo 3.36 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans Tablosu 3**

Öge	Toplam Açıklanan Varyans								
	Başlıca Eigenvalue Değerleri			Kareli Yükler Toplamının Çıkarımı			Kareli Yükler Toplamının Rotasyonu		
	Toplam	Varyans %	Kümü. %	Toplam	Varyans %	Kümü. %	Toplam	Varyans %	Kümü. %
1	9,622	26,728	26,728	9,622	26,728	26,728	5,156	14,323	14,323
2	3,284	9,123	35,851	3,284	9,123	35,851	4,251	11,809	26,133
3	2,635	7,319	43,170	2,635	7,319	43,170	4,040	11,221	37,354
4	2,538	7,049	50,218	2,538	7,049	50,218	3,549	9,858	47,212
5	1,931	5,364	55,583	1,931	5,364	55,583	3,014	8,371	55,583
6	1,162	3,227	58,810						
7	,952	2,646	61,455						
8	,832	2,310	63,765						
9	,800	2,221	65,986						
10	,761	2,115	68,101						
11	,699	1,942	70,043						
12	,661	1,837	71,880						
13	,648	1,801	73,680						
14	,619	1,720	75,400						
15	,593	1,648	77,047						
16	,585	1,626	78,673						
17	,567	1,575	80,249						
18	,528	1,466	81,714						
19	,518	1,438	83,152						
20	,497	1,382	84,534						
21	,485	1,348	85,882						
22	,466	1,295	87,178						
23	,430	1,195	88,372						
24	,415	1,153	89,525						
25	,400	1,112	90,637						



26	,383	1,063	91,701						
27	,365	1,014	92,715						
28	,358	,994	93,709						
29	,344	,956	94,665						
30	,310	,860	95,525						
31	,304	,845	96,370						
32	,295	,820	97,189						
33	,277	,770	97,959						
34	,267	,740	98,699						
35	,240	,666	99,365						
36	,228	,635	100,000						

Tablo 3.36'daki sonuçlarda da görüldüğü üzere, beş faktör kişilik özellikleri ölçeğini oluşturan maddeler, beş boyutta kısıtlanmış olarak yapılan faktör analizi sonucunda bu sefer tam olarak arzu edilen şekilde beş boyut altında toplanmıştır ve bu boyutların açıklanan varyans yüzdesi 55,583'dür.

**Tablo 3.37 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi  
Rotated Component Matrix Tablosu 2**

Rotasyonlu Öge Matrisi					
	Öge				
	1	2	3	4	5
k_25 (acik) Yaratıcıyım	,745	,175	,160	,137	
k_10 (acik) Pek çok şeyi merak ederim	,726		,119		
k_20 (acik) Hayal gücüm kuvvetlidir	,721	,170	,133	,149	
k_30 (acik) Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir	,715	,137		,132	
k_15 (acik) Zeki, derin düşünebilen biriyim	,706	,203	,184	,152	
k_5 (acik) Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim	,706	,186	,180	,131	
k_40 (acik) Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim	,694	,136	,150	,113	
k_44 (acik) Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir	,693	,134		,133	
k_35 (acik) Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim	-,578		,116		,147
k_3 (sor) Bir işi tam yaparım	,256	,729	,207	,197	,117
k_33 (sor) Yaptığım şeyleri etkin, hakkını vererek, iyi yaparım	,258	,713	,201	,211	
k_28 (sor) Bir işi bitirmeden yarım bırakmam	,232	,688	,135	,209	
k_38 (sor) Plan yapar ve bu planları uygularım	,276	,684	,128		,153
k_13 (sor) Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim	,244	,677	,194	,188	,118
k_8 (sor) Bazen dikkatsiz davranabiliyorum		-,666			,141
k_43 (sor) Dikkatim çabuk dağılır		-,660			,223
k_18 (sor) Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim		-,648		-,157	,133
k_1 (disad) Konuşkan biriyim	,166		,769		
k_26 (disad) Çekingen değilim, girişkenim	,195	,122	,757	,141	
k_36 (disad) Dışa dönük sosyal biriyim	,172	,171	,752	,124	
k_16 (disad) Diğer insanları heveslendiririm	,180	,102	,704	,115	
k_11(disad) Enerji doluyum	,209	,165	,699	,163	
k_31 (disad) Bazen utangaç ve çekingenim			-,612		,218
k_21 (disad) Sessizim			-,607	-,125	,189
k_42 (gecim) Başkaları ile yardımlaşmayı severim	,205	,214	,178	,755	
k_7 (gecim) Yardımseverim	,204	,203	,198	,752	,121
k_17 (gecim) Bağışlayıcıyım	,188	,127	,148	,741	,103
k_22 (gecim) Başka insanların güvendiği biriyim	,192	,194	,237	,725	
k_32 (gecim) Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım	,218	,223	,188	,716	,142
k_2 (gecim) Başkalarının hatasını bulmaya yatkınam				-,626	,144
k_19 (denge) Endişeli biriyim		-,122			,733
k_39 (denge) Çabuk heyecanlanırım					,723
k_14 (denge) Gergin olabilirim					,686
k_29 (denge) Duygu durumum değişkendir					,673
k_4 (denge) Karamsar, hüzünlü biriyim		-,115	-,191		,646
k_9 (denge) Rahatım, strese girmem	,122		,123		-,503

Bu aşamaya kadar ölçekten; beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda 5 madde (6., 23., 27., 37. ve 41. maddeler) faktör analizi uygulamaları sonucunda da 3 madde (12., 24. ve 34. maddeler) çıkarılmıştır. İlk halinde 44 madde olan ölçek, çıkarılan 8 maddeden sonra 36 madde halinde şekillenmiştir. Bu şekilde beş boyutta kısıtlanarak gerçekleştirilen faktör analizi sonrasında ölçekte kalan maddelerin tamamının arzu edilen şekilde, beş boyut altında toplandığı görülmüştür (Tablo 3.37). Ölçekteki hangi maddelerin hangi boyutlar altında toplandığına ilişkin bilgiler Tablo 3.38’de sunulmuştur.

**Tablo 3.38 Beş Faktör Kişilik Özelliklerine Uygulanan Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Boyutlar ve İçerdikleri Maddeler**

Boyut Adı	Maddeler
<i>Açıklık</i>	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 44.
<i>Sorumluluk</i>	3, 8, 13, 18, 28, 33, 38, 43.
<i>Dışa dönüklük</i>	1, 11, 16, 21, 26, 31, 36.
<i>Geçimlilik</i>	2, 7, 17, 22, 32, 42.
<i>Duygusal dengesizlik</i>	4, 9, 14, 19, 29, 39.

Faktör analizine dair işlemler tamamlandıktan sonra daha ileri analizlere geçilmeden önce, ölçekte kalan 36 madde son kez güvenilirlik analizine tabi tutularak, ölçeğin güvenilirliğinde herhangi bir azalış olup olmadığı gözlemlenmek istenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizinin sonucu Tablo 3.39’de sunulmuştur.

**Tablo 3.39 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu 3**

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
.837	36

Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinden çıkarılan 8 maddeden sonra son kez yenilenen güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin güvenilirlik katsayısının önceki güvenilirlik analizi sonuçlarından daha yüksek bir değere (p: ,837) ulaştığı gözlemlenmiştir. Bu sonuç, ölçekten çıkarılan maddelerin, ölçeğin güvenilirliğini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Bu aşamadan sonra, aynı boyutlar altında toplanan maddeler SPSS 17.0 paket programı vasıtasıyla birleştirilmiş ve sonraki analizler için hazır hale getirilerek analizlere devam edilmiştir.

### 3.7.2.2.4. Katılımcıların Beş Faktör Kişilik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların kişilik özellikleri genel olarak değerlendirmeye alındığında, Tablo 3.40'da da görüldüğü üzere en yüksek ortalamanın açıklık kişilik özelliğine ait olduğu, bunu sırasıyla sorumluluk, dışa dönüklük ve geçimlilik kişilik özelliklerinin takip ettiği en düşük ortalamanın ise duygusal dengesizlik kişilik özelliğine ait olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuçların turizm sektörü çalışanlarının profilleri ile uyumlu olduğu düşünülmektedir.

**Tablo 3.40 Katılımcıların Kişilik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

Tanımlayıcı İstatistikler			
	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
<i>Açıklık</i>	533	4,2152	1,11941
<i>Sorumluluk</i>	530	3,7682	,64824
<i>Dışa Dönüklük</i>	531	3,2241	,65077
<i>Geçimlilik</i>	535	2,9268	,77143
<i>Duygusal Dengesizlik</i>	537	2,4597	,61164

### 3.7.2.2.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutları Arasındaki İlişkileri Gösteren Katsayılar

**Tablo 3.41 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Boyutları Arasındaki İlişkiler**

	AÇIKLIK	SORUMLULUK	DIŞA DÖNÜKLÜK	GEÇİMLİLİK	DUYGUSAL DENGESİZLİK
AÇIKLIK					
SORUMLULUK	0,478**				
DIŞA DÖNÜKLÜK	0,479**	0,426**			
GEÇİMLİLİK	0,477**	0,495**	0,461**		
DUYGUSAL DENGESİZLİK	0,129**	0,250**	0,123**	0,158**	

Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin boyutları arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon Analizi ile sorgulanmış, analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 3.41'de sunulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen verilere göre, beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin oluşturan tüm boyutlar arasında %99 anlamlılık düzeyinde, pozitif yönlü anlamlı (Sig. 0,01) ilişkiler bulunmaktadır.

Yapılan analiz sonrasında elde edilen sonuçlar daha detaylı incelendiğinde, en güçlü ilişkinin (p: 495) sorumluluk kişilik özelliği ile geçimlilik kişilik özelliği arasında gerçekleştiği, bu ikiliden sonra ikinci en güçlü ilişkinin (p: 479) ise açıklık kişilik özelliği ile dışa dönüklük kişilik özelliği arasında olduğu görülmüştür. Ayrıca diğer bir dikkat çekici

sonuç da duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin diğer tüm kişilik özellikleri ile diğerlerine nazaran çok zayıf ve pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olmasıdır. Bu durumunun nedeninin, duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin olumsuz bir nitelikte diğer kişilik özelliklerinin ise olumlu nitelikte olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu açıdan elde edilen sonucun mantıklı olduğu düşünülmektedir.

### 3.7.3. Hipotezlere İlişkin Yapılan Analizlerden Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde araştırmanın hipotezlerine ilişkin test sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmanın, “çalışanların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri güçsüzlük durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H1 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.42’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.42 Katılımcıların Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ve Güçsüzlük Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Güçsüzlük</i>	<i>R</i>	0,135
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	8,510	0,000
<i>Duygusal Dengesizlik</i>	0,132	0,002
<i>F</i>	9,865	<b>0,002</b>

Tablo 3.42 incelendiğinde katılımcıların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile güçsüzlük durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<.002$ ) görülmektedir. R değerine bakıldığında, katılımcıların güçsüzlük durumlarının % 13,5 gibi bir oranda, katılımcıların duygusal dengesizlik kişilik özelliklerinden etkilenmekte olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç kurulmuş olan H1 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Araştırmanın, “çalışanların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri anlamsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H2 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.43’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.43 Katılımcıların Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ve Anlamsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Anlamsızlık</i>	<i>R</i>	0,066
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	12,747	0,000
<i>Duygusal Dengesizlik</i>	0,074	0,126
<i>F</i>	2,344	<b>0,126</b>

Tablo 3.43 incelendiğinde katılımcıların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile anlamsızlık durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu (p:126) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H2 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri kuralsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H3 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.44’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.44 Katılımcıların Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ve Kuralsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Kuralsızlık</i>	<i>R</i>	0,006
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	14,877	0,000
<i>Duygusal Dengesizlik</i>	0,074	0,894
<i>F</i>	0,018	<b>0,894</b>

Tablo 3.44 incelendiğinde katılımcıların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile kuralsızlık durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu (p:894) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H3 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri topluma yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde H4 kurulan hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.45’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.45 Katılımcıların Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ve Topluma Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Topluma Yabancılaşma</i>	<i>R</i>	0,192
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	7,241	0,000
<i>Duygusal Dengesizlik</i>	0,191	0,000
<i>F</i>	20,201	<b>0,000</b>

Tablo 3.45 incelendiğinde katılımcıların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile topluma yabancılaşma durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p:000) görülmektedir. Model summary tablosundaki R değerine bakıldığında, katılımcıların topluma yabancılaşma durumlarının % 19,2 gibi bir oranda, katılımcıların duygusal dengesizlik kişilik özelliklerinden etkilenmekte olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç kurulmuş olan H4 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Araştırmanın, “çalışanların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri kendine yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H5 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.46’da yer verilmiştir.

**Tablo 3.46 Katılımcıların Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ve Kendine Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Kendine Yabancılaşma</i>	<i>R</i>	0,233
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	11,578	0,000
<i>Duygusal Dengesizlik</i>	0,327	0,000
<i>F</i>	30,289	<b>0,000</b>

Tablo 3.46 incelendiğinde katılımcıların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile kendine yabancılaşma durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p:,000) görülmektedir. Model summary tablosundaki R değerine bakıldığında, katılımcıların kendine yabancılaşma durumlarının % 23,3 gibi bir oranda, katılımcıların duygusal dengesizlik kişilik özelliklerinden etkilenmekte olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç kurulmuş olan H5 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Araştırmanın, “çalışanların dışa dönüklük kişilik özellikleri güçsüzlük durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H6 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.47’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.47 Katılımcıların Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ve Güçsüzlük Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Güçsüzlük</i>	<i>R</i>	0,005
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	10,900	0,000
<i>Dışa Dönüklük</i>	-0,004	0,912
<i>F</i>	0,012	<b>0,912</b>

Tablo 3.47 incelendiğinde katılımcıların dışa dönüklük kişilik özellikleri ile güçsüzlük durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu (p:,912) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H6 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların dışa dönüklük kişilik özellikleri anlamsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H7 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.48’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.48 Katılımcıların Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ve Anlamsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Anlamsızlık</i>	<i>R</i>	0,054
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	12,752	0,000
<i>Dışa Dönüklük</i>	0,057	0,213
<i>F</i>	1,555	<b>0,213</b>

Tablo 3.48 incelendiğinde katılımcıların dışa dönüklük kişilik özellikleri ile anlamsızlık durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu (p:;213) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H7 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların dışa dönüklük kişilik özellikleri kuralsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H8 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.49’da yer verilmiştir.

**Tablo 3.49 Katılımcıların Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ve Kuralsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Kuralsızlık</i>	<i>R</i>	0,102
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	12,209	0,000
<i>Dışa Dönüklük</i>	0,113	0,019
<i>F</i>	5,531	<b>0,019</b>

Tablo 3.49 incelendiğinde katılımcıların dışa dönüklük kişilik özellikleri ile kuralsızlık durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p:;019) görülmektedir. Model summary tablosundaki R değerine bakıldığında, katılımcıların kendine yabancılaşma durumlarının % 10,2 gibi bir oranda, katılımcıların dışa dönüklük kişilik özelliklerinden etkilenmekte olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç kurulmuş olan H8 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Araştırmanın, “çalışanların dışa dönüklük kişilik özellikleri topluma yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H9 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.50’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.50 Katılımcıların Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ve Topluma Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Topluma Yabancılaşma</i>	<i>R</i>	0,064
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	11,878	0,000
<i>Dışa Dönüklük</i>	-0,060	0,143
<i>F</i>	2,148	<b>0,143</b>

Tablo 3.50 incelendiğinde katılımcıların dışa dönüklük kişilik özellikleri ile topluma yabancılaşma durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu (p:0,143) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H9 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların dışa dönüklük kişilik özellikleri kendine yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H10 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.51’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.51 Katılımcıların Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ve Kendine Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Kendine Yabancılaşma</i>	<i>R</i>	0,062
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	15,326	0,000
<i>Dışa Dönüklük</i>	0,082	0,158
<i>F</i>	2,003	<b>0,158</b>

Tablo 3.51 incelendiğinde katılımcıların dışa dönüklük kişilik özellikleri ile kendine yabancılaşma durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu (p:0,158) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H10 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların geçimlilik kişilik özellikleri güçsüzlük durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H11 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.52’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.52 Katılımcıların Geçimlilik Kişilik Özelliği ve Güçsüzlük Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Güçsüzlük</i>	<i>R</i>	0,008
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	10,669	0,000
<i>Geçimlilik</i>	0,006	0,855
<i>F</i>	0,033	<b>0,855</b>



Tablo 3.52 incelendiğinde katılımcıların geçimlilik kişilik özellikleri ile güçsüzlük durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu ( $p: ,855$ ) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H11 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların geçimlilik kişilik özellikleri anlamsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H12 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.53’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.53 Katılımcıların Geçimlilik Kişilik Özelliği ve Anlamsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Anlamsızlık</i>	<i>R</i>	0,023
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	14,444	0,000
<i>Geçimlilik</i>	-0,020	0,600
<i>F</i>	0,276	<b>0,600</b>

Tablo 3.53 incelendiğinde katılımcıların geçimlilik kişilik özellikleri ile anlamsızlık durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu ( $p: ,600$ ) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H12 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların geçimlilik kişilik özellikleri kuralsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H13 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.54’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.54 Katılımcıların Geçimlilik Kişilik Özelliği ve Kuralsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Kuralsızlık</i>	<i>R</i>	0,044
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	13,923	0,000
<i>Geçimlilik</i>	0,041	0,315
<i>F</i>	1,010	<b>0,315</b>

Tablo 3.54 incelendiğinde katılımcıların geçimlilik kişilik özellikleri ile kuralsızlık durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu ( $p: ,315$ ) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H13 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların geçimlilik kişilik özellikleri topluma yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H14 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.55’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.55 Katılımcıların Geçimlilik Kişilik Özelliği ve Topluma Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Topluma Yabancılaşma</i>	<i>R</i>	0,024
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	10,905	0,000
<i>Geçimlilik</i>	-0,019	0,581
<i>F</i>	0,304	<b>0,581</b>

Tablo 3.55 incelendiğinde katılımcıların geçimlilik kişilik özellikleri ile topluma yabancılaşma durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu (p: ,581) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H14 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların geçimlilik kişilik özellikleri kendine yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H15 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.56’da yer verilmiştir.

**Tablo 3.56 Katılımcıların Geçimlilik Kişilik Özelliği ve Kendine Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Kendine Yabancılaşma</i>	<i>R</i>	0,217
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	12,226	0,000
<i>Geçimlilik</i>	0,243	0,000
<i>F</i>	26,084	<b>0,000</b>

Tablo 3.56 incelendiğinde katılımcıların geçimlilik kişilik özellikleri ile kendine yabancılaşma durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p:,000) görülmektedir. Model summary tablosundaki R değerine bakıldığında, katılımcıların kendine yabancılaşma durumlarının % 21,7 gibi bir oranda, katılımcıların geçimlilik kişilik özelliklerinden etkilenmekte olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç kurulmuş olan H15 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Araştırmanın, “çalışanların sorumluluk kişilik özellikleri güçsüzlük durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H16 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.57’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.57 Katılımcıların Sorumluluk Kişilik Özelliği ve Güçsüzlük Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Güçsüzlük</i>	<i>R</i>	0,107
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	8,192	0,000
<i>Sorumluluk</i>	0,099	0,014
<i>F</i>	6,045	<b>0,014</b>

Tablo 3.57 incelendiğinde katılımcıların sorumluluk kişilik özellikleri ile güçsüzlük durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p:0,14$ ) görülmektedir. Model summary tablosundaki R değerine bakıldığında, katılımcıların güçsüzlük durumlarının % 10,7 gibi bir oranda, katılımcıların sorumluluk kişilik özelliklerinden etkilenmekte olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç kurulmuş olan H16 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Araştırmanın, “çalışanların sorumluluk kişilik özellikleri anlamsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H17 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.58’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.58 Katılımcıların Sorumluluk Kişilik Özelliği ve Anlamsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Anlamsızlık</i>	<i>R</i>	0,064
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	12,272	0,000
<i>Sorumluluk</i>	0,068	0,145
<i>F</i>	2,133	<b>0,145</b>

Tablo 3.58 incelendiğinde katılımcıların sorumluluk kişilik özellikleri ile anlamsızlık durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu ( $p: ,145$ ) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H17 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların sorumluluk kişilik özellikleri kuralsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H18 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.59’da yer verilmiştir.

**Tablo 3.59 Katılımcıların Sorumluluk Kişilik Özelliği ve Kuralsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Kuralsızlık</i>	<i>R</i>	0,083
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	12,311	0,000
<i>Sorumluluk</i>	0,093	0,056
<i>F</i>	3,657	<b>0,056</b>

Tablo 3.59 incelendiğinde katılımcıların sorumluluk kişilik özellikleri ile kuralsızlık durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu ( $p: ,056$ ) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H18 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların sorumluluk kişilik özellikleri topluma yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H19 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.60’da yer verilmiştir.

**Tablo 3.60 Katılımcıların Sorumluluk Kişilik Özelliği ve Topluma Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Topluma Yabancılaşma</i>	<i>R</i>	0,115
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	7,665	0,000
<i>Sorumluluk</i>	0,108	0,008
<i>F</i>	7,045	<b>0,008</b>

Tablo 3.60 incelendiğinde katılımcıların sorumluluk kişilik özellikleri ile topluma yabancılaşma durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p:0,008) görülmektedir. Model summary tablosundaki R değerine bakıldığında, katılımcıların topluma yabancılaşma durumlarının % 11,5 gibi bir oranda, katılımcıların sorumluluk kişilik özelliklerinden etkilenmekte olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç kurulmuş olan H19 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Araştırmanın, “çalışanların sorumluluk kişilik özellikleri kendine yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H20 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.61’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.61 Katılımcıların Sorumluluk Kişilik Özelliği ve Kendine Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Kendine Yabancılaşma</i>	<i>R</i>	0,215
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	9,632	0,000
<i>Sorumluluk</i>	0,287	0,000
<i>F</i>	25,348	<b>0,000</b>

Tablo 3.61 incelendiğinde katılımcıların sorumluluk kişilik özellikleri ile kendine yabancılaşma durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p:0,000) görülmektedir. Model summary tablosundaki R değerine bakıldığında, katılımcıların kendine yabancılaşma durumlarının % 21,5 gibi bir oranda, katılımcıların sorumluluk kişilik özelliklerinden etkilenmekte olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç kurulmuş olan H20 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Araştırmanın, “çalışanların açıklık kişilik özellikleri güçsüzlük durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H21 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.62’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.62 Katılımcıların Açıklık Kişilik Özelliği ve Güçsüzlük Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Güçsüzlük</i>	<i>R</i>	0,016
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	11,060	0,000
<i>Açıklık</i>	-0,008	0,719
<i>F</i>	0,129	<b>0,719</b>

Tablo 3.62 incelendiğinde katılımcıların açıklık kişilik özellikleri ile güçsüzlük durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu (p: ,719) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H21 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların açıklık kişilik özellikleri anlamsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H22 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.63’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.63 Katılımcıların Açıklık Kişilik Özelliği ve Anlamsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Anlamsızlık</i>	<i>R</i>	0,015
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	13,762	0,000
<i>Açıklık</i>	0,009	0,730
<i>F</i>	0,119	<b>0,730</b>

Tablo 3.63 incelendiğinde katılımcıların açıklık kişilik özellikleri ile anlamsızlık durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu (p: ,730) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H22 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların açıklık kişilik özellikleri kuralsızlık durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H23 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.64’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.64 Katılımcıların Açıklık Kişilik Özelliği ve Kuralsızlık Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Kuralsızlık</i>	<i>R</i>	0,051
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	13,817	0,000
<i>Açıklık</i>	0,033	0,245
<i>F</i>	34,696	<b>0,245</b>

Tablo 3.64 incelendiğinde katılımcıların açıklık kişilik özellikleri ile kuralsızlık durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu (p: ,245) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H23 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların açıklık kişilik özellikleri topluma yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H24 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.65’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.65 Katılımcıların Açıklık Kişilik Özelliği ve Topluma Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Topluma Yabancılaşma</i>	<i>R</i>	0,012
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	10,700	0,000
<i>Açıklık</i>	-0,007	0,783
<i>F</i>	0,076	<b>0,783</b>

Tablo 3.65 incelendiğinde katılımcıların açıklık kişilik özellikleri ile topluma yabancılaşma durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu (p: ,783) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H24 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın, “çalışanların açıklık kişilik özellikleri kendine yabancılaşma durumları üzerine anlamlı bir etki yapmaktadır” şeklinde kurulan H25 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.66’da yer verilmiştir.

**Tablo 3.66 Katılımcıların Açıklık Kişilik Özelliği ve Kendine Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Kendine Yabancılaşma</i>	<i>R</i>	0,109
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	14,723	0,000
<i>Açıklık</i>	0,084	0,012
<i>F</i>	6,353	<b>0,012</b>

Tablo 3.66 incelendiğinde katılımcıların açıklık kişilik özellikleri ile kendine yabancılaşma durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p: ,012) görülmektedir. Model summary tablosundaki R değerine bakıldığında, katılımcıların kendine yabancılaşma durumlarının % 10,9 gibi bir oranda, katılımcıların açıklık kişilik özelliklerinden etkilenmekte olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç kurulmuş olan H25 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Araştırmanın “duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde kurulan H26 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.67’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.67 Katılımcıların Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ve Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Yabancılaşma</i>	<i>R</i>	0,190
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	54,815	0,000
<i>Duygusal Dengesizlik</i>	0,719	0,000
<i>F</i>	19,280	<b>0,000</b>

Tablo 3.67 incelendiğinde katılımcıların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile yabancılaşma durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p: ,000) görülmektedir. Model summary tablosundaki R değerine bakıldığında, katılımcıların yabancılaşma durumlarının % 19 gibi bir oranda, katılımcıların duygusal dengesizlik kişilik özelliklerinden etkilenmekte olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç kurulmuş olan H26 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Araştırmanın “dışa dönüklük kişilik özelliği ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde kurulan H27 hipotezini test etmek için regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.68’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.68 Katılımcıların Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ve Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Yabancılaşma</i>	<i>R</i>	0,049
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	63,262	0,000
<i>Dışa Dönüklük</i>	0,173	0,271
<i>F</i>	1,216	0,271

Tablo 3.68 incelendiğinde katılımcıların dışa dönüklük kişilik özellikleri ile yabancılaşma durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu (p: ,271) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H27 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın “geçimlilik kişilik özelliği ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde H28 kurulan hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.69’da yer verilmiştir.

**Tablo 3.69 Katılımcıların Geçimlilik Kişilik Özelliği ve Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Yabancılaşma</i>	<i>R</i>	0,083
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	62,052	0,000
<i>Geçimlilik</i>	0,250	0,059
<i>F</i>	3,571	0,059

Tablo 3.69 incelendiğinde katılımcıların geçimlilik kişilik özellikleri ile yabancılaşma durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu ( $p: ,059$ ) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H28 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın “sorumluluk kişilik özelliği ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde kurulan H29 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizinin sonucuna aşağıdaki Tablo 3.70’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.70 Katılımcıların Sorumluluk Kişilik Özelliği ve Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Yabancılaşma</i>	<i>R</i>	0,185
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	49,651	0,000
<i>Sorumluluk</i>	0,666	0,000
<i>F</i>	18,102	0,000

Tablo 3.70 incelendiğinde katılımcıların sorumluluk kişilik özellikleri ile yabancılaşma durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p:,000$ ) görülmektedir. Model summary tablosundaki R değerine bakıldığında, katılımcıların yabancılaşma durumlarının % 18,5 gibi bir oranda, katılımcıların sorumluluk kişilik özelliklerinden etkilenmekte olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç kurulmuş olan H29 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Araştırmanın “açıklık kişilik özelliği ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde kurulan H30 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi bulgusuna aşağıdaki Tablo 3.71’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.71 Katılımcıların Açıklık Kişilik Özelliği ve Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu**

<i>Yabancılaşma</i>	<i>R</i>	0,048
	$\beta$	Anlamlılık (Sig.)
<i>Sabit</i>	64,272	0,000
<i>Açıklık</i>	0,099	0,273
<i>F</i>	1,203	0,273



Tablo 3.71 incelendiğinde katılımcıların açıklık kişilik özellikleri ile yabancılaşma durumları arasındaki regresyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu ( $p: ,273$ ) görülmektedir. Bu sonuç, kurulan H30 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

### 3.7.4. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Yabancılaşma Durumları Arasındaki İlişkilere Yönelik Testler

Bu bölümde, araştırmaya dâhil edilen katılımcıların demografik özellikleri ile yabancılaşma durumları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu inceleme esnasında hangi analiz yönteminin kullanılacağına karar verilebilmesi için yabancılaşma ölçeğini oluşturan maddeler normal dağılım analizine tabi tutulmuş, analiz sonuçlarına aşağıdaki Tablo 3.72’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.72 Yabancılaşma Ölçeğinin Normallik Analizi (Kolmogorov-Smirnov Test) Sonucu**

Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi		YABANCILAŞMA
<i>N</i>		519
<i>Normal Parametreler</i>	<i>Aritmetik Ortalama</i>	67,1908
	<i>Standart Sapma</i>	16,37000
<i>En Yüksek Farklılıklar</i>	<i>Mutlak</i>	,051
	<i>Pozitif</i>	,051
	<i>Negatif</i>	-,035
<i>Kolmogorov-Smirnov Z Değeri</i>		1,165
<i>Anlamlılık (Çift Kuyruk)</i>		,133

Yabancılaşma ölçeğini oluşturan maddelerin normal dağılıma sahip olup olmadığını tespit etmek için Kolmogorov-Smirnov Test kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, Tablo 3.72’de de görüldüğü üzere ( $p > 0,05$ ;  $p: ,133$ ) verilerin normal dağılıma sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu tespit sonrasında, katılımcıların demografik özellikleri ile yabancılaşma durumları arasındaki ilişkilerin ölçülmesi için parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Katılımcıların yabancılaşma durumlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “bağımsız örneklem t test”i uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.73’de sunulmuştur.

**Tablo 3.73 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Cinsiyetleri Arasındaki İlişkiler**

Grup İstatistikleri				
	Cinsiyetiniz	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
GÜÇSÜZLÜK	Bayan	181	10,5801	3,96379
	Bay	356	10,9129	4,32428
ANLAMISIZLIK	Bayan	178	13,6854	4,61414
	Bay	355	14,2056	4,89494
KURALSIZLIK	Bayan	177	14,0621	4,77227
	Bay	356	15,1067	5,16487
TOPLUMA YABANCILAŞMA	Bayan	180	10,9278	4,37493
	Bay	353	10,3144	4,18605
KENDİNE YABANCILAŞMA	Bayan	179	17,8324	6,11545
	Bay	354	16,8983	5,99347

Bağımsız Örneklem T Test		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için T Testi	
		Anlamlılık	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Çift Kuyruk
GÜÇSÜZLÜK	Varyanslar Eşit Varsayıldı	,174	-,867	535	,387
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayıldı		-,892	391,132	,373
ANLAMISIZLIK	Varyanslar Eşit Varsayıldı	,385	-1,179	531	,239
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayıldı		-1,203	373,634	,230
KURALSIZLIK	Varyanslar Eşit Varsayıldı	,247	-2,254	531	,025
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayıldı		-2,315	377,250	,021
TOPLUMA YABANCILAŞMA	Varyanslar Eşit Varsayıldı	,139	1,575	531	,116
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayıldı		1,553	346,713	,121
KENDİNE YABANCILAŞMA	Varyanslar Eşit Varsayıldı	,341	1,688	531	,092
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayıldı		1,677	351,125	,095

Tablo 3.73’de de görüldüğü gibi katılımcıların yabancılaşma durumlarından “kuralsızlık” boyutu, cinsiyetlere göre anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Bu farklılaşma hakkında daha detaylı bilgi edinebilmek için cinsiyetlerin aritmetik ortalama değerlerine bakılmıştır. Elde edilen sonuçta; erkeklerin kuralsızlık ortalamalarının (15,1067), bayanların kuralsızlık ortalamalarından (14,0621) daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bu durumun bay çalışanların, bayan çalışanlara nazaran kural, değer ve normlara genel olarak daha az itina göstermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların yabancılaşma durumlarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “tek yönlü ANOVA test”i uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.74’de sunulmuştur.

**Tablo 3.74 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Medeni Durumları Arasındaki İlişkiler**

ANOVA Testi						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
GÜÇSÜZLÜK	Gruplar Arası	7,946	2	3,973	,224	,799
	Grup İçi	9471,734	534	17,737		
	Toplam	9479,680	536			
ANLAMSIZLIK	Gruplar Arası	28,107	2	14,053	,608	,545
	Grup İçi	12254,351	530	23,121		
	Toplam	12282,458	532			
KURALSIZLIK	Gruplar Arası	106,043	2	53,022	2,081	,126
	Grup İçi	13501,218	530	25,474		
	Toplam	13607,261	532			
TOPLUMA YABANCILAŞMA	Gruplar Arası	<b>191,038</b>	<b>2</b>	<b>95,519</b>	<b>5,358</b>	<b>,005</b>
	Grup İçi	<b>9447,964</b>	<b>530</b>	<b>17,826</b>		
	Toplam	<b>9639,002</b>	<b>532</b>			
KENDİNE YABANCILAŞMA	Gruplar Arası	111,448	2	55,724	1,528	,218
	Grup İçi	19329,595	530	36,471		
	Toplam	19441,043	532			

Katılımcıların yabancılaşma durumlarının medeni hallerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için yapılan ANOVA testi sonucunda topluma yabancılaşma boyutunun katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı ölçüde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşmanın kaynağını tespit edebilmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmış, elde edilen sonuç Tablo 3.75’de sunulmuştur.

**Tablo 3.75 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Medeni Durumları Arasındaki İlişkiler Tukey Test Sonucu**

Tukey HSD				
Bağımlı Değişken	(I) Medeni durumunuz	(J) Medeni durumunuz	Ortalama (I-J) Fark	Anlamlılık
TOPLUMA YABANCILAŞMA	Evli	Bekâr	-,53871	,325
		Dul	-2,73888	,004
	Bekâr	Evli	,53871	,325
		Dul	-2,20017	,027
	Dul	Evli	2,73888	,004
		Bekâr	2,20017	,027

Tablo 3.75’de sunulan Tukey test sonucunda da görüldüğü üzere, katılımcıların topluma yabancılaşma boyutunda en yüksek farklılığın dul çalışanlar ile evli çalışanlar arasında olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle dul çalışanların topluma yabancılaşma seviyeleri diğer medeni hallere mensup çalışanlara nazaran oldukça yüksektir. Bununla birlikte topluma yabancılaşma seviyesi en düşük grubu evliler oluşturmaktadır. Dullara ilişkin böyle bir sonucun, dul çalışanların yaşamakta olduğu zorluklardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Öyle ki dul çalışanların, medeni hallerinde meydana gelen gelişme neticesinde; toplumla olan ilişkilerinin, toplum geneliyle paylaştıkları ortak değer ve

tutumlarının zayıfladığı, bu zayıflamanın da topluma yabancılaşma gibi bir sonucu beraberinde getirdiği düşünülmektedir.

Katılımcıların yabancılaşma durumlarının içinde buldukları yaş grubuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “tek yönlü ANOVA test”i uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.76’de sunulmuştur.

**Tablo 3.76 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve İçinde Buldukları Yaş Grubu Arasındaki İlişkiler**

ANOVA Testi						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
GÜÇSÜZLÜK	Gruplar Arası	63,876	4	15,969	,902	,462
	Grup İçi	9415,803	532	17,699		
	Toplam	9479,680	536			
ANLAMSIZLIK	Gruplar Arası	89,276	4	22,319	,966	,425
	Grup İçi	12193,182	528	23,093		
	Toplam	12282,458	532			
KURALSIZLIK	Gruplar Arası	137,447	4	34,362	1,347	,251
	Grup İçi	13469,813	528	25,511		
	Toplam	13607,261	532			
TOPLUMA YABANCILAŞMA	Gruplar Arası	102,619	4	25,655	1,420	,226
	Grup İçi	9536,382	528	18,061		
	Toplam	9639,002	532			
KENDİNE YABANCILAŞMA	Gruplar Arası	166,520	4	41,630	1,140	,337
	Grup İçi	19274,523	528	36,505		
	Toplam	19441,043	532			

Tablo 3.76’den de anlaşıldığı üzere, katılımcıların yabancılaşma durumları, içerisinde buldukları yaş grubuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşma göstermemektedir.

Katılımcıların yabancılaşma durumlarının turizm sektöründeki toplam deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “tek yönlü ANOVA test”i uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.77’de sunulmuştur.

**Tablo 3.77 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Turizm Sektöründeki Toplam Deneyim Süreleri Arasındaki İlişkiler**

ANOVA Testi						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
GÜÇSÜZLÜK	Gruplar Arası	74,817	4	18,704	1,058	,377
	Grup İçi	9404,863	532	17,678		
	Toplam	9479,680	536			
ANLAMSIZLIK	Gruplar Arası	195,599	4	48,900	2,136	,075
	Grup İçi	12086,859	528	22,892		
	Toplam	12282,458	532			
KURALSIZLIK	Gruplar Arası	128,177	4	32,044	1,255	,287
	Grup İçi	13479,084	528	25,529		
	Toplam	13607,261	532			
TOPLUMA YABANCILAŞMA	Gruplar Arası	101,383	4	25,346	1,403	,232
	Grup İçi	9537,619	528	18,064		
	Toplam	9639,002	532			
KENDİNE YABANCILAŞMA	Gruplar Arası	54,922	4	13,730	,374	,827
	Grup İçi	19386,121	528	36,716		
	Toplam	19441,043	532			

Tablo 3.77’den de anlaşıldığı üzere, katılımcıların yabancılaşma durumları, turizm sektöründeki toplam deneyim sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşma göstermemektedir.

Katılımcıların yabancılaşma durumlarının çalışmakta oldukları işletmedeki deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “tek yönlü ANOVA test”i uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.78’de sunulmuştur.

**Tablo 3.78 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Çalışmakta Oldukları İşletmedeki Toplam Deneyim Süreleri Arasındaki İlişkiler**

ANOVA Testi						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
GÜÇSÜZLÜK	Gruplar Arası	67,322	4	16,831	,954	,432
	Grup İçi	9366,021	531	17,638		
	Toplam	9433,343	535			
ANLAMSIZLIK	Gruplar Arası	220,421	4	55,105	2,409	,048
	Grup İçi	12053,210	527	22,871		
	Toplam	12273,632	531			
KURALSIZLIK	Gruplar Arası	45,061	4	11,265	,438	,781
	Grup İçi	13560,659	527	25,732		
	Toplam	13605,720	531			
TOPLUMA YABANCILAŞMA	Gruplar Arası	40,141	4	10,035	,551	,698
	Grup İçi	9598,631	527	18,214		
	Toplam	9638,773	531			
KENDİNE YABANCILAŞMA	Gruplar Arası	69,359	4	17,340	,473	,756
	Grup İçi	19319,573	527	36,660		
	Toplam	19388,932	531			

Yapılan analiz sonucunda, katılımcıların yabancılaşma durumlarından anlamsızlık boyutunun katılımcıların çalışmakta oldukları işletmedeki deneyim sürelerine göre anlamlı ölçüde farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın kaynağını tespit edebilmek için ise Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmış elde edilen sonuçlar Tablo 3.79’da sunulmuştur.

**Tablo 3.79 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Çalışmakta Oldukları İşletmedeki Toplam Deneyim Süreleri Arasındaki İlişkiler Tukey Testi Sonucu**

Tukey HSD				
Bağımlı Değişken	(I) Ne kadar süredir bu işletmede çalışmaktasınız?	(J) Ne kadar süredir bu işletmede çalışmaktasınız?	Ortalama Fark (I-J)	Anlamlılık
ANLAMSIZLIK	1 yıldan az	1-3 yıl arası	,62353	,794
		4-6 yıl arası	,39677	,975
		7-9 yıl arası	1,70730	,235
		10 yıl ve üzeri	2,40641	,064
	1-3 yıl arası	1 yıldan az	-,62353	,794
		4-6 yıl arası	-,22676	,995
		7-9 yıl arası	1,08017	-,603
		10 yıl ve üzeri	1,78287	,218
	4-6 yıl arası	1 yıldan az	-,39677	,975
		1-3 yıl arası	,22676	,995

		7-9 yıl arası	1,30693	,518
		10 yıl ve üzeri	2,00963	,186
	7-9 yıl arası	1 yıldan az	-1,70370	,235
		1-3 yıl arası	-1,08017	,603
		4-6 yıl arası	-1,30693	,518
		10 yıl ve üzeri	,70720	,962
	10 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-2,40641	,064
		1-3 yıl arası	-1,78287	,218
		4-6 yıl arası	-2,00963	,186
		7-9 yıl arası	-7,0270	,962

Tablo 3.79’da görüldüğü üzere, yapılan analizin sonucunda anlamsızlık boyutundaki en büyük farklılığın işletmede, 1 yıldan az çalışanlar ile 10 yıl üzeri çalışanlar arasında çıktığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuca göre anlamsızlık durumu en yüksek grubu işletmede 1 yıldan az çalışanlar, en düşük grubu ise işletmede 10 yıl ve üzeri çalışanlar oluşturmaktadır. Bu durumun, zaman içerisinde bireylerin mesleklerine duymuş oldukları saygının artmasından ve mesleğin hayat içerisinde kapsamış olduğu yerin öneminin kıymet kazanmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Katılımcıların yabancılaşma durumlarının öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “tek yönlü ANOVA test”i uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.80’de sunulmuştur.

**Tablo 3.80 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Öğrenim Durumları Arasındaki İlişkiler**

ANOVA Testi						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
GÜÇSÜZLÜK	Gruplar Arası	312,719	4	78,180	4,537	,001
	Grup İçi	9166,961	532	17,231		
	Toplam	9479,680	536			
ANLAMSIZLIK	Gruplar Arası	87,471	4	21,868	,947	,436
	Grup İçi	12194,987	528	23,097		
	Toplam	12282,458	532			
KURALSIZLIK	Gruplar Arası	29,074	4	7,269	,283	,889
	Grup İçi	13578,186	528	25,716		
	Toplam	13607,261	532			
TOPLUMA YABANCILAŞMA	Gruplar Arası	71,461	4	17,865	,986	,415
	Grup İçi	9567,541	528	18,120		
	Toplam	9639,002	532			
KENDİNE YABANCILAŞMA	Gruplar Arası	224,671	4	56,168	1,543	,188
	Grup İçi	19216,372	528	36,395		
	Toplam	19441,043	532			

Yapılan analiz sonucunda, katılımcıların yabancılaşma durumlarından güçsüzlük boyutunun katılımcıların öğrenim durumlarına göre anlamlı ölçüde farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılaşmanın kaynağını tespit edebilmek için ise Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmış elde edilen sonuçlar Tablo 3.81’de sunulmuştur.

**Tablo 3.81 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Öğrenim Durumları Arasındaki İlişkiler Tukey Testi Sonucu**

Tukey HSD				
Bağımlı Değişken	(I) Öğrenim durumunuz	(J) Öğrenim durumunuz	Ortalama Fark (I-J)	Anlamlılık
GÜÇSÜZLÜK	İlköğretim	Lise	-,12319	,999
		Önlisans (2 yıllık)	1,64130	,058
		Lisans (4 yıllık)	1,62158	,153
		Lisansüstü	,32609	,997
	Lise	İlköğretim	,12319	,999
		<b>Önlisans (2 yıllık)</b>	<b>1,76449</b>	,004
		Lisans (4 yıllık)	1,74477	,039
		Lisansüstü	,44928	,987
	Önlisans (2 yıllık)	İlköğretim	-1,64130	,058
		Lise	-1,76449	,004
		Lisans (4 yıllık)	-,01973	1,000
		Lisansüstü	-1,31522	,654
	Lisans (4 yıllık)	İlköğretim	-1,62158	,153
		Lise	-1,74477	,039
		Önlisans (2 yıllık)	,01973	1,000
		Lisansüstü	-1,29549	,720
	Lisansüstü	İlköğretim	-,32609	,997
		Lise	-,44928	,987
		Önlisans (2 yıllık)	1,31522	,654
		Lisans (4 yıllık)	1,29549	,720

Farklılaşmanın kaynağını tespit edebilmek için yapılan analiz sonucunda, güçsüzlük boyutundaki en önemli farklılaşmanın lise mezunları ile önlisans mezunları arasında olduğu görülmüş, lise mezunlarının güçsüzlük seviyelerinin önlisans mezunlarından çok daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Dikkat çekici diğer bir nokta ise, ikinci en büyük farklılaşmanın da yine lise mezunları ile lisans mezunları arasında olmasıdır. Diğer bir ifadeyle lise mezunlarının güçsüzlük seviyesinin üniversite mezunlarının güçsüzlük seviyesinden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bu durumun, eğitilmiş personelin, işe yapmış olduğu yatırım nedeniyle daha sıkı sarılmasından ve sahip olduğu eğitim donanımı nedeniyle işe olan hâkimiyetinin daha yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların yabancılaşma durumlarının aylık gelirlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “tek yönlü ANOVA test”i uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.82’de sunulmuştur.

**Tablo 3.82 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Aylık Gelir Seviyeleri Arasındaki İlişkiler**

ANOVA Testi						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
GÜÇSÜZLÜK	Gruplar Arası	39,064	5	7,813	,438	,822
	Grup İçi	9436,719	529	17,839		
	Toplam	9475,783	534			
ANLAMSIZLIK	Gruplar Arası	49,650	5	9,930	,428	,830
	Grup İçi	12217,032	526	23,226		
	Toplam	12266,682	531			
KURALSIZLIK	Gruplar Arası	51,009	5	10,202	,397	,851
	Grup İçi	13556,251	527	25,723		
	Toplam	13607,261	532			
TOPLUMA YABANCILAŞMA	Gruplar Arası	24,940	5	4,988	,273	,928
	Grup İçi	9613,789	526	18,277		
	Toplam	9638,729	531			
KENDİNE YABANCILAŞMA	Gruplar Arası	132,106	5	26,421	,719	,610
	Grup İçi	19303,420	525	36,768		
	Toplam	19435,525	530			

Yapılan analiz sonucunda, katılımcıların yabancılaşma seviyelerinin aylık gelirlerine göre anlamlı ölçüde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların yabancılaşma durumlarının çalıştıkları departmana göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “tek yönlü ANOVA test”i uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.83’de sunulmuştur.

**Tablo 3.83 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Çalıştıkları Departman Arasındaki İlişkiler**

ANOVA Testi						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
GÜÇSÜZLÜK	Gruplar Arası	24,489	3	8,163	,459	,711
	Grup İçi	9441,709	531	17,781		
	Toplam	9466,198	534			
ANLAMSIZLIK	Gruplar Arası	297,796	3	99,265	4,373	,005
	Grup İçi	11984,661	528	22,698		
	Toplam	12282,457	531			
KURALSIZLIK	Gruplar Arası	114,349	3	38,116	1,492	,216
	Grup İçi	13491,371	528	25,552		
	Toplam	13605,720	531			
TOPLUMA YABANCILAŞMA	Gruplar Arası	316,625	3	105,542	5,991	,001
	Grup İçi	9302,283	528	17,618		
	Toplam	9618,908	531			
KENDİNE YABANCILAŞMA	Gruplar Arası	446,811	3	148,937	4,134	,007
	Grup İçi	18985,814	527	36,026		
	Toplam	19432,625	530			

Katılımcıların yabancılaşma seviyelerinin çalıştıkları departmana göre anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan analiz sonucunda, anlamsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı ölçüde, çalışılan departmana göre farklılaştığı bulgulanmıştır. Farklılaşmanın kaynağını tespit



edebilmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar Tablo 3.84’de sunulmuştur.

**Tablo 3.84 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Çalıştıkları Departman Arasındaki İlişkiler Tukey Testi Sonucu**

Tukey HSD				
Bağımlı Değişken	(I) Çalıştığımız departman	(J) Çalıştığımız departman	Ortalama Fark (I-J)	Anlamlılık
ANLAMSIZLIK	Resepsiyon (Önbüro)	<b>Servis (Restoran-Bar)</b>	<b>1,94992*</b>	,004
		Mutfak	1,68336*	,037
		Kat Hizmetleri	,95495	,442
	Servis (Restoran-Bar)	Resepsiyon (Önbüro)	-1,94992*	,004
		Mutfak	-2,6657	,963
		Kat Hizmetleri	-99497	,302
	Mutfak	Resepsiyon (Önbüro)	-1,68336*	,037
		Servis (Restoran-Bar)	,26657	,963
		Kat Hizmetleri	-,72840	,649
	Kat Hizmetleri	Resepsiyon (Önbüro)	-,95495	,442
		Servis (Restoran-Bar)	,99497	,302
		Mutfak	,72840	,649
TOPLUMA YABANCILAŞMA	Resepsiyon (Önbüro)	Servis (Restoran-Bar)	,42648	,830
		Mutfak	-1,46938*	,039
		Kat Hizmetleri	-,93814	,341
	Servis (Restoran-Bar)	Resepsiyon (Önbüro)	-,42648	,830
		Mutfak	-1,89586*	,001
		Kat Hizmetleri	-1,36463*	,034
	<b>Mutfak</b>	Resepsiyon (Önbüro)	1,46938*	,039
		<b>Servis (Restoran-Bar)</b>	<b>1,89586*</b>	,001
		Kat Hizmetleri	,53123	,771
	Kat Hizmetleri	Resepsiyon (Önbüro)	,93814	,341
		Servis (Restoran-Bar)	1,36463*	,034
		Mutfak	-,53123	,771
KENDİNE YABANCILAŞMA	Resepsiyon (Önbüro)	Servis (Restoran-Bar)	,74525	,726
		Mutfak	-,08493	1,000
		Kat Hizmetleri	-1,78328	,121
	Servis (Restoran-Bar)	Resepsiyon (Önbüro)	-,74525	,726
		Mutfak	-,83018	,636
		Kat Hizmetleri	-2,52853*	,003
	Mutfak	Resepsiyon (Önbüro)	,08493	1,000
		Servis (Restoran-Bar)	,83018	,636
		Kat Hizmetleri	-1,69835	,140
	<b>Kat Hizmetleri</b>	Resepsiyon (Önbüro)	1,78328	,121
		<b>Servis (Restoran-Bar)</b>	<b>2,52853*</b>	,003
		Mutfak	1,69835	,140

Tablo 3.84’den de anlaşıldığı üzere, yapılan Tukey testi sonucunda, anlamsızlık boyutunda en büyük farklılığın, resepsiyon departmanı ile servis departmanı arasında olduğu, resepsiyon departmanı çalışanlarının anlamsızlık seviyelerinin başta servis departmanı olmak üzere diğer tüm departmanlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Topluma yabancılaşma boyutunda en büyük farklılığın, mutfak departmanı ile servis departmanı arasında olduğu, mutfak departmanı çalışanlarının topluma yabancılaşma seviyelerinin başta servis departmanı olmak üzere diğer tüm departmanlardan yüksek olduğu bulgulanmıştır. Son olarak kendine yabancılaşma boyutunda en büyük farklılığın, kat hizmetleri departmanı ile servis departmanı

arasında olduğu, kat hizmetleri departmanı çalışanlarının kendine yabancılaşma seviyelerinin başta servis departmanı olmak üzere diğer tüm departmanlardan yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuca göre, resepsiyon departmanı çalışanları için yapılan işin anlamlı zayıflamış durumdadır. Resepsiyonda yapılan işin son derece rutin olması ve çalışanların eğitim seviyesinin diğer departman çalışanlarına nazaran çok daha yüksek olmasının, yapılan işin, iş için alınan eğitim karşısında yeterince tatmin edici olmamasının böyle bir sonucu doğurduğu düşünülmektedir. Elde edilen diğer bir bulgu topluma yabancılaşma durumunun en fazla mutfak departmanında en az ise servis departmanında yaşanıyor olmasıdır. Mutfak departmanı, otel işletmeleri içerisinde gerek yapılan işin niteliği gerek hijyen koşulları nedeniyle hem diğer departman personeli hem misafirlere ile en az iletişimde olmak zorunda kalan departmanlardan biridir. Mesaisinin tamamını hayatının da yaklaşık üçte birini böylesine izole bir çalışma ortamında geçiriyor olmanın bu departman çalışanlarını topluma yabancılaştırdığı değerlendirilmektedir. Kendine yabancılaşma boyutunda en büyük farklılığın ise kat hizmetleri departmanı ile servis departmanı arasında olduğu, kat hizmetleri departmanı çalışanlarının kendine yabancılaşma seviyelerinin başta servis departmanı olmak üzere diğer tüm departmanlardan yüksek olduğu görülmüştür. Bu departman çalışanlarının; gün boyu temizlik ile uğraşıyor olmalarının, çalışanların ağırlıklı olarak bayanlardan oluşuyor olmasının, aynı zamanda bu bireylerin evlerindeki temizlik işlerini de yine kendilerinin yapıyor olmalarının, bir anlamda işin evde de devam ediyor olmasının; bireylerin, iş ile iş dışındaki kendilerini ayırt edememelerine, bu yaşam koşullarının da zaman içerisinde bireylerin kendi istek ve beklentilerine yabancılaşmalarına neden olduğu şeklinde bir yorumu yapmanın olanaklı olduğu değerlendirilmektedir.

Katılımcıların yabancılaşma durumlarının daha öncesinde mezun oldukları okulların hiçbirinde turizm eğitimi alıp almadıklarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “bağımsız örneklem t test”i uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.85’de sunulmuştur.

**Tablo 3.85 Katılımcıların Yabancılaşma Durumları ve Daha Önce Turizm Eğitimi Alıp Almadıkları Arasındaki İlişkiler**

Grup İstatistikleri				
	Daha Önce turizm eğitimi...	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
GÜÇSÜZLÜK	Evet	240	10,5583	4,22742
	Hayır	295	11,0034	4,19710
ANLAMSIZLIK	Evet	236	13,7034	4,96509
	Hayır	295	14,2881	4,68044
KURALSIZLIK	Evet	238	14,6597	5,07889
	Hayır	293	14,8498	5,02507
TOPLUMA YABANCILAŞMA	Evet	237	11,0084	4,33550
	Hayır	294	10,1497	4,16528
KENDİNE YABANCILAŞMA	Evet	238	17,2647	6,01065
	Hayır	293	17,1809	6,09047

Bağımsız Örneklem T Testi		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için T Testi	
		Anlamlılık	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Çift Kuyruk
GÜÇSÜZLÜK	Varyanslar Eşit Varsayıldı	,832	-1,216	533	,225
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayıldı		-1,215	509,607	,225
ANLAMISIZLIK	Varyanslar Eşit Varsayıldı	,412	-1,392	529	,164
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayıldı		-1,383	489,962	,167
KURALSIZLIK	Varyanslar Eşit Varsayıldı	,963	-,432	529	,666
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayıldı		-,431	504,734	,667
<b>TOPLUMA YABANCILAŞMA</b>	Varyanslar Eşit Varsayıldı	<b>,305</b>	<b>2,319</b>	<b>529</b>	<b>,021</b>
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayıldı		<b>2,309</b>	<b>496,467</b>	<b>,021</b>
KENDİNE YABANCILAŞMA	Varyanslar Eşit Varsayıldı	,624	,159	529	,874
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayıldı		,159	509,518	,874

Tablo 3.85’de de görüldüğü gibi katılımcıların yabancılaşma durumlarından “topluma yabancılaşma” boyutu katılımcıların daha önce turizm eğitimi almış olup olmadıklarına göre anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Bu farklılaşma hakkında daha detaylı bilgi edinebilmek için turizm eğitimi alan ve almayan katılımcıların aritmetik ortalama değerlerine bakılmıştır. Elde edilen sonuçta, turizm eğitimi almış olan katılımcıların topluma yabancılaşma ortalamalarının (11,0084), turizm eğitimi almamış olan katılımcıların ortalamalarından (10,1497) daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Topluma yabancılaşma durumu, bireyin; kendi değer yargıları, inançları, düşünce yapısı ve değerleri ile toplumun değer yargıları, inançları, düşünce yapısı ve değerleri arasında bağlantı kuramaması olarak açıklanmaktadır. Turizm çalışanlarının topluma yabancılaşması pek fazla karşılaşılmaması umulan bir sonuç olmasa da böylesine bir sonucun, mevcut çalışma koşullarından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

### 3.7.5. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Testler

Bu bölümde, araştırmaya dâhil edilen katılımcıların demografik özellikleri ile kişilik arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu inceleme esansında hangi analiz yönteminin kullanılacağına karar verilebilmesi için beş faktör kişilik özellikleri ölçeğini oluşturan maddeler normal dağılım analizine tabi tutulmuş, analiz sonuçlarına aşağıdaki Tablo 3.86’da yer verilmiştir.

**Tablo 3.86 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Normallik Analizi  
(Kolmogorov-Smirnov Test) Sonucu**

Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi		
		KİŞİLİK
N		519
Normal Parametreler	Aritmetik Ortalama	119,8054
	Standart Sapma	19,12827
En Yüksek Farklılıklar	Mutlak	,067
	Pozitif	,067
	Negatif	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		1,522
Anlamlılık (Çift Kuyruk)		<b>,019</b>

Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğini oluşturan maddelerin normal dağılıma sahip olup olmadığını tespit etmek için Kolmogorov-Smirnov Test kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, Tablo 3.86’da da görüldüğü üzere ( $p < 0,05$ ;  $p: ,019$ ) verilerin normal dağılıma sahip olmadığı anlaşılmıştır. Bu tespit sonrasında, katılımcıların demografik özellikleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin ölçülmesi için parametrik olmayan testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Katılımcıların kişilik özelliklerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “mann whitney u test”i uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.87’de sunulmuştur.

**Tablo 3.87 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Cinsiyet Arasındaki İlişkiler**

	Cinsiyetiniz	N	Ortalama Rank	Sıralar Toplamı
AÇIKLIK	Bayan	176	238,84	42035,00
	Bay	357	280,89	100276,00
	Total	533		
SORUMLULUK	Bayan	176	253,84	44676,50
	Bay	354	271,30	96038,50
	Total	530		
DIŞA DÖNÜKLÜK	Bayan	177	231,28	40937,00
	Bay	354	283,36	100309,00
	Total	531		
GEÇİMLİLİK	Bayan	179	244,56	43777,00
	Bay	356	279,78	99603,00
	Total	535		
DUYGUSAL DENGESİZLİK	Bayan	181	291,15	52699,00
	Bay	356	257,74	91754,00
	Total	537		

Test İstatistikleri					
	AÇIKLIK	SORUMLULUK	DIŞA DÖNÜKLÜK	GEÇİMLİLİK	DUYGUSAL DENGESİZLİK
Mann-Whitney U Değeri	26459,000	29100,500	25184,000	27667,000	28208,000
Wilcoxon W Değeri	42035,000	44676,500	40937,000	43777,000	91754,000
Z Değeri	-2,967	-1,238	-3,696	-2,491	-2,366
Anlamlılık (Çift Kuyruk)	<b>,003</b>	,216	<b>,000</b>	<b>,013</b>	<b>,018</b>

Katılımcıların beş faktör kişilik özelliklerinin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan mann whitney u testi sonucunda, sorumluluk kişilik özelliği haricinde kalan tüm kişilik özelliklerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı ölçüde farklılaştığı bulgulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, açıklık, dışa dönüklük ve geçimlilik kişilik özelliklerinde bay katılımcıların, duygusal dengesizlik kişilik özelliğinde ise bayan katılımcıların ortalamaları daha yüksektir. Bu durumun; bay çalışanların gerek toplumdaki gerekse iş hayatındaki bazı avantajlarından ve bayan çalışanların bazı dezavantajlarından kaynaklanmakta olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların kişilik özelliklerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “kruskal-wallis test” uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.88’de sunulmuştur.

**Tablo 3.88 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Medeni Durum Arasındaki İlişkiler**

	Medeni durumunuz	N	Ortalama Sıra
<b>AÇIKLIK</b>	<i>Evli</i>	237	<b>249,96</b>
	<i>Bekâr</i>	270	<b>286,40</b>
	<i>Dul</i>	26	<b>220,88</b>
	<i>Total</i>	533	
<b>SORUMLULUK</b>	<i>Evli</i>	238	260,10
	<i>Bekâr</i>	266	275,63
	<i>Dul</i>	26	211,31
	<i>Total</i>	530	
<b>DIŞA DÖNÜKLÜK</b>	<i>Evli</i>	237	<b>247,96</b>
	<i>Bekâr</i>	267	<b>283,96</b>
	<i>Dul</i>	27	<b>246,70</b>
	<i>Total</i>	531	
<b>GEÇİMLİLİK</b>	<i>Evli</i>	239	275,53
	<i>Bekâr</i>	269	265,32
	<i>Dul</i>	27	228,06
	<i>Total</i>	535	
<b>DUYGUSAL DENGESİZLİK</b>	<i>Evli</i>	240	<b>257,90</b>
	<i>Bekâr</i>	270	<b>270,45</b>
	<i>Dul</i>	27	<b>353,24</b>
	<i>Total</i>	537	

Test İstatistikleri					
	AÇIKLIK	SORUMLULUK	DIŞA DÖNÜKLÜK	GEÇİMLİLİK	DUYGUSAL DENGESİZLİK
<i>Chi-Square Değeri</i>	9,537	4,736	7,398	2,460	9,260
<i>Serbestlik Derecesi</i>	2	2	2	2	2
<i>Anlamlılık</i>	<b>,008</b>	,094	<b>,025</b>	,292	<b>,010</b>

Katılımcıların beş faktör kişilik özelliklerinin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan kruskal-wallis testin sonucundan da anlaşıldığı üzere, açıklık, dışa dönüklük ve duygusal dengesizlik kişilik özellikleri katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Analiz sonuçları incelendiğinde, açıklık

kişilik özelliğinde en yüksek değer (286,40) bekârlarda, en düşük değer (220,88) dullarda olduğu, dışa dönüklük kişilik özelliğinde yine en yüksek değer (283,96) bekârlarda, en düşük değer (246,70) dullarda olduğu, duygusal dengesizlik kişilik özelliğinde ise çok büyük bir farkla en yüksek değer (353,24) dullarda, en düşük değer (257,90) evlilerde olduğu tespit edilmiştir. Bekâr çalışanların, sahip oldukları avantajlar açısından deneyime ve sosyalleşmeye daha açık olmasının yanında dul çalışanların duygusal anlamda daha zayıf olması gibi bir sonucun da genel beklenti ile çelişmez nitelikte olduğu değerlendirilmektedir.

Katılımcıların kişilik özelliklerinin içerisinde buldukları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “kruskal-wallis test” uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.89’da sunulmuştur.

**Tablo 3.89 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İçerisinde Bulunulan Yaş Grubu Arasındaki İlişkiler**

Test İstatistikleri					
	AÇIKLIK	SORUMLULUK	DIŞA DÖNÜKLÜK	GEÇİMLİLİK	DUYGUSAL DENGESİZLİK
<i>Chi-Square Değeri</i>	1,257	4,300	4,510	3,995	6,266
<i>Serbestlik Derecesi</i>	4	4	4	4	4
<i>Anlamlılık</i>	,869	,367	,341	,407	,180

Tablo 3.89’da da görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda, katılımcıların kişilik özellikleri ile içerisinde buldukları yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların kişilik özelliklerinin turizm sektöründeki toplam deneyim sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “kruskal-wallis test” uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.90’da sunulmuştur.

**Tablo 3.90 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Turizm Sektöründeki Toplam Deneyim Arasındaki İlişkiler**

Test İstatistikleri					
	AÇIKLIK	SORUMLULUK	DIŞA DÖNÜKLÜK	GEÇİMLİLİK	DUYGUSAL DENGESİZLİK
<i>Chi-Square Değeri</i>	1,257	4,300	4,510	3,995	6,266
<i>Serbestlik Derecesi</i>	4	4	4	4	4
<i>Anlamlılık</i>	,869	,367	,341	,407	,180

Tablo 3.90’da da görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda, katılımcıların kişilik özellikleri ile turizm sektöründeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların kişilik özelliklerinin çalışmakta oldukları işletmedeki toplam deneyim sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “kruskal-wallis test” uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.91’de sunulmuştur.

**Tablo 3.91 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Çalışılan İşletmedeki Toplam Deneyim Arasındaki İlişkiler**

Test İstatistikleri					
	AÇIKLIK	SORUMLULUK	DIŞA DÖNÜKLÜK	GEÇİMLİLİK	DUYGUSAL DENGESİZLİK
<i>Chi-Square Değeri</i>	2,391	4,551	1,864	2,793	3,046
<i>Serbestlik Derecesi</i>	4	4	4	4	4
<i>Anlamlılık</i>	,664	,337	,761	,593	,550

Tablo 3.91’de de görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda, katılımcıların kişilik özellikleri ile çalışmakta oldukları işletmedeki toplam deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların kişilik özelliklerinin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “kruskal-wallis test” uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.92’de sunulmuştur.

**Tablo 3.92 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öğrenim Seviyeleri Arasındaki İlişkiler**

	Medeni durumunuz	N	Ortalama Sıra
AÇIKLIK	<i>İlköğretim</i>	91	251,51
	<i>Lise</i>	273	267,33
	<i>Önlisans (2 yıllık)</i>	92	265,88
	<b><i>Lisans (4 yıllık)</i></b>	<b>54</b>	<b>317,63</b>
	<i>Lisansüstü</i>	23	210,04
	<i>Toplam</i>	533	

Test İstatistikleri					
	AÇIKLIK	SORUMLULUK	DIŞA DÖNÜKLÜK	GEÇİMLİLİK	DUYGUSAL DENGESİZLİK
<i>Chi-Square Değeri</i>	9,928	1,812	4,191	4,000	7,740
<i>Serbestlik Derecesi</i>	4	4	4	4	4
<i>Anlamlılık</i>	<b>,042</b>	,770	,381	,406	,102

Katılımcıların kişilik özelliklerinin eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılan analiz sonucunda, yalnız açıklık kişilik özelliğinde bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Analiz biraz daha incelendiğinde açıklık kişilik özelliği en yüksek grubu lisans mezunlarının, en düşük grubu ise lisansüstü ve ilköğretim mezunlarının oluşturduğu anlaşılmaktadır. Lisans mezunu çalışanların değişime ve yeniliği daha açık olması şeklinde elde edilen sonucun genel beklenti ile örtüştüğü

düşünülmektedir. Ancak lisansüstü seviyede eğitim alan personelin açıklık kişilik özelliğine ilişkin göstergelerin çok düşük seviyede çıkmış olmasının şaşırtıcı bir sonuç olduğu değerlendirilmektedir.

Katılımcıların kişilik özelliklerinin aylık gelire göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “kruskal-wallis test” uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.93’de sunulmuştur.

**Tablo 3.93 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Aylık Gelir Arasındaki İlişkiler**

Test İstatistikleri					
	AÇIKLIK	SORUMLULUK	DIŞA DÖNÜKLÜK	GEÇİMLİLİK	DUYGUSAL DENGESİZLİK
<i>Chi-Square Değeri</i>	2,334	1,466	3,247	2,749	2,821
<i>Serbestlik Derecesi</i>	5	5	5	5	5
<i>Anlamlılık</i>	,801	,917	,662	,739	,728

Tablo 3.93’de de görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda, katılımcıların kişilik özellikleri ile aylık gelir seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların kişilik özelliklerinin çalışılan departmana göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “kruskal-wallis test” uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.94’de sunulmuştur.

**Tablo 3.94 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Çalışılan Departman Arasındaki İlişkiler**

Test İstatistikleri					
	AÇIKLIK	SORUMLULUK	DIŞA DÖNÜKLÜK	GEÇİMLİLİK	DUYGUSAL DENGESİZLİK
<i>Chi-Square Değeri</i>	5,990	,294	3,538	2,518	5,703
<i>Serbestlik Derecesi</i>	3	3	3	3	3
<i>Anlamlılık</i>	,112	,961	,316	,472	,127

Tablo 3.94’de de görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda, katılımcıların kişilik özellikleri ile çalıştıkları departman arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların kişilik özelliklerinin daha önce turizm eğitimi alıp almadıklarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “kruskal-wallis test” uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.95’de sunulmuştur.



**Tablo 3.95 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Daha Önce Turizm Eğitimi Almaları Durumu Arasındaki İlişkiler**

Test İstatistikleri					
	AÇIKLIK	SORUMLULUK	DIŞA DÖNÜKLÜK	GEÇİMLİLİK	DUYGUSAL DENGESİZLİK
<i>Mann-Whitney U Değeri</i>	33630,500	33947,500	33946,500	34274,500	35330,000
<i>Wilcoxon W Değeri</i>	76408,500	77018,500	76432,500	62954,500	79583,000
<i>Z Değeri</i>	-,719	-,276	-,391	-,486	-,007
<i>Anlamlılık (Çift Kuyruk)</i>	,472	,782	,696	,627	,994

Tablo 3.95’de de görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda, katılımcıların kişilik özellikleri ile daha öncesinde turizm eğitimi almış olup olmamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

### Araştırmanın Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde araştırma neticesinde elde edilen bulgular değerlendirmeye çalışılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerden yabancılaşma ölçeğinin geçerlik, güvenilirlik ve faktör analizi değerlerinin bilimsel olarak asgari standartların önemli oranda üzerinde olması (güvenilirlik katsayısı; ,882; KMO örneklem yeterlilik değeri; ,862; faktör analizi sonucu açıklanan varyans yüzdesi; 60,703) elde edilen bulguların kalitesine ilişkin inancı pekiştirmektedir. Yabancılaşma ölçeği vasıtasıyla elde edilen bulgular şu şekildedir;

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların, yabancılaşmanın çeşitli boyutlarını belirli oranlarda yaşamakta oldukları tespit edilmiştir. Ancak katılımcıların, kendine yabancılaşma boyutundaki durumu, bu yabancılaşma halini diğer yabancılaşma boyutlarından çok daha yoğun bir şekilde yaşadıklarını düşündürmektedir. Kendine yabancılaşma kavramı ile ilgili olarak literatüre göz atıldığında şu yorumların yapıldığı görülmektedir; Seeman (1959, s.789-790) kendine yabancılaşmayı “kişinin belirli bir davranışının, geleceğe yönelik beklentileri ile uyuşmaması, kişinin beklentilerinin dışına çıkarak farklı davranması” olarak tanımlamaktadır.

Turizm çalışanlarında bulgulanmış olan kendine yabancılaşma durumunun, sektörün kendine has özelliklerinden kaynaklanmakta olduğu düşünülmektedir. 2012 yılı nisan ayında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun yapmış olduğu çalışmaya göre; ülkemizde dört kişilik bir ailenin açlık sınırı 940 TL, yoksulluk sınırı ise 3,061 TL'dir (Türk-İş Haber Bülteni, s.1, 2012). Öyle ki, milyonlarca dolarlık tesislerde açlık sınırı civarında ücretler karşılığında çalışan turizm işgörenleri, kendi imkânları ile çalıştıkları tesislerin sahip olduğu süper lüks imkânlarını kıyaslayarak ilk şaşkınlığı yaşamaktadırlar. Zaman zaman yüz binlerce dolarlık otomobilleri park eden fakat kendisi toplu taşıma hayatını sürdüren, süper lüks villaların temizliği, bakımı, bu odaların misafirlerine hizmet sunma gibi işlerle gününü geçiren işgören, akşam orta direğin ve daha alt ekonomik gelir gruplarının yaşadıkları, kentin dışında kurulmuş mahallelerdeki evlerine geri dönmektedirler. Uzak coğrafyalardan gelen pahalı gıda maddeleri ile yemekleri hazırlayan sektör çalışanı, bu yemekleri ailesine satın alamamaktadır. Çalışan, bu tesislere yıllarını vermekte fakat böylesine bir tesiste konaklama imkânına sahip olabilme hususunda aynı şansa sahip olamamaktadır. Hatta yer yer bir çalışanın aylık geliri, çalıştığı otelin bir odasının kişi başı tek gecelik konaklamasına denk gelmektedir.

Özetle; turizm çalışanı mesai saatinde bu milyonlarca dolarlık tesislerin bir parçası olmuşken, mesai saati dışında açlık sınırı civarında yaşayan birine dönüşmektedir. Blauner (1964)'in dediği gibi turizm çalışanı “kendi olma duygusunu yitirmiştir”, hangisinin gerçek kendisi olduğu, hangisinin gerçek hayatı olduğu konusunda şaşırılmış hale gelmiş, kendine yabancılaşmıştır. Turizm çalışanını bu hale getiren en önemli noktanın, çalışanın kendi gerçek koşulları ile çalışma koşulları arasındaki muazzam fark olduğu düşünülmektedir.

Yukarıda kendine yabancılaşma ile ilgili olarak daha çok sosyo-ekonomik boyuta temas edilmiştir. Ancak kendine yabancılaşmanın bir de psikolojik boyutu bulunmaktadır. Hizmet sektörünün genelinde olduğu gibi turizm işletmelerinde de çalışanların olumsuz duygularını bastırması veya gizlemesi zorunlu bir durum hatta olmazsa olmaz bir görevdir. Öyle ki, çalışan her durumda tebessüm etmek, mutsuz olduğu zamanda bile mutlu gibi görünmek zorundadır, diğer bir ifadeyle, çalışan, hisleri ne olursa olsun, bu hisleri insanüstü bir çabayla göz ardı ederek farklı bir yüze, farklı bir duygu durumuna bürünmek zorundadır. Bu durum tam anlamıyla Başaran (1998)'in kendine yabancılaşma ile ilgili olarak yapmış olduğu açıklamayla örtüşmektedir. Başaran (1998)'a göre; kendine yabancılaşmada insan, içinden gelmeyen ya da içsel güdülenmeye dayanmayan, sırf davranmak için davranışlarda bulunan birine dönüşür; sanki davranış, kendisinin değilmiş gibi davranır... Böylesine bir duygu gizleme-bastırma davranışını görev edinen çalışan, zamanla bu davranışı öğrenmekte ve öğrenilmiş bir davranış edinmektedir. Çalışan, mutsuzken mutlu gibi görünebilmeyi, özetle insanı insan yapan duygularını bastırarak yaşamayı, önce öğrenmekte sonra da bir davranış haline getirmektedir. Böyle bir alışkanlık yer yer bireyin sosyal hayatına ve özel hayatına da yansiyabilmekte ve çok farklı sonuçlar doğurabilmektedir.

Turizm çalışanlarında benzer şiddette bulgularan diğer yabancılaşma türleri ise kuralsızlık ve anlamsızlıktır.

Kuralsızlık, Seeman tarafından, kuralların etkisini yitirmesi, amaçlara ulaşmak için kural dışı eylemlerin zorunluluğuna inanılması olarak tanımlanmıştır (Seeman, 1959, s.787). Turizm çalışanlarında gözlemlenen kuralsızlık boyutundaki yabancılaşmanın, genel olarak sektördeki, özel olarak çalışılan işletmedeki kuralların, normların, değerlerin çalışanlar için anlamını yitirmesinden, amaçlara doğru tanımlanmış yolların amaca ulaşma konusunda işe yarar olmadığı şeklinde algılanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Sektörde kuralsızlık algısının oluşmasında değerlendirilebilecek en önemli sebeplerden bir tanesinin de kariyer olanakları ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Çalışanlar için neredeyse ücret kadar önemli bir motivasyon aracı da kariyer beklentisinin karşılanmasıdır. Ancak sektörde kariyer olanakları ile ilgili olarak tanımlanan prosedürlerin pratiğe geçirilmesinin önünde var olan, mevsimlik çalışma ve işgören devir hızının yüksek olması gibi engellerin, çalışanların mevcut kural ve

tanımlamalar ile yükselebilmek şanslarına olan inançlarını zayıflattığı, kuralların bu aşamada işe yararlığına olan saygıyı azalttığı düşünülmektedir. Sektörde, henüz 12 ay düzenli iş sahibi olma gibi bir güvencenin bile tam anlamıyla oluşmadığı gerçeğinin yanında, kariyer planlaması gibi uygulamalardan bahsetmek sektör çalışanları için adeta gerçeküstü olanaklara denk gelmektedir. Bu açıdan yüksek sezonda çalışmakta olan personel, kış döneminde kadroda yer alabilme umuduna tutunmak zorundadır. Kışın işsiz kalma ihtimali, çalışanların uzun vadede hedef belirlemeleri önünde engel oluşturmakta, hatta uzun vadeli bir amaç edinmeden günü kurtarma anlayışı ile hareket etmelerini zorunlu hale getirebilmektedir. Bu durum, Dean (1961)'in kuralsızlık hakkındaki ifadelerini hatırlatmaktadır; Dean (1961) kuralsızlık duygusunun kişide huzursuzluk veya endişe, amaçsızlık ya da belirli bir hedefi olamama şeklinde ortaya çıkabileceğini söylemektedir. Mevcut durumun Dean (1961)'in tanımlaması ile örtüştüğü düşünülmektedir.

Anlamsızlık, Seeman (1959, s.786; 1983, s.173)'a göre, bireylerin karşı karşıya oldukları olayları anlama duygularıyla ilişkilidir. Seeman anlamsızlığı, “bireyin neye inanması gerektiği konusunda yeterince aydınlanamaması ve kişisel karar verme sürecinde bireyin doğruları ile toplumsal doğruların bütünleşmemesi” olarak tanımlamaktadır. Birey; doğru ve yanlış arasında bir ayırım yapamamakta, hangi doğrulara inanacağını ve bağlanacağını bilememektedir. Toplumsal düzen karşısında tamamen tarafsız ve kararsız olarak durmaktadır. Anlamsızlık, bir bakıma bireyin çevresinde olup bitenleri ve toplumu anlayamaması şeklinde tanımlanmaktadır (Seeman, 1975, s.100-101). Turizm çalışanlarının içerisinde bulunduğu yaşam ve çalışma koşulları arasındaki zıtlığın, bireyin olayları anlamlandırmasında güçlükler yaşamasına neden olduğu düşünülmektedir.

Anlamsızlık kavramı üzerine çalışmalar gerçekleştirmiş olan diğer, araştırmacı ve düşünürlerin kavram hakkındaki tanımlamaları şu şekildedir: Anlamsızlık, “kişinin neye inanacağını bilmemesi, kişiye öğretilen doğruların kişi için bir anlam ifade etmemesi ve bu doğruların kendisini bir sonuca götüreceğine inancının olmaması” olarak tanımlanabilir (Bolton, 1972, s.544). Bu açıdan bakıldığında anlamsızlık kavramının kuralsızlık ile de örtüşen bir içeriğe sahip olduğunu söylemek yersiz olmayacaktır. Şiddetli bir şekilde kuralsızlık boyutunda yabancılaşma yaşayan turizm çalışanlarının benzer nedenlerden dolayı anlamsızlık boyutunda yabancılaşma yaşadıkları düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle, çeşitli sebeplerden dolayı gelişmekte olan kuralsızlık, zamanla anlamsızlığın doğmasına ve pekişmesine de etki etmektedir.

Shepard (1972)'in yapmış olduğu çalışmalar doğrultusunda ortaya koymuş olduğu yoruma göre, yabancılaşma kavramının anlamsızlık boyutu; “bireyin uğraştığı faaliyeti ve bu faaliyet sonucu ortaya çıkan durumları anlamakta yetersizlik duymasıdır. İş yaşamında

anlamsızlık, tüm sistemi kapsayan organizasyonel amaçların, kişisel rollerle çatışmasıyla ortaya çıkmakta ve bütünleşmeyi engelleyici bir durumu belirtmektedir. İşbölümü çerçevesinde, çalışan yalnızca kendi yapacağı işi bilmekte, iş arkadaşlarının ve işletmedeki diğer bölümlerin yaptığı işlerle ilgili bir fikri bulunmamakta veya yaptığı işin çalıştığı işletmeye ne gibi bir katkısı olduğunu bilmemektedir. Bunun sonucunda ise çalışan, bir amacının olmadığı ve yaptığı işin anlamsız olduğu duygusuna kapılmaktadır. Dolayısıyla anlamsızlık, işçinin işletmede gerçekleştirilen diğer işlerle, kendi yaptığı iş arasında bir bağlantı olmadığını düşünmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, mevcut duruma yine turizm çalışanının iş hayatı ve gerçek hayatı arasındaki örtüşmezlikten yaklaşmanın yersiz olmadığı düşünülmektedir. Ancak buna ilaveten odaklanılması gereken bir diğer nokta da sektörde çok önemli bir aşamaya varmış olan iş bölümü ve uzmanlaşmadır. Bilhassa otel işletmelerinde gerçekleştirilen operasyonların yer yer çok küçük parçalara bölünmüş olmasının, çalışanların yaptıkları işe yönelik olarak yüklemiş oldukları anlamın zayıflamasına sebebiyet verdiği düşünülmektedir.

Araştırmada kullanılan beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin geçerlik, güvenirlik ve faktör analizi değerlerinin bilimsel olarak asgari standartların önemli oranda üzerinde olması (güvenilirlik katsayısı; ,837; KMO örneklem yeterlilik değeri; ,916; faktör analizi sonucu açıklanan varyans yüzdesi; 55,583) elde edilen bulguların kalitesine ilişkin inancı pekiştirmektedir. Araştırmada, beş faktör kişilik özellikleri ölçeği vasıtasıyla elde edilen bulgular şu şekildedir;

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların, çeşitli beş faktör kişilik özelliklerine sahip oldukları tespit edilmiştir. Ancak bu kişilik özelliklerinin başında diğer kişilik özelliklerinden önemli bir farkla açıklık kişilik özelliği gelmektedir. Açıklık kişilik özelliği ile ilgili olarak literatürde yapılan bazı tanımlar şu şekildedir; Costa ve McCrae (1995)'e göre, bu kişilik özelliğine sahip bireyler, sanatsal etkinliklere, duygusallığa, maceraya, yaratıcılığa ve yeni deneyimler edinmeye açıktırlar. Bu bireylerin hayal dünyası ortalama bireyden daha zengin ve hayal güçleri daha gelişmiştir, bu bireyler yine ortalama bireyden daha esnek, duygusal farkındalığı daha yüksek ve daha meraklıdırlar. Bununla birlikte, bu bireyler daha fazla yenilikçi fikirler geliştirmekte, olayları daha hızlı kavramakta ve daha zengin bir kelime dağarcığına sahip olmaktadır. Bunun tam tersi olarak açıklık kişilik özelliği daha zayıf olan bireyler; genel olarak daha muhafazakâr bakış açısında, karar, inanç ve fikirlerini değiştirme konusunda daha katı, yeni fikirlere ve estetiğe daha az ilgili yapıdadırlar. Yukarıdaki açıklamalarda sunulan kişilik özelliklerinin turizm sektörü çalışanlarının hem meslek gerekleri hem de yaşları ile uyumlu olduğu düşünülmektedir. Çalışanların büyük çoğunluğunun 35 yaş ve altı kimselerden oluştuğu, sektördeki operasyonların neredeyse

tamamen insanlarla iç içe gerçekleştiği ve memnuniyet seviyesinin çok önemsendiği bir iş alanında var olan iş gereklerinin de zaten bu tür kişilik özellikleri ile uyumlu olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre çalışanlarda gözlemlenen ikinci en önemli kişilik özelliği, sorumluluktur. Sorumluluk boyutunun özellikleri ilgili olarak literatürde yapılan bazı tanımlamalar şu şekildedir; Goldberg (1990)'e göre, sorumluluk boyutunun sahip olduğu ısrarcılık, güvenilirlik, ciddiyet gibi sıfatlar, bu boyut ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahipken, unutkanlık, tembellik ve bencillik gibi sıfatlar bu boyut ile negatif yönlü bir ilişkiye sahiptir (Bishop, 1997, s.17). Sektörde; insana hizmet ediliyor olması ve misafir memnuniyetinin en önemli kavramlardan biri olması, çalışanların işlerine göstermiş oldukları itina ve sorumluluk anlayışını güçlendirmektedir. Öyle ki, iki hafta boyunca kusursuz bir tatil yapan misafirin tam otelden ayrılırken resepsiyonda hesabını kapatmak için çok uzun bir süre beklemek zorunda kalması, misafirin otel konusundaki yorumunu baştan aşağı değiştirebilmektedir. Böyle bir durumla karşılaşan misafir, otel hakkındaki yorumunu tamamen değiştirebilmekte, resepsiyonda görev yapan memurun gecikmesi sonucunda, misafir resepsiyon memurunun kusurlu olduğu şeklinde yorum yapmaktansa, misafirin otelin kötü olduğu şeklinde bir yorum yapabilmesine neden olabilmektedir. Böylesine tehlikeler, otelin bu durumdaki misafiri kaybetmesi ile birlikte bazı potansiyel misafirlerini de kaybetmesi anlamına gelebilmektedir. Bu açıdan çalışanların çok yüksek bir sorumluluk anlayışı ile hareket ediyor olması, bir anlamda işin en önemli gereklerinden biridir. Misafir memnuniyeti kavramının sahip olduğu önemin büyüklüğü, otele bir gıda maddesinin alınmasından, pazarlama departmanının stratejik planının yapılmasına dek görev alan tüm çalışanların azami sorumluluk bilinci ile hareket etmesini zorunlu kılmaktadır. Araştırmada sorumluluk kişilik özelliğinin ikinci en önemli kişilik özelliği olarak ortaya çıkması bu açıdan olması gereken ile sahadaki gerçeğin örtüşmesi şeklinde yorumlanmaktadır.

Araştırmada ortaya atılan çeşitli hipotezler test edilmiş ve dikkat çekici bulgular elde edilmiştir. Test edilen hipotezlerden desteklenenlere ilişkin bilgiler aşağıdaki Tablo 3.96'da sunulmuştur.

**Tablo 3.96 Hipotez Testlerinde Elde Edilen Dikkat Çekici Bazı Bulguların Özet Bilgisi**

Regresyon İlişkisi	Anlamlılık Seviyesi	R Değeri
Duygusal dengesizlik – Güçsüzlük	,002	,018
Duygusal dengesizlik – Topluma yabancılaşma	,000	,192
Duygusal dengesizlik – Kendine yabancılaşma	,000	,233
Dışa dönüklük – Kurnalsızlık	,019	,102
Geçimlilik – Kendine yabancılaşma	,000	,217
Sorumluluk – Güçsüzlük	,014	,107
Sorumluluk – Topluma yabancılaşma	,008	,115
Sorumluluk – Kendine yabancılaşma	,000	,215
Açıklık – Kendine yabancılaşma	,012	,109
Duygusal dengesizlik – Yabancılaşma	,000	,190
Sorumluluk – Yabancılaşma	,000	,185
Kişilik – Yabancılaşma	,001	,146

Araştırmada yabancılaşmayı oluşturan boyutlar ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu doğrultuda kişilik bağımsız değişken, yabancılaşmanın boyutları ise bağımlı değişkenler olarak değerlendirilmeye alınmış, analiz yöntemi olarak regresyon analizinden faydalanılmıştır. Regresyon analizi sonuçları, tekrardan ayrı bir özet olarak yukarıdaki Tablo 3.96’da sunulmuştur.

Analiz sonuçlarında güçsüzlüğün %13,5 oranında duygusal dengesizlik kişilik özelliğinden kaynaklandığı bulgulanmıştır. Kavramlar arasındaki ilişkinin mantıklı olduğu düşünülmektedir. Bireylerin duygusal anlamda dengelerinde meydana gelen olumsuz gelişmeler, işe yönelik hâkimiyetlerinin azalmasına, kendilerini yaptıkları iş ve parçası oldukları sistem içerisinde zayıf hissetmelerine sebebiyet verebilmektedir.

Araştırmada topluma yabancılaşmanın %19,2 oranında, kendine yabancılaşmanın ise %23,3 oranında duygusal dengesizlikten kaynaklandığı bulgulanmıştır. Duygusal anlamda dengesinde olumsuz gelişmeler olan bireyin hem içinde yaşadığı topluma hem de kendisine karşı bir yabancılaşma sürecine girmesinin anlamlı olduğu düşünülmektedir. Birey, toplumsal yaşantıda kendi duygularına bir karşılık bulamamaktadır. Bu karşılıksızlık hali, bireyin kendisini yalnız hissetmesine sebebiyet verebilmektedir. Öte yandan birey, zamanla değişen kendisini de kabullenmekte zorlanabilmektedir, böyle bir durum da bireyin kendisine yabancılaşmasına neden olabilmektedir.

Yapılan analizler sonucunda kurnalsızlığın %10,2 oranında dışa dönüklük kişilik özelliğinden kaynaklandığı görülmüştür. Dışa dönük kişiler, girişken, atılgan, liderlik özelliğine sahip, rekabetçi ve mücadelecidirler. Bu kişiler iş hayatında yaptıkları girişimlerde başarılı olma güdüsü ile hareket etmekte ve rekabetten büyük oranda hoşlanmaktadırlar. Elde edilen bu sonuç, dışa dönük bireylerin rekabet etme, kazanma elde etme güdüsü ile hareket ederken toplumda veya içinde bulunulan örgütte işleyen kuralları çok da anlamlı bulmadıkları şeklinde bir yorumu ortaya çıkarabilmektedir. Öyle ki temel motivasyonu rekabet, kazanma

ve mücadele olan dışa dönük bireyler için zaman zaman değerler, kurallar, normlar geçerliliğini veya etkisini yitirebilmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgulardan bir diğeri de kendine yabancılaşmanın %21,7 oranında geçimlilik kişilik özelliğinden kaynaklandığı şeklindeki bulgudur. Bireyler gerek örgüt içerisinde gerek toplum içerisinde faaliyetlerini sürdürebilmek için belirli amaçları gerçekleştirmek zorundadırlar. Ancak bazı durumlarda amaçların gerçekleştirilebilmesi için kullanılmak zorunda kalınan yöntem, bireyin kendi benliği ile örtüşemeyebilmektedir. Yani birey, bazı durumlarda içinde bulunduğu örgüt veya toplum içerisinde başkaları ile iyi geçinen biri olabilmek için bazı hallerde kendi anlayışı ile örtüşen davranışlara uzak düşebilir. Bu durum belirli bir zorunluluğun neticesi olarak değerlendirilmektedir. Birey bazı hallerde hem başkaları ile iyi geçinen biri olmalı, hem de amaçlarını gerçekleştirebilmelidir. Ancak bunların başarılmasında katlanılması gereken maliyetler bireyin kendi özelliklerinden kopmasına neden olabilmektedir. Yer yer stratejik davranmak olarak da tavsiyelenen bu durumun, bireylerin amaçlarına ulaşmak için iyi ilişki yönetimi uğruna, kendi değerlerine, kendilerine yabancılaşmalarına neden olabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmada elde edilen bir diğeri sonuca göre, güçsüzlük durumunun %10,7 oranında, topluma yabancılaşma durumunun %11,5 oranında, kendine yabancılaşma durumunun ise %21,5 oranında sorumluluk kişilik özelliğinden kaynaklandığı görülmüştür. diğeri bir ifadeyle çalışanın sorumluluk kişilik özelliğinde meydana gelen gelişmeler zamanla bireyi güçsüz kılabilmekte, topluma ve kendisine yabancılaşmasına sebebiyet verebilmektedir. Sektördeki sorumluluk anlayışı ve sorumlulukların ihmal edilmesinin karşılığında katlanılması gereken maliyetin boyutu, bireyleri ciddi bir baskı altına sokabilmektedir. Sorumluluk kişilik özelliğine sahip olan bireylerin taşımış oldukları hassasiyetler zaman içerisinde bireyin kendisini güçsüz hissetmesine, sorumlulukların başarıya ulaşmaması halinde cezalandırılma kaygısıyla; iş karşısında, başarı kavramı karşısında, kendisini kıymetsiz ve güçsüz hissetmesine neden olabilir. Aynı zamanda sorumlulukların ağırlığının ve bireyin başarı zorunluluğunun, zaman içerisinde bireyin hem kendi gerçeklerine hem de toplumun gerçeklerine yabancılaşmasına sebebiyet verebileceği düşünülmektedir.

Yapılan analizler sonucunda, bireyin kendine yabancılaşma durumunun %10 oranında açıklık kişilik özelliğinden kaynaklandığı bulgulanmıştır. Açıklık kişilik özelliğine sahip olan bireyler, değişime ve yeni deneyimlere açık bireylerdir. Bireylerin sahip olduğu bu özelliğin, bireyin zaman içerisinde çok hızlı bir değişim geçirebilmesine olanak sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu neticede hızlı bir değişim geçiren bireyin kendisi ile algısının bozulma olasılığı karşısında kendi benliğine yabancı hale gelebileceği değerlendirilmektedir.



Araştırmada elde edilen bulgulardan bir diğeri de genel olarak yabancılaşmanın %19 oranında çalışanların duygusal dengesizlik kişilik özelliğinden, %18,5 oranında da sorumluluk kişilik özelliğinden kaynaklandığı şeklindedir. Çalışanların duygusal denge durumlarında meydana gelen olumsuz gelişmelerin çalışanların yaşamlarını ve iş hayatlarını olumsuz etkilediği, böyle bir etkinin de bireyin içerisinde bulunduğu ortama yabancılaşmasını tetiklediği düşünülmektedir. Öte yandan sorumluluk kişilik özelliğinin bireye olan etkileri bireyin yaptığı işin sorumluluğu altında ezilmesine, böyle bir sonucun da bireyin içinde bulunduğu koşullara yabancılaşmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar ve araştırmanın literatüre katkısı ile ilgili olarak bir değerlendirme yapılmak istenirse şunların aktarılması mümkündür; araştırmanın temel amacı yabancılaşma ve kişilik kavramları arasındaki ilişkileri incelemektir. Yapılan analizler bu hipotezi destekler sonuçlar ortaya koymuş ve yabancılaşmanın çeşitli boyutları ile beş faktör kişilik özelliklerinin çeşitli boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulgulanmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar son kez özetlenecek olursa şunların ifade edilebilmesi olanaklıdır;

1. Çalışmanın yapıldığı alanda değerlendirmeye alınan katılımcılarda yabancılaşmanın çeşitli boyutlarının varlığı tespit edilmiştir.
2. Çalışanların kişilik özelliklerinin tamamı ile yabancılaşmanın boyutları arasında anlamlı ilişkiler mevcuttur. Diğer bir ifadeyle, çalışanların kişilik özellikleri, tüm yabancılaşma durumlarını belirli oranlarda açıklamaktadır.
3. Çalışanların sahip oldukları bazı demografik özellikler ile yabancılaşmanın çeşitli boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.
4. Çalışanların sahip oldukları bazı demografik özellikler ile çeşitli kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

## Öneriler

Çalışanların yaşamakta oldukları yabancılaşma türleri, literatürde de anıldığı üzere gerek çalışanların kendilerine gerekse işletmenin çıkarlarına zararlar verebilmektedir.

İşletmeler, yabancılaşma durumu sonucunda ortaya çıkacak olumsuzluklarla baş edebilmek için çeşitli tedbirler almak durumundadırlar. Yabancılaşma her ne kadar modern

toplumun iktisadi ve sosyal koşullarının doğal sonuçlarından biri olarak algılansa da alınacak olan tedbirlere, belirli bir oranda çalışanların kişilik özelliklerini ve demografik özelliklerini oluşturan faktörlere odaklanarak ulaşabilecekleri düşünülmektedir.

Bu açıdan, araştırmadan elde edilen sonuçlardan hareketle işletmelere bazı önerilerin sunulması olanaklıdır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre;

1. Çalışanların en fazla yaşamış oldukları yabancılaşma türü kendine yabancılaşmadır. Bununla birlikte kendine yabancılaşma durumu ile hem diğer yabancılaşma durumları arasında hem de beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı ve önemli ilişkiler bulgulanmıştır. Bu açıdan kendine yabancılaşma durumuna yapılabilecek olumlu müdahalelerin, diğer yabancılaşma durumlarına da çok önemli olumlu etkiler yapabileceği değerlendirilmektedir. Bu yabancılaşmanın temelinde, bireyin kendi yaşam olanakları ile çalışma olanakları arasındaki farkın yattığı, çalışanın, kendini, çalıştığı ortamın olanakları ile örtüştürememesinin sebep olduğu düşünülmektedir. Bu sorunun çözülebilmesi için çalışanların başta ekonomik olanaklarının iyileştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bununla beraber, çalışanlara, hizmet sunan durumunda kalmanın dışında hizmet alan haline gelebilme fırsatının verilmesinin de, yani hizmet verdikleri işletmelerden yılda bir sefer dahi olsa hizmet alabilmelerinin, kendilerini hizmet verdikleri misafirler gibi hissetmelerinin büyük bir yenilik olarak uygulanabileceği, bunun da belli bir oranda yukarıda anılan çelişkiye yönelik algıyı yumuşatacağı düşünülmektedir.
2. Kendine yabancılaşmanın; duygusal dengesizlik, geçimlilik, sorumluluk ve açıklık kişilik özellikleri ile anlamlı ilişkilere sahip olduğu tespiti, yine alternatif çözümler üretebilmek adına çıkış noktaları oluşturmaktadır. Yani bireylerin duygusal dengesizlik, geçimlilik, sorumluluk ve açıklık kişilik özellikleri içerisinde kendine yabancılaşmayı tetikleyen sebeplerin araştırılarak bu sebeplere müdahale edilmesinin kendine yabancılaşmayı azaltacağı öngörülmektedir.
3. Anlamsızlık türü yabancılaşma boyutunun en fazla erkek çalışanlarda ve 1 yıldan az turizm deneyimine sahip olan çalışanlarda görülmesi sonucundan hareket edilerek, erkek çalışanlar ve turizm sektöründe 1 yıldan az deneyimli çalışanlar kümesi üzerinde yapılacak bazı araştırmalar ile anlamsızlık türü yabancılaşmanın nedenlerinin tespit edilmesi ve müdahalelerde bulunulmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

4. Toplumda yabancılaşma türü en yüksek oranda dul çalışanlarda görülmektedir. Dul çalışanlarda gelişen bu durumun altında yatan kişisel ve örgütsel sebeplerin tespit edilmesi ve bu sebeplere müdahale edilmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir.
5. Güçsüzlük türü yabancılaşmanın en fazla lise mezunlarında, en az lisans ve önlisans mezunlarında görülüyor olması sonucu oldukça çarpıcıdır. Sektör çalışanları içerisinde lise mezunlarının %51,2'lik bir oran ile en kalabalık grubu oluşturuyor olduğu gerçeği de göz önüne alınca bulgunun önemi bir kat daha artmaktadır. Böyle bir sonucun altında yatan sebeplerin araştırılması bununla beraber sektörde lise mezunu çalışan yerine daha fazla önlisans ve lisans mezunu çalışana yönelmesinin faydalı olacağı tahmin edilmektedir.
6. Anlamsızlık türü yabancılaşmanın en yoğun şekilde gözlemlendiği departman resepsiyon departmanıdır. Bu durumun; ilgili departmandaki çalışanların eğitim seviyesi karşısında yapılan işin fazla rutin kalmasından kaynaklandığı, öncesinde katlanılan eğitim maliyeti karşılığında, yapılan işin içeriğinin yeterince dolu olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu sorunun çözülebilmesi için bilhassa resepsiyon departmanı çalışanlarına iş genişletme ve iş zenginleştirme uygulamalarının yapılmasının faydalı olacağı öngörülmektedir.

Araştırma neticesinde bulgularanan başlıca çarpıcı sonuçlara dair öneriler yukarıda anılmıştır. Elde edilen sonuçlar itibariyle, yapılan çalışmanın; önemli bir yeniliği ortaya koyduğu, konuya benzerine ulaşamayan bir yöntemle yaklaştığı için daha önce ulaşamamış bilgileri gün ışığına çıkardığı düşünülmektedir. Sahada gözlemlenen yabancılaşma problemi için daha köklü ve sağlıklı çözüm önerilerinin ancak turizm sektöründe benzer çalışmaların yapılması sonrasında elde edilecek bulgular ile mümkün olabileceği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

Adams, C. F., “Alienation and Negotiation Process”, U.S. Department of Health, Education and Welfare National Institute of Education. 1970.

<http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED117846.pdf> (erişim: 20.11.2011).

Adams, H.E., ve Sutker, P.B., “Comprehensive Handbook of Psychopathology”, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, Netherlands, 2001.

Agarwal, S., “Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Salespersons: A Cross-National Comparative Study”, Journal of International Business Studies, Cilt:24, No:4, (1993), s.715–739.

Aiken, M. ve Hage, J., “Organizational alienation: A Comparative Analysis the Sociology of Organizations: Basic Studies” (Ed. Oscar Grusky and George A. Miller), Free Press, New York, 1970.

Akgün, E., “Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul, 1999.

Aktaş, A., “Farklı Kültürlerdeki Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine Dayanarak Liderlik Anlayışlarının Belirlenmesi: Türk ve Amerikan Otel Yöneticilerinin Karşılaştırmalı Analizi”, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2006.

Akyıldız, H. ve Dulupçu, M. A., “Kavramsal ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt: 8, Sayı:3, (2003), s.27-48.

Akyıldız, H. ve Kayalar, M. “İşletmelerin Ruhsal Tasarımında Psikoteknik Yöntemin Transaksiyonel Analiz İle Boyutlandırılması”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Sayı: 2, (2003), s.75-92.

Aldemir, M. C., “Yöneticilerin Güç Tipleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:11, Sayı:1, (1983), s. 61-77.

Alkan, N., “Beş Faktör Kişilik Ölçeği’ nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, Yayınlanmamış Araştırma, Ankara, 2007.

Allport, G. W., “Personality: Psychological Interpretation” Holt, Rinehart and Winston, New York, 1937.

Allport, G.W., “Pattern And Growth in Personality”, Holt, Rinehart & Winston, New York, 1961.

Alpkent, M., “Sağlık Sektörü Bazında Kamu ve Özel Sektörde Üst Düzey Yöneticilerin Kişilik Yapılarının Karşılaştırılması: Ankara Örneği”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007.

Apple, M. T., “The Big Five Personality Traits and Foreign Language Speaking Confidence Among Japanese Efl Students”, Doctoral Dissertation, Temple University, Pennsylvania, 2011.

Arkar, H., “Cloninger’in Psikobiyolojik Kişilik Kuramının Türk Örnekleminde Sınanması”, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2004.

Aslan, H., “Endüstri Meslek Liselerinde Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe ve Kuruma Yabancılaşma Düzeyleri”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Aybar, Ş., “Yabancılaşma ve Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerine Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 1995.

Aydın, A., “Düşünce Tarihi ve İnsan Doğası”, Alfa Basım Yayın, İstanbul, 2000.

Aydın, A., “Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi”, Alfa Yayınları, İstanbul, 2000.

Aydın, H., “Ergenlerin Kişilik Özelliklerinin Stresle Başa Çıkma ve Bazı Özlük Niteliklerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2008.

Aytaç, Ö., “Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu”, Fırat Üniversitesi sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:15, Sayı:2, (2005), s.319-348.

Aytaç, Ö. “Örgütler Sosyolojik Bir Perspektif”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:14, Sayı:1, (2004), s.189-217.

Babür, S., “Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2009.

Bacharach, S. B., ve Michael A., “The Impact of Alienation, Meaninglessness and Meritocracy on Supervisor and Subordinate Satisfaction,”*Social Forces*, Cilt: 57, Sayı: 3, (1979), s. 853–870.

Barakat, H., “Alienation: A Process of Encounter Between Utopia and Reality”, *British Journal of Sociology*, Cilt. 20, (1969), s.1-10.

Barrick, M. R., ve Mount, M. K., “The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis”, *Personnel Psychology*, Cilt: 44, (1991), s.1-26.

Barrick, M. R., Mount, M. K., ve Strauss, J. P., “Antecedents of InCilt:untary Turnover Due to a Reduction in Force”. *Personnel Psychology*, Cilt: 47, (1994), s.515-535.

Barthelemy, J. J., “Aggression and the Big Five Personality Factors of Grades and Attendance”, *Doctoral Dissertation*, University of Tennessee, Knoxville, 2005.

Başaran, E. İ., “Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranışlar”, Aydan Yayıncılık, Ankara, 1998.

Bauman, Z., “Özgürlük”. Çev: Vasıf ERENUS. Sarmal Yayınları. İstanbul, 1997.

Bayhan, V., “Üniversite Gençliğinde Anomi ve Yabancılaşma”, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1997.

Bayındır, B., “Ortaöğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşmaları ile Öğretme-Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2002.

Beasley-Tapak, S. P., “Alienation and the Novice University Student: A Replication of Seeman’s Dimensions of Alienation”, Master Dissertation, University of Windsor, Windsor, 1989.

Behar, R., “Endüstri İşletmelerinde Çalışma Koşullarının İşgörenler Üzerindeki Yabancılaşma Etkisi ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

Benjaminsen, S., Jørgensen, J., Kragh-Sørensen, L. ve Pedersen, L., “Memories of Parental Rearing Practices and Personality Features”, *Acta Psychiatrica Scandinavica*, Cilt:69, (1984), s. 426–434.

Bernardin, H. J., Cooke, D. K., ve Villanova, P., “Conscientiousness and Agreeableness as Predictors of Rating Leniency” *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 85, No: 2, (2000), s.232-236.

Bickal, T. G., “Psychiatric Nurses and Jung’s Personality Typology: An Assessment Utilizing the Myers-Briggs Type Indicator”, Master Dissertation, California State University, California, 1986.

Bishop, W., “Questions as Interventions: Big Five Personality Factors and Perceptions of Socratic, Solution Focused and Diagnostic Questioning Styles”, Doctoral Dissertation, St. John’s University, New York, 1997.

Bouchard, T. J., Jr., ve Loehlin, J. C.,. “Genes, Environment, and Personality”. *Behavior Genetics*, Cilt:31, (2001), s.243–273.

Bolat, T., “Dönüşümcü Liderlik Personeli Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi”, Detay Yayıncılık, Ankara, 2008.

Blauner, R., "Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry". Chicago: The University of Chicago Press. 1964.

Bloch, H., Chemama, R., Gallo, A., Leconte, P., Leny, J.F., Postel, J., Moscovici, S., Reuchlin, M. ve Vurpillot, E., "Grand Dictionnaire de la Psychologie", Paris, Larousse, 1991.

Blood, M. R. ve Hulin C. L., "Alienation, Environmental Characteristics and Worker Responses," Journal of Applied Psychology, Cilt:51, Sayı: 3, (1967), s. 284–290.

Blutner, R. ve Hochnadel, E. (Ed: Bickhard, M.), " Two Qubits For C.G. Jung's Theory Of Personality", Cognitive Systems Research, Cilt: 11, (2010), s.243–259.

Boeree, C. G., "Alienation and the Perception of Personality" Doctoral Dissertation, Oklahoma State University, Oklahoma, 1980.

Bolton, D., "Alienation and Action: A Study of Peace-Group Members", The American Journal of Sociology, Cilt.78, No.3, (1972), 537–561.

Brown, R. M., Higgins, K. ve Paulsen, K., "Adolescent Alienation; What is it and What Can Educators Do About it?" , Intervention in School and Clinic, Sep Cilt.39, Austin, (2003).

Buck, M. A., "Proactive Personality and Big Five Traits in Supervisors and Workgroup Members: Effects on Safety Climate and Safety Motivation", Doctoral Dissertation, Portland State University, Oregon, 2011.

Budak, S., "Psikoloji Sözlüğü", Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 2000.

Burger, J. M., "Kişilik", Kaknüs Yayınları, Birinci Basım, (Çeviren: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu), İstanbul, 2006.

Büyükyılmaz, O., "İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak, 2007.



Caldwell, D. F., ve Burger, J. M., “Personality Characteristics of Job Applicants and Success in Screening Interviews”, *Personnel Psychology*, Cilt: 51, No: 1, (1998), s.119-136.

Calabrese, R. L. ve Adams, J., “Alienation: A Cause of Juvenile Delinquency”, *Adolescence*, Cilt. 25 No: 98, (1990), s.435-440.

<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=4&hid=111&sid=c31e73ea-04f4-47a6-afd2-c176460f4c5f%40sessionmgr104&bdata=Jmxhbm9dHImc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=eric&AN=EJ417835> (erişim: 29.11.2011).

Caligiuri, P. M., “The big Five Personality Characteristics as Predictors of Expatriate’s Desire to Terminate the Assignmetn and Supervisor-Rated Performance”, *Personnel Psychology*, Cilt: 53, 2000, s.67-68.

Camgöz, S. M., “Kişilik Özellikleri ile Finansal Performans Arasındaki İlişkiler: A Tipi Yatırım Fonu Yöneticileri Üzerinde Bir Değerlendirme”, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2009.

Campbell, S. H., “Rousseau’s Transformation of the Concept of Alienation”, *Dotorate Dissertation*, University of Houston, Houston, 2001.

Can, Y., “A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2007

Carpenter, J. D., “Relating Proactive Personality and the Big Five to Organizational Citizenship Behaviors”, *Master Dissertation*, The University of Tennessee at Chattanooga, Tennessee, 2008.

Carter, D. C., “ The Influence of Family Relations and Family Experiences on Personality”, *Marriage and Family Living*, Cilt: 16, No:3, 1954, s.212-215.

Cattell, R. B., Sealy, A. P. ve Sweney, A. B., “What Can Personality and Motivation Source Trait Measurements Add to The Prediction of School Achievement?”, *British Journal Of Educational Psychology*, 36 (3), (1966), s.280-295.

Cattell, R. B. ve Butcher, H. J., "The Prediction of Achievement and Creativity", Bobbs-Merill, Oxford, 1968.

Cattell, R.B., ve Kline, P., "The Scientific Analysis of Personality and Motivation", Academic Press, New York, 1977.

Celep, B., "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Kocaeli İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2008.

Chamorro-Premuzic, T., "Personality and Intellectual Competence", Mahwah, NJ, USA Lawrence Erlbaum Associates Incorporated, 2005. <http://site.ebrary.com/lib/hacettepe>.

Church, M. K., "Investigation and Measurement of Personality Structure in a Non-Western Culture: Relating Indigenous Philippine Dimensions to the Big Five Model", Doctoral Dissertation, Washington State University, Washington, 1993.

Cipani, E., "Behavior Analysis and Emotional Disturbance", Journal of Developmental and Physical Disabilities, 3 (3), (1991), s.289-318.

Clark, J. P., "Alienation Within a Social System", American Sociological Review, Cilt. 24, (1959), s. 849-852.

Clark, L. A., "Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Attitudes Toward Telecommuting", Doctoral Dissertation, Southern Illinois University Carbondale, Illinois, 2007.

Clark, L. A., Vorhies, L., ve McEwen, J. L., "Personality Disorder Symptomology from the Five-Factor Model Perspective", in P. T. Costa, JR. T. A. Widiger (Ed.), Personality Disorders and the Five Factor Model of Personality, s.95, Finish pages, American Psychological Association, Washington, 1994.

Collins Cobuild New Students Dictionary (Monolingual), Harper Collins Publishers, London, 1997.

Costa, P. T, ve Mccrae, R. R., “Personality in Adulthood: A Six Year Longitudinal Study of Self-Reports and Spouse Ratings on the NEO Personality Inventory”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt:54, (1988), s. 853-863.

Costa, P. T., Mccrae, R. R., Dye, D. A., “Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness: A Revision for the NEO Personality Inventory”, *Personality and Individual Differences*, Cilt:12, No:9, (1991), s.887-898.

Costa, P. T., ve Mccrae, R. R., “Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual”, FL: Psychological Assessment Resources, Odessa, 1992.

Costa, P.T., ve Mccrae, R. R., “Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using The Revised NEO Personality Inventory”. *Journal of Personality Assessment*, Cilt: 64, (1995), s.21-50.

Croake, J. W., ve Olson, T. D., “Family Constellation and Personality”, *Journal of Individual Psychology*, Cilt: 33, No:1, 9-17, May 1977.

Cutchin, G. C., “Relationships Between the Big Five Personality Factors and Performance Criteria for in-Service High School Teachers”, *Doctoral Dissertation*, Purdue University, 1998.

Cüceloğlu, D., “İnsan ve Davranışı”, Dördüncü Basım, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1993.

Çalışır, İ., “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması: Bolu İli Örneği”, *Yüksek Lisans Tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2006.

Çapan, B., “Nuri Bilge Ceylan Sinemasında Yabancılaşma Teması Üzerine Bir İnceleme” *Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2009.

Çelik, F., “Ortaöğretim Öğrencilerinin Okula Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” *Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2005.

Çeribaş, E., “Yöneticilerin Kişilik Özelliklerinin İş Etiğine Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2007.

Çetin, F., “Kişilerarası İlişkilerde Kendilik Algısı, Kontrol Odağı ve Kişilik Yapısının Çatışma Çözme Yaklaşımları Üzerine Etkileri: Uygulamalı Bir Araştırma”, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2008.

Çevik, R., “Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleklerine Yabancılaşmasına Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

Çiftçi, G., “İlköğretim Okullarının Bürokratikleşme Düzeyi ile Öğrenci Yabancılaşması Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2009.

Çiğdemöğlü, S., “Lise 1. Sınıf Öğrencilerinin Akran Baskısı, Özsaygı ve Dışadönüklük Kişilik Özelliklerinin Okul Türlerine Göre İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2006.

Çimen, S., “Ankara Bölgesi Klasman Futbol Hakemlerinin Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi” Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007.

Dean, D. G., “Its Meaning and Measurement”. American Sociological Review, Cilt. 26, No. 5, (1961), 753-758.

Debell, C.S., ve Harless, D.K., .”B.F. Skinner: Myth and Misperception”, Teaching of Psychology, Cilt: 19 (2), (1992), 68-73.

Decosmo, J. L., “Alienation and Labor in the Thought of Karl Marx, Max Weber and Hannah Arendt”, Doctoral Dissertation, The Florida State University, Florida, 1987.

Dede, B., “Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Bankalar Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, 2009.

Demirer, T. ve Özbudun, S., “Yabancılaşma”, Öteki Matbaası, Ankara, 1998.

Demirkıran, S., “Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı İşdoymu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006.

Denhardt, R. R., “Yabancılaşma ve Katılma Sorunu”. (Çev. Emine Örs), AMME İdaresi Dergisi, (1972), s. 2-5.

Deniz, N., “İlköğretimde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Sultanbeyli İlçesi Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Deniz, A., “Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2007.

Deniz, D., “İşyerinde Örgütsel Yıldırımaya Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

Digman, J. M., ve Takemoto-Chock, N. K., “Factors in the Natural Language of Personality: Re-analysis Comparison and Interpretation of Six Major Studies”, Multivariate Behavior Research, Cilt: 16, (1981), s.149-170.

Digman, J. M.,”Personality Structure: Emergence of the Five Factor Model”, Annual Reviews of Psychology, Cilt: 41, (1990), s.417-440.

Doğan, İ., “Sosyoloji:Kavramlar ve Sorunlar”, Sistem Yayınları, İstanbul, 2000.

Dolan, G., “Alienation, Freedom and Economic Organization”, The Journal of Political Economy, Cilt.79, No.5, (1971), s.1084–1094.

Dolliver, R. H., “Classifying the Personality Theories and Personalities of Adler, Freud and Jung with Introversion/Extraversion”, Individual Psychology, (1994), Cilt:50, No:2,.

Durcan, N. M., “Yabancılaşmanın İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İncelenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007.

Durmuş, R., “3-6 Yaş Arası Çocuğu Olan Ebeveynlerin Kişilik Özellikleri ile Anne – Baba Tutumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2006.

Duru, E., “Üniversite Öğrencilerinde Yabancılaşma ve Yalnızlık Düzeyi İlişkisi”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1995.

Durkheim, E., Toplumsal İşbölümü, Cem Yayınevi, İstanbul, 2006.

Dyrenforth, P. S., “Big Five Personality and Relationship Satisfaction: Actor, Partner and Similarity Effects”, Doctoral Dissertation, Michigan State University, Michigan, 2010.

Efiliti, E., “Ortaöğretim Kurumlarında Okuyan Öğrencilerin Saldırganlık, Denetim Odağı ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi”, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2006.

Ehtiyar, R. ve Yanardağ, M., “Organizational Silence: A Survey on Employees Working in A Chain Hotel”, Tourism and Hospitality Management, Cilt.14, No.1, (2008), 51-68.

Elma, C. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması: Ankara İli Örneği”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2003.

Epstein, S., ve O’Brein, E. J., “The Person Situation Debate in Historical and Current Perspective”, Psychological Bulletin, 98, (1985), s.513-537.

Er, K., “Çalışanlar Açısından Toplam Kalite Yönetimi Yabancılaşma İlişkisi: Elektronik Sanayi Örneği”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt.4, Sayı.1, (2007), 2-40.

Erdoğan, İ., “Materyal ve Düşünsel Hayatın Üretimi ve Yabancılaşma”, Bilim ve Ütopya, (2009), Sayı:182.

Erdoğan, İ., “İşletmelerde Davranış”, A.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:272, Dönence Basım, İstanbul, 1997.

Eren, E., Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beta Basım, İstanbul, 2005

Ergil, D., “Yabancılaşma ve Siyasal Katılma”, Olgaç Matbaası, Ankara, 1980.

Ergin, C. A., “Organizasyonlarda Disiplinsiz Davranışlar ve Disiplinsiz Davranışlar ile Kişilik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Kayseri’de Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2006.

Erikson, K., “On Work and Alienation”, American Sociological Review, Cilt.51, No.1, (1986), s. 1–8.

Erkal, M. E., “Sosyoloji: Toplumbilimi” Der Yayınevi, İstanbul, 1993.

Erkoç, T., “Kişilik Özelliklerinin Örgütsel İletişime Etkisi ve Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Erkuş, A. Ve Tabak, A., “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (2009), Cilt:23, Sayı: 2.

Eroğlu, F., “Davranış Bilimleri”, 6. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2004.

Esin, P., “İşbölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982.

Etzioni, A., “Basic Human Needs, Alienation and Inauthenticity”, American Sociological Review, (33), (1988), s.870-885,.

Eysenck, H. J.: “The Structure of Human Personality”, Methuen and Co., London, 1953.

Eysenck, H. J. ve Eysenck, S. B. G., “Manual Of The Eysenck Personality Questionnaire (Junior and Adult)”, Hodder and Stoughton, London, 1978.

Eysenck, H. J., “Personality and The Experimental Study of Education”, European Journal of Personality, Cilt.10, (1996), s. 427-439.

Eysenck, H.J., “The Dimensions of Personality”, Kegan Paul, Trench, Trubner, and Co., London, 1997.

Eysenck, H.J., ve Wilson, G., “Kişiliğinizi Tanıyın”, Remzi Yayınevi, İstanbul, 1995.

Fayda Kınık, F. Ş., “Öğretmenlerin Yabancılaşma Algıları”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.

Ferguson, C. J., “Genetic Contributions to Anti-Social Personality and Behavior: A Meta-Analytic Review from an Evolutionary Perspective”, The Journal of Social Psychology, Cilt:150, No:2, (2010), s.160-180.

Ferguson, I. ve Lavalette, M., “Beyond Power Discourse: Alienation and Social Work”, British Journal of Social Work, Cilt.34, No. 3, (2004), 297–312.

Fettahlioğlu, T., “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2006.

Feist, J., ve Feist, G. J., “Theories of Personality” , Fifth Edition, The McGraw-Hill, New York, 2002.

Feist, J., ve Feist, G. J., “Theories of Personality”, Sixth Edition, The McGraw-Hill Companies, Singapore, 2006.

Fisher, E., “Sanatın Gerekliliği” (8. Basım), (Çev: Cevat Çapan), Payel Yayıncılık, İstanbul, 1995.



Fischer, C. S., "Alienation: Trying to Bridge the Chasm," *The British Journal of Sociology*, Cilt: 27, Sayı: 1, (1976), s. 39–49.

Forman, S. G., ve Forman, B. D., "Family Environment and its Relation to Adolescent Personality Factors", *Journal of Personality Assessment*, (1981), Cilt: 45, No:2.

Forsberg, M., "Childhood Affects Office Politics", *Personel Journal*, (1993), Cilt:123, No:8.

Fromm, E., "Marx'ın İnsan Anlayışı", Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1992.

Fromm, E., "Özgürlükten Kaçış", Payel Yayınevi, İstanbul, 1996.

Fromm, E., "Özgürlük Korkusu", Doruk Yayıncılık, Ankara, 2003.

Fromm, E., "Çağdaş Toplumların Geleceği", Çev.: Aydın Arıtan ve Kaan H. Ökten, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 2004.

Fromm, E., "Sağlıklı Toplum", Çev: Yurdanur Salman, Zeynep Tanrısever, Payel Yayınevi, İstanbul, 2006.

Funder, F., "The Personality Puzzle", NY: Norton, New York, 1997.

Furnham, A., ve Heaven, P., "Personality and Work", *Personality and Social Behavior*, Oxford University Press Inc., New York, 1999.

Fussilo, E., "An Examination of Work Alienation and Job Satisfaction Among Public University Staff in Georgia", *Doctoral Dissertation*, Atlanta University, Atlanta, 1994.

Gardner, P. A., "Peoples Temple: An Analysis of Alienation in a Total Alienation", *Doctoral Dissertation*, Texas Woman's University, Texas, 2007.

Gasiorowski, J. S., "Contemporary Society and The Paradox of Existence: An Analysis of Erich Fromm's Concept of the Alienation of Modern Man", *Master Dissertation*, Duquesne University, Pennsylvania, 1969.

Gavin, A.T. "The Relationship of The Organizational Structure of School and Degree of Teacher Alienation to Attituding Militancy as Moderated Selected Demographic Characteristics of Teachers", (1987) ERIC No: EJ524319.

Gençtan, E. , "Çağdaş Yaşam ve Norm Dışı Davranışlar", İstanbul, 1989.

Gençtan, E., "Psikanaliz ve Sonrası", Remzi Kitabevi, İstanbul, 1998.

Geyer, F. R., "Alienation Theories: A General Systems Approach", Pergamon Press, New York, 1980.

Geyer, F. R., ve Schweitzer, D. R., "Theories Of Alienation, Critical Perspectives in Philosophy And The Social Sciences", The Hague: Martinus Nijhoff Social Sciences Division, (1976), s.340.

Giderler, C., "Yöneticilerin Kişilik Tarzları ile Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki ve Eczacıbaşı Topluluğunda Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2005.

Girgin, B., "Beş Faktör Kişilik Modelinin İş Yerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri", Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2007.

Goldberg, L. R., "An Alternative Description of Personality: The Big Five Factor Structure". Journal of Personality and Social Psychology, Cilt: 59, No:6, (December), (1990), s. 1216-1229.

Goldberg, L. R., "The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure", Psychological Assessment, Cilt. 4, No. 1, (1992), s. 26-42.

Goldberg, L. R., "The Structure of Phenotypic Personality Traits", American Psychologist, Cilt: 48, No:1, (1993), s.26-34.

Goldsby, M. G., "New Organization Forms: An Examination of Alienation and Ideology in the Postindustrial Workplace", Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic University, Virginia, 1998.

Goldsmith, H. H., “Genetic Influences on Personality from Infancy to Adulthood”, *Child Development*, Cilt: 54, (1983) s.331-355.

Gökberk, M, “Felsefe Tarihi”, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1999.

Göktürk, İ. ve Günalan, M. “Modern ve Geleneksel Değerler Arasında Yabancılaşan İnsan”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, Yıl: 9, (2006), Sayı:11.

Graziano, W.G., Jensen-Campbell, L. A., ve Hair, E. C., “Perceiving Interpersonal Conflict and Reacting to it: The Case of Agreeableness”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt: 70, (1996), s.820-835.

Güleç, E., “Kişilik Yapısı ve Örgüt İçerisindeki Güç Mesafesi”, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2010.

Gültekin, E., “Polislerin Temel Kişilik Özelliklerinin İş Başarısı Üzerine Etkisi”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

Gümüş, Ö. D., “Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD)”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2009.

Güney, S., “Davranış Bilimleri”, 3 Baskı, Nobel Yayın Dağıtım No:178, Ankara, 2006.

Güngör, E., “Kültür Değişmeleri ve Milliyetçilik”, Ötüken Yayınları, 1992, İstanbul.

Halaçoğlu, B. “Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi: İstanbul İli Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Hamon, S. A., “Social-Interactional Personality Factors in Chronic Migraine: Collateral Application of Models Developed by Karen Horney and Timothy Leary”, Doctoral Dissertation, The Fielding Institute, California, 1991.

Hansoy, F. N., Fransızca Türkçe Sözlük, İnkılap ve Aka Yayınları, İstanbul, 1984.

Hicks, B. M., Johnson, W., Iacono, W. G., ve McGue, M., “Moderating Effects of Personality on the Genetic and Environmental Influences of School Grades Helps to Explain Sex Differences in Scholastic Achievement”, *European Journal of Personality, Eur. J. Pers.*, Cilt:22, (2008) s.247–268.

Hoffeditz, E. L., “Family Resemblances in Personality Traits”, *The Journal of Personal Psychology*, Cilt: 5, No:2, (1934) 214-227.

Hogan, R., “Personality and Personality Measurement”, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Cilt: 2, (1991), s. 873-919.

Holcomb-Mccoy, C., “Alienation: A Concept for Understanding Low-Income, Urban Clients,” *Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, Cilt: 43, Sayı: 2, (2004), s. 188–196.

Hopcke, R. H., “A Guided Tour of the Collected Work of C. G. Jung, M. A. Shambala, Boston, 1989.

Horney, K., “The Neurotica Personality of Our Time”, Norton, New York, 1937.

Horowitz, L., “On Alienation and The Social Order”, *Philosophy and Phenomenological Research*, Cilt. 27, No. 2, (1966), s.230–237.

Hoşgörür, V., “Eğitim: İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları”. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1997.

Hoy, W.K., “Dimensions of Student Aliernation and Characteristics of Public High Schools”, *Interchange*, Cilt. 3, No. 4, (1972), s. 38-52.

Hurtz, G. M., ve Donovan, J. J., “Personality and Job Performance: The Big Five Revisited”, *Journal of Applied Psychology*, (2000), Cilt: 85, s.869-879.

Hyatt, M. A., “Marx’s Theory of Alienation: A Criterion for Historical Evaluation and a Tool for Changing the Course of History”, Master Dissertation, Florida Atlantic University, Florida, 1977.

Isır, T., “Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kurumundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2006.

Işık, V., “II. Meşrutiyetten Günümüze Kültürel Yabancılaşma”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

İbrahimoğlu, N., “Kişilik Özellikleri Açısından Örgüt-Kariyer Bağlılık Düzeyini Arttırmada Sosyalizasyon ve Mentor Etkisi: Bir Örgüt Geliştirme Modeli” Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008.

İnanç B.Y., ve Yerlikaya E. E., “Kişilik Kuramları”, Pegem Yayınları, Ankara, 2008.

Jacobsson, L., Lindström, H., von Knorring, L., Perris, C., Perris, H., “Perceived Parental Behaviour and Psychogenic Needs”, *Archive für Psychiatrie und Nervenkrankheiten*, Cilt: 228, (1980), s.21–30.

James, L. R., ve Mazerolle, M. D., “Personality in Work Organizations”, Thousand Oaks, California, 2002.

Jia, H. H., “Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behavior”, Doctoral Dissertation, Southern Illinois University Carbondale, Illinois, 2008.

John, O. P., “The Big Five Factor Taxonomy: Dimensions of Personality in the Natural Language and in Questionnaires”, in L. Pervin (ed.), *Handbook of Personality Theory and Research*, s.60-100, Guilford, New York, 1990.

Johnson, B. L. ve Ellet, C. D., “Analyses of School Level Learning Environments: Centralized Decision Making, Teacher Work Alienation and Organizational Effectiveness”, American Education Research Association. California. 1992. <http://eric.ed.gov/PDFS/ED368043.pdf> (erişim: 28.11.2011)

John, O. P., ve Srivastava, S., "Handbook of Personality: Theory and Research", NY: The Gulliford Press, New York, 1999.

Jones, P., "Inside the Outside:A Study of Alienation", Master Dissertation, State University of New York, New York, 2004.

Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., ve Barrick, M. R., "The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span", *Personnel Psychology*, Cilt:52, (1999), s.621-652.

Jung, C., "Two Essays on Analytical Psychology", London: Routledge, 1992.

Kang, C. W., "Alienation in Hegel and Marx: The Unknown Aspect of Hegel's Metaphysical Theme of Alienation and a Reassessment of Marx's Alienation Theme", Doctoral Dissertation, University of Toronto, Toronto, 1969.

Kanungo, R. N., "Work Alienation: An Integrative", Praeger, New York, 1982.

Kanungo, R. N., "Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business," *Journal of Business Ethics*, Cilt: 11, Sayı: 5-6, (1992), s.413-422.

Kaşlı, M., "Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi", Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, 2009.

Kentsu, J., "Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Etik Üzerine Etkisi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

Kilchenstein, D. B., "Organizational Alienation and Minortiy Students", Master Dissertation, Duquesne University, Pennsylvania, 2008.

Kelly, G.A., "Personal Construct Theory and Psychotherapeutic Interview", *Cognitive Threapy and Research*, Cilt:1, No: 4, (1977), 355-362.

Kılıç, E., “Örgütsel Bağlılık Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Çağrı Merkezi Çalışanları Üzerine Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2010.

Kılıç, H., “Sosyo-Ekonomik Değişkenler Açısından Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen”, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2009.

Kılıç, Z., “Klasik Türk Şiirinde Yabancılaşma, Yalnızlık, Ferdiyetçilik ve Ötekileştirme”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:2 , (2009), Sayı:9.

Kınık, F. Ş. F., “Öğretmenlerin Yabancılaşma Algıları”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.

Kittisopee, T., “The Influences of Personality, Social Cognition and Environmental Factors on Pharmaceutical Care”, Doctoral Dissertation, The University of Iowa, Iowa, 2001.

Kızılcılık, S. ve Erjem, Y., “Açıklamalı Sosyoloji Sözlüğü”, Saray Medikal Yayıncılık, İzmir, 1996.

Kim, H. J., Shin, K. H., ve Umbreit, W. T., “Hotel Job Burnout: The Role of Personality Characteristics”, Hospitality Management, Cilt:26, (2007), s.421–434.

Knox, D. M. E., “The Relationship of Risk-Propensity, Organizational Climate and Alienation of Nurses in Urban Hospitals”, Doctoral Dissertation, The University of Tulsa, Oklahoma, 1986.

Koçel, T. “İşletme Yöneticiliği”, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2003.

Kohn, M., L., “Occupational Structure and Alienation”, The American Journal of Sociology, Cilt. 82, No.1, (1976), 111–130.

Komitoğlu, D., “Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Kadıköy İlçesi Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

Koplıman, S., “Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Öğrencilere Not Verme Davranışları Üzerindeki Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, , İstanbul, 2007.

Kopplin, K. R., “An Exploration of the Relation Between Carl Jung’s Personality Typology and Selected Variables from the Rorschach Inkblot Technique”, Doctoral Dissertation, University of Wyoming, Wyoming, 1998.

Köknel, Ö., Özüğurlu, K., Bahadır G.A., “Davranış Bilimleri”, Yayımlı Matbaası, İstanbul, 1993.

Köksal, E., “Kurumsal Yabancılaşma”, Polis Bilimleri Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 2, (2010).

Köse, E., “Liseli Ergenlerde Kişilik ve Sosyal Desteğin Yalnızlığa Olan Etkisinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Kreisher, R. D., “Developing Organizational Development: Alienation and Organizing in the Age of Information”, Doctoral Dissertation, University of South Florida, Florida, 2003.

Krueger, R. F., ve Johnson, W., “Behavioral Genetics and Personality: A New Look at The Integration of Nature and Nurture”. In O. P. John, R.W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), Handbook of Personality: Theory and Research (3rd Ed., Pp. in Press), Guilford, New York, 2007.

Kubat, U., “İmalat Sektöründe İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2007.



Kubat, U., ve Kuruüzüm, A., “İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:15, (2010), Sayı:3.

Kulaksızoğlu, A., “Ergenlik Psikolojisi”. 1.Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1998.

Kuru, F.K., “Küresel Mali Kriz Kapsamında İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

Kuruöz, M., “Öğretmenlerin Kullandıkları Sınıf Yönetimi Stratejileri ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2008.

Küçük, K. “Din Eğitim ve Öğretimi Açısından Yabancılaşma”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Kültür, Y. Z., “Ortaöğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2006.

Lapierre, R. T., “Attitudes Versus Action”, in M. Fishbein, Readings in Attitude Theory and Measurement, s. 26-31, John Wiley and Sons, Inc., New York, 1967.

Lear, H. M., “Global Alienation and Community System Response”, Doctoral Dissertation, Tufts University, 1999.

Levinson, M. H., “The Effect of General Semantics Instruction on Three Dimensions of Alienation – Powerlessness – Self Estrangement and Cultural Enstrangement Among Eight and Ninth Grade Problem Students”, Doctoral Dissertation, New York University, New York, 1979.

Levinson, M. H., “The Effect of Semantics Instruction on Three Dimensions of Alienation.” OSSC Report; c.16, S. 3, (1980), ss.14-35.

Liebert, M.L. ve Spiegler, M.D., “Personality Strategies and Issues”, Brooks/Cole Publishing Company, California, 1990.

Lievens, F., Defruyt, F., ve Vandam, K., “Assessors' Use of Personality Traits in Descriptions of Assessment Centre Candidates: A Five-Factor Model Perspective”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Cilt:74, (2001), s. 623-636.

Lin, N. P., Chiu, H. C., ve Hsieh, Y. C., “Investigating The Relationship Between Service Providers' Personality and Customers' Perceptions of Service Quality Across Gender”, *Total Quality Management*, Cilt:12, No: 1, (2001), s.57-67.

Littauer, F., & Littauer M., “Personality Puzzle: Understanding The People You Work With”, Fleming: H. Revell, 1992.

Lounsbury, J. W., Sundstrom, E. D., Loveland, J. M., ve Gibson, L. (in press). “Intelligence, "Big Five" Personality Traits, and Work Drive as Predictors of Course Grade”, *Personality and Individual Differences*, (2001).

Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstorm, E. D., Gibson, L. W., Drost, A. W., ve Hamrick, F. L., “An Investigation of Personality Traits in Relation to Career Satisfaction”, *Journal of Career Assessment*, Cilt:11, No:3, (2003), s.287-307.

Lu, X., “A Critical Examination of the Marxist Theory of Alienation (With Special Reference to the Case of China)”, *Doctoral Dissertation*, University of Kansas, Department of Philosophy, Kansas, 2000.

Lundberg, M., Perris, C., ve Adolffson, R., “Family Environment and Personality: Perceived Parenting and the Role of Personality”, *Clinical Psychology and Psychotherapy Clin. Psychol. Psychother*, Cilt: 7, (2000), s. 267–274.

Lundberg, M., Perris, C., Schlette, P., Adolffson, R., “Transhistorical Variations in Personality and Their Association with Experiences of Parental Rearing”, *European Psychiatry*, Cilt:14, (1999), s.1–16,.

Luthans, F. “Organizational Behavior”, (6th ed.), New York: McGraw-Hill, 1992.

Luthans, F. "Organizational Behavior", (7th ed.), New York: McGraw-Hill, 1995.

Maina, F., "Alienation and Immigration Experiences: Soviet Jews in the United States", Doctoral Dissertation, Yeshiva University, New York, 2000.

Mandel, E. ve Novack, G., "Marxist Yabancılaşma Kuramı", Yücel Yayınları, Ankara, 1975.

Marcuse. H., "Tek Boyutlu İnsan", May Yayınları, İstanbul, 1975.

Markovic, M., "Marx's Critique of Alienation and Its Emancipatory Consequences, Alienation Theories and De-alienation Strategies: Comparative Perspectives In Philosophy and The Social Sciences", Sciences Reviews Ltd., Nortwood, 1989.

Marshall, G. "Sosyoloji Sözlüğü", Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1999.

Marx, K., "Economic and Philosophic Manuscripts of 1844," (Çev.: Martin Milligan), Lawrance and Wishard Ltd., London, 1970.

Marx, K. ve Engels, F., "Alman İdeolojisi (Feuerbach)", Çev: Sevim Belli, Sol Yayınları, Beşinci Baskı, Ankara, 2004.

Marx, K., "Yabancılaşma", Der. Barışta Erdost, Sol Yayınları, Dördüncü Baskı, Ankara, 2010.

Marx, K., "1844 El Yazmaları", Çev: Murat Belge, Birikim Yayınları, Altıncı Baskı, İstanbul, 2011.

Maslach, C., ve Jackson S. E., "The Measurement of Experienced Burnout," Journal of Occupational Behavior, Cilt: 2, Sayı: 2, (1981), s. 99-113.

Maslow, A.H. "The Maslow Business Reader", John Wiley & Sons Co, Inc., Canada, 2000.

Mau, R. Y., "The Validity And DeCilt:ution of Concept: Student Alienation." Adolescence, Cilt: 27, Issue 107, (1992), p. 731-741.

Mauldin, R. K., "Alienation: A Laughing Matter", Doctoral Dissertation, Utah State University, Department of Sociology, Utah, 2001.

McMlure, R. M. D., "Developing Core Job Competencies For Payment Services Roles and Associating Them With Personality Traits Using The Workplace Big Five Profile", Doctoral Dissertation, Capella University, Minnesota, 2005.

McMrae, R. R., Costa, P. T., "Validation of the Five Factor Model of Personality Across Instruments and Observers", *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt: 52, (1987), s.81-90.

McCrae, R. R., Costa, P. T., "Recalled Parent-Child Relations and Adult Personality", *Journal of Personality*, Cilt:56, (1988), s.417-434.

McCrae, R. R., Costa, P. T., "Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NOE Five Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual, Psychological Assessment Resources, FL: Odessa, 1992.

McCrae, R. R., Costa P. T., "The Paradox of Parental Influence: Understanding Retrospective Studies of Parent-Child Relations and Adult Personality", In *Parenting and Psychopathology*, Perris C, Arrindell WA, Eisemann M (eds). Wiley: Chichester, (1994), s. 107-125.

McCrae, R. R., "Costa, P. T., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hrebickova, M. L., "Nature Over Nurture; Temperament: Personality and Lifespan Development", *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt: 78, (2000), s.173-186.

McMillen, J. P., "A Theoretical Analysis of the Concept of Alienation: The Transformation from Modern to Postmodern", Master Dissertation, Texas A&M University Commerce, Texas, 1997.

Mehmedoğlu, A. U., "Dindarlarda ve Dindar Olmayanlarda Kişilik Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma: İstanbul Örneği", Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul , 1999.

Melichar, K. E., "Alienation and the Housewife", Master Dissertation, University of Wyoming, Wyoming, 1975.

Mercan, M., "Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık", Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon, 2006.

Mervin, R. E., "Personality Correlates of Social and Self-Alienation in College Students", Eastern Psychological Association, 1971.

Mete, C., "İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Middleton, R., "Alienation, Race and Education", American Sociological Review, (1963), Cilt. 28.

Miller, J. C., "Professionalism, Alienation and Organizational Membership Among Nurses", Doctoral Dissertation, Universtiy of Nebraska, Nebraska, 1975.

Millon, T., "Personality Disorders: Conceptual Distinctions and Classification Issues", in P. T. Costa, JR. & T. A. Widiger, (Ed.), "Personality Disorders and the Five Factor Model of Personality", American Psychological Associaton, s.279-302, Washington, 1994.

Millon. T., ve Davis R. D., "Disorders of Personality: DSM-IV and Beyond". 2nd Edition ed: John Wiley & Sons, 1995.

Minibaş, J., "Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik bir Araştırma", Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1993.

Moody, M. C., "Adaptive Behavior in Intercultural Environments: The Relationship Between Cultural Intelligence Factors and Big Five Personality Traits", Doctoral Dissertation, George Washington University, Washington, 2007.

Morgan, J.C., “Psikolojiye Giriş”, (Editör ve Çeviren: Sibel Karataş), Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Ankara, 1995.

Morgart, R. A., Mihalik, G., Martin, D. T., “Alienation in an Educational Context: The American Teacher in the Seventies” University of Pittsburg. American Educational Research Association. Chicago. (1974). <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED090220.pdf> (erişim: 19.11.2011).

Mount, M. K., ve Barrick, M. R., “Five Reasons Why the "Big Five" Article Has Been frequently Cited”. Personnel Psychology, Cilt: 51, No: 4, (1998), s. 849-857.

Mount, M. K., Barrick, M. R., ve Stewart, G. L., “Five-Factor Model of Personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions”, Human Performance, Cilt:11, (1998), s.145-165.

Muse, V. W., “A Study of Faculty Perception of Worker Alienation and Degree of Favorability Toward Learning Organization Theory”, Doctoral Dissertation, Auburn University, Alabama, 1999.

Mussen, P., “The Psychological Development of the Child”, Prentice- Hall Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 1973.

Naoi, A. ve Schooler, C., “Occupational Conditions and Psychological Functioning in Japan,” The American Journal of Sociology, Cilt: 90, Sayı: 4, (1985), s. 729–752.

Neal, A.G., ve Seeman, M., “Organizations and Powerlessness: A Test of The Mediation Hypothesis”. American Sociological Review, Cilt: 29, (1964), s. 216 – 226.

Nelson, K. W., “Motivation and Personality: An Examination of the Big Five Personality Trait Factors and Their Relationship with Sales Performance in a Non-Cash Incentive Program”, Doctoral Dissertation, Capella University, Minnesota, 2011.

Nettler, G.. “A measure of Alienation” , American Sociological Review, Cilt: 22, No: 6, (1957), s. 670-677.

Nigg, J. T., "Big Five Dimensions and ADHD Symptoms: Links Between Personality Traits and Clinical Symptombs", *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt. 83, (2002), No. 2, s.451-469.

Norman, W. T., "Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure in Peer Nomination Personality Ratings", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Cilt: 66, (1963), 574-583.

Oerlemans, K ve Jenkins, H., "Their Voice: Student Perceptions of The Sources of Alienation in Secondary School". *Proceeding Western Australian Institute for Educational Research Forum*, 1998.

Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. "Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri", *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 1, 2008.

O'Neill, J. W., ve Xiao, Q., "Effects of Organizational/Occupational Characteristics and Personality Traits on Hotel Manager Emotional Exhaustion", *International Journal of Hospitality Management*, Cilt:29, (2010), s.652-658.

Ones, D. S., ve Viswesvaran, C., "Integrity Tests and Other Criterion-Focused Occupational Personality Scales (COPS) Used in Personnel Selection". *International Journal of Selection and Assessment*, Cilt: 9, No:(1-2), (2001), s.31-39.

Ono, Y., Yoshimura, K., Mizushima, H., Manki, H., Yagi, G., Kanba, S., Nathan, J., Asai, M., "Environmental and Possible Genetic Contributions to Character Dimensions of Personality", *Psychological Reports*, Cilt: 84, (1999), s.686-696.

Orcan, O., "Adalet Ağaoğlu'nun Fikrimin İnce Gülü ve Gustave Flaubert'in Madame Bovary Adlı Eserlerinde Ana Karakterlerdeki "Yabancılaşma" Sürecinin Analitik Olarak İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karşılaştırmalı Edebiyat Ana bilim Dalı, Karşılaştırmalı Edebiyat Bilim Dalı, Eskişehir, 2009.

Ordun, G., "Kişilik Faktörleri ve Satış Temsilcilerinin Performansı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Çalışma", *Yönetim Dergisi*, Yıl:16, Sayı:51, Haziran 2005.

Oxford Advanced Learners Dictionary, Oxford University Press, Oxford, 1989.

Özgüven, İ. E., "Hacettepe Kişilik Envanteri El Kitabı", Ankara, 1972.

Pang, H. H. P., "Big Five Personality Traits and Parental InCilt:vement: Contributing as Predictors of Academic Performance in High School and College", Doctoral Dissertation, Alliant International University, California, 2008.

Pappenheim, F., "Modern İnsanın Yabancılaşması: Marx'a ve Tönnies'e Dayalı Bir Yorum", (Çev. Salih Ak), Phoenix Yayınevi, Ankara, 2002.

Parsıl, A. M., "Sınıf Örgütünde Yabancılaşma", Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2007.

Passino, E. M., "An Investigation of Job InCilt:vement and Work Alienation: Their Relationship to Each Other And to a Psychological Sense of Community", Doctoral Dissertation, The University of Tennessee, Knoxville, 1983.

Patrick, A., "An Experimental Study of the Effects of Implementation of a Management Control System on Rehabilitation Counsellor Job Satisfaction and Alienation From Work", Doctoral Dissertation, The Florida State University, Florida, 1984.

Patterson, R. L., "Adolescent Alienation: Examining the Relevance of Contextual Domains and Psychological Components", Doctoral Dissertation, Dalhousie University, Halifax, 2005.

Penke, L., Denissen, J. J. A., Miller, G. F., "The ECilt:utionary Genetics of Personality", European Journal of Personality, Eur. J. Pers., Cilt:21, (2007), s.549–587.

Perek, F. Z., Latince Türkçe Sözlük, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1992.

Pergadia, M. L., Madden, P. A. F., Lessov, C. N., Todorov, A. A., Bucholz, K. K., Martin, N. G., ve Heath A. C., "Genetic and Environmental Influences on Extreme Personality



Dispositions in Adolescent Female Twins”, *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, Cilt: 47, No:9, (2006), s.902-909.

Perris, C., Eisemann, M., Ericsson, U., von Knorring, L., Perris, H., “Parental Rearing Behaviour and Personality Characteristics of Depressed Patients”, *Archiv für Psychiatrie und Nervenkrankheiten*, Cilt: 233, (1983), s.77–88.

Perry, S. R., “Big Five Personality Traits and Work Drive as Predictors of Adolescent Academic Performance”, Doctoral Dissertation, The University of Tennessee, Tennessee, 2003.

Peterson, D. R., Quay, H. D., Cameron, G. R., “Personality and Background Factors in Juvenile Delinquency as Inferred from Questionnaire Responses “, *Journal of Consulting Psychology*, Cilt: 23, (1959), 395-399.

Phillips-Arikian, V. L., “A Model of Alienation from Nursing Work”, Dostorate Dissertation, Virginia Commonwealth University, Virginia, 2001.

Pihl, R. O., Caron, M., “The Relationship Between Geographic Mobility, Adjustment, and Personality”, *Journal of Clinical Psychology*, Cilt: 36, No: 1, (1980), s.190-194.

Plomin, R. ve Nesselroade, J. R., “Behavioral Genetics and Personality Change”, *Journal of Personality*, Cilt:58, No:1, (1990), s.191-220.

Pols, H., “Anomie in The Metropolis: The City in American Sociology and Psychology”, *Osiris*, Cilt.18, (2003), 194–211.

Puher, M. A., “The Big Five Personality Traits as Predictors of Adjustment to College”, Master Dissertation, Villanova University, Pennsylvania, 2009.ss

Rabinowitz, K. R. “Perceptions of Organizational Control and Clinical Social Worker Autonomy: Implications for Conflict, Organizational Alienation and Burnout”, *Dissertation Abstracts International*. Cilt 46, (1985), No: 3.

Raja, U., "The Relationships of the Big Five Personality Dimensions to Personal and Organizational Outcomes: Answering the Questions Who and When?", Doctoral Dissertation, Concordia University, Montreal, 2004.

Redhouse İngilizce-Türkçe Sözlük, 35.Baskı, İstanbul, 2003.

Rhodes, M., "Work Alienation, Teacher Efficacy and Career Ladder Reform", Dissertation Abstracts International, Cilt 49, (1988), No:4.

Richter, J., Eisemann, M., Richter, G., "Temperament, Character And Perceived Parental Rearing in Healthy Adults: Two Related Concepts?", Psychopathology in Press, 1998.

Riemann, R., Angleitner, A. ve Strelau, J., "Genetic and Environmental Influences on Personality: A Study of Twins Reared Together Using the Self – and Peer Report NEO-FFI Scales", Journal of Personality, Cilt:65, No:3, (1997), 449-475.

Roach, P. D., "Evolutionary Theory and Birth Order Effects on Big Five Personality Traits Among the Shuar of Amazonian Ecuador: The First Cross-Cultural Test", Doctoral Dissertation, University of Oregon, Oregon, 2006.

Robins, R. W., Caspi, A., ve Moffitt, T. E. "Two Personalities, One Relationship: Both Partners' Personality Traits Shape the Quality of Their Relationship", Journal of Personality and Social Psychology, 79, (2000), 251-259.

Rogers, C., "Some Observations on the Organization of Personality", American Psychologist, Cilt: 2, (1947), s. 358-368.

Rogers, C. L., "An Investigation of the Big Five and Narrow Personality Traits in Relation to Academic Performance", Doctoral Dissertation, The University of Tennessee, Knoxville, 2005.

Ruchkin, V. V., Eisemann, M., Hagglof, B., Cloninger, C. R., "Interrelation Between Temperament, Character and Parental Rearing". Comprehensive Psychiatry in Press, 1998.

Russell, C.E., "School Practices That Prevent and Contribute to Alienating Students from School." Handbook of Education, Newyork-The Guilford Pres, (1994), ss.38-46.

Sabuncuoğlu, Z. ve TZ, M., “rgtsel Psikoloji”, Alfa Basım Yayın, Bursa, 2005.

Sağlam, E., “Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarıyla Kişilik Yapıları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Salgado, J. F., “The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors”. *International Journal of Selection and Assessment*, Cilt:10, No: 1, (2002), s.117-125.

Samuels, A., “Jung and Post-Jungians”, Tavistock/Routledge, London, England, 1985.

Sanberk, İ., “ğrenci Yabancılaşma lçeği” Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2002.

Sandidge, W. V., “Teacher Alienation and Plans to Stay”, Doctoral Dissertation, University of Virginia, Virginia, 2002.

Sav, İ., “Psikolojik Danışman Rehber ğretmenlerin Kişilik zellikleri ile Stresle Başı Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2007.

Sayers, S., “Creative Activity and Alienation in Hegel and Marx”, *Historical Materialism*, Cilt. 11, No. 1, (2003), 107–128.

Schatz, S. M., “The Relationship Between Horney’s Three Neurotic Types and Eysenck’s PEN Model of Personality” *Personality and Individual Differences* Cilt:37, (2004), s.1255–1261.

Schlette, P., Perris, C., Lundberg, M., Adolfsson, A., “Percezione Dello Stile Genitoriale E Dimensioni Del Temperamento E Del Carattere, Alla Luce Della Teoria Dell’attaccamento”, *Complessita`and Cambiamento*, Cilt: 7, s.36–51, 1988 a.

Schlette, P., Brandstrm, S., Eisemann, M., Sığvardsson, S., Nylander, P. O., Adolfsson, R., Perris, C., “Perceived Parental Rearing Behaviours and Temperament and Character in Healthy Adults”, *Personality and Individual Differences*, Cilt: 24, (1988), s. 661–668.

Schultz D. P., ve Schultz, S. E., “Modern Psikoloji Tarihi”, Çev: Yasemin Aslay, Kaknüs Yayınları, İstanbul, 2002.

Schweder, R. A., “Rethinking Culture and Personality Theory”, In R. A. Schweder, Thinking Through Cultures: Expeditions on Culutral Psychology, s.269-312, MA Harvard University Press, Cambridge, 1991.

Sears, R. R., Maccoby, E. E., ve Levin, H., “Patterns of Child Rearing”, Row Peterson and Company, New York, 1957.

Seeman, M., “On The Meaning of Alienation”, American Sociological Review, Cilt. 24, No. 6, (1959), s.783–791.

Seeman, M., “On The Personel Consequences of Alienation in Work”, American Sociological Review, Cilt. 32, No. 2, (1967), s.273–285.

Seeman, M., “The Signals of ’68: Alienation in Pre-Crisis France”, American Sociological Review, Cilt. 37, No. 4, (1972), s.385–402.

Seeman, M., “Alienation Studies”, Annual Review of Sociology, Cilt.1, (1975), 91–123.

SEEMAN, M., “Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes”, Social Psychology Quarterly, Cilt. 46, No. 3, (1983), s.171–184.

Seibert, S. E., ve Kramer, M. L., “The Five-Factor Model of Personality and Career Success”. Journal of Vocational Behavior, Cilt:58, No:1, (2001), s.1-21, 2001.

Sevgili, M., “Oğuz Atay ve Alev Alatlı’nın Romanlarında Aydın ve Yabancılaşma Sorunu, Karşılaştırmalı Bir Edebiyat Sosyolojisi Çalışması”, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2005.

Sexton, M. E., “Alienation, Dogmatism and Related Personal Characteristics”, Journal of Clinical Psychology, Jan. nCilt:39, (1983), No:1, 1983.

Sezer, İ. C., “Endüstri İlişkileri ve Yabancılaşma”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2007.

Shajiei, S., “A Marxist Approach to the Problem of Alienation”, Doctoral Dissertation, Kansas State University, Department of Sociology, Kansas, 1983.

Shaye, A., “Infidelity in Dating Relationships: Do Big Five Personality Traits and Gender Influence Infidelity?”, Doctoral Dissertation, Alliant International University, California, 2009.

Shepard, J. M., “Alienation as A Process: Work as A Case in Point”, The Sociological Quarterly, Vo.13, No.2, (1972), 161–173.

Shepard, J. M., “Technology, Division of Labor and Alienation,” The Pasific Sociological Review, Cilt: 16, No: 1, (1973), s. 61–88.

Shm, J. H., “Is There Work Alienation in Post-Industrial America? An Analysis of Technical and Social Relations in Today’s Changing Labor Force”, Doctoral Dissertation, Indiana University, Indiana, 2000.

Shoho, A. R., “ The Alienation of Rural Middle School Students: Implications for Gang Membership”. University of Texas. American Educational Research Association. 1996. <http://eric.ed.gov/PDFS/ED396889.pdf> (erişim: 29.11.2011).

Shoho, A. R. ve Martin, N. K., “A Comparsion of Alienation Among Alternately and Traditionally Certified Teachers”, Annual Meeting of the American Educational Research Association. Montreal, 1999, <http://eric.ed.gov/PDFS/ED431707.pdf> (erişim: 29.22.2011).

Simmel, G., “Modern Kültürde Çatışma”, İletişim Yayınları, İstanbul, 2008.

Silah, M., “Endüstride Çalışma Psikolojisi”, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.

Sipahioğlu, Z. S., “Bir Eğitim ve Yabancılaşma Metaforu Olarak Alt Kùltùrler-Amish Kùltùrù”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı, Ankara, 2007.

Smith, G. M., “Usefulness of Peer Ratings of Personality in Educational Research”, *Educational Psychological Measures*, 27, (1967), s.967-984.

Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A., “ Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt: 17, Sayı : 49, 21-33, 2002.

Somer, O., Korkmaz, M., Tatar. A., “Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE)”, *Ege Üniversitesi Edebiyat Fakùltesi Yayınları No:128*, (2004), İzmir.

Somer, O., ve Goldberg, L.R., “The Structure of Turkish Trait Descriptive Adjectives”, *Journal of Personality and Social Psychology*, No:76, (1999), 431- 450.

Soysal, A., “Örgùtlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 1997.

Spilka, B., “Alienation and Achievement Among Oglala Sioux Secondary School Students”. National Institute of Mental Health (DHEW). Bethesda. Md. Report No: P-MH-11232. 1970. <http://eric.ed.gov/PDFS/ED045225.pdf> (erişim: 18.11.2011).

Spinath, F. M. ve O’Connor, T. G., “A Behavioral Genetic Study of the Overlap Between Personality and Parenting”, *Journal of Personality*, Cilt:71, No:5, (2003), s.785-808.

Stewart, G. L., “Self-Regulation and the “Big Five” Personalıy Traits as Determinants of Employee Empowerment Behavior”, *Doctoral Dissertation*, Arizona State University, Arizona, 1993.

Stone-Miller, D. J., “Relationship Between the Myers-Briggs Type Indicator, Personality Disorders and Jun’s Theory of Type”, *Doctoral Dissertation*, Georgia State University, Georgia, 1995.

Şengül, C. M., “Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa, 2008.

Şenturan, Ş., “Mesleki Yabancılaşma: Kamu Bankalarında Yeniden Yapılandırma Sonucu Çeşitli Kurumlara Aktarılan Çalışanların Durumu”, Kamu-İş, Cilt: 9, Sayı:1, 2007.

Şimşek M., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahloğlu, T., “Örgütlerde Yabancılaşma Yönetiminin Araştırılması”, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Atatürk Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, 25-27 569-587, Mayıs 2006, Erzurum.

Şimşek, Ö., “İnsan Dinamiği Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2006.

Şirin, E. F., “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Dergisi Sayı: 4, Cilt: 4, (2009), s.164-177.

Taş, L., “Yabancılaşma ve Kimlik”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

Taşçı, D., ve Eroğlu, E., “Yöneticilerin Kişilik Özellikleri ile Kullandıkları İkna ve Etkileme Taktiklerinin Kullanım Sıklığı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:17, 2007.

Tatsis, N., C., “Marx, Durkheim and Alienation: Toward A Heuristic Typology”, Social Theory and Practice, Cilt.3, No.2, (1974), 223–243.

Taviss, I., “Changes in The Form of Alienation: The 1900’s vs. The 1950’s,” American Sociological Review, Cilt: 34, Sayı: 1, (1969), s. 46–57.

Tdk Türkçe Sözlük (<http://www.tdksozluk.com/s/orgut/> Erişim: 19.09.2011).

Tekin, M., “Mevlana Celaleddin Rumi’de Din ve Yabancılaşma”, İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı:1, 2010.

Tezcan, M., “Sosyolojiye Giriş”, Şafak Matbaacılık, Ankara, 1995.

Thomson, W. C., and Wendt, C. J., “Scholl Climate and Alienation Among Teachers”. The Journal of Educational Reasearch, 1995.

Toker, N., “Tarih Felsefesi- Yayınlanmamış Ders Notları”, Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi, İzmir, 2005.

Tolan, B., “Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma”, A.İ.T.İ.A. Yayınları, Ankara, 1981.

Tolan, B., “Toplum Bilimlerine Giriş”, 1. Baskı, Savaş Yayınları, Ankara, 1983.

Tolan, B., “Toplum Bilimlerine Giriş”, 4. Baskı, Adım Yayıncılık, Ankara, 1996.

Tolor, A. ve Leblanc, R. F., “Personality Correlates of Alienation”, Journal of Consulting and Clinical Psychology, Cilt 37, (Dec 1971), No:3.

Toman, W., “Family Constellation as a Basic Personality Determinant”, Journal of Individual Psychology, Cilt: 15, (1959), s.199-211.

Tomrukçu, B., “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2008.

Tosun, K., “Yönetim ve İşletme Politikası”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 1990.

Travis, R., “On Powerlessness and Meaninglessness,” The British Journal of Sociology, Cilt: 37, Sayı: 1, (1986), s. 61–73.



Trevor. C.,” Interactions Among Actual Ease-of-Movement Determinants and Job Satisfaction in the Prediction of Cilt:untary Turnover”, The Academy of Management Journal, Cilt: 44, 2001.

Trouba, E. J., “A Person-Organization Fit Study of the Big Five Personality Model and Attraction to Organizations With Varying Compensation System Characteristics”, Doctora Dissertation, DePaul University, Chicago, 2007.

Turner, J. E., “Proactive Personality and the Big Five as Predictors of Motivation to Learn”, Doctoral Dissertation, Old Dominion University, Virginia, 2003.

Türk-İş Haber Bülteni, Nisan 2012.

Ulusoy, H., “Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe Yabancılaşma”. A.Ü.D.T.C.F. Araştırma Dergisi, Cilt:32, (1988), s.77-84.

Upton, J. M., “Measures of Personality and Transpersonality: Correlations Between the Big Five Factors of the NEO PI-R and Five Transpersonal Inventories”, Doctoral Dissertation, Palo Alto University, California, 1998.

Uysal, M., “Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ile Karar Stratejilerinin İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2010.

Uysaler, A. L., “Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi ile Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi”, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, 2010.

Uzun Yüksek, Ö., “İlköğretim Beşinci Sınıf Öğrencilerinin Okula Yabancılaşma Düzeylerine Etki Eden Sosyo-Demografik Değişkenlerin Belirlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2006.

Ünlü, S., “Psikoloji”, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Nr.710, Eskişehir, 2001.

Vassiliou, D., “Parental Alienation Syndrome: The Lost Parents’ Perspective”, Master Dissertation, McGill University, Montreal, 1998.

Walters, S. P., "Alienation, Powerlessness and Social Isolation Among Correctional Officers", Doctoral Dissertation, University of Montana, Montana, 1986.

Walton, R. E., "Improving The Quality of Work Life" Harvard Business Review, Cilt: 52, Sayı: 3, (1974), s. 12-16.

Watson, D., ve Clark, L. A., "Extraversion and its Positive Emotional Core", In R. Hogan, J. Johnson, ve S. Briggs (Eds.), Handbook of Personality Psychology s.767-793, CA: Academic Press, San Diego, 1997.

Weber, A., "Felsefe Tarihi", (Çev.: V. Eralp), Sosyal Yayınlar, İstanbul, 1991.

Wegmet, L. J., "Relationships Between Scales of Alienation and Levels of Moral Judgement", Master Dissertation, Universtiy of Wyoming, Wyoming, 1976.

Weiss, D. H., "George Herbert Mead's Personality Theory: A Comparison with that of Sigmund Freud and with Neurophysiology", Doctoral Dissertation, Tulane University, Los Angeles, 1965.

Weisskopf, A. W., "Yabancılaşma ve İktisat", (Çev.: Ç. Koç ve O. Köymen), Anahtar Kitaplar Yayıncılık, İstanbul, 1996.

Wendling, E. A., "On Alienation an Machine Production: Capitalist Embodiment in Karl Marx", Doctoral Dissertation, The Pennsylvania State University, Pennsylvania, 2006.

West, E. G., "The Political Economy Of Alienation. Karl Marx and Adam Smith. Karl Marx's Economics: Critical Assesments", Croom Helm, New York, 1988.

Williams, A. M. M., "An Anlysis of the Instructional Leadership Behaviour of Suburban Middle School Principals Regarding the Level of Alienation of Eight Grade Male Students", Doctoral Dissertation, Texas Southern University, Texas, 1995.

Yakut, Ö., “Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Küçükçekmece İlçesi Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Yalçın, H. M., “Otel Çalışanlarının Mesleki ve Kişisel Özellikleri Uyumunun Kariyer Hedefleri Üzerine Etkisi: İstanbul’da Bir Alan Araştırması”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2010.

Yanbastı, G., “Kişilik Kuramları”, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir, 1990.

Yapıcı M., “Eğitim ve Yabancılaşma”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 2004, elektronik dergi; <http://www.insanbilimleri.com/makaleler/egitimbilimleri/EgitimveYabancilisma.html>.

Yazıcı, Y. ve Erdoğan, S., “SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri”, Detay Yayıncılık, Ankara, 2007.

Yeniçeri, Ö., “Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama”, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 1991.

Yıldırım, T., “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kişisel ve Örgütsel Değer Uyumunun Örgütsel Adanma ve Yabancılaşma Üzerine Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak, 2009.

Yıldız, M., “Farklı Liglerde Yer Alan Futbolcuların Kişilik Tipleri ile Sürekli Öfke-Öfke İfade Tarzlarının İncelenmesi”, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara , 2008.

Yoon, K., “General Mental Ability and the Big Five Personality Dimensions: An Investigation of the Cross-Cultural Generalizability of Their Construct and Criterion-Related Validities in Korea”, Doctoral Dissertation, The University of Iowa, Iowa, 1997.

Young, T. J., “Alienation and Self-Reported Deviance Among College Students: An Empirical Study”, Doctoral Dissertation, University of Nebraska, Nebraska, 1985.

Yürür, S., “Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:10, Sayı: 1, 2009.

Zel, U., “Kişiliğin Yönetim Performansına Etkileri, Örgüt Ortamında Kullanılması Ve Ülkeler/Sektörler Arasında Karşılaştırmalı Bir Uygulama,” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1999.

Zel, U., “Kişilik ve Liderlik”, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.

Zel, U., “ Yönetimde Kişilik ve Kişilik Özellikleri” Editör: Güney, S., Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.

Zhang, L., “Does the Big Five Predict Learning Approaches?”, Personality and Individual Differences, Cilt: 34, s.1431-1446, 2003.

Zielinski, A. E. ve HOY, W. K., “Isolation And Alienation in Elementary Schools”, Educational Administration Quarterly, Cilt:19, (1983), No: 2, 27-45.

Zimbardo, P. G. ve Gerrig, R.J., “Psychology and Life” (14th ed.), Harper Collins, New York, 1996.

Zorlu, A., “Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları ile Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

Zuschin, A. P., “Alienation Among Female Senior Student Affairs Officers: Correlation Between Gender Traits, Organizational Culture and Alienation”, Doctoral Dissertation, Kent State University, 2003.

Zweig, D., ve Webster, J., “What are we measuring? An examination of the Relationships Between the Big-Five Personality Traits, Goal Orientation, and Performance Intentions”, Personality and Individual Differences, Cilt:36, (2004), s.1693-1708.

## EK 1: ANKET FORMU (Demografik Özellikler Formu)

Aşağıdaki ifadelerden size uygun olan şıkkın üzerine (X) işareti koymanız yeterlidir.				
Cinsiyetiniz?	1	Bayan	2	Bay
Medeni durumunuz?	1	Evli	2	Bekar
	3	Dul		
	4	Boşanmış		
Yaşınız?	1	18-25	2	26-30
	3	31-35		
	4	36-40	5	41 ve üzeri
Ne kadar süredir turizm sektöründe çalışmaktasınız?	1	1 yıldan az	2	1-3 yıl arası
	3	4-6 yıl arası		
	4	7-9 yıl arası	5	10 yıl ve üzeri
Ne kadar süredir bu işletmede çalışmaktasınız?	1	1 yıldan az	2	1-3 yıl arası
	3	4-6 yıl arası		
	4	7-9 yıl arası	5	10 yıl ve üzeri
Öğrenim durumunuz?	1	İlköğretim	2	Lise
	3	Önlisans (2 yıllık)		
	4	Lisans (4 yıllık)	5	Lisans üstü
Aylık geliriniz?	1	1-500 TL	2	501-1000 TL
	3	1001-1500 TL		
	4	1501-2000 TL	5	2001-2500 TL
	6	2501 TL ve üzeri		
Çalıştığınız departman?	1	Resepsiyon	2	Servis
	3	Mutfak		
	4	Kat hizmetleri		
Mezun olduğunuz okullardan hiç birinde turizm eğitimi aldınız mı?	1	Evet	2	Hayır
Mesleğinizi başkalarına tavsiye eder misiniz?	1	Evet	2	Hayır
Oteldeki işimi yaparken çok fazla bürokrasi ile uğraşmak zorunda kalıyorum	1	Evet	1	Evet
	3	Kararsızım		
Otelde beni ilgilendirebilecek olan kararlar verilirken sürece dahil edilmiyorum	1	Evet	1	Evet
	3	Kararsızım		
Otelde yöneticiler ile çalışanlar arasında çok fazla mesafe var	1	Evet	1	Evet
	3	Kararsızım		
Oteldeki işimi yaparken yeteri kadar yetkiye sahip değilim	1	Evet	1	Evet
	3	Kararsızım		
Oteldeki yönetimi genel olarak demokratik buluyorum	1	Evet	1	Evet
	3	Kararsızım		
Oteldeki arkadaşlık ortamının çok iyi olduğunu düşünüyorum	1	Evet	1	Evet
	3	Kararsızım		
Otelde yöneticiler tarafından çok fazla denetleniyorum	1	Evet	1	Evet
	3	Kararsızım		
Genel olarak oteldeki çalışma ortamından memnunum	1	Evet	1	Evet
	3	Kararsızım		

## EK 2: ANKET FORMU (Yabancılaşma Ölçeği)

Aşağıda, insanların kendilerini ve kişilik özelliklerini anlatmak için kullandıkları bazı ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi okuyarak, size ne kadar uyduğunu, uygun rakamın üzerini çarpı (X) ile işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
* Aşağıdaki sorular için yan tarafta bulunan sütundan kendinize en uygun olan <u>bir kutuya</u> (X) işareti koyunuz						
G1	Yapacağım işlerin içeriği benim dışımdaki kişiler tarafından belirleniyor.	1	2	3	4	5
G2	Yaptığım işlerin kıymetsiz bir parçası haline geldiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
G3	İşlerimle ilgili ortaya çıkan sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
G4	Yaptığım işlerde kontrolün tam olarak bende olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
A1	İşletmede gerçekleşen olayların birçoğuna anlam veremiyorum.	1	2	3	4	5
A2	Uygulanan kuralların gerçekten anlamlı olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
A3	İş hayatında dürüst olup olmamak başarılı olmak açısından herhangi bir anlam ifade etmiyor.	1	2	3	4	5
A4	İşletmede yapılanların doğru veya yanlış olduğuna tam olarak karar veremiyorum.	1	2	3	4	5
A5	İşletmede ortaya konulan doğruları anlamlı bulmuyorum.	1	2	3	4	5
K1	Önemli amaçlara ulaşabilmek için gerekirse kurallar gözardı edilebilir.	1	2	3	4	5
K2	Gerektiğinde kurallara uymayabileceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
K3	İşler görüldükten sonra kurallara uyulup uyulmadığı çok önemli değildir.	1	2	3	4	5
K4	İşletmede bulunan birçok kuralın beni kısıtladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
K5	Başarılı olabilmek için bazen kuralların dışına çıkılması gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
TY1	Çevremdeki insanlara kendimi yabancı gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
TY2	Kendimi çevremdeki insan topluluğunun bir parçası olarak göremiyorum.	1	2	3	4	5
TY3	Çevremdeki insanların yanında kendimi yalnız hissediyorum.	1	2	3	4	5
TY4	Çevremdeki insanların çok önem verdiği şeylerin benim için o kadar da önemli olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
KY1	Yaptığım işin, bana hayata kendimi kanıtlama fırsatı vermediğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
KY2	Yaptığım işin beni ifade etmediğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
KY3	Yaptığım iş ile yaşam tarzımın uyummadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
KY4	Daha iyi yaşamak için çalışan değil de sadece çalışmak için yaşayan birine dönüştüğümü düşünüyorum.	1	2	3	4	5
KY5	Hayattan beklentilerimin sürekli değiştiğini fark ediyorum.	1	2	3	4	5
KY6	Gelecekte beklediğim ile içinde bulunduğum koşulların uyummadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5

### EK 3: ANKET FORMU (Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği)

Aşağıda, insanların kendilerini ve kişilik özelliklerini anlatmak için kullandıkları bazı ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi okuyarak, size ne kadar uyduğunu, uygun rakamın üzerini çarpı (X) ile işaretleyerek belirtiniz.  Örneğin; "Yardımsaver biriyim" ifadesi, kendi özelliklerinizi düşündüğünüzde, size bütünüyle uyuyorsa 5'i, oldukça yardımsaverim diyorsanız 4'ü, biraz yardımsaverim diyorsanız 3'ü, pek yardımsaver biri değilim diyorsanız 2'yi, hiç yardımsaver birisi değilim diyorsanız 1'i işaretlemeniz gerekmektedir.		Hiç Katılmıyorum	Çok az Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Orduka Katılmıyorum	Çok Fazla Katılmıyorum
* Aşağıdaki ifadeler için yan tarafta bulunan sütundan kendinize en uygun olan <u>bir kutuya</u> (X) işareti koyunuz						
1	Konuşkan biriyim	1	2	3	4	5
2	Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım	1	2	3	4	5
3	Bir işi tam yaparım	1	2	3	4	5
4	Karamsar, hüzünlü biriyim	1	2	3	4	5
5	Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim	1	2	3	4	5
6	İçine kapanık biriyim	1	2	3	4	5
7	Yardımsaverim	1	2	3	4	5
8	Bazen dikkatsiz davranabiliyorum	1	2	3	4	5
9	Rahatım, strese girmem	1	2	3	4	5
10	Pek çok şeyi merak ederim	1	2	3	4	5
11	Enerji doluyum	1	2	3	4	5
12	Başkaları ile ağız dalaşı (sözlü kavga) başlatırım	1	2	3	4	5
13	Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim	1	2	3	4	5
14	Gergin olabilirim	1	2	3	4	5
15	Zeki, derin düşünebilen biriyim	1	2	3	4	5
16	Diğer insanları heveslendiririm	1	2	3	4	5
17	Bağışlayıcıyım	1	2	3	4	5
18	Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim	1	2	3	4	5
19	Endişeli biriyim	1	2	3	4	5
20	Hayal gücüm kuvvetlidir	1	2	3	4	5
21	Sessizim	1	2	3	4	5
22	Başka insanların güvendiği biriyim	1	2	3	4	5
23	Tembel olmaya eğilimliyim	1	2	3	4	5
24	Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam	1	2	3	4	5
25	Yaratıcıyım	1	2	3	4	5
26	Çekingem değilim, girişkenim	1	2	3	4	5
27	Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim	1	2	3	4	5
28	Bir işi bitirmeden yarım bırakmam	1	2	3	4	5
29	Duygu durumum değişkendir	1	2	3	4	5
30	Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir	1	2	3	4	5
31	Bazen utangaç ve çekingenim	1	2	3	4	5
32	Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım	1	2	3	4	5
33	Yaptığım şeyleri etkin, hakkını vererek, iyi yaparım	1	2	3	4	5
34	Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim	1	2	3	4	5
35	Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim	1	2	3	4	5

36	Dışa dönük sosyal biriyim	1	2	3	4	5
37	Bazen diğer insanlara kaba davranırım	1	2	3	4	5
38	Plan yapar ve bu planları uygularım	1	2	3	4	5
39	Çabuk heyecanlanırım	1	2	3	4	5
40	Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim	1	2	3	4	5
41	Sanata karşı pek ilgili değilim	1	2	3	4	5
42	Başkaları ile yardımlaşmayı severim	1	2	3	4	5
43	Dikkatim çabuk dağılır	1	2	3	4	5
44	Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir	1	2	3	4	5



## ÖZGEÇMİŞ

**Adı ve Soyadı** : Ömer Akgün TEKİN  
**Doğum Tarihi ve Yeri** : 01.09.1983 - ANKARA  
**Medeni Durumu** : Bekar

### Eğitim Durumu

**Mezun Olduğu Lise** : Antalya Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi  
**Lisans** : Akdeniz Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik  
Yüksekokulu - Konaklama İşletmeciliği (2007)  
**Yüksek Lisans** : Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm  
İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı  
**Yabancı Dil / Diller** : İngilizce

### İş Deneyimi

**Stajlar** : (2008 Yaz Sezonu) Rixos Hotel Premium Belek - Önbüro  
(2007 Yaz Sezonu) Rixos Hotel Premium Belek - Önbüro  
(2006 Yaz Sezonu) Hotel Papillon Belvil - Önbüro  
(2005 Yaz Sezonu) Hotel Papillon Belvil - Mutfak

**E-Posta** : omerakguntekin@akdeniz.edu.tr