



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

**DENETİM ODAĞI VE CİNSİYETİN İŞE YABANCILAŞMAYA
ETKİSİ: UZAKTAN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Berkay VURAN

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2024

DENETİM ODAĞI VE CİNSİYETİN İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİ:
UZAKTAN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Berkay VURAN

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2024

KABUL VE ONAY

Berkay Vuran tarafından hazırlanan “Denetim Odağı ve Cinsiyetin İşe Yabancılaşmaya Etkisi: Uzaktan Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma, 28.03.2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

[Unvanı, Adı ve Soyadı] (Başkan)

[Unvanı, Adı ve Soyadı] (Danışman)

[Unvanı, Adı ve Soyadı] (Üye)

[Unvanı, Adı ve Soyadı] (Üye)

[Unvanı, Adı ve Soyadı] (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

...../...../.....

[İmza]

Berkay VURAN

¹“*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*”

- (1) *Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.*
- (2) *Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.*
- (3) *Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir. Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.*

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Berkay VURAN

TEŞEKKÜR

Nitelikli eğitimleri ve kazandırdıkları bilimsel bakış açısıyla yolumu aydınlatan başta rahmetli hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Levent ŞENYÜZ, Prof. Dr. Banu (CANGÖZ) TAVAT ve Doç. Dr. Zeynel BARAN olmak üzere Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümünün kıymetli mensuplarına,

Tez çalışmamda bilgi ve tecrübesi ile bana yol gösteren, tez yazma sürecinde desteğini benden esirgemeyen ve karşılaştığım tüm zorluklara başa çıkmamda beni motive eden tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR ve Prof. Dr. Semra GÜNEY ile Hacettepe Üniversitesi Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış programının değerli hocalarına,

Bu süreçte her zaman yanımda olan biricik kedilerim Luna ve Bihter'e, akademik yetkinlikleriyle bana ışık tutan değerli arkadaşlarım Elif ve Nazlınur'a, madden ve mânen desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli aileme ve her türlü kahrıma severek katlanan canım eşim Nazlı'ya anlayışları ve destekleri için teşekkür ederim.

ÖZET

VURAN, Berkay. *Denetim Odağı ve Cinsiyetin İşe Yabancılaşmaya Etkisi: Uzaktan Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2024.

Bu çalışmanın amacı, uzaktan çalışanlarda denetim odağı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin cinsiyetin düzenleyici rolü ışığında incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda kamu sektörü veya özel sektörde uzaktan görev yapan 212 beyaz yakalı çalışandan çevrimiçi anket yöntemiyle veri toplanmıştır. İstatistiksel analizler IBM SPSS 22, IBM AMOS 23, Microsoft Office Excel ve PROCESS v4.2 programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre denetim odağının dışsallaşması ve işe yabancılaşmanın yükselmesi arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır. Bu ilişki işe yabancılaşmanın anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarını da kapsamakla beraber, güçsüzlük alt boyutunu kapsamamaktadır. Ayrıca cinsiyet denetim odağı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide beklendiği yönde bir düzenleyici etkiye sahiptir, ancak bu rol işe yabancılaşmanın anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarıyla sınırlı kalmıştır. Genel işe yabancılaşma düzeyi ve güçsüzlük alt boyutu yönetici olmayan rollerde artmakta, üst kademe yöneticilerde ise azalmaktadır. Bu durum örgütsel rol ve sorumluluk uyumsuzluğuyla açıklanabilmektedir. Çalışma kapsamında nicel ölçüm yöntemleriyle bulguların ilişkisellik ve gruplar arası farklılıkların keşfedici nitel araştırmalarla derinlemesine incelenmesi ve uzaktan iş yapan farklı demografik özelliklere sahip olan gruplarda tekrarlanmasının çalışmanın potansiyel bir kısıtlılığı olan meslek karıştırıcı değişkeninin elimine edilebilmesi amacıyla önerilmektedir. Özellikle Yeni Koronavirüs Pandemisi başlangıcı ve devamıyla gelişen ‘yeni normal’ döneminde önemini iyice hissettiren ve gittikçe yaygınlaşan uzaktan çalışma sürecindeki çalışan ve örgüt refahına yönelik araştırmaların sayıca ve derinlik açısından artmasının hem örgütsel davranış hem de genel işletme alanyazınına olan katkısının büyük olduğu değerlendirilmektedir.

Anahtar Sözcükler

İşe Yabancılaşma, Denetim Odağı, Cinsiyet, Uzaktan Çalışma, Sosyal Rol Teorisi.

ABSTRACT

VURAN, Berkay. *The Effects of Locus of Control and Gender on Work Alienation: A Research in Remote Workers*, Master's Thesis, Ankara, 2024.

The aim of this study is to examine the relationship between locus of control and work alienation in remote workers in the light of the moderating role of gender. For this purpose, data was collected via online survey method from 212 white-collar employees working remotely in the public or private sector. Statistical analyzes were carried out using IBM SPSS 22, IBM AMOS 23, Microsoft Office Excel and PROCESS v4.2. According to the research findings, there is a positive and significant relationship between the externalization of locus of control and the increase in work alienation. Although this relationship includes the meaninglessness and self-alienation sub-dimensions of work alienation, it does not include the powerlessness sub-dimension. In addition, gender has an expected moderating effect on the relationship between locus of control and work alienation, but this role is limited to the meaninglessness and self-alienation sub-dimensions of work alienation. The general level of work alienation and the powerlessness sub-dimension increases in non-managerial roles and decreases in upper-level managers. This situation can be explained by the incompatibility of organizational roles and responsibilities. Within the scope of the study, it is recommended that the relationship and inter-group differences detected by quantitative measurement methods be examined in depth with exploratory qualitative research and repeated in groups with different demographic characteristics that work remotely, to eliminate the occupational confounding variable, which is a potential limitation of the study. It is considered that the increase in the number and depth of research on employee and organizational well-being in the increasingly widespread remote working process, which has become increasingly important especially in the 'new normal' period that developed with the onset and continuation of the COVID-19, has a great contribution to both organizational behavior and general business literature.

Key Words

Work Alienation, Locus of Control, Gender, Remote Working, Social Role Theory.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ALANYAZIN TARAMASI.....	6
1.1. YABANCILAŞMA.....	6
1.1.1. İşe Yabancılaşma	9
1.1.2. Uzaktan Çalışanlarda İşe Yabancılaşma	11
1.2. DENETİM ODAĞI	16
1.3. CİNSİYET, DENETİM ODAĞI VE İŞE YABANCILAŞMA.....	20
2. BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI	25
2.1. YÖNTEM.....	25
2.1.1. Kişisel Bilgi Formu	26
2.1.2. Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği.....	26
2.1.3. Mottaz'ın İşe Yabancılaşma Ölçeği.....	28
2.2. ÖRNEKLEM	29
2.3. ANALİZ VE BULGULAR.....	30
2.3.1. Veri Seti Kontrolü ve Verinin Analize Hazırlanması	31
2.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi	31
2.3.3. Güvenirlilik Analizleri	34
2.3.4. Hipotez Testleri.....	35

2.3.5. Ek Analizler	38
3. BÖLÜM: TARTIŞMA.....	45
3.1. ÇALIŞMANIN KISITLARI VE GELECEK ÇALIŞMALARA ÖNERİLER	47
KAYNAKÇA	49
EKLER.....	57
EK 1. ORİJİNALLİK RAPORU	57
EK 2. ETİK KOMİSYON İZİNİ.....	58
EK 3. ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ.....	59
EK 4. AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU	60
EK 5. KİŞİSEL BİLGİ FORMU	61
EK 6. ROTTER İÇ-DIŞ KONTROL ODAĞI ÖLÇEĞİ (RİDKOÖ) ÖRNEK MADDELERİ.....	62
EK 7. MOTTAZ'IN İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELERİ ..	63

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. <i>RIDKOÖ'nün Madde, Faktör, Faktör Ağırlığı, Özdeğer ve Açıkladığı Varyans Dağılımı</i>	27
Tablo 2. <i>Katılımcıların Kişisel Bilgileri</i>	29
Tablo 3. <i>Ölçüm Araçlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri</i>	31
Tablo 4. <i>Önerilen Model Uyum Endeksleri</i>	32
Tablo 5. <i>İşe Yabancılaşma Ölçeği Madde Faktör Yükleri</i>	33
Tablo 6. <i>İşe Yabancılaşma Ölçeğine Ait Model Uyum Endeksleri</i>	34
Tablo 7. <i>İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puanı Düzenleyicilik Analizi Bulguları</i>	35
Tablo 8. <i>İşe Yabancılaşma Ölçeği Alt Boyutları Düzenleyicilik Analizi Bulguları</i>	36
Tablo 9. <i>Cinsiyet ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları</i>	39
Tablo 10. <i>Medenî Durum ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları</i>	39
Tablo 11. <i>Çocuk Durumu ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları</i>	39
Tablo 12. <i>Kurum Türü ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları</i>	40
Tablo 13. <i>Yaş ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları</i>	40
Tablo 14. <i>Çocuk Sayısı ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları</i>	41
Tablo 15. <i>Çalışma Süresi ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları</i>	41
Tablo 16. <i>Pozisyon ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları</i>	42
Tablo 17. <i>Cinsiyet, Medenî Durum, Çocuk Durumu ve Çalışılan Kurum Türüne Göre Denetim Odağı Analiz Bulguları</i>	43
Tablo 18. <i>Yaş, Çocuk Sayısı, Çalışılan Kurumda Çalışma Süresi ve Pozisyona Göre Denetim Odağı Analiz Bulguları</i>	44

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. <i>Düzenleyicilik Analizi Araştırma Modeli</i>	24
Şekil 2. <i>İşe Yabancılaşma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli</i>	32
Şekil 3. <i>İşe Yabancılaşma Ölçeği Anlamsızlık Alt Boyutu Düzenleyici Etki Grafiği</i>	37
Şekil 4. <i>İşe Yabancılaşma Ölçeği Kendine Yabancılaşma Alt Boyutu Düzenleyici Etki Grafiği</i>	37

GİRİŞ

Günümüzün hızla değişen ve giderek karmaşıklaşan iş dünyasında bireylerin iş ve örgüt yaşamlarında karşılaştıkları zorluklar değerlendirildiğinde, yeni ve güncel araştırma alanlarının keşfinin kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmaya konu olan yabancılaşma kavramının da tarih boyunca çeşitli disiplinlerde çeşitli yönleriyle ele alındığı ve incelendiği bilinmektedir. Hegel, Durkheim, Sartre, Ollman, Chomsky, Weber, Tocquville, Fromm gibi pek çok düşünür tarafından yabancılaşma üzerine farklı pek çok perspektiften değerli üretimlerde bulunulmuştur (Shantz ve ark., 2015, Gencer Çelik, 2023). Yabancılaşma kavramının etimolojik kökeninin anlam itibarıyla ‘ruh hastası’ karşılığında kullanılan Latince kökenli ‘alienus’ sıfatına uzandığı bilinmekle beraber (Akyıldız ve Dulupçu, 2003), alienus sıfatının bir isim olarak kullanılması ise ‘alienation’, yani günümüzdeki kullanımıyla aynı olacak şekilde ‘yabancılaşma’ şeklinde gerçekleşmektedir (Kiraz, 2011, Salihoğlu, 2014). Kavramın kültürümüzdeki kökeni ise dilimizdeki 'yaban' kelimesinin tarihsel kullanımına kadar dayanmakta, modern zamanlarda bu kavramın sosyal bilimlerdeki yeri ve önemi daha da görünür hale gelmektedir. Hem Marksist, hem Durkheimyen, hem de Frommcu bakış açısıyla felsefeden psikolojiye, ekonomiden sosyolojiye kadar geniş bir yelpazede ele alınan yabancılaşma kavramı; bireyin kendisi, çevresi ve özellikle de iş hayatıyla olan ilişkisindeki kopukluk olarak tanımlanmaktadır (Kiraz, 2011).

Yeni Koronavirüs Pandemisinin (COVID-19) her ne kadar tıbbî konjonktürde eski gücünü yitirmiş olduğu değerlendirilse de iş yapış biçimlerinde hem bireysel hem de örgütsel bazda köklü değişikliklere yol açtığı ve özellikle uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ve ‘yeni normal’ haline gelmesiyle beraber dikkat çeken bir araştırma alanı haline geldiği bilinmektedir. Uzaktan çalışma modelinin yaygınlaşmasının, çalışma ve özel hayat arasındaki sınırların daha da belirsizleşmesine yol açtığı değerlendirilmektedir (Ataman ve ark., 2021). Bu durumun, bireyin işle olan ilişkisinin yeniden şekillendirilmesiyle ilişkili olduğu, işe yabancılaşma ve denetim odağı gibi kavramların güncel çalışma ortamı içerisindeki rollerinin ve etkileşimlerinin de tekrar değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Uzaktan çalışmadaki artışın bireylerin işlerine ve meslektaşlarına olan bağlılıklarını, güdülerini ve iş tatminlerini nasıl etkilediği sorusunun pandemi ve sonrası dönemde örgütsel davranış araştırmalarının odak noktalarından biri haline geldiği değerlendirilmektedir (Charalampous ve ark., 2019, Chong, Huang ve Chang, 2020, Kozhina ve Vinokurov, 2020). ‘Yeni normal’ sürecinin, cinsiyet temelli farklılıkların iş yaşamındaki etkilerinin daha da görünür kılınmasına yol açtığı düşünülmektedir. Geleneksel (dikotomik) cinsiyet bakış açısıyla kadınlar ve erkeklerin işe yabancılaşma ve denetim odağı konularında yaşadıkları deneyimler incelendiğinde, bu sürecin bireyler üzerindeki etkisinde cinsiyetlerin anlamlı bir rolünün olduğu değerlendirilmektedir (Serin ve Derin, 2008; Dinçyürek, Çağlar ve Birol, 2010; Terzi, 2011). Örneğin evden çalışma modelinde erkek çalışanların aksine kadın çalışanlar üzerinde çifte yük sorunu daha da artmaktayken, bu durum kaçınılmaz olarak iş ve özel hayat dengesiyle olumsuz olarak ilişkilendirilmektedir (Kanbur, 2017). Bu farklılıkların derinlemesine incelenmesinin, örgütsel politikaların ve uygulamaların daha kapsayıcı ve destekleyici olması için gerekli olduğu düşünülmektedir (Ataman ve ark., 2021).

‘Uzaktan çalışma, çalışanların işe ve meslektaşlarına olan bağlılığını nasıl etkilemektedir?’ ‘Pandemiyle derinleşen ‘yeni dünya’ koşulları altında denetim odağına göre farklılaşan yabancılaşma düzeyleri nelerdir?’ ‘Cinsiyetin bu süreçteki rolü nedir?’ Bu sorular, çalışmanın merkezinde yer almakta ve araştırmanın kavramsal çerçevesi bu sorular ışığında şekillendirilmektedir. Bu yaklaşım ile uzaktan çalışanlarda yabancılaşma ve denetim odağı arasındaki ilişkinin detaylı bir şekilde incelenmesi ve cinsiyetin bu dinamikler üzerindeki düzenleyici rolünün aydınlatılması hedeflenmekte, böylelikle örgütsel davranış alanyazınına değerli bir katkı sunulması amaçlanmaktadır. Bu tez çalışması ile, yabancılaşma ve denetim odağı kavramlarının örgütsel davranış alanındaki önemi vurgulanmakta ve bu kavramların modern iş dünyasında karşılaşılan zorluklarla nasıl ilişkilendirilebileceği ortaya koyulmaktadır. Bu çalışma ile örgütsel davranış alanında yapılacak araştırmalara yön vermek ve gerek bireysel gerek örgütsel bazda yabancılaşma ile mücadele etmek için stratejiler geliştirmek açısından bir temel oluşturulması hedeflenmektedir.

Bu çalışmada, yabancılaşma fenomeni örgütsel davranış perspektifinden ele alınmakta ve özellikle işe yabancılaşma olgusu derinlemesine incelenmektedir. İşe yabancılaşmanın, bireyin işine ve işle ilgili faaliyetlerine karşı duyduğu ilgi ve bağlılığın azalması olarak tanımlanarak Mottaz'ın İşe Yabancılaşma Ölçeği ile işevuruklaştırıldığı çalışmada, bu durumun hem bireysel hem de örgütsel sonuçlar açısından önemli etkilere sahip olduğu vurgulanmaktadır (Kanten ve Ülker, 2014). İşe yabancılaşma kavramı, koşullar ve süreçler ışığında detaylı bir şekilde ele alınırken, bu durumun ortaya çıkışını etkileyen çeşitli faktörler kapsamlı bir şekilde incelenmektedir.

Çalışmanın metodolojik yaklaşımı bu karmaşık ve çok boyutlu konuların kapsanması amaçlanarak tasarlanmıştır. Alanyazın taraması ile yabancılaşma ve kontrol odağı kavramlarının tarihsel ve kuramsal temelleri güçlendirilirken, bu kavramların güncel iş hayatındaki pratik yansımalarının düzenleyici modelle niceliksel analizlerle açıklanması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda pandemi ve sonrasında yaşanan değişimler ile, işe yabancılaşma ile kontrol odağı arasındaki ilişkinin yeniden değerlendirilmesi ve bu ilişkilerin cinsiyete göre nasıl değiştiğinin anlaşılması fırsatı sunulmaktadır.

Bu tez çalışmasında yalnızca yabancılaşma ve denetim odağı kavramlarının iş dünyasındaki öneminin vurgulanması değil, bu kavramların pandemi ve sonrası gibi küresel çapta kriz dönemlerinde nasıl şekillendiğini ve örgütsel davranış üzerindeki etkilerini inceleme amacı güdülmektedir. Uzaktan çalışma ve cinsiyet gibi kritik değişkenlerin bu süreçteki rolleri incelenerek, örgütsel davranış alanyazınına katkı sağlanması ve gelecekteki araştırmalara yön verilmesi amacıyla, iş yerindeki yabancılaşma ile mücadele etmek için kullanılabilecek stratejilerin geliştirilmesine olanak tanınması hedeflenmektedir.

Bu çalışma ile hem akademik alanda hem sahada örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarına dair önemli katkılar sunularak, daha sağlıklı ve üretken çalışma ortamlarının oluşturulmasına destek sağlanması da amaçlanmaktadır. Bu

çalışmanın uzaktan çalışanlarda işe yabancılaşma ve denetim odağı arasındaki ilişkilerin yanı sıra, bu ilişkinin cinsiyet ile nasıl etkileşime girdiğinin anlaşılması için atılmış önemli bir adım olduğu düşünülmektedir. Örgütsel davranış alanında yapılacak gelecek çalışmalar bu temeller üzerine inşa edilmesi, böylece örgütler tarafından çalışanlarının refahını ve şirketin verimini artıracak yöntemler bulunmasına katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Bu çalışmanın örnekleme yalnızca uzaktan çalışanlardan ibaret olduğundan ve katılımcılara nitel (kalitatif) çalışmalar kapsamında erişimin uzaktan çalışma koşullarından ötürü elverişli olmamasından dolayı, yalnızca nicel (kantitatif) araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Çalışmanın hariç tutma kriterlerinden olan ‘uzaktan çalışma’ kavramının işevuruklaştırılması amacıyla bir pilot çalışma gerçekleştirilmiş ve kavram ‘Haftada ortalama en az 3 gün ve üstü uzaktan çalışma’ olarak somutlaştırılmıştır.

Çalışmaya düzenleyici değişken olarak dahil edilen ‘Cinsiyet’ değişkeni başta olmak üzere birtakım bilgiler Ek 5’te sunulan Kişisel Bilgi Formu kullanılarak ölçümlenmiştir. Bu form aracılığıyla cinsiyet, yaş, medenî durum, çocuk durumu, çocuk sayısı, en küçük çocuk yaşı, kurum türü, kurumdaki çalışma süresi ve kurumdaki pozisyon bilgileri elde edilmiştir ve Ek Analizler bölümünde değerlendirilmiştir.

Çalışmanın yordayıcı (bağımsız) değişkeni olan denetim odağı, Ek 6’da bazı örnek maddeleri sunulan Rotter’in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RIDKOÖ) kullanılarak ölçümlenmiştir. Ölçek bağlamında denetim odağı kavramı bireylerin denetim beklentisi genellemesinin içsellik ve dışsallık boyutu üzerindeki konumu olarak tanımlanmıştır (Rotter, 1966). Ölçekte yer alan 29 maddeden 6’sı dolgu amacıyla yerleştirilmiş olup, diğer 23 maddenin dışsallık doğrultusundaki yanıtları 1’er puan olarak değerlendirilmekte ve yükselen puan denetim odağının dışsallaşması olarak kabul edilmektedir (Dağ, 1991).

Çalışmanın yordanan (bağımlı) değişkeni olan işe yabancılaşma, Ek 7’de bazı örnek maddeleri sunulan Mottaz’ın İşe Yabancılaşma Ölçeği kullanılarak ölçümlenmiştir. Ölçek bağlamında işe yabancılaşma kavramı; çalışanın kurumsal karar katılımının mümkün olup olmadığı ile iş düzenleme yetkisini içeren ‘Güçsüzlük’, kurumsal iş bütünlüğünün sağlanması ile kişinin kendi görevi ile kurumsal diğer görevler arasında ilişki kurabilmesini içeren ‘Anlamsızlık’ ve kişinin potansiyelini ortaya koyması ile tüm enerjisini görevine aktarabileceği kadar kalifikasyonu ile uyumlu işler yapmasını içeren ‘Kendine Yabancılaşma’ olmak üzere üç alt boyut olarak işlevlendirilmiştir (Mottaz, 1981; Ulusoy, 1988).

1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ALANYAZIN TARAMASI

1.1. YABANCILAŞMA

Yabancılaşma kavramının etimolojik kökeninin anlam itibarıyla ‘ruh hastası’ karşılığında kullanılan Latince kökenli ‘alienus’ sıfatına uzandığı bilinmektedir (Akyıldız ve Dulupçu, 2003). Alienus sıfatının bir isim olarak kullanılması ise ‘alienation’, yani günümüzdeki kullanımıyla aynı olacak şekilde ‘yabancılaşma’dır. (Kiraz, 2011, Salihoğlu, 2014). Hegel, Durkheim, Sartre, Ollman, Chomsky, Weber, Tocquville, Fromm gibi pek çok düşünür, yabancılaşma üzerine farklı pek çok perspektiften değerli üretimlerde bulunmuştur (Shantz ve ark., 2015, Gencer Çelik, 2023). Felsefi bağlamda yabancılaşma kavramının ilk kullanımının ise 1700’lü yılların sonlarında Johann Gottlieb Fichte tarafından ‘entfremdung’ ifadesiyle gerçekleştirildiği bilinmektedir. Georg Wilhelm Friedrich Hegel ve Karl Marx’ın da ‘yabancılaşma’ sözcüğünü kullanan ilk düşünürlerden olduğu aktarılmaktadır (Kiraz, 2011). Fichte’nin kullanımına göre yabancılaşma; objenin sujenin yabancılaşmış bir fonksiyonu olarak ele alınması, aynı zamanda objenin sujenin önüne geçmesi olarak ele alınmaktadır (Lukacs, 2008; Kiraz, 2011). Hegel’in yabancılaşma kavramsallaştırması diyalektik bir süreç olarak basitten karmaşığa -ve tekrar karmaşıktan basite- şeklinde yol alan bir dağılma olarak ifade edilmektedir (Inwood, 1992; Kiraz, 2011). Marx’ın yabancılaşma kavramsallaştırması ise iktisadî bir zemine oturtularak ‘yabancılaşmış emek’ temellendirmesinden hareketle, ‘işe yabancılaşma’ boyutuyla ele alınmaktadır (Aydoğan, 2015). Benzer biçimde, klasik ve neo-klasik ekonominin temel varsayımını oluşturan, tüketicinin maksimum fayda ve üreticinin maksimum kârı aradığını iddia eden ‘homo economicus’ kavramı da bu kapsamda değerlendirilebilmektedir (Yayla, 1993; Akyıldız, 2008).

Yabancılaşma kavramı Hegel tarafından (1910) bireyin öz benliğinden ve çevresinden kopuşu olarak nitelendirilmiş, Marx tarafından ise (1844) kapsamlı bir sosyo-ekonomik yaklaşımla ele alınarak kapitalist emek-sömürü ilişkisi sürecinin üreticiler nezdindeki etkilerinin açıklanması amacıyla kullanılmıştır. Marx tarafından özgün üretici aktivitelerin insan tabiatının temel unsurlarından olduğu ve bu ihtiyacın kendi içerisinde

başlı başına anlamlı bir bütün oluşturan çalışma süreci içerisinde tatmin edildiği ifade edilmektedir. Öte yandan kapitalist sömürü düzeninin yakıtlarından olan emek-sermaye ilişkisinin bireylerin özgün üreticiliğini engellediği ve çalışmayı anlamsız bir faaliyete dönüştürdüğü, dolayısıyla yabancılaşmanın kapitalist sistemde kaçınılmaz bir sonuç olduğu Marx tarafından aktarılmış ve bu ilişkinin açıklanması amacıyla ‘emek süreci’ terimi kullanılmıştır (Turgut ve Kalafatoğlu, 2016)).

Marx’ın aktarımına göre emek sürecinde insanlar emeklerini sermaye sahiplerine satmakta, satın almayı gerçekleştiren ve yegâne niyeti kâr elde etmek olan sermayedar ise verimliliği sağlamak ve masrafları azaltma amacıyla çalışma sürecini tekrar organize etmektedir. Bu döngünün neticesinde oluşan işin yeni doğası, özellikle iş bölümünün atomikleşmesi ve yetkinin resmî otoritelerde toplanması sebebiyle, emek tarafı olan çalışan bireylerin ürünün kaderi üzerindeki kontrol hakkından zorunlu olarak vazgeçmesine ve dolayısıyla çalışma sürecindeki ifade kabiliyetlerinin devrine neden olmaktadır. Bireylerin mental ve fiziksel olarak kendini gerçekleştirmesine ket vuran ve zihinsel çöküntü ile fiziksel bitkinlik oluşturan bu süreç, netice itibarıyla onur kırıcı ve zedeleyici bir deneyimler bütünü haline gelmekte; üretim erki üretilen ürüne, doğaya, meslektaşlarına, çevresine ve en nihayetinde kaçınılmaz bir son olarak kendi özüne yabancılaşmaktadır (Mottaz, 1981, Madlock ve Martin, 2012, Shantz, Alfes ve Truss, 2014, Turgut ve Kalafatoğlu, 2016).

Yabancılaşma kavramının başka bir önemli ele alınışının da Erich Fromm tarafından sosyal psikolojik bir perspektiften geliştirildiği bilinmektedir. Fromm tarafından, 20. yüzyılın en etkili sosyal psikologlarından biri olarak, modern toplumda bireyin yaşadığı yabancılaşma derinlemesine incelenmiştir. Fromm tarafından modern toplumda bireylerin kendilerini yalnız ve izole hissetmelerinin temel nedenlerinden biri olarak yabancılaşma durumu işaret edilmektedir. Fromm'a göre, bu duygusal yabancılaşma, bireylerin toplumsal bağlarından ve kendi öz-benliklerinden uzaklaşmalarıyla karakterize edilmektedir (Fromm, 1955).

Fromm tarafından yabancılaşma, insanın kendi varoluşunun temel özelliklerinden, yani özgürlük, yaratıcılık ve insanlar arası bağlardan uzaklaşması durumu olarak kavramsallaştırılmaktadır. Modern toplumda, bireylerin kendilerini sürekli bir rekabet içinde bulduğu düşünülmemekte ve bu durumun insanların birbirlerine yabancılaşmasına sebep olurken, aynı zamanda kendi iç dünyalarına da yabancılaşmalarına yol açtığı değerlendirilmektedir. Fromm tarafından bu süreç insanın ‘pazar karakteri’ne dönüştürülmesi olarak tanımlanmakta ve insan ilişkilerinin, kişilerin birbirlerini kullanılabilir nesnelere olarak gördüğü bir alışverişe dönüştüğü yorumu aktarılmaktadır (Fromm, 1955).

Fromm tarafından yabancılaşmanın üstesinden gelinmesinin anahtarı, insanların kendi içlerindeki yaratıcılığı ve özgürlüğü keşfetmeleri ve topluluk içinde gerçek, anlamlı ilişkiler kurmaları olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda Fromm tarafından sevginin, sanatsal ifadenin ve özgür düşüncenin, yabancılaşmanın üstesinden gelmenin temel yolları olduğu aktarılmaktadır. Fromm'un yabancılaşma kuramı perspektifi ile kapitalist toplumun birey üzerindeki etkilerinin ve bu etkilerin bireyin psikolojik ve sosyal refahı üzerinde nasıl derin ve çoğu zaman olumsuz sonuçlar doğurabileceğinin anlaşılmasına ışık tutulmaktadır. Fromm'un çalışmaları ile özellikle insanın özgürlük arayışının ve modern toplumun baskıcı yapısının eleştirildiği bir perspektif sunulmaktadır. Bu perspektifin uzaktan çalışmanın arttığı ve fiziksel etkileşimin azaldığı günümüzde de büyük bir ilgi ve önem taşıdığı düşünülmemektedir (Fromm, 1955, Ertaylan, 2018).

Aktarılanlar ışığında Marksist yaklaşımla yabancılaşmanın bir bireysel durumdan çok bütüncül bir sistemsel gerçeklik olduğunun kabul edildiği düşünülmemektedir. Yabancılaşmanın doğasının varoluşçu düzlemde ele alındığı bir diğer yaklaşım olan Fromm'un bakış açısına göre ise süreç objektif çalışma koşullarının bir doğal çıktısı olarak subjektif duygudurum olarak ifade edilmektedir (Mottaz, 1981). Yani yabancılaşma kavramı Marksist yaklaşıma göre objektif durumlar ve sosyal olgular, Fromm'cu yaklaşımda ise subjektif durumlar ve duygusal bakış açıları temelinde ele alınmaktadır (Marx, 1844, Fromm, 1955, Turgut ve Kalafatoğlu, 2016).

1.1.1. İŖe YabancılaŖma

İŖe yabancılaŖma kavramı tarihsel perspektifte bireyin iŖ ortamıyla olan bağının zayıflaması ve iŖine karŖı duyduğu aidiyetin, anlamın ve değerin azalması durumu olarak kavramsallaŖtırılmaktadır. Bu durumun bireylerin iŖlerindeki rolleri, görevleri ve iŖin kendisiyle olan iliŖkilerinde yabancılık, uzaklık ve bağlılığın eksikliği Ŗeklinde tecrübe edildiği aktarılmaktadır. Marksist zeminden türetilen iŖe yabancılaŖma kavramının özellikle örgütsel davranıŖ ve endüstri iliŖkileri alanyazınında önemli bir yer tuttuğu bilinmektedir. Marx tarafından bireyin kendi ürününden, üretim sürecinden, kendi özünden ve diğer bireylerden yabancılaŖmasının kapitalist üretim sisteminin bir sonucu olduğunu öne sürülmektedir (Marx, 1844).

İŖe yabancılaŖma kavramının psikolojik perspektiften ele alınması 1950'lerin ortasında gerekleŖmiŖ, iŖe yabancılaŖma Seeman tarafından (1959) kontrol yoksunluğu yani güçsüzlük, bir bütünün içerisindeki katkı ve rollerin kavranamayışı yani anlamsızlık, sosyal normların parçalanarak davranıŖların üzerindeki etkisini yitirmesi yani kuralsızlık, toplumsal olarak kıymetli olan amaçların birey için anlamını yitirmesi yani yalıtılmıŖlık ve potansiyelini ifade edememe yani kendine yabancılaŖma olmak üzere beŖ boyutta aıklanmıŖtır. Seeman'ın kuralsızlık tanımı haricindeki diğer dört boyutun profesyonel ortamlarla bağlantılı olduğu Blauner tarafından (1964) aktarılmıŖ, iŖe yabancılaŖma bireysel ve subjektif bir duygudurum olarak tanımlanmıŖtır. Mottaz tarafından (1981) ise iŖe yabancılaŖma kavramı güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaŖma olmak üzere hem görgül hem de kuramsal olarak sınırlandırılmıŖtır (Seeman, 1959, Blauner, 1964, Mottaz, 1981, Turgut ve Kalafatoğlu, 2016). alıŖma kapsamında da iŖe yabancılaŖmanın kuramsal sınırları, Mottaz tarafından 1981 yılında çizilen üç boyutlu perspektif iŖıđında ŖekillendirilmiŖtir.

Güncel alanyazında iŖe yabancılaŖma, kiŖinin alıŖmaya iliŖkin istek ve alakasının azalması ve iŖ görmeye ilgi göstermemesi olarak tanımlanmaktadır (Kanten ve lker, 2014). İŖe yabancılaŖma salt bir duygulanım bütününden ziyade, iŖe karŖı biliŖsel ve davranıŖsal ögeleri de içerisinde barındırma potansiyeline sahip bir tutum olarak ifade

edilmektedir (Hirschfeld, Feild ve Bedeian, 2000; Kanten ve Ülker, 2014). Sosyal bilimler alanının bütünü incelendiğinde uzun zamandır çalışıldığı bilinen yabancılaşma kavramının işletme terminolojisindeki karşılığı olan işe yabancılaşma kavramının son yıllarda popülerleştiği görülmektedir. Koçel tarafından (2018) popülerleşmenin sebebi çalışanların köklü, hızlı ve sürekli değişim ortamına ayak uyduramayarak kendilerini yeni rol ve sorumluluklarında yeterli hissetmemeleri; dolayısıyla işletmenin verimini ve örgütün performansını düşürmeleri olarak ifade edilmektedir. Özellikle davranışsal boyutuyla işe yabancılaşmanın etkililik ve verimlilik konusunda sebep olabileceği artefaktların en aza indirilebilmesi için, örgütsel bileşenler tarafından çalışanların tutumlarını olumlu yönde şekillendirecek -yani işe olabildiğince az yabancılaşmasını sağlayabilecek- hamleler yapılması beklenmektedir (Kanten ve Ülker, 2014).

İşe yabancılaşmayı yordayan faktörler çevresel, bireysel ve örgütsel perspektifte incelenmektedir. Çevresel faktörler bağlamında politik, sosyo-kültürel, teknolojik ve ekonomik bileşenlerin; bireysel faktörler bağlamında ise çalışanların başarıma arzusu ihtiyacı ve kişilik özelliklerinin işe yabancılaşmayla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Alanyazında (Sarros ve ark., 2002; Banai ve ark., 2004; Şimşek ve ark., 2006; Nair ve Vohra, 2010; Kanten ve Ülker, 2014) işe yabancılaşmayı en üst düzeyde yordayan unsurun ise örgütsel faktörler olduğu ifade edilmektedir. Araştırmacılar tarafından işin niteliklerinin, personel arasındaki ilişkilerin, örgütsel prosedür ve politikaların, örgütsel adaletin, örgütsel desteğin, örgütün merkezileşme düzeyinin, liderliğin ve yönetim tarzının işe yabancılaşmayla ilişkili olabileceği aktarılmaktadır (Kanten ve Ülker, 2014).

İşe yabancılaşmanın öncülleri arasında çalışanın kariyer hedeflerinin değişmesi, kariyer hedeflerinden uzaklaşması, örgütün kültürel gerçeklerine uyum sağlayamaması, örgütsel normlarla çatışması (Özbek, 2011); kendisini yeterince iyi ifade edemediğini düşünmesi, işe karşı güçsüzlük ve yetersizlik hissi (Kanten ve Ülker, 2014) ve iş konusunda yeterince otonom davranamaması ile denetim hissiyatının yitirilmesi (Ceylan ve Sulu, 2010) gibi değişkenlerin yer aldığı da bilinmektedir.

1.1.2. Uzaktan Çalışanlarda İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma sürecinin uzaktan çalışmayla ilişkisinin incelenmesinin uzaktan çalışmanın genelgeçer bir iş yapma yöntemi olarak ele alındığı Yeni Koronavirüs Pandemisi (COVID-19) ile bir araştırma konusu olarak hız kazandığı görülmektedir. Yeni Koronavirüs Pandemisiyle beraber salgının toplumsal etkilerinin incelenebilmesi amacıyla T.C. Sağlık Bakanlığı uhdesinde Toplum Bilimleri Kurulu oluşturulmuş, bu kurul bünyesinde yapılan araştırmalar neticesinde iş yapış morfolojisi de olmak üzere çeşitli konularda kurmay süreçler gerçekleştirilmiştir. Bu süreçlerin toplumsal süreçlere konu olan çıktıları 2021 yılında araştırma yazarının da dahil olduğu bir ekibin çabasıyla yayınlanmıştır (Ataman ve ark., 2021).

Alanyazın incelendiğinde, uzaktan çalışanlarda işe yabancılaşmayla ilgili nitel ve nicel araştırmaların yapıldığı gözlemlenmektedir. Charalampous ve arkadaşları tarafından 2019 yılında gerçekleştirilen ve uzaktan çalışanların iş yaşamındaki genel iyi oluş halinin çok boyutlu olarak ele alındığı sistematik inceleme araştırmasında, doğrudan işe yabancılaşma kavramına spesifik bir odak bulunmamakla beraber, genel refahın beş boyutu olan duygusal boyut, bilişsel boyut, sosyal boyut, profesyonel boyut ve psikosomatik boyut değerlendirilmiştir. Değerlendirme çerçevesinde özellikle teknoloji alanında çalışanlara odaklanılmış ve neredeyse tamamen çelişkili bulgular raporlanmıştır. Bulguların çelişkili olması araştırmacılar tarafından ‘tek bir doğru uzaktan çalışma yöntemi yoktur’ şeklinde yorumlanmıştır (Charalampous ve ark., 2019).

Kozhina ve Vinokurov tarafından 2020 yılında gerçekleştirilen ve COVID-19 sürecinde işe yabancılaşmanın akademisyenler çerçevesinde değerlendirildiği bir araştırmada, uzaktan çalışma ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki öz belirleme teorisi (self determination theory) perspektifinden ele alınmıştır. 62 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırma neticesinde, iş yerine uzak olarak çalışmanın işe yabancılaşmayla olumlu yönde ilişkili olduğu raporlanmıştır (Kozhina ve Vinokurov, 2020).

Chong, Huang ve Chang tarafından 2020 yılında gerçekleştirilen ve COVID-19 döneminde kolaboratif (işbirliği gerektiren) iş yapan çalışanların genel süreçlerinin değerlendirildiği bir araştırmada, çalışanların uzaktan çalışma sürecinde yaşanan potansiyel iletişim aksaklıklarıyla başa çıkma stratejisi kaynakların korunması (conversation of resources / COR) bakış açısından ele alınmıştır. Bu perspektifte 1022 katılımcıyla gerçekleştirilen 10 günlük araştırma neticesinde, çalışanların iş arkadaşlarıyla görev bağlılığının yüksek olmasının tükenmişlik seviyesi ile olumlu yönde ilişkili olduğu raporlanmıştır (Chong, Huang ve Chang, 2020).

Alparslan, Polatçı ve Yastioğlu tarafından 2021 yılında gerçekleştirilen ve COVID-19 pandemisinin ve psikolojik dayanıklılığın akademisyenliğe yabancılaşmayla ilişkisinin değerlendirildiği araştırmada akademisyenliğe yabancılaşma kavramı Yıldız ve Alıcı tarafından (2019) geliştirilen ve kavramı kendine yabancılaşma, bilimsel araştırmaya yabancılaşma, öğretime yabancılaşma, yalıtılmışlık ile güçsüzlük olarak 5 alt boyutta ölçmeyi amaçlayan ‘Akademisyenliğe Yabancılaşma Ölçeği’ kullanılarak işevuruklaştırılmıştır. Bu doğrultuda 684 katılımcıyla gerçekleştirilen araştırma neticesinde pandemi döneminde akademisyenlerin mesleklerine yabancılaşma düzeyinin tüm alt boyutlarıyla artış gösterdiği ve psikolojik dayanıklılığın akademisyenliğe yabancılaşmayı tüm alt boyutlarında azalttığı bulgulanmıştır (Alparslan, Polatçı ve Yastioğlu, 2021).

Keleş ve Cemaloğlu tarafından 2021 yılında gerçekleştirilen ve pandemi sürecinde çalışanların işe yabancılaşmaya yönelik algılarının değerlendirildiği bir araştırmada işe yabancılaşma kavramı Hirschfeld ve arkadaşları tarafından (2000) geliştirilen ve kavramı tek boyutta ölçmeyi amaçlayan ‘İş Yaşamlarında İşe Yabancılaşma Ölçeği’ kullanılarak işevuruklaştırılmıştır. Bu doğrultuda 126 katılımcıyla gerçekleştirilen araştırma neticesinde cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir fark gözlemlenmeyecek şekilde katılımcıların ‘az düzeyde’ yabancılaşma algısına sahip oldukları raporlanmıştır. Araştırmacılar tarafından bu durum yabancılaşmayı önleyici korunaklılık faktörleriyle açıklanmaktadır (Keleş ve Cemaloğlu, 2021).

Güncel çalışmalarda teknolojinin hızla ilerlemesi ve COVID-19 pandemisi gibi küresel etkilerin, iş dünyasındaki dinamikleri ve bireylerin çalışma yaşantılarını derinden etkilediği gösterilmektedir. Bu değişimlerin ortasında, yabancılaşma kavramı, özellikle teknoloji aracılığıyla çalışmanın ve uzaktan çalışma modelinin yaygınlaşmasıyla, yeni bir boyut kazanmıştır. Kniffin ve arkadaşlar tarafından 2021 yılında gerçekleştirilen araştırmada, pandemi sürecinde uzaktan çalışmanın ve dijitalleşmenin artmasıyla birlikte çalışanların yaşadığı yabancılaşma hissini arttığını bulgulanmıştır. Bu çalışma kapsamında iş yaşamında yabancılaşmanın sadece fiziksel mesafenin bir sonucu olmadığı, aynı zamanda bireylerin işe ve birbirlerine olan bağlılıklarının zayıflamasına yol açan daha geniş teknolojik ve sosyo-ekonomik faktörlerle ilişkili olduğu ortaya koyulmaktadır (Kniffin ve ark., 2021).

Uzaktan çalışma ile çalışanlara zaman ve mekân esnekliği sunulmasına rağmen, bu modelin bireyler arası ilişkileri zayıflattığı ve iş yerindeki sosyal etkileşim eksikliği nedeniyle bireylerin kendilerini izole ve yalnız hissetmelerine neden olabileceği görülmektedir. Bu izolasyonun çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını azaltabildiği, sonuç olarak genel iş performansında düşüslere ve örgütsel bağlılıklarında zayıflamalara yol açabildiği düşünülmektedir. Ayrıca, dijitalleşmenin artmasıyla birlikte, çalışanların sürekli çevrimiçi olma baskısı ve teknolojik araçların kesintisiz kullanımıyla beraber teknolojik yabancılaşma olarak adlandırılan yeni bir yabancılaşma biçiminin ortaya çıktığı değerlendirilmektedir. Bu durumun çalışanların teknolojiyle kurdukları ilişkide bir yabancılaşma hissine yol açabileceği; bireylerin teknolojinin sunduğu olanaklara rağmen, gerçek anlamda iletişim kurma ve anlamlı işler yapma kapasitelerinin sınırlı olduğunu hissetmelerine sebep olabileceği düşünülmektedir (Kniffin ve ark., 2021).

Pandemi süreciyle beraber gerçekleşen çalışmalar ile iş yaşamında yabancılaşmayı artıran faktörlerin yanı sıra, bu süreçten kaynaklanan zorluklara çözüm bulma ve iş yaşamını yeniden şekillendirme konusunda da önemli öğrenme noktaları gözlemlenmektedir. Örgütler tarafından çalışanların sosyal ve psikolojik refahının daha

da destekleneceği, teknolojinin insan odaklı bir şekilde entegre edileceği ve uzaktan çalışma koşullarında dahi çalışanların işe ve birbirlerine olan bağlılıklarının güçlendirileceği stratejiler geliştirileceği değerlendirilmektedir (Kniffin ve ark., 2021).

İşe yabancılaşma kavramının iki farklı kuramsal zeminden köklendiği değerlendirilmektedir: Yabancılaşmayı düşük eğitim, ekonomik koşul, sosyokültürel seviye gibi sınıfsal bir sonuç olarak açıklayan Marksist zemin ve yabancılaşmayı görece bireysel, münferit ve psikolojik bir sonuç olarak açıklayan Durkheimyen zemin (Otto ve Featherman, 1975). Yabancılaşma süreci sosyal roller ve toplumsal cinsiyet sosyolojisi perspektifinden değerlendirildiğinde ise ister Marksist zemin, ister Durkheimyen zeminden yola çıkılsın; gerek sosyal sınıflardaki konumu gerek, maruz kalınan münferit olayların farklılığı sebebiyle, cinsiyetler arası farklılığın oluşmasının muhtemel olduğu düşünölmektedir (Smyth, 2018).

Aktarıldığı üzere uzaktan çalışma modelinin yaygınlaşması ile iş yaşamındaki cinsiyet dinamikleri üzerinde önemli etkiler oluştuğu düşünölmektedir. Özellikle COVID-19 pandemisi sırasında ve sonrasında yer alan ‘yeni normal’ sürecinde birçok çalışanın evden çalışmaya geçişinin işe yabancılaşma üzerindeki cinsiyet temelli farklılıkların daha da belirginleşmesine yol açtığı bilinmektedir. Bu bağlamda cinsiyetin, uzaktan çalışanlarda işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesinin örgötsel davranış alanyazınında önemli bir araştırma alanı haline geldiği düşünölmektedir.

Adya tarafından 2008 yılında yayınlanan ve bilgi teknolojisi alanında çalışanların kültür ve cinsiyetlerine göre işe yabancılaşma düzeylerinin değerlendirilmesi önerilen bir çalışmada, cinsiyet ve işe yabancılaşma ilişkisi Sosyal Rol Teorisi perspektifinde ele alınmıştır. Bu bağlamda araştırmacı tarafından katılımcıların kültürel sınıfları ve cinsiyetlerinin işe yabancılaşma süreçleriyle ilişkili olabileceği değerlendirilmekle beraber önerinin empirik bir çalışmaya dönüşmediği bilinmektedir (Adya, 2008).

Kanbur tarafından 2017 yılında gerçekleştirilen ve işe yabancılaşmanın demografik özellikler ile ilişkisinin incelendiği araştırmada işe yabancılaşma ile cinsiyet, medenî, durum, yaş, eğitim durumu, yönetici olup olmama, mevcut işyerindeki kıdem ve genel kıdem arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada kadınların erkeklere, evlilerin ise bekârlara kıyasla anlamlı düzeyde daha fazla işe yabancılaşma yaşadıkları bulgulanmıştır. Cinsiyetler arası farklılığın sebebi araştırmacı tarafından kadın çalışanlara yönelik örgütsel ayrımcı tutum ve davranışlar olarak ifade edilmiştir (Kanbur, 2017).

Güncel araştırmalar ile kadınların ve erkeklerin uzaktan çalışma deneyimlerinin farklılık gösterdiği ve bu farklılıkların işe yabancılaşma düzeylerini etkileyebileceği bulgulanmaktadır. Shockley ve arkadaşları tarafından 2020 yılında gerçekleştirilen araştırmada, pandemi sürecinde uzaktan çalışan kadın ve erkeklerin iş-yaşam dengesini nasıl deneyimledikleri ve bu deneyimlerin işe yabancılaşma hissiyle ilişkileri incelenmiştir. Araştırmada kadınların, özellikle çocuk bakımı ve ev işleri gibi ek sorumluluklar nedeniyle, uzaktan çalışma sırasında daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma yaşadığını bulgulanmıştır. Bu bulgu ile cinsiyetin, uzaktan çalışma koşulları altında işe yabancılaşma üzerinde önemli bir değişken olduğu görülmektedir (Shockley, Clark, Dodd ve King, 2020).

Bu farklılıkların anlaşılmasının, örgütlerin cinsiyete duyarlı uzaktan çalışma politikaları ve destek mekanizmaları geliştirmeleri için hayati bir öneme sahip olduğunu düşünülmektedir. Örgütler tarafından hem kadın hem de erkek çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerini azaltacak ve iş-yaşam dengesini destekleyecek uygulamaların hayata geçirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

1.2. DENETİM ODAĞI

Denetim odağı (locus of control, yaygın olmayan bir diğer kullanımıyla ‘kontrol odağı’), bireylerin kendi yaşamlarındaki olayları ne ölçüde kontrol edebileceklerine dair inançlarını ifade eden psikolojik bir fenomen olarak kavramsallaştırılmaktadır (Rotter, 1966, Dönmez, 1985). Alanyazında ilk olarak Phares tarafından (1957) kullanılan ve daha sonrasında Julian Rotter tarafından (1966) geliştirilen kuramsal yaklaşım ile bireylerin sonuçların kendi eylemleri ve kararları sonucu mu, yoksa dışsal faktörler ve şans gibi kontrol edilemeyen etkenler sonucu mu ortaya çıktığına dair algıları incelenmektedir. Rotter'a göre (1966) denetim odağı içsel denetim odağı ve dışsal denetim odağı olmak üzere iki temel boyutta kavramsallaştırılmaktadır: İçsel denetim odağına sahip bireyler tarafından yaşamlarındaki olayların kontrolünün kendi ellerinde olduğuna inanılırken; dışsal denetim odağına sahip bireyler tarafından olayların genellikle kendi kontrolünün ötesindeki faktörler tarafından belirlendiği düşünülmektedir (Rotter, 1966). İçsel denetim odağına sahip olarak tanımlanabilecek bireylerin dışsal şartları değiştirme hakkında daha istekli davrandıkları, başarı ve başarısızlıklara da dışsal denetim odağına sahip olarak tanımlanabilecek bireylere kıyasla daha fazla önem verdikleri aktarılmaktadır (Küçükkaragöz, 1988, Basım ve Şeşen, 2007, Spector ve O’connell, 1994).

İçsel denetim odağına sahip olarak tanımlanan bireylerin aksine, dışsal denetim odağına sahip olarak tanımlanan bireylerin elde ettikleri başarı ve pekiştireç niteliğindeki neticelerin yalnızca doğru yerde ve doğru zamanda bulunmuş olmanın getirdiği bir rastlantısallık sonucunda ortaya çıktığına inandığı değerlendirilmektedir (Phares, 1976, Solmuş, 2004, Basım ve Şeşen, 2007). Yani dışsal denetim odağına sahip bireyler tarafından çevrelerinde meydana gelmekte olan olaylar üzerinde bir değişiklik gücüne sahip olmadıkları fikrinin yaygın olduğu düşünülmektedir. Bu durum kişilerin gerçekleşen olayları becerileri, nitelikleri ya da davranışları değil; diğer insanlar, şans veya kader gibi tamamen kendileri dışındaki birtakım ‘güç’lerle ilişkilendirme eğiliminde oldukları şeklinde aktarılmaktadır (Cüceloğlu, 1991, Spector ve O’connell, 1994, Tabak, Erkuş ve Meydan, 2010).

Alanyazında Rotter tarafından (1966) geliştirilen ve bu araştırmada da denetim odağının işevuruklaştırılması amacıyla kullanılan Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ) ile denetim odağının bir kişilik özelliği olarak değerlendirildiği ve örgütsel süreçlerle ilişkisinin incelendiği pek araştırma yer almaktadır. Organ ve Greene tarafından 1974 yılında gerçekleştirilen çalışmada içsel denetim odağına sahip olarak tanımlanabilecek bireylerin dışsal denetim odağına sahip olarak tanımlanabilecek bireylere kıyasla çevresel ve durumsal kontrolü sağlamak maksadıyla daha fazla gayret gösterdikleri, daha fazla öğrendikleri ve yeni bir bilgi edinmek için daha istekli davrandıkları, netice itibariyle elde edilen bilgiyi daha verimli kullandıkları raporlanmıştır (Organ ve Greene, 1974, Spector, 1982).

Denetim odağının bireysel farklılıklar, motivasyon, stresle başa çıkma yöntemleri ve iş performansı gibi bir dizi önemli psikolojik ve davranışsal sonuç üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Judge ve arkadaşları tarafından 2002 yılında gerçekleştirilen çalışmada, içsel denetim odağına sahip bireylerin daha yüksek iş tatmini ve performans seviyelerine sahip olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgu, denetim odağı içsel olan bireylerin zorluklar karşısında daha etkili başa çıkma stratejileri geliştirme eğiliminde olup, kendi kaderlerini şekillendirmede daha aktif bir rol oynadığı şeklinde yorumlanmaktadır (Judge ve ark., 2002).

Sosyal psikolojik çerçevede işe yabancılaşma alanyazını incelendiğinde, işe yabancılaşmayı olumlu yönde yordayan bireysel değişkenlerden birinin denetim odağının dışa doğru kayması olduğu ifade edilmektedir. Konuyla ilgili ilk çalışmalardan olan Seeman tarafından 1967 yılında gerçekleştirilen araştırmada; davranışın neticesine ilişkin beklenti üzerindeki denetim eksikliğinin dikkat ve denetim odağının dışa doğru kaymasıyla ilişkili olduğu ve bu durumun göreve ilişkin yabancılaşmayı olumlu yönde yordadığı aktarılmaktadır. Schwebel ve Kaemmerer tarafından 1977 yılında gerçekleştirilen araştırmada sigara içme davranışı üzerinden yabancılaşma ve denetim odağı kavramları incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre sigara bağımlılığı ve yabancılaşma arasında bir ilişki bulgulanmış, bulgularan bu ilişki ise denetim odağının

dışsallaşması ile açıklanmıştır (Schwebel ve Kaemmerer, 1977). Benzer şekilde Hirschfeld ve Feild tarafından (2000) emeğe yabancılaşma ve denetim odağının dışa doğru kayması arasında olumlu bir ilişki raporlanmıştır. Yalçın ve Dönmez tarafından (2017) gerçekleştirilen uyarlama çalışmasında dışsal denetim odağı ve yabancılaşma arasında olumlu bir ilişki olduğu ifade edilmektedir.

Lee-Kelley tarafından 2006 yılında gerçekleştirilen ve sanal ekiplerin (virtual teams) denetim odağı bağlamında değerlendirilmesini amaçlayan araştırma, alanyazında uzaktan çalışanlarda denetim odağı ve yabancılaşma arasındaki ilişkiye dair fikir veren ilk çalışma olarak yer almaktadır. Araştırmada doğrudan işe yabancılaşma kavramına odaklanılmasa da uzaktan çalışanlar arasında denetim odağı içe doğru kaymaların rol çatışmasından daha az etkilendiği, bununla ilişkili olarak yabancılaşmayı etkileyen (Shepard, 1977) bir diğer değişken olan iş tatmininde azalmaya sebep olduğu raporlanmaktadır.

Nayak tarafından 2013 yılında gerçekleştirilen ve bilgi teknolojileri alanında çalışanların yabancılaşma düzeyi ve denetim odağının meditasyon ile istedik konuma getirilmesinin amaçlandığı çalışmada, bilgi teknoloji çalışanlarının genel olarak işe yabancılaşma düzeylerinin yüksek ve denetim odaklarının dışsal olduğu ifade edilmiştir. Her ne kadar denetim odağının dışsallığı ve yabancılaşma arasında doğrudan bir ilişki aktarılmamış olsa da çalışma kapsamında yapılan meditatif müdahaleler ile işe yabancılaşma skorunda düşüşle beraber denetim odağının içselleşmesi raporlanmıştır (Nayak, 2013). Bu durum her iki değişken arasında benzer olgulardan etkilenen bir ilişkisellik olduğu şeklinde değerlendirilmektedir.

Alanyazın incelendiğinde, doğrudan uzaktan çalışma ve denetim odağı arasındaki ilişkiyi ve ilişkinin yönünü empirik olarak inceleyen bir araştırma gözlemlenmemiştir. Aktarıldığı üzere 2006 yılında Lee-Kelley tarafından sanal ekipler denetim odağı bağlamında çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmiş ve değerlendirme neticesinde

sanal takımlarda denetim odağının dışsallaşması ve iş tatmini arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkili raporlanmıştır (Lee-Kelley, 2006). Lee-Kelley tarafından bulgularan bu sonuç işe yabancılaşma perspektifinden değerlendirildiğinde, iş tatmininin işe yabancılaşmanın öncülleri arasında olduğu bilgisinden (Shepard, 1977) hareketle, işe yabancılaşma ve dışsal denetim odağı arasında bir ilişki olduğu değerlendirilmesi ortaya koyulmuştur. Denetim odağının örgütsel bağlamda incelenmesinin işverenler ve insan kaynakları profesyonelleri için çalışanların motivasyonunu artırmak, iş tatminini iyileştirmek ve genel olarak örgütsel performansı optimize etmek açısından önemli içgörüler sunduğu düşünülmektedir. Bu kavramın anlaşılmasının örgütlerin daha destekleyici ve etkili çalışma ortamları oluşturmalarına yardımcı olabileceği değerlendirilmektedir.

Alanyazında her ne kadar istisnalar olsa da (ör: Charalampous ve ark., 2019), uzaktan çalışma ve işe yabancılaşma arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu değerlendirilmektedir. Bazı araştırmacılar tarafından (Kozhina ve Vinokurov, 2020) bu ilişkiyi açıklayan değişkenlerden birisi, çalışanların uzaktan çalışırken kendilerini iş ortamına yeterince ait hissetmemeleri olarak aktarılmaktadır. Yabancılaşma ve denetim odağı arasındaki ilişki öz belirleme teorisi bağlamında tartışıldığında ise denetim odağının içselleşmesi ve içsel motivasyon artışı arasında olumlu, dolayısıyla her iki değişkenle işe yabancılaşma arasında olumsuz bir ilişki beklentisi bulunmaktadır.

Aktarılan beklentiyi doğrulayan bir çalışma Chong, Huang ve Chang tarafından 2020 yılında gerçekleştirilmiş ve çalışanların iş arkadaşlarıyla görev bağlılığının yüksek olmasının tükenmişlik ile olumlu yönde ilişkili olduğu raporlanmıştır (Chong, Huang ve Chang, 2020). Dolayısıyla güdü ve kontrolün dışsallaşması ile işe yabancılaşmanın olumlu yönde ilişkili olduğu bilinmekte, uzaktan çalışmanın getirdiği stresörler ve dışsal motivasyon artışının minimum olması sebebiyle bu ilişkinin uzaktan çalışanlarda daha güçlü olacağı düşünülmektedir.

1.3. CİNSİYET, DENETİM ODAĞI VE İŞE YABANCILAŞMA

Bilindiği üzere farklı disiplin ve çalışma alanlarında bambaşka tanımları olan, günümüzde de popüler çalışma alanlarından birini oluşturan ‘cinsiyet’ alanyazını ve cinsiyet kavramı üzerine yapılan tanımlamalar oldukça büyük çeşitlilik arz etmektedir. Cinsiyet olgusunu fenotipik ve genotipik kökene temellendiren, dolayısıyla cinsiyetler arası farklılıkların henüz doğumdan dahi öncesinde oluştuğunu öne süren bu kalıtsal ve biyolojik yaklaşıma göre duygu, düşünce ve davranışların cinsiyete göre ayrışmasının en temel sebebi hormonal durumlardır (Onay, 2009, Karakaş, 2015). Öte yandan cinsiyet ve bağlı kişilik özelliklerinin kültürden, çevreden ve bireyin kendi varoluşsal süreçlerinden etkilendiği de günümüzde yaygın bir şekilde kabul edilen bir yaklaşımdır (Ersoy, 2009). Bu yaklaşım ışığında denetim odağının dışsallaşması ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki Sosyal Rol Teorisi (bir diğer ifadeyle Cinsiyet Rol Teorisi) perspektifinden ele alınabilmektedir.

Sosyal Rol Teorisi, cinsiyet rollerinin bireylerin davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen ve Alice Eagly tarafından 1987 yılında geliştirilen bir kuramsal yaklaşımdır (Eagly, 1987). Eagly'nin teorisine göre, kadınlar ve erkekler arasında davranışsal farklılıklar altında yatan temel unsur, sosyal yapıların ve kültürel normların şekillendirdiği davranışlardır. Bu farklılıklar, kadınların daha bakıcı ve erkeklerin daha otoriter roller üstlenmeleri şeklinde toplumda yer etmiş stereotiplerle pekiştirilmektedir. Bu teorik çerçeveye göre bireylerin cinsiyetlerine özgü davranış kalıplarının toplumsal beklentiler ve roller aracılığıyla şekillendirildiği, dolayısıyla genotipik yaklaşıma aykırı olarak cinsiyet rollerinin ‘beklentiler’ üzerine kurulu olduğu vurgulanmaktadır. Çalışma kapsamında incelenen dışsal denetim odağı ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki Sosyal Rol Teorisinden hareketle ele alındığında, cinsiyetin bu ilişki üzerindeki düzenleyici etkisi açıklanabilmektedir. Aktarıldığı üzere dışsal denetim odağı özetle, bireyin kendi hayatındaki olaylar üzerinde kontrol sahibi olmadığı ve bu olayların dış faktörler tarafından yönlendirildiğini düşünmesi durumudur (Rotter, 1966). Bu tür bir inanç sisteminin bireyin iş ortamında karşılaştığı zorluklar karşısında kendini çaresiz hissetmesine yol açabildiğinden hareketle, denetim odağının dışsallaşması alanyazında işe yabancılaşmayı tetikleyen bir faktör olarak sunulmaktadır (Grover ve Smith, 1981).

Sosyal Rol Teorisine göre kadınların genellikle ev içi rolleri üstlenmesi, erkeklerin ise daha çok kamu ve iş hayatında aktif roller alması beklentisi geleneksel toplumsal yapılarla desteklenmektedir (Eagly, 1987). Bu rollerin bireylerin kişisel gelişimlerini ve kariyer hedeflerini etkileyebileceği, bunun sonucunda da cinsiyet temelli eşitsizliklerin ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Cinsiyetler arasındaki bu rol farklılaşması, iş yerinde de çeşitli dinamiklere yol açabilmektedir. Örneğin, yönetici pozisyonlarında erkeklerin daha fazla temsil edilmesi, erkeklerden beklenen liderlik ve bağımsızlık özellikleri ile ilişkilendirilebilmektedir (Eagly ve Johnson, 1990). Kadınların genellikle ekip çalışmasına yatkın ve işbirlikçi liderlik sergilediği, erkeklerinse daha direktif ve otoriter liderlik stilleri gösterme eğiliminde olduğu aktarılmaktadır. Bu durumun kadın liderlerin bazen ‘yumuşak’ veya ‘yetersiz’, erkek liderlerin ise ‘sert’ veya ‘katı’ olarak değerlendirilmesine neden olduğu ifade edilmektedir (Carli ve Eagly, 2001).

Sosyal Rol Teorisi ışığında cinsiyetlerden beklenen bu rollerin zamanla değişebileceği ve toplumsal değişimlerle evrilebileceği de düşünülmektedir. Küreselleşme, teknolojik ilerlemeler ve eğitim seviyelerindeki artış gibi faktörler, kadınların ve erkeklerin üstlendikleri rollerdeki geleneksel sınırlamaları aşmalarına olanak tanımaktadır. Bu evrim süreci, kadınların daha fazla liderlik pozisyonu üstlenmelerine ve erkeklerin aile hayatında daha aktif roller almasına ön ayak olmakta, dolayısıyla cinsiyet rollerinin yeniden tanımlanmasını sağlamaktadır (Eagly ve Wood, 2012).

Özellikle uzaktan çalışma koşullarında, kadınların ev ve iş yaşamı arasındaki sınırların bulanıklaşmasının kadınların üzerindeki rol yükünü artırabileceği düşünülmektedir. Bu durumun kadınlarda dışsal denetim odağının güçlenmesine ve işe yabancılaşmanın daha belirgin hale gelmesine neden olabileceği ifade edilmektedir (Korabik, 1990). Kadınlar, geleneksel olarak ev içi sorumlulukları daha fazla üstlenmeye teşvik edildiği için, uzaktan çalışma sırasında bu iki alan arasında denge sağlamak zorunda kalan kadınların işlerine yabancılaşma hissini daha şiddetli yaşayacağı beklenmektedir. Bu süreç kadınların iş ve ev yaşamındaki rollerinin çatışmasından kaynaklanan psikolojik stresin bir göstergesi olarak ele alınmaktadır (Eagly ve Wood, 1991).

Her ne kadar uzaktan çalışma sürecinde Sosyal Rol Teorisi çerçevesinde artacağı öngörülse de denetim odağı cinsiyet açısından değerlendirildiğinde çelişkili bulgular olduğu görülmektedir. Sherman tarafından 1997 yılında gerçekleştirilen metaanaliz çalışmasının bulgularına göre, yirminci yüzyılın son çeyreğinde hem kadınlar hem erkeklerin denetim odağı dışı doğru kaymakla beraber bu durumun kadınlarda daha fazla olduğu raporlanmaktadır. Bu durumun nedenlerinden birisi araştırmacı tarafından kadın ve erkeklerin sosyal bağlamlardaki görev ve sorumluluklarının, yani sosyal rollerinin, farklılaşması olarak açıklanmaktadır (Sherman, 1997).

Karkoulıan, Srour ve Sinan tarafından 2016 yılında gerçekleştirilen ve iş-yaşam dengesi, algılanan stres ve denetim odağı perspektifinde toplumsal cinsiyetin rolünün keşfedilmesinin amaçlandığı araştırmada, erkeklerin denetim odağının kadınlara göre daha dışsal olduğu ifade edilmektedir. Denetim odağının cinsiyete göre dağılımı için yapılan araştırmalarda (Serin ve Derin, 2008; Dinçyürek, Çağlar ve Birol, 2010; Terzi, 2011) ise çelişkili bulgular raporlanmaktadır. Bulgular yorumlanırken her tür dikotomik çıkarımda olduğu gibi cinsiyet üzerine yapılan iki boyutlu yorumlamalarda da, olası karıştırıcı değişkenlerin manipüle edilebilir niteliğinin noksanlığı ve ‘cinsiyet’ gibi hem konjonktürel hem de kuramsal olarak ikircikli olan bir konu üzerine yapılacak çalışmaların yöntemsel zorluğunun gözardı edilmemesi gerektiği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında kullanılan Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ) Türkçe uyarlama çalışmasında da Dağ tarafından 1991 yılında denetim odağı ortalama puanları açısından cinsiyetler arası bir farklılık bulgulanmıştır. Bu farklılık kadınların erkeklere kıyasla istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha dışsal denetim odağına sahip oldukları şeklindedir (Dağ, 1991).

Yakın tarihli bir araştırmada kadın çalışanların işe yabancılaşma puanının erkek çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu raporlanmıştır (Kanbur, 2017). Araştırmacıya göre kadınların gerek sınıfsal gerek aile içi konumu sebebiyle, yani

Sosyal Rol Teorisi bakış açısını da destekler nitelikte, erkeklere göre dışsallaşan denetim odağıyla beraber işe yabancılaşmayı daha yüksek düzeyde yaşadığı değerlendirilmektedir.

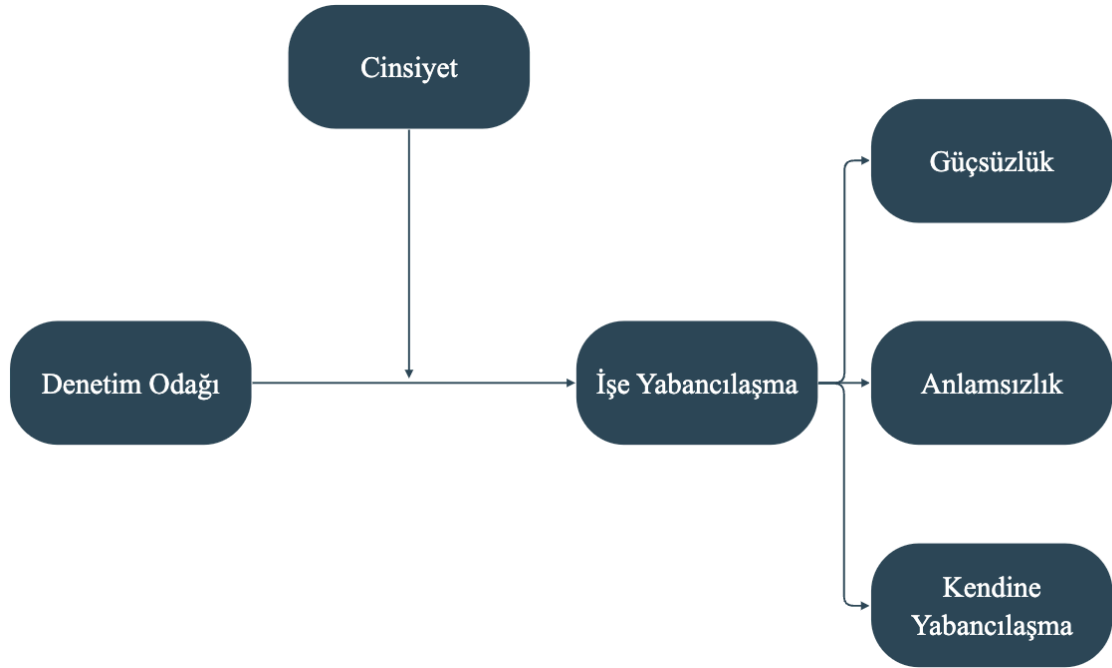
İfade edildiği üzere Eagly tarafından 1987 yılında aktarılan kuramsal yaklaşıma göre, dikotomik (ikili) cinsiyet bakış açısıyla sosyal bağlam içerisinde yer alan baskın cinsiyet rollerine göre kadın ve erkek davranışları farklılaşmaktadır (Eagly, 1987). Bu farklılaşmanın örgütsel sosyalizasyon kapsamındaki birtakım çıktılarını alanyazında görgül olarak aktarılmış olmakla beraber (Adya, 2008, Çetin ve Varoğlu, 2015, Smyth, 2018), ilgili sosyalizasyon sürecinin uzaktan çalışmanın oluşturduğu ‘çalışma ortamı’ kaynaklı rol çatışması potansiyelinden etkilenme ihtimali çalışmanın temel araştırma sorularından birini oluşturmaktadır. Bu bağlamda, cinsiyetin bu dinamikler üzerindeki etkisinin anlaşılmasının, örgütlerin uzaktan çalışma politikalarını şekillendirirken cinsiyet farklılıklarını göz önünde bulundurmaları için önemli bir temel teşkil ettiği değerlendirilmektedir.

Alanyazın araştırması neticesinde bu araştırma kapsamında denetim odağı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotezler sunulmaktadır:

H1: Denetim odağının dışsal olması işe yabancılaşmayı olumlu yönde yordamaktadır.

H2: Çalışanların cinsiyeti, denetim odağı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir. Şöyle ki; dışsal denetim odağı ve işe yabancılaşma arasındaki olumlu yönde ilişki uzaktan çalışan kadınlarda daha güçlüdür.

Düzenleyicilik analizi araştırma modeli Şekil 1’de sunulmaktadır:



Şekil 1.

Düzenleyicilik Analizi Araştırma Modeli

Şekil 1’de aktarıldığı üzere çalışma kapsamında Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği (RIDKOÖ) toplam puanı şeklinde işevuruklaştırılan ‘denetim odağı’ kavramı ile Mottaz’ın İşe Yabancılaşma Ölçeği toplam puanı şeklinde işevuruklaştırılan ‘işe yabancılaşma’ ile alt boyutları arasındaki ilişkisellik incelenecektir. Bu ilişkisellikte cinsiyet değişkeninin kadınlarda daha güçlü olacak şekilde bir düzenleyici etkisi öngörülmektedir.

2. BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI

2.1. YÖNTEM

Çalışmanın kapsamını kamu kuruluşlarında veya özel sektörde uzaktan görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Bu çalışma kapsamında; uzaktan çalışanlarda denetim odağının dışsal olması ve işe yabancılaşma arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu, aynı zamanda çalışanların cinsiyetinin denetim odağı ve işe yabancılaşma arasındaki anlamlı ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu varsayımının test edilmesi hedeflenmektedir.

Çalışma kamu sektörü veya özel sektörde uzaktan görev yapan çalışanlardan çevrimiçi olarak anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Kartopu örnekleme yöntemi kullanıldığından belli bir sektör veya firmadan değil, araştırma konusuyla ilgili kişilerden veri toplanması hedeflenmiştir. Planlanan tasarım doğrultusunda karıştırıcı değişkenlerin elimine edilebilmesi için olabildiğince seçkisiz bir dağılım gerçekleştirilmesi sağlanmıştır.

Uzaktan görev yapma kavramının işevuruk olarak tanımlanması amacıyla 131 katılımcıyla bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ‘Çalışma düzeninizi nasıl tanımlarsınız?’ ve ‘Haftada kaç gün ofis dışından çalışıyorsunuz?’ soruları yöneltilmiştir. Katılımcıların %53,43’ü ($n = 70$) çalışma düzenini ‘Uzaktan’ olarak tanımlamış ve bu grubun ofis dışında çalıştığı ortalama gün sayısı 3,21 olarak belirlenmiştir. Bu sebepten dolayı asıl araştırmada uzaktan çalışma kavramı ‘Haftada ortalama en az 3 gün ve üstü uzaktan çalışma’ olarak somutlaştırılmış ve bir dışlama kriteri olarak ele alınmıştır.

Katılımcılar tarafından Ek 5’te sunulan ‘Kişisel Bilgi Formu’, Ek 6’da sunulan ‘Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)’ ve Ek 7’de sunulan ‘Mottaz’ın İşe Yabancılaşma Ölçeği’nden oluşan anket formu doldurulmuştur. Anket formu Ek 4’te

sunulan aydınlatılmış onam formu ile başlamış ve katılımcılara kişisel bilginin toplanmayacağı, katılımın gönüllü olduğu ve çalışmanın istenildiği zaman bırakılabileceği vurgulanmıştır. Ölçüm araçlarının tamamı daha önceden Türkçeye çevrilmiş olup, anketlerin güvenilirlik ve geçerlilikleri çeviri esnasında test edilmiştir. Bu nedenle hiçbir ölçek maddesi için çeviri işlemi yapılmamıştır.

2.1.1. Kişisel Bilgi Formu

Çalışmaya düzenleyici değişken olarak dahil edilen ‘Cinsiyet’ değişkeni başta olmak üzere birtakım demografik bilgiler Kişisel Bilgi Formu kullanılarak ölçümlenmiştir. Bu form aracılığıyla ölçümlenen bilgiler ile veri toplanan örneklemin tanınması ve elde edilen bulguların örnekleme özellikleri ışığında değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

2.1.2. Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği

Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ) 1966 yılında Rotter tarafından oluşturulmuş ve 1991 yılında İhsan Dağ tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek bağlamında denetim odağı kavramı kişilerin denetim beklentisi genellemesinin içsellik ve dışsallık boyutu üzerindeki konumu olarak işevuruklaştırılmıştır (Rotter, 1966). Ölçekte yer alan 29 maddeden 6’sı dolgu amacıyla yerleştirilmiş olup, diğer 23 maddenin dışsallık doğrultusundaki yanıtları 1’er puan olarak değerlendirilmektedir ve yükselen puan denetim odağının dışsallaşması olarak kabul edilmektedir (Dağ, 1991).

Dağ tarafından 1991 yılında bir uyarlama çalışması yapılmıştır. Ölçüm aracının test-tekrar test güvenilirlik katsayısı $r = 0,83$ ($p < 0,001$, $s.d. = 98$), KR-20 tekniğiyle hesaplanan güvenilirlik katsayısı 0,68, Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ise 0,71 olarak raporlanmıştır. Uyarlama çalışması kapsamında RİDKOÖ’nün 7 faktör olarak incelenebildiği değerlendirilmiştir. Faktörler ağırlığına göre şöyle listelenmektedir: ‘Şans Faktörü’ boyutu (özdeğeri = 3,36, açıkladığı varyans = %14,6) 18a, 28b, 2a, 25a, 13b, 11b; ‘Siyasal Dış Kontrol’ boyutu (özdeğeri = 1,53, açıkladığı varyans = %6,7) 12b, 22b, 17a, 3b; ‘Şans ve Kişilerarası Dış Kontrol’ boyutu (özdeğeri = 1,34, açıkladığı varyans = %5,8) 15b, 16a, 4b, 20b; ‘Okul Başarısında Dış Kontrol’ boyutu (özdeğeri =

11,32, açıkladığı varyans = %5,8) 10b, 5b, 23a; ‘Kişilerarası İlişkilerde Dış Kontrol’ boyutu (özdeğeri = 1,20, açıkladığı varyans = %5,2) 7a, 26b, 6a, 20a; ‘Kadercilik’ boyutu (özdeğeri = 1,14, açıkladığı varyans = %4,9) 9a, 21a ve ‘Siyasal ve Okul Başarısıyla İlgili Dış Kontrol’ boyutu (özdeğeri = 1,07; açıkladığı varyans = %4,6) 29a, 23a (Dağ, 1991). RİDKOÖ’nün maddeleri ve faktörleriyle beraber faktör ağırlığı, özdeğer ve açıkladığı varyans dağılımı Tablo 1’de sunulmaktadır:

Tablo 1. RİDKOÖ’nün Madde, Faktör, Faktör Ağırlığı, Özdeğer ve Açıkladığı Varyans Dağılımı

Madde	Faktör	Faktör Ağırlığı	Özdeğer	Açıkladığı Varyans
Şans			3,36	%14,60
Madde 1	Birçok insan, rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.	0,65		
Madde 2	Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum.	0,56		
Madde 3	İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu, biraz da şanssızlıklarına bağlıdır.	0,54		
Madde 4	Çoğu kez başıma gelenler üzerinde çok az etkiye sahip olduğumu hissedirim.	0,54		
Madde 5	Çok uzun vadeli planlar yapma her zaman akıllıca olmayabilir, çünkü birçok şey zaten iyi ya da kötü şansa bağlıdır.	0,53		
Madde 6	İyi bir iş bulmak, temelde, doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır.	0,50		
Siyasal Dış Kontrol			1,53	%6,70
Madde 7	Bu dünya güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir ve sade vatandaşın bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur.	0,63		
Madde 8	Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur.	0,63		
Madde 9	Dünya meseleleri söz konusu olduğunda çoğumuz anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyızdır.	0,59		
Madde 10	İnsanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcarsa harcasın, her zaman savaş olacaktır.	0,54		
Şans ve Kişilerarası Dış Kontrol			1,34	%5,80
Madde 11	Çoğu durumda, yazı-tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz.	0,62		
Madde 12	Kimin patron olacağı genellikle, doğru yerde ilk önce bulunma şansına kimin sahip olduğuna bağlıdır.	0,62		
Madde 13	İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılamaz.	0,42		
Okul Başarısında Dış Kontrol			1,32	%5,80
Madde 14	Sınav soruları derste işlenen çoğu kez o kadar ilişkisiz oluyor ki, çalışmanın anlamı kalmıyor.	0,72		
Madde 15	Öğrencilerin çoğu, notlarının tesadüfi olaylardan etkilendiğini fark etmez.	0,65		
Madde 16	Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerini bazen anlayamıyorum.	0,61		
Kişilerarası İlişkilerde Dış Kontrol			1,20	%5,20
Madde 17	Ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmazlar.	0,67		
Madde 18	İnsanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırlarsa hoşlanırlar.	0,60		
Madde 19	Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz.	0,48		
Madde 20	Bir insanın sizden gerçekten hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur.	0,45		
Kadercilik			1,14	%4,90

Madde 21	Bir şey olacaksa eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuşumdur.	0,65	
Madde 22	Uzun vadede yaşamımızdaki kötü şeyler, iyi şeylerle dengelenir.	0,60	
Madde	Siyasal ve Okul Başarısıyla İlgili Dış Kontrol	1,07	%4,60
Madde 23	Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarını çoğu kez anlamıyorum.	0,72	
Madde 24	Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerini bazen anlamıyorum.	0,36	

2.1.3. Mottaz'ın İşe Yabancılaşma Ölçeği

Mottaz'ın İşe Yabancılaşma Ölçeği 1981 yılında Clifford J. Mottaz tarafından oluşturulmuş ve 1988 yılında Hayriye Ulusoy tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek bağlamında işe yabancılaşma kavramı; çalışanın kurumsal karar katılımının mümkün olup olmadığı ile iş düzenleme yetkisini içeren 'Güçsüzlük', kurumsal iş bütünlüğünün sağlanması ile kişinin kendi görevi ile kurumsal diğer görevler arasında ilişki kurabilmesini içeren 'Anlamsızlık' ve kişinin potansiyelini ortaya koyması ile tüm enerjisini görevine aktarabileceği kadar kalifikasyonu ile uyumlu işler yapmasını içeren 'Kendine Yabancılaşma' olmak üzere üç alt boyut olarak işevrüklaştırılmıştır (Mottaz, 1981; Ulusoy, 1988).

Ulusoy tarafından 1988 yapılan uyarlama çalışmasında güvenilirlik analizi yapılmamıştır. Aynı ölçüm aracının kullanıldığı diğer çalışmalarda Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı 0,78 (Uysaler, 2010) ve 0,82 (Altınışik ve Onağ, 2021) olarak raporlanmıştır. Ölçek her bir boyutta 7 olmak üzere toplam 21 maddeden oluşmaktadır. Güçsüzlük boyutundaki maddelerin 4'ü (2, 3, 5, 6), anlamsızlık boyutundaki maddelerin 3'ü (2, 4, 5) ve kendine yabancılaşma boyutundaki maddelerin 3'ü (2, 4, 6) ters kodlanmıştır. 'Evet', 'Kısmen' ve 'Hayır' şeklinde yanıtlar alınan ölçek düz kodlu maddeler için evet = 1, kısmen = 2, hayır = 3; ters kodlu maddeler için evet = 3, kısmen = 2, hayır = 1 olarak değerlendirilmekte ve toplamda 22 puandan düşük sonuç 'az yabancılaşma', 22-43 puan arası sonuç 'orta düzeyde yabancılaşma', 43 puan ve daha yüksek sonuç 'yüksek düzeyde yabancılaşma' anlamı taşımaktadır. Genel puanlamanın boyutlara yansımaları ise 8 puandan düşük sonuç 'az yabancılaşma', 8-14 puan arası sonuç 'orta düzeyde yabancılaşma', ve 14 puan ve daha yüksek sonuç 'yüksek düzeyde yabancılaşma' olarak ifade edilmektedir (Ulusoy, 1988).

2.2. ÖRNEKLEM

Çalışmanın örneklemini kamu sektörü veya özel sektörde uzaktan görev yapan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışma için hazırlanan anket formu 2023 yılı Ekim ayı içerisinde çevrimiçi olarak 212 kişiye ulaştırılmış olup 17 katılımcı haftada ortalama en az 3 gün uzaktan çalışmadığı, 1 katılımcı ise uç değer olarak tespit edildiği için araştırma dışı bırakılmıştır. Araştırma kapsamında 194 katılımcıdan elde edilen veri seti kullanılmıştır. Katılımcıların kişisel bilgileri Tablo 2’de sunulmaktadır:

Tablo 2. *Katılımcıların Kişisel Bilgileri*

	<i>n</i>	%
Cinsiyet		
Kadın	108	55,67
Erkek	86	44,33
Yaş Aralığı		
18-24 yaş	17	8,76
25-34 yaş	129	66,49
35-44 yaş	40	20,62
45-54 yaş	7	3,61
55 yaş ve üstü	1	0,52
Medenî Durum		
Evli	77	39,69
Bekâr / Bilinmiyor	117	60,31
Çocuk Sayısı		
0	159	81,96
1	23	11,86
2	12	6,19
En Küçük Çocuğun Yaşı		
0-2 yaş	7	20,00
3-6 yaş	14	40,00
7-14 yaş	8	22,86
15-19 yaş	3	8,57
20 yaş ve üstü	3	8,57
Kurum Türü		
Özel Sektör	180	92,78
Kamu Kurumu	9	4,64
Diğer	5	2,58

Kurumda Çalışma Süresi		
0-1 yıl	48	24,74
1-3 yıl	95	48,97
3-5 yıl	20	10,31
5-7 yıl	14	7,22
7 yıl ve üstü	17	8,76
Pozisyon		
Çalışan	138	71,13
Orta Kademe Yönetici	40	20,62
Üst Kademe Yönetici	16	8,25

n = frekans, % = yüzdelik dağılım

Tablo 2’de aktarıldığı üzere örneklemin %55,67’sini kadınlar, %44,33’ünü erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %8,76’sının yaş aralığı 18-24, %66,49’unun yaş aralığı 25-34, %20,62’sinin yaş aralığı 35-44, %3,61’inin yaş aralığı 45-54 ve %0,52’sinin yaş aralığı 55 yaş ve üstüdür. Örneklemin %39,69’u evlidir. Örneklemin %11,86’sının 1, %61,19’unun ise 2 çocuğu vardır. Örneklemin %20’sinin en küçük çocuğunun yaşı 0-2, %40’ının en küçük çocuğunun yaşı 3-6, %22,86’sının en küçük çocuğunun yaşı 7-14, %8,57’sinin en küçük çocuğunun yaşı 15-19 ve %8,57’sinin en küçük çocuğunun yaşı 20 yaş ve üstüdür. Örneklemin %92,78’i özel sektörde çalışmaktadır. Örneklemin %24,74’ü aynı kurumda 0-1 yıl, %48,97’si aynı kurumda 1-3 yıl, %10,31’i aynı kurumda 3-5 yıl, %7,22’si aynı kurumda 3-5 yıl ve %8,76’sı aynı kurumda 7 yıldan daha uzun süredir çalışmaktadır. Örneklemin %71,13’ü çalışan, %20,62’si orta kademe yönetici ve %8,25’i üst kademe yöneticidir.

2.3. ANALİZ VE BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde ilk adım olarak veri seti kontrolü gerçekleştirilmiş ve veri setinin analize hazır hale getirilmesi sağlanmıştır. İkinci olarak doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Üçüncü olarak çalışmada kullanılan değişkenler arası ilişkiler ve hipotezler analiz edilmiş ve bu analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Son olarak ek analizler sunulmuştur. Çalışmada yapılan analizler için Microsoft 365 Excel, IBM SPSS 22 ve IBM AMOS 23 paket programları ve PROCESS v4.2 makrosu kullanılmıştır.

2.3.1. Veri Seti Kontrolü ve Verinin Analize Hazırlanması

Çalışmanın analizine başlamadan önce 212 katılımcıdan oluşan veri seti üzerinde eksik veri tespiti, uç değer analizi ve normallik varsayımı testi gibi analizler yapılmıştır. Veri girişinde oluşabilecek problemlerin tespit edilebilmesi için frekans analizleri gerçekleştirilmiş ve herhangi bir eksik ve/veya hatalı veri girişi tespit edilmemiştir. Örneklem bölümünde de aktarıldığı üzere, 17 katılımcı haftada ortalama en az 3 gün uzaktan çalışmadığı, 1 katılımcı ise uç değer olarak tespit edildiği için araştırma dışı bırakılmıştır. Analizler kapsamında 194 katılımcıdan elde edilen veri seti kullanılmıştır.

Çalışmanın yordayıcı ve yordanan değişkenleri için elde edilen toplam skorların normallik varsayımı için sosyal bilimler alanyazınında yaygın olarak tercih edilen çarpıklık ve basıklık değerleri kullanılmıştır. George ve Mallery'e (2010) göre çarpıklık ve basıklık kriterlerinin +2 ve -2 değerleri arasında olması veri setinin normal dağılım göstermesi şeklinde yorumlanmaktadır. Dağılım Tablo 3'te sunulmaktadır:

Tablo 3. Ölçüm Araçlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Çarpıklık	Basıklık
İşe Yabancılaşma Ölçeği	6,41	4,19
Denetim Odağı Ölçeği	0,13	-0,35

Tablo 3'te aktarıldığı üzere çarpıklık ve basıklık değerleri değerlendirildiğinde İşe Yabancılaşma Ölçeği puanlarının normal dağılım göstermediği, Denetim Odağı Ölçeği puanlarının ise normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

2.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

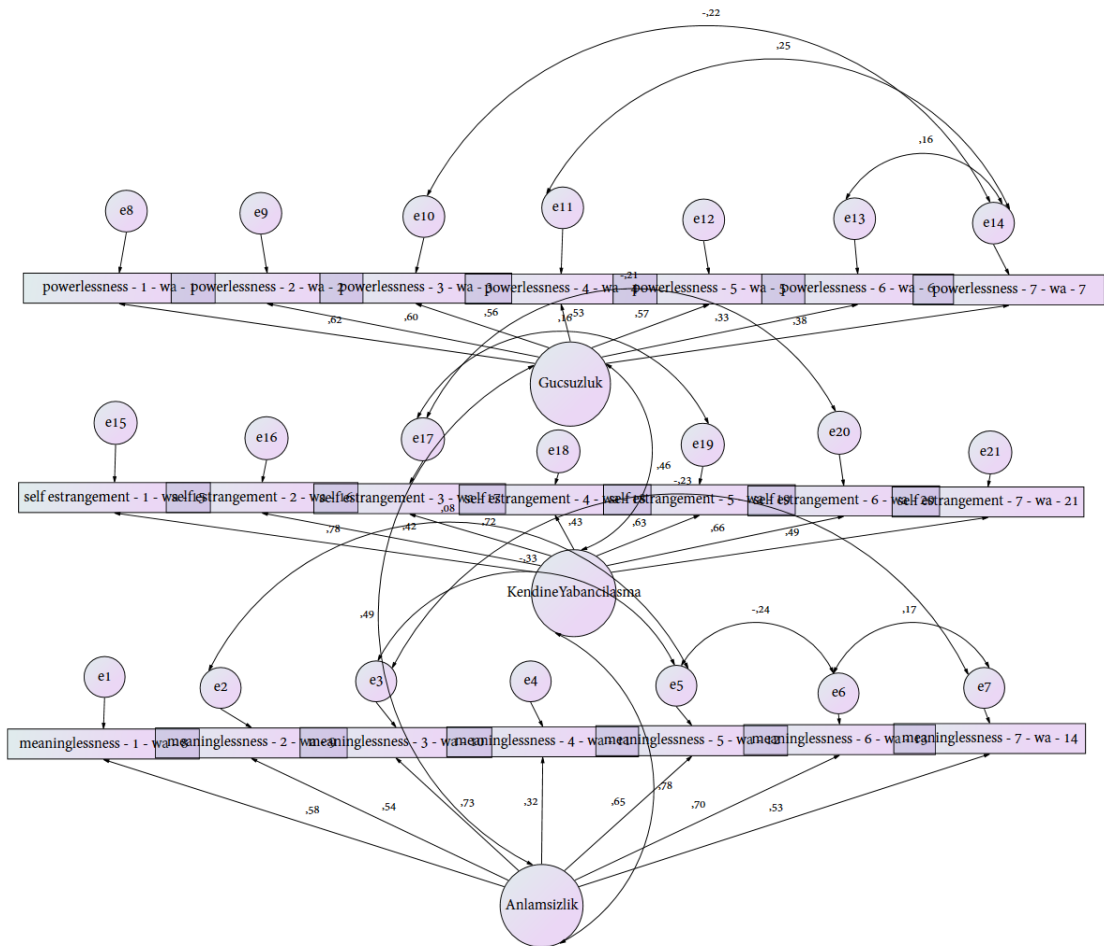
Mottaz'ın İşe Yabancılaşma Ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi IBM AMOS 23 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Model-veri seti uyum dereceleri, Schermelleh-Engel ve arkadaşları tarafından 2003 yılında belirlenen uyum endeksleri kullanılarak değerlendirilmiştir (Schermelleh-Engel ve ark., 2003). Önerilen model uyum endeksleri Tablo 4'te sunulmaktadır:

Tablo 4. Önerilen Model Uyum Endeksleri

	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	$0,97 \leq CFI \leq 1$
NFI	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	$0,95 \leq NFI \leq 1$
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	$0,95 \leq GFI \leq 1$
RMSEA	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$
CMIN/df	$2 \leq CMIN/df \leq 3$	$0 \leq CMIN/df \leq 2$

CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI = Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi), GFI = Goodness of Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), CMIN/df = Kikare / Serbestlik Derecesi

İşe Yabancılaşma Ölçeği için örtük değişkenler olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma arasında gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi modeli Şekil 2'de sunulmaktadır:

**Şekil 2.**

İşe Yabancılaşma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Şekil 2’de aktarılan modelden görüleceği üzere alt boyutlar içerisinde yer alan bazı maddeler için kovaryans ilişkisi kurgulanmıştır. Kurgulanan ilişkilerin hipotetik bir yanlılık oluşturmaması amacıyla aynı örtük boyutlar içerisinde yer almasına dikkat edilmiştir. Ölçek maddelerinin faktör yüklerine ilişkin bulgular Tablo 5’te sunulmaktadır:

Tablo 5. *İşe Yabancılaşma Ölçeği Madde Faktör Yükleri*

Madde	<i>b</i>	<i>SH</i>	β	<i>p</i>
Güçsüzlük 1	1,00		0,62	
Güçsüzlük 2	1,05	0,17	0,60	< 0,001
Güçsüzlük 3	0,82	0,14	0,56	< 0,001
Güçsüzlük 4	0,98	0,17	0,53	< 0,001
Güçsüzlük 5	1,14	0,19	0,57	< 0,001
Güçsüzlük 6	0,66	0,17	0,34	< 0,001
Güçsüzlük 7	0,63	0,15	0,40	< 0,001
Anlamsızlık 1	1,00		0,58	
Anlamsızlık 2	0,97	0,16	0,54	< 0,001
Anlamsızlık 3	1,23	0,17	0,73	< 0,001
Anlamsızlık 4	0,81	0,20	0,33	< 0,001
Anlamsızlık 5	1,40	0,22	0,65	< 0,001
Anlamsızlık 6	1,06	0,15	0,70	< 0,001
Anlamsızlık 7	0,68	0,12	0,53	< 0,001
Kendine Yabancılaşma 1	1,00		0,78	
Kendine Yabancılaşma 2	0,74	0,13	0,42	< 0,001
Kendine Yabancılaşma 3	1,00	0,11	0,72	< 0,001
Kendine Yabancılaşma 4	0,75	0,13	0,43	< 0,001
Kendine Yabancılaşma 5	0,95	0,11	0,63	< 0,001
Kendine Yabancılaşma 6	1,04	0,12	0,66	< 0,001
Kendine Yabancılaşma 7	0,77	0,12	0,49	< 0,001

β = Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları, *b* = Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayıları, *SH* = Standart Hata, *p* = Anlamlılık

Tablo 5’te aktarıldığı üzere gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçek maddelerinin faktör yükleri değerlendirildiğinde, güçsüzlük alt boyutunda yer alan 6. ifadenin ve anlamsızlık alt boyutunda yer alan 4. ifadenin faktör yükünün 0,40’tan düşük olduğu bulgulanmıştır. Faktör yükleri değerlendirilirken 0,40 ve üstü eşik değer olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle ilgili ifadeler çıkarılarak ikinci bir model oluşturulmuş, fakat ikinci model ve ilk model arasında Cronbach Alpha iç tutarlık

katsayısı açısından minimal (0,01) bir fark oluşması ve ilgili ifadelerin faktör yükünün 0,40 değerine yakın olması nedeniyle maddelerin çıkarılması tercih edilmemiştir. Ölçüm aracına ait model uyum endeksleri Tablo 6’da sunulmaktadır:

Tablo 6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine Ait Model Uyum Endeksleri

	Değer
CFI	0,90
NFI	0,78
GFI	0,88
RMSEA	0,56
CMIN/df	1,62

CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI = Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi), GFI = Goodness of Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), CMIN/df = Kikare / Serbestlik Derecesi

Tablo 6’da aktarıldığı üzere gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi neticesinde model uyum endeksleri değerlendirildiğinde CFI, RMSEA ve CMIN/df değerlerinin ‘iyi uyum’ standardında olduğu; NFI ve GFI değerlerinin ise kabul edilebilir alt limitten görece fakat minör düzeyde daha düşük bir değerde yer aldığı bulgulanmıştır. Bu çalışma kapsamında yapılan hipotez testleri ve ek analizlere ölçüm aracındaki tüm ifadeler dahil edilmiştir.

2.3.3. Güvenirlilik Analizleri

Çalışmada kullanılan Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği ve Mottaz’ın İşe Yabancılaşma Ölçeği için 194 katılımcıdan elde edilen eksiksiz veri seti üzerinden Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı 0,71 olarak bulgulanmıştır. Mottaz’ın İşe Yabancılaşma Ölçeği için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı 0,84 olarak bulgulanmıştır. Her iki ölçüm aracının da güvenilirlik değerleri Nunnally tarafından (1978) belirtilen 0,70 referans değerinin üzerinde olduğundan ötürü analiz neticesinde herhangi bir madde çıkarma işlemi gerçekleştirilmemiş, ölçüm araçlarının tüm maddeleri kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir.

2.3.4. Hipotez Testleri

Çalışmada ölçümlenen iki değişken olan 'işe yabancılaşma' ve 'denetim odağı' kavramlarının işevuruklaştırılması için Mottaz'ın İşe Yabancılaşma Ölçeği ve Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği kullanılmıştır. Mottaz'ın İşe Yabancılaşma Ölçeğinden alınan toplam puanın yükselmesi işe yabancılaşmayla olumlu şekilde ilişkilidir. Benzer şekilde Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeğinden alınan toplam puanın yükselmesi de denetim odağının dışsallaşmasıyla ilişkilidir. Çalışmanın düzenleyici değişkeni olan cinsiyet değişkeni ise kadın ve erkek olmak üzere kategorik değişken olarak ölçümlenmiştir. Çalışma kapsamında denetim odağı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotezler değerlendirilmiştir:

H1: Denetim odağının dışsal olması işe yabancılaşmayı olumlu yönde yordamaktadır.

H2: Çalışanların cinsiyeti, denetim odağı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir. Şöyle ki; dışsal denetim odağı ve işe yabancılaşma arasındaki olumlu yönde ilişki uzaktan çalışan kadınlarda daha güçlüdür.

Hipotez testlerinin gerçekleştirilmesi için ilk olarak çoklu bağımlılık probleminin ortadan kaldırılması amacıyla yordayıcı değişken olan denetim odağı ölçeğinden alınan toplam puan ve cinsiyet değişkenleri için standardizasyon yapılmış ve Z skorları elde edilmiştir. Ardından standardize skorlar kullanılarak işe yabancılaşma ölçeğinden alınan toplam puan ve alt boyutlardan alınan toplam puanlar için Hayes tarafından (2022) geliştirilen PROCESS v4.2 makrosundaki model 1 kullanılarak düzenleyicilik analizi gerçekleştirilmiştir. İşe yabancılaşma toplam puanı için düzenleyicilik analizi sonuçları Tablo 7'de sunulmaktadır:

Tablo 7. İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puanı Düzenleyicilik Analizi Bulguları

	β	SH	t	p
Denetim Odağı	1,81	0,47	3,77	0,00
Cinsiyet	0,27	0,48	0,58	0,56
Denetim Odağı * Cinsiyet	0,85	0,48	1,77	0,08
Modele İlişkin Değerler	$R^2 = 0,09; F = 6,23; p < 0,05$			

Yordanan Değişken: İşe Yabancılaşma. β = Regresyon Katsayıları, SH = Standart Hata, p = Anlamlılık

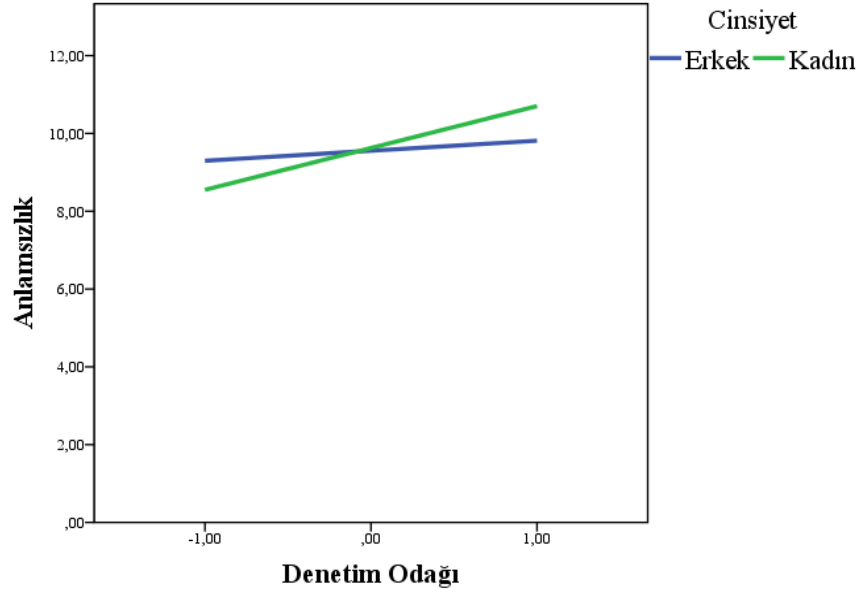
Tablo 7’de aktarıldığı üzere denetim odağı ve işe yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulgulanmıştır ($\beta = 1,81, p < 0,05$). Bu bulguya göre H1 hipotezi desteklenmiştir. Öte yandan; çalışanların cinsiyeti ve denetim odağı puanlarının çarpımından elde edilen etkileşim teriminin yordayıcı değişken olan işe yabancılaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır ($p > 0,05$). Bu bulguya göre H2 hipotezi desteklenmemiştir. İşe yabancılaşma alt boyutları için düzenleyicilik analizi sonuçları Tablo 8’de sunulmaktadır:

Tablo 8. İşe Yabancılaşma Ölçeği Alt Boyutları Düzenleyicilik Analizi Bulguları

	β	SH	t	p
Güçsüzlük Alt Boyutu				
Denetim Odağı	0,24	0,21	1,11	0,26
Cinsiyet	0,14	0,21	0,67	0,50
Denetim Odağı * Cinsiyet	-0,66	0,21	-0,30	0,76
Modele İlişkin Değerler	$R^2 = 0,01; F = 0,73; p = 0,53$			
Anlamsızlık Alt Boyutu				
Denetim Odağı	0,69	0,19	3,65	0,00
Cinsiyet	0,02	0,19	0,10	0,92
Denetim Odağı * Cinsiyet	0,40	0,19	2,09	0,03
Modele İlişkin Değerler	$R^2 = 0,08; F = 5,97; p < 0,05$			
Kendine Yabancılaşma Alt Boyutu				
Denetim Odağı	0,88	0,22	4,02	0,00
Cinsiyet	0,11	0,22	0,52	0,60
Denetim Odağı * Cinsiyet	0,52	0,22	2,36	0,01
Modele İlişkin Değerler	$R^2 = 0,11; F = 7,61; p < 0,05$			

β = Regresyon Katsayıları, SH = Standart Hata, p = Anlamlılık

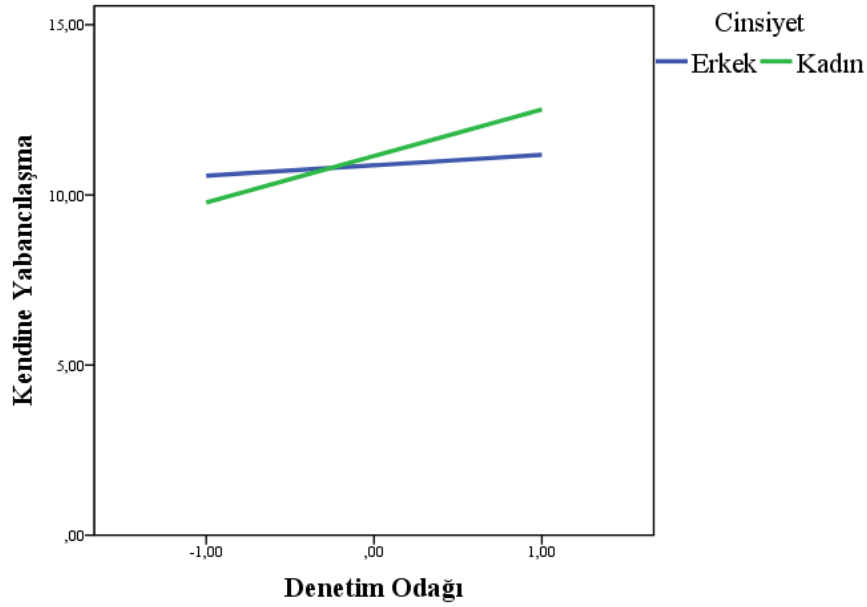
Tablo 8’de aktarıldığı üzere denetim odağı ile işe yabancılaşma anlamsızlık alt boyutu ($\beta = 0,69, p < 0,05$) ve kendine yabancılaşma alt boyutu ($\beta = 0,88, p < 0,05$) arasında anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Ölçüm araçlarının ortalama puanları arasındaki ilişkiselliğin yanı sıra, cinsiyet değişkeninin düzenleyici etkisiyle elde edilen etkileşim terimi ile işe yabancılaşma anlamsızlık alt boyutu ($\beta = 0,40, p < 0,05$) ve kendine yabancılaşma alt boyutu ($\beta = 0,52, p < 0,05$) arasında anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. İşe yabancılaşma ölçeği anlamsızlık alt boyutu için düzenleyici etki grafiği Şekil 3’te sunulmaktadır:



Şekil 3.

İşe Yabancılaşma Ölçeği Anlamsızlık Alt Boyutu Düzenleyici Etki Grafiği

Şekil 3'te aktarıldığı üzere denetim odağı ve işe yabancılaşma ölçeği anlamsızlık alt boyutu arasındaki pozitif ilişkinin cinsiyet tarafından azaltıldığı söylenebilmektedir. Denetim odağının dışsallaşması ve işe yabancılaşmanın anlamsızlık alt boyutunun artması arasındaki ilişki kadınlarda daha güçlüdür. İşe yabancılaşma ölçeği kendine yabancılaşma alt boyutu için düzenleyici etki grafiği Şekil 4'te sunulmaktadır:



Şekil 4.

İşe Yabancılaşma Ölçeği Kendine Yabancılaşma Alt Boyutu Düzenleyici Etki Grafiği

Şekil 4'te aktarıldığı üzere denetim odağı ve işe yabancılaşma ölçeği kendine yabancılaşma alt boyutu arasındaki pozitif ilişkinin cinsiyet tarafından azaltıldığı söylenebilmektedir. Denetim odağının dışsallaşması ve işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma alt boyutunun artması arasındaki ilişki kadınlarda daha güçlüdür. Yapılan istatistiksel analizler neticesinde kabul edilen ve reddedilen hipotezler Tablo 8'de sunulmaktadır:

	<i>Hipotezler</i>	<i>Kabul/Red</i>
H1	Denetim odağının dışsal olması işe yabancılaşmayı olumlu yönde yordamaktadır.	Kabul
H2	Çalışanların cinsiyeti, denetim odağı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir. Şöyle ki; dışsal denetim odağı ve işe yabancılaşma arasındaki olumlu yönde ilişki uzaktan çalışan kadınlarda daha güçlüdür.	Red*

* Kabul/red tablosunda aktarıldığı üzere H2 hipotezi reddedilmiştir. Bununla beraber H2 hipotezi kapsamında yapılan alt boyutlar üzerindeki analizler neticesinde cinsiyetin denetim odağı ve işe yabancılaşmanın bazı alt boyutları arasındaki ilişkide kadınlarda daha güçlü olacak şekilde bir düzenleyici etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

2.3.5. Ek Analizler

Ek analizler kapsamında katılımcıların kişisel bilgilerinin hem çalışmanın yordayıcı değişkeni olan denetim odağı, hem de yordanan değişkeni olan işe yabancılaşma ve alt boyutlarıyla ilişkisi incelenmiştir. Bir boyutta 10'dan az sayıda katılımcı varsa gruplar arası anlamlı bir değerlendirme yapılabilmesi için ilgili boyut/boyutlar en yakın boyuta eklenmiştir. İşe yabancılaşma toplam puanının ve işe yabancılaşma alt boyutlarının normal dağılım göstermediği bilinmektedir. Bu sebepten ötürü ilgili ölçüm aracına ilişkin analizler için parametrik olmayan testler kullanılmış ve medyanlar arası farklılık değerlendirilmiştir.

2.3.5.1.1. Cinsiyet ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları

İşe yabancılaşma ile alt boyutları olan anlamsızlık, güçsüzlük ile kendine yabancılaşma ve cinsiyet arasındaki ilişki Mann Whitney U testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların işe yabancılaşma ile alt boyutları ve cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulgulanmamıştır (Her biri için $p > 0,05$). Analiz sonuçları Tablo 9'da sunulmaktadır:

Tablo 9. *Cinsiyet ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları*

	<i>U</i>	<i>SH</i>	<i>p</i>
İşe Yabancılaşma	4.990,50	387,92	0,37
Güçsüzlük	4.842,50	386,13	0,61
Anlamsızlık	4.898,00	382,97	0,51
Kendine Yabancılaşma	4.904,50	385,86	0,50

2.3.5.1.2. Medenî Durum ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları

İşe yabancılaşma ile alt boyutları olan anlamsızlık, güçsüzlük ile kendine yabancılaşma ve medenî durum arasındaki ilişki Mann Whitney U testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların işe yabancılaşma ile alt boyutları ve medenî durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulgulanmamıştır (Her biri için $p > 0,05$). Analiz sonuçları Tablo 10’da sunulmaktadır:

Tablo 10. *Medenî Durum ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları*

	<i>U</i>	<i>SH</i>	<i>p</i>
İşe Yabancılaşma	4.354,00	381,18	0,73
Güçsüzlük	4.055,50	379,42	0,26
Anlamsızlık	4.540,00	376,31	0,88
Kendine Yabancılaşma	4.770,00	379,16	0,45

2.3.5.1.3. Çocuk Durumu ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları

İşe yabancılaşma ile alt boyutları olan anlamsızlık, güçsüzlük ile kendine yabancılaşma ve çocuk durumu arasındaki ilişki Mann Whitney U testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların işe yabancılaşma ile alt boyutları ve çocuk durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulgulanmamıştır (Her biri için $p > 0,05$). Analiz sonuçları Tablo 11’de sunulmaktadır:

Tablo 11. *Çocuk Durumu ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları*

	<i>U</i>	<i>SH</i>	<i>p</i>
İşe Yabancılaşma	3.062,00	300,27	0,35
Güçsüzlük	2.973,50	298,89	0,52
Anlamsızlık	2.928,00	297,44	0,62
Kendine Yabancılaşma	3.057,00	298,68	0,36

2.3.5.1.4. Kurum Türü ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları

İşe yabancılaşma ile alt boyutları olan anlamsızlık, güçsüzlük ile kendine yabancılaşma ve kurum türü arasındaki ilişki Mann Whitney U testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların işe yabancılaşma ile alt boyutları ve kurum türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulgulanmamıştır (Her biri için $p > 0,05$). Analiz sonuçları Tablo 12’de sunulmaktadır:

Tablo 12. Kurum Türü ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları

	<i>U</i>	<i>SH</i>	<i>p</i>
İşe Yabancılaşma	1.193,00	202,06	0,74
Güçsüzlük	1.229,00	201,13	0,88
Anlamsızlık	977,50	199,48	0,16
Kendine Yabancılaşma	1.272,50	200,99	0,95

2.3.5.1.5. Yaş ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları

İşe yabancılaşma ile alt boyutları olan anlamsızlık, güçsüzlük ile kendine yabancılaşma ve yaş arasındaki ilişki Kruskal Wallis-H testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların işe yabancılaşma ile alt boyutları ve yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulgulanmamıştır (Her biri için $p > 0,05$). Analiz sonuçları Tablo 13’te sunulmaktadır:

Tablo 13. Yaş ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları

	<i>Yaş</i>	<i>n</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İşe Yabancılaşma	18-24	17	1,95	2	0,38
	25-34	129			
	35 ve üstü	48			
Güçsüzlük	18-24	17	2,52	2	0,28
	25-34	129			
	35 ve üstü	48			
Anlamsızlık	18-24	17	2,71	2	0,26
	25-34	129			
	35 ve üstü	48			
Kendine Yabancılaşma	18-24	17	0,72	2	0,69
	25-34	129			
	35 ve üstü	48			

2.3.5.1.6. Çocuk Sayısı ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları

İşe yabancılaşma ile alt boyutları olan anlamsızlık, güçsüzlük ile kendine yabancılaşma ve çocuk sayısı arasındaki ilişki Kruskal Wallis-H testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların işe yabancılaşma ile alt boyutları ve çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulgulanmamıştır (Her biri için $p > 0,05$). Analiz sonuçları Tablo 14'te sunulmaktadır:

Tablo 14. *Çocuk Sayısı ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları*

	Çocuk Sayısı	n	χ^2	sd	p
İşe Yabancılaşma	0	159			
	1	23	3,20	2	0,20
	2	12			
Güçsüzlük	0	159			
	1	23	4,14	2	0,81
	2	12			
Anlamsızlık	0	159			
	1	23	4,86	2	0,09
	2	12			
Kendine Yabancılaşma	0	159			
	1	23	5,02	2	0,08
	2	12			

2.3.5.1.7. Çalışma Süresi ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları

İşe yabancılaşma ile alt boyutları olan anlamsızlık, güçsüzlük ile kendine yabancılaşma ve çalışma süresi arasındaki ilişki Kruskal Wallis-H testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda anlamlı bir fark bulgulanmamıştır (Her biri için $p > 0,05$). Analiz sonuçları Tablo 15'te sunulmaktadır:

Tablo 15. *Çalışma Süresi ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları*

	Süre (Yıl)	n	χ^2	sd	p
İşe Yabancılaşma	0-1	48			
	1-3	95			
	3-5	20	0,75	4	0,95
	5-7	14			
	7 ve üstü	17			

Güçsüzlük	0-1	48	3,38	4	0,43
	1-3	95			
	3-5	20			
	5-7	14			
	7 ve üstü	17			
Anlamsızlık	0-1	48	0,57	4	0,97
	1-3	95			
	3-5	20			
	5-7	14			
	7 ve üstü	17			
Kendine Yabancılaşma	0-1	48	0,29	4	0,99
	1-3	95			
	3-5	20			
	5-7	14			
	7 ve üstü	17			

2.3.5.1.8. Pozisyon ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları

İşe yabancılaşma ile alt boyutları olan anlamsızlık, güçsüzlük ile kendine yabancılaşma ve pozisyon arasındaki ilişki Kruskal Wallis-H testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların işe yabancılaşma ile alt boyutları ve pozisyon arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulgulanmıştır ($p < 0,05$). Analiz sonuçları Tablo 16'da sunulmaktadır:

Tablo 16. Pozisyon ve İşe Yabancılaşma ile Alt Boyutları Analiz Bulguları

	Pozisyon	n	χ^2	sd	p
İşe Yabancılaşma	Çalışan	139	12,21	2	0,00
	Orta Düzey Yönetici	39			
	Üst Düzey Yönetici	16			
Güçsüzlük	Çalışan	139	20,28	2	0,00
	Orta Düzey Yönetici	39			
	Üst Düzey Yönetici	16			
Anlamsızlık	Çalışan	139	4,30	2	0,12
	Orta Düzey Yönetici	39			
	Üst Düzey Yönetici	16			
Kendine Yabancılaşma	Çalışan	139	1,96	2	0,38
	Orta Düzey Yönetici	39			
	Üst Düzey Yönetici	16			

Çalışmanın yordayıcı değişkeni olan denetim odağı ile kişisel bilgiler arasındaki ilişki de ek analizler kapsamında değerlendirilmiştir. Denetim odağı ortalama puanlarının normal dağılım gösterdiği bilinmektedir. Bu sebepten ötürü değerlendirmeler esnasında parametrik testler kullanılmıştır. 2 düzeyden ibaret olan cinsiyet, medenî durum, çocuk durumu ve çalışılan kurum türü değişkenleri için bağımsız gruplar için T testi; 3 ve daha üzeri düzeyden ibaret olan yaş, çocuk sayısı, çalışılan kurumda çalışma süresi ve pozisyon tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) yapılmıştır.

Uygulanan bağımsız gruplar için T testlerine göre cinsiyet, medenî durum, çocuk durumu ve çalışılan kurum türü değişkenlerinin denetim odağına göre farklılaşp farklılaşmadığına dair analiz sonuçları Tablo 17’de sunulmaktadır:

Tablo 17. *Cinsiyet, Medenî Durum, Çocuk Durumu ve Çalışılan Kurum Türüne Göre Denetim Odağı Analiz Bulguları*

		<i>n</i>	<i>Ortalama</i>	<i>SS</i>	<i>SH</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Cinsiyet	Erkek	86	10,97	3,90	0,42	-2,81	0,00
	Kadın	108	12,53	3,80	0,37		
Medenî Durum	Bekâr	118	11,99	3,93	0,36	0,69	0,49
	Evli	76	11,59	3,89	0,45		
Çocuk Durumu	Çocuğu Yok	159	11,88	4,07	0,32	0,34	0,73
	Çocuğu Var	35	11,63	3,11	0,53		
Kurum Türü	Özel Sektör	180	11,86	3,92	0,29	0,62	0,54
	Kamu, Diğer	14	11,21	3,898	1,04		

Uygulanan tek yönlü varyans analizlerine göre yaş, çocuk sayısı, çalışılan kurumda çalışma süresi ve pozisyon değişkenlerinin denetim odağına göre farklılaşp farklılaşmadığına dair analiz sonuçları Tablo 18’de sunulmaktadır:

Tablo 18. Yaş, Çocuk Sayısı, Çalışılan Kurumda Çalışma Süresi ve Pozisyona Göre Denetim Odağı Analiz Bulguları

		<i>n</i>	<i>Ortalama</i>	<i>SS</i>	<i>SH</i>	<i>f</i>	<i>p</i>
Yaş	18-24	17	12,71	3,10	0,75		
	25-34	129	12,15	3,98	0,35	2,95	0,05
	35 yaş ve üstü	48	10,69	3,81	0,55		
Çocuk Sayısı	0	159	11,88	4,07	0,32		
	1	23	11,95	3,03	0,63	0,29	0,75
	2	12	11,00	3,30	0,95		
Çalışma Süresi	0-1	48	12,46	4,08	0,59		
	1-3	95	11,78	3,81	0,39		
	3-5	20	12,05	3,94	0,88	0,76	0,55
	5-7	14	10,93	3,73	0,99		
Pozisyon	7 yıl ve üstü	17	10,88	4,24	1,03		
	Çalışan	139	12,16	3,96	0,34		
	Orta Düzey Yönetici	39	11,31	3,83	0,61	2,06	0,13
	Üst Düzey Yönetici	16	10,31	3,30	0,82		

3. BÖLÜM: TARTIŞMA

Bu çalışmada, denetim odağı ve cinsiyetin uzaktan çalışan bireylerde işe yabancılaşmaya etkisi kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Uzaktan çalışanlarda denetim odağının işe hem genel yabancılaşma hem de yabancılaşmanın anlamsızlık ile kendine yabancılaşma alt boyutları üzerinde bir yordayıcı değişken olduğu bulgulanmıştır. Çalışmanın bu bulgusu ile ilk hipotez desteklenmiş olup, literatürdeki bazı çalışmalarla (Schwebel ve Kaemmerer, 1977, Sherman, 1997, Lee-Kelley, 2006, Nayak, 2013, Charalampous ve ark., 2019, Kozhina ve Vinokurov, 2020, Chong, Huang ve Chang, 2020, Alparaslan, Polatçı ve Yastıoğlu, 2021) uyumlu bir sonuç elde edilmiştir. Denetim odağı ve cinsiyet arasındaki ilişkide cinsiyetin rolünün değerlendirildiği düzenleyicilik modeli analizleri sonucunda, denetim odağı ve işe yabancılaşmanın kendisi arasında bir ilişki bulgulanamamış, öte yandan anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutları arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Çalışmanın bu bulgusu ile ikinci hipotez kısmen desteklenmiş olup, literatürdeki bazı çalışmalarla (Karkoulian, Srouf ve Sinan, 2016, Kanbur, 2017, Shockley, Clark, Dodd ve King, 2020, Bu bulgular, hem Marx'ın işe yabancılaşma teorisinin hem de Rotter'in denetim odağı kuramının güncel çalışma ortamlarında da geçerliliğini koruduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Marx, 1844, Rotter, 1966).

Denetim odağının dışsallaşması, bireylerin işlerine karşı yabancılaşma düzeylerini artırırken, bu etkinin işe yabancılaşmanın güçsüzlük alt boyutunda cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Mottaz tarafından (1981) kavramsallaştırılan üç boyutlu işe yabancılaşma modelinin alt boyutlarından olarak tanımlanan 'güçsüzlük' boyutunun işe yabancılaşmanın diğer alt boyutlarıyla olan ilişkisi ve günümüz endüstriyel psikolojik yaklaşımlarıyla olan uyumluluğu alanyazında tartışılmakta, uyumsuzluk konusunun ölçüm aracının bütünüyle olan değerlendirilmesi konusunda çeşitli kuramsal yaklaşımlar sunulmaktadır (Şirin, 2010, Turgut ve Kalafatoğlu, 2016) Ayrıca kadın çalışanlar, erkek meslektaşlarına kıyasla, denetim odağının dışsallaşması durumunda herhangi bir boyutlararası ayrıştırma yapılmadığı koşulda da işe daha fazla yabancılaşma eğilimi göstermemişlerdir. Bu durum, kadınların iş ve özel hayat arasındaki dengeyi sağlama konusunda yaşadıkları zorluklarla başarıyla baş

edebilmeleriyle ilişkilendirilebilmektedir. COVID-19 pandemisi süresince uzaktan çalışmanın artması ve bunun getirdiği esnekliğin kadınlar için hem bir fırsat hem de ek yükler getirdiği düşünülmektedir. Bu ek yüklerle maruz kalan kadınların medenî durum, çocuk durumu gibi değişkenlerden de etkilenmeyecek şekilde baş etme stratejileri geliştirmiş olabildiği düşünülmektedir. Ancak uzaktan çalışılan meslekler görece orta-üst sosyokültürel seviyeye eşleştirilmekte, dolayısıyla partner, akran ya da yardımcı desteğiyle çeşitli stratejilerin geliştirilmiş olabileceği ihtimali gözardı edilmemelidir. Öte yandan denetim odağı ve işe yabancılaşmanın anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutları arasındaki ilişkide cinsiyetler arası bir farklılık tespit edilmiştir. Bu bağlamda cinsiyetin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin derinlemesine (ve nitel analiz destekli çalışmalarla) incelenmesi, örgütlerin daha kapsayıcı ve destekleyici politikalar geliştirmesi açısından önem taşımaktadır.

Çalışmanın önemli bir bulgusu, denetim odağının içselleşmesinin, işe yabancılaşmayı azaltabileceğidir. Bu bulgu, öz belirleme teorisine uygun olarak, içsel motivasyonun ve bireyin kendi davranışları üzerinde kontrol sahibi olma algısının, işe yabancılaşmayı neredeyse tüm boyutlarıyla azalttığı şeklinde yorumlanmaktadır. Bu yorum, örgütlerin çalışanlarına daha fazla özerklik sağlaması ve görevlerini anlamlı kılmak için çaba sarf etmesi gerektiğinin altını çizmektedir. Alanyazındaki destekleyici çalışmalar (Nayak, 2013) ışığında günümüzde revaçta olan ‘şirket motivasyon paketleri’ içerisinde opsiyonel olarak dahil edilebilecek meditatif uygulamaların da kontrol odağı üzerinde faydalı etkileri olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın bir diğer önemli bulgusu, çalışılan pozisyonun yönetsel fonksiyon içermediği durumda genel işe yabancılaşma puanı ve güçsüzlük alt boyutunun anlamlı şekilde artmasıyla ilişkilidir. Bu durum ilgili çalışanların rol ve sorumlulukları arasında bir uyumsuzluktan kaynaklanabilmekte, çalışanlar yetkilerini aşan sorumluluklar altında kendilerini güçsüz ve yabancılaşmış hissedebilmektedir. Bu durumdan kaçınmak için örgütsel bazda görev tanımları yetkin ellerce hazırlanmış ve iş analizleri tamamlanmış rollerin sıklığının artırılması önerilmektedir.

3.1. ÇALIŞMANIN KISITLARI VE GELECEK ÇALIŞMALARA ÖNERİLER

Her araştırma gibi bu çalışmanın da birtakım kısıtlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, çalışma yalnızca Türkiye'deki uzaktan çalışanları kapsamaktadır, bu nedenle bulguların farklı kültürel ve sektörel bağlamlarda genellenmesi konusunda dikkatli olunmalıdır. İkincisi, çalışmada kullanılan ölçeklerin bireylerin özraporlamalarına dayanması, yanıt verme eğilimleri gibi metodolojik sınırlamaları beraberinde getirmektedir. Gelecek çalışmalar, bu bulguları farklı metodolojiler ve ölçüm araçları kullanarak test etmeyi hedeflemelidir. Örgütsel davranış alanında gelecek araştırmalar, denetim odağı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi daha geniş bir demografik ve kültürel çeşitlilikteki örnekleme incelemeli ve bu ilişkinin sektörel bazda nasıl varyasyonlar gösterdiği araştırılmalıdır. Uzaktan çalışmanın getirdiği esneklik ve bunun çalışanların iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve genel refahı üzerindeki etkileri üzerine yapılan çalışmaların sayısı arttıkça, işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini anlamak için daha detaylı ve dinamik modeller geliştirilmelidir.

Özellikle pandemi süreci, uzaktan çalışmanın iş yaşamına entegrasyonunun hızlandığı bir dönem olmuştur. Bu bağlamda, gelecekteki araştırmalarda, pandemi sonrası dönemde uzaktan çalışmanın işe yabancılaşma üzerindeki uzun vadeli etkileri de incelenebilir. Ayrıca, örgütlerin işe yabancılaşma ile mücadele etmek ve çalışanlarının denetim odağını içselleştirmelerine yardımcı olmak için geliştirebilecekleri stratejiler üzerine odaklanan çalışmaların artırılması önem taşımaktadır. Bu stratejiler, çalışanların işlerini daha anlamlı bulmalarını sağlamak, iş yerinde özerkliklerini artırmak ve iş-yaşam dengesini iyileştirmek için tasarlanabilir. Son olarak, işe yabancılaşma ile başa çıkma stratejileri, örgütsel destek mekanizmaları ve liderlik yaklaşımlarının bu süreçteki rolü üzerine yapılacak araştırmalar, örgütlerin çalışanlarını destekleme ve iş yerindeki yabancılaşma hissini azaltma yollarını keşfetmelerine yardımcı olabilir. Böylece, işe yabancılaşma ve denetim odağı arasındaki ilişkiyi anlamak, sadece akademik bir merak konusu olmaktan çıkıp, pratikte uygulanabilir bilgilere dönüşebilir.

Bu çalışmanın bulguları, yabancılaşma ve denetim odağı konularında örgütlerin ve bireylerin karşılaştığı meydan okumaları anlama ve bunlara müdahale etme konusunda önemli bir adım teşkil etmektedir. Gelecekteki araştırmaların bu çalışmanın temelleri üzerine inşa edilmesi ve daha geniş örneklem gruplarıyla test edilmesi, örgütsel davranış alanında daha kapsamlı ve uygulanabilir stratejilerin geliştirilmesine olanak tanıyacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, bu tez çalışması ile işe yabancılaşma ve denetim odağı arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin uzaktan çalışma ve cinsiyet gibi faktörlerle nasıl etkileşime girdiği koşulların elverdiği düzeyde derinlemesine incelenmiştir. Bulunan sonuçların örgütsel davranış alanyazınına önemli katkılarının olduğu ve örgütlerin çalışanlarının refahını artırmak ve yabancılaşmayla mücadele etmek için kullanabilecekleri stratejiler üzerine değerli bilgiler sağladığı düşünülmektedir. Gelecek araştırmalarda bu çalışmanın bulgularını temel alınarak örgütsel davranış alanında daha geniş ve çeşitli perspektiflerden yeni bilgiler elde etmeye devam edilebileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Adya, M. (2008). Work alienation among IT workers: A cross-cultural gender comparison. *Management Faculty Research and Publications*, 1-12.
- Akyıldız, H. (2008). Tartışılan boyutlarıyla “homo economicus”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 29-40.
- Akyıldız, H. ve Dulupçu, H.A. (2003). Kavramsal ve diyalektik süreç olarak yabancılaşma. *Süleyman Demirel Üniversitesi*, 8(3), 27-48.
- Alparıslan, A.M., Polatcı, S. ve Yastıoğlu, S. (2021). COVID-19 pandemisinin ve psikolojik dayanıklılığın akademisyenliğe yabancılaşmaya etkisi üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 312-338.
- Altınışıık, F.U. ve Onağ, Z. (2021). İş tatmini ve sanal kaytarma davranışının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 197-207. doi: 10.25307/jssr.910809.
- Ataman, K., Bozkurt, V., Göka, E., İlhan, M. N., Yıldırım, N., Çiftçi, E., Liman, U. ve Vuran, B. (2021). COVID-19 küresel salgınının toplumsal etkileri. *Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi*, 78(3), 235-248. doi:10.5505/TurkHijyen.2021.83357
- Aydoğan, E. (2015). Marx ve öncüllerinde yabancılaşma kavramı. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 54, 273-282.
- Basım, H.N. ve Şeşen, H. (2006). Kontrol odağının çalışanların nezaket ve yardım etme davranışlarına etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü Dergisi*, 23, 159-168.
- Basım, H.N. ve Şeşen, H. (2007). Transformation to a learning organization: A comparative study on textiel industiry in Turkey. *İktisat, İşletme ve Finans*, 21(251), 114-122.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom*. University of Chicago Press: Chicago.
- Carli, L. Ve Eagly, A.H. (2002). Gender, hierarchy, and leadership: An introduction. *Journal of Social Issues*, 57(4), 629-636.

- Ceylan, A. ve Sulu, S. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship of procedural injustice to job stress. *South East European Journal of Economics and Business*, 5(2), 65-74. doi:10.2478/v10033-010-0016-1
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. ve Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. doi:10.1080/1359432X.2018.1541886
- Chong, S., Huang, Y. ve Chang, C. (2020). Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1408-1422. doi:10.1037/apl0000843
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve Davranışı*. Remzi Kitabevi: İstanbul.
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in iç-dış kontrol odağı (RİDKOÖ)'nin üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Psikoloji Dergisi*, 7(27), 10-16.
- Dinçyürek, S., Çağlar, M. ve Birol, C. (2010). Atılganlık ve denetim odağı düzeyi: Gelecek nesillere etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 142-150.
- Dönmez, A. (1985). Denetim odağı, kendine saygı ve üç değişken: Çevre büyüklüğü, yaş, aile ortamı. *Eğitim ve Bilim*, 10(55), 4-15.
- Eagly, A.H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Analysis*. Hillsdale, Erlbaum.
- Eagly, A.H. ve Johnson, B.T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233-256.
- Eagly, A.H. ve Wood, W. (2012). Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 458–476). Sage Publications Ltd.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet kültürü içerisinde kadın ve erkek kimliği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 209-215.

- Ertaylan, A. (2018). Fromm'un yabancılaşma kuramı perspektifinden Haneke sinemasındaki yabancılaşmış karakterlerin analizi: '7 Kıta'. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(77), 123-141. doi:10.16992/ASOS.14045
- Fromm, E. (1955). *The Sane Society*. Rinehart & Company.
- Gencer Çelik, G. (2023). Örgüt ikliminin işe yabancılaşmaya etkisi: Beyaz yakalı çalışanlar açısından bir inceleme. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 158-172.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step By Step: A Simple Guide and Reference*.
- Grover, P.L. ve Smith, D.U. (1981). Academic anxiety, locus of control, and achievement in medical school. *Journal of Medical Education*, 56(9), 727-736.
- Gügerçin, U. ve Aksay, B. (2017). Dean'in yabancılaşma ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlilik ve güvenilirlik analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(1), 137-154. doi:10.17130/ijmeb.20173126266
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. Guilford Press.
- Hegel, G.W.F. (1910). *Phenomenology of the mind*. Macmillan, New York.
- Hirschfeld R.R. ve Field, H.S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 789-800. doi:10.1002/1099-1379(200011)
- Hirschfeld, R.R., Feild, H.S. ve Bedeian, A.G. (2000). Work alienation as an individual-difference construct for predicting workplace adjustment: A test in two samples. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1880-1902. doi:10.1111/j.1559
- Inwood, M. (1992). *A Hegel Dictionary*. Massachusetts: Blackwell Publishers.
- Judge, T.A., Elez, A., Bono, J.E. ve Thoresen, C.J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core

construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 693-710.
doi:10.1037/0022-3514.83.3.693

Kanbur, E. (2017). A research for examining work alienation through demographic characteristics. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(16), 76-86.

Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 16-40.

Karakaş, B. (2015). *20-65 yaş arası kadınlarda denetim odağı ve öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Uygulamalı Psikoloji Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

Karkoulou, S., Srour, J. ve Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918-4923. doi:10.1016/j.jbusres.2016.04.053

Keleş ve Cemaloğlu (2021). Pandemi sürecinde çalışanların işe yabancılaşmaya ilişkin algıları. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(1), 53-83.

Kiraz, S. (2011). *Yabancılaşma sorunu ve Hegel* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe Anabilim Dalı, İstanbul.

Kiraz, S. (2011). Yabancılaşmanın kökeni üstüne. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 147-169.

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Keesbir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., Ozelik, H., ... Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *The American Psychologist*, 76(1), 63–77.
doi:10.1037/amp0000716

Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği* (Genişletilmiş 18. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın.

- Korabik, K. (1990). Androgyny and leadership style. *Journal of Business Ethics*, 9(4), 283-292.
- Kozhina, A. A. ve Vinokurov, L. V. (2020). Work alienation during COVID-19: Main factors and conditions (An example of university professors). *Psychology in Russia: State of the Art*, 13(4), 106, 118.
- Küçükkaragöz, H. (1998). *İlkokul öğretmenlerinde kontrol odağı ve öğrencilerin kontrol odağı oluşumuna etkileri* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lee-Kelley, L. (2006). Locus of control and attitudes to working in virtual teams. *International Journal of Project Management*, 24(3), 234-243. doi:10.1016/j.ijproman.2006.01.003
- Lukacs, G. (2008). 'Tin'in Fenomenolojisi'nin merkezindeki felsefi kavram olarak entausserung (dışsallaşma). *Baykuş Felsefe Yazıları Dergisi*, 2, 127-161.
- Madlock, P.E. ve Martin, M.M. (2012). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. *Advances in Theory and Research*, 27-55.
- Marx, K. (1844). *Economic & Philosophic Manuscripts of 1844*. Moscow: Progress Publishers.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly* 22, 515-529.
- Nair, N. ve Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48(4), 600-615. doi:10.1108/00251741011041373
- Nayak, R.D. (2013). Impact of meditation on alienation and locus of control of IT professionals. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 2(2), 15-17.
- Nunnally, J.C. (1978). An overview of psychological measurement. *Clinical Diagnosis of Mental Disorders*, 97-146.
- Onay, M. (2009). Algılanan cinsiyet ayrımcılığının sonuçları ve konuyla ilgili ampirik bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 4, 1102-1105.

- Organ, D.W. ve Greene, C.N. (1974). Role ambiguity, locus of control and work satisfaction. *Journal of American Academy of Business*, 10, 163-169.
- Otto, L.B. ve Featherman, D.L. (1975). Social structural and psychological antecedents of self-estrangement and powerlessness. *American Sociological Review*, 40, 701-719.
- Özbek, M.F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Phares, J.E. (1957). Expectancy changes in skill and chance situations. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 54(3), 339-342.
- Phares, J.E. (1976). *Locus of Control in Personality*. General Learning Press: New Jersey.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80, 1, 1-28.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schwebel, A.I. ve Kaemmerer, W.F. (1977). Smoking, alienation, and locus of control factors. *Journal of Death and Dying*, 8(3), 239-246. doi:10.2190/ccmw-b9bt-5d1h-m5ke
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24, 783-791.
- Seeman, M. (1967). Powerlessness and knowledge: A comparative study of alienation and learning. *Sociometry*, 30(2), 105-123. doi:10.2307/2786221
- Serin, N.B. ve Derin, R. (2008). İlköğretim öğrencilerinin kişilerarası problem çözme becerisi algıları ve denetim odağı düzeylerini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-18.
- Shantz, A., Alfes, K. ve Truss, K. (2014). Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century practice. *The International Journal of Human Resources Management*, 25, 2529-2550.

- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C. ve Soane, E. (2015). Drivers and outcomes of work alienation: Reviving a concept. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 382-393.
- Shepard, J.M. (1977). Technology, alienation, and job satisfaction. *Annual Review of Sociology*, 3, 1-21. doi:10.1146/annurev.so.03.080177.000245
- Sherman, A.C. (1997). Gender differences in the locus of control construct. *Psychology and Health*, 12, 239-248. doi:10.1080/08870449708407402
- Shockley, K.M., Clark, M.A., Dodd, H. ve King, E. B. (2021). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *The Journal of Applied Psychology*, 106(1), 15–28. doi:10.1037/apl0000857
- Smyth, L. (2018). Social roles and alienation: Breastfeeding promotion and early motherhood. *Current Sociology*, 1-18. doi:10.1177/0011392118807512
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamı, denetim odağı ve beş faktör kişilik modeli. *Türk Psikoloji Bülteni*, 40-49.
- Spector, P.E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- Spector, P.E. ve O'Connell, B.J. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 1-11.
- Şirin, E.F. (2010). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Tabak, E., Erkuş, A. ve Meydan, C.H. (2010). Denetim odağı ve yenilikçi birey davranışları arasındaki ilişkiler: Belirsizliğe tolerans ve risk almanın aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 159-176.
- Terzi, A.R. (2011). Denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Education and Science*, 36(162), 3-15.

- Turgut, T. ve Kalafatoğlu, A.G.Y. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5(2), 459-477.
- Ulusoy, H. (1988). Sanayi örgütü işçileri ve işe yabancılaşma. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Araştırma Dergisi*, 32, 77-84.
- Uysaler, A. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Yalçın, Ö. ve Dönmez, A. (2017). Sosyal psikolojik açıdan yabancılaşma: Dean'in yabancılaşma ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 150-175.
- Yayla, A. (1993). *Özgürlük Yolu, Hayek'in Sosyal Teorisi*. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Yıldız, S. ve Alıcı, D. (2019). Akademisyenliğe yabancılaşma ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 49-58.

EKLER**EK 1. ORİJİNALLİK RAPORU**

EK 2. ETİK KOMİSYON İZİNİ

Üst Yazı	Ekler	İzin Yazısı.pdf
İlgiler	Etik Komisyon İzni (Berkay VURAN)	

Sayı : E-35853172-300-00002727868 8.03.2023
Konu : Etik Komisyon İzni (Berkay VURAN)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 01.02.2023 tarihli ve E-12908312-300-00002666723 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden **Berkay VURAN**'ın, **Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR** danışmanlığında hazırladığı "**Denetim Odağı ve Cinsiyetin İşe Yabancılaşmaya Etkisi: Uzaktan Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma**" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **21 Şubat 2023** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Sibel AKSU YILDIRIM
Rektör Yardımcısı

[Paraf ve İmzaları Göster](#) [Notları Gözet](#) [Tüm Versiyonlar](#)

EK 3. ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ

UYARLAMASINI YAPTIĞIM ÖLÇEKLERİN AÇIK KULLANIM İZİNİ

- Uyarladığım ölçeklerden herhangi birini planladıkları araştırmada kullanmak isteyen araştırmacılar (Psikoloji ve yakın alanlardan mezun olmuş araştırmacılar),
 - eğer ölçek planladığımız araştırmanın konusuna uygun ise,
 - örnekleminiz uyarlama grubu ile benzer ise (ya da bir iç tutarlık kontrolü yaparak uygulamakta sakınca görmüyorsanız) (Tez çalışmalarında Danışmanınız sakınca görmüyorsa),
 - ölçeğin uygulama formuna sahipseniz (Çoğu yayında ölçek maddeleri tablo halinde vardır, yönergeleri de metinde verilmiştir),
- Benimle herhangi bir izin yazışması yapmaksızın ölçeği araştırmanızda kullanabilirsiniz.
- Çünkü, içinde tablo halinde ya da ekinde ölçeğin kendisini içeren bir yayın yapmışsam, bu artık, araştırma kamuoyunun hizmetine sunulmuş bir araçtır, bilimsel etiğe uygun şekilde kaynak gösterilerek kullanılabilir.
- Uyarladığım hiçbir ölçeğin kullanımında ticari bir yön yoktur. Yani bu paragrafta yer verdiğim görüşlerim doğrultusunda uyarladığım ölçekler için buradan açık bir kullanım izni veriyorum. İlâveten gönderilecek mesajlara yanıt veremeyeceğim.
- Ölçek bir üniversite lisans ya da lise dersi kapsamında herhangi bir sebeple (ödev vb.) uygulanacak ise ve bu iş için izin almak zorunluğuş hissediliyor ise, yine yukarıdaki kurallar geçerlidir, karar mutlaka söz konusu dersin hocası/danışmanı tarafından verilmelidir.
- Çok yazarlı bir çalışmamızda yayınlanmış bir ölçek ise izin için ilk yazara başvurmalısınız.
- Gerekliğinde/istendiğinde bu sayfanın görseli ilgili makamlara belge olarak verilebilir.

İhsan Dağ (www.ihsandag.gen.tr)

İşe Yabancılaşma Ölçeği Kullanım İzni

3 ileti

Berkay Vuran <berkaypsy@gmail.com>

10 Kasım 2021 15:34

Alıcı: herbas@ankara.edu.tr, hayriyeerbasm@gmail.com

Cc: Pinar Bayhan Karapınar <pbayhan@hacettepe.edu.tr>

Sayın Hocam,


Ben Berkay Vuran. Hacettepe Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Programı tezli yüksek lisans öğrencisiyim.

Tezim kapsamında Prof. Dr. Pinar Bayhan Karapınar'ın danışmanlığında "Denetim odağı ve cinsiyetin işe yabancılaşmaya etkisi: Uzaktan çalışanlar üzerine bir araştırma" konulu bir çalışma gerçekleştireceğim. Bu çalışmada tarafınızca uyarlanan ve ekte yer alan *İşe Yabancılaşma Ölçeği* nin kullanılmasının uygun olacağını düşündük.

İzininiz olursa, ölçeği araştırmam kapsamında kullanmak istiyorum.

Desteyinizi saygularım ile arz ederim.

Berkay Vuran
+90 542 423 99 30

 **ise-yabancilasma-olcegi-1986.pdf**
351K

Hayriye erbas <hayriyeerbasm@gmail.com>

10 Kasım 2021 19:37

Alıcı: Berkay Vuran <berkaypsy@gmail.com>

Merhaba Berkay,
Referans vererek kullanıldığında memnun olurum.

Araştırmacıların bu çalışmayı kullanıyor olması mutlu ediyor doğrusu.

Kolay gelsin iyi çalışmalar.

10 Kas 2021 Çar 15:34 tarihinde Berkay Vuran <berkaypsy@gmail.com> şunu yazdı:

[Alıntılanan metin gizlendi]

EK 4. AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma, Hacettepe Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bölümü Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR danışmanlığında Berkay VURAN tarafından yürütülmektedir. Bu tez çalışmasında uzaktan çalışanlarda kontrol odağı ve cinsiyetin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışma için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan gerekli izin alınmıştır.

Elde edilecek veriler yalnızca bilimsel bir çalışma için kullanılacaktır. **Ankette, siz değerli katılımcılardan kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir.** Cevaplarınız **tamamıyla gizli tutulacak** ve farklı kurum ve kişilere yansıtılmayacak, kurumunuzun ve sizin adınız hiçbir şekilde kullanılmayacaktır. Elde edilecek veri seti kişi temelli analiz edilmeyecek, yalnızca araştırmacı tarafından toplu bir şekilde analiz edilecektir.

Çalışmaya katılım **tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır** ve çalışmaya katılıp katılmamak katılımcının inisiyatifindedir. Anket genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemektedir. Ancak, herhangi bir nedenden ötürü rahatsızlık hissettiğiniz bir durumda çalışmaya katılmamayı tercih edebilir veya herhangi bir zamanda **anketi cevaplamaktan vazgeçebilirsiniz**. Çalışmaya katılmamak sizin için herhangi bir **olumsuz sonuç veya mağduriyet doğurmayacak ve sorumluluk getirmeyecektir**.

Soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Lütfen, soruların nasıl olması gerektiği düşünülerek değil, kendi düşüncelerinizi en iyi yansıtacak şekilde yanıtlamaya çalışınız. Her ifadeyi eksiksiz yanıtlamanız çalışmanın sonuçları açısından önemlidir. Anket 2 bölümden oluşmaktadır ve ortalama cevaplama süresi 10 dakikadır. Birinci bölümde cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, uzaktan çalışma durumu gibi bazı demografik bilgileri doldurmanız istenmektedir. İkinci bölümde ise araştırmanın konusu ile ilgili anketler yer almaktadır.

Ayırdığınız zaman ve araştırmaya yaptığınız katkılar için teşekkür ederiz. Onay vermeden önce bu çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olursa araştırmacıya çekinmeden e-Posta yoluyla sorabilir veya çalışma tamamlandıktan sonra ilgili sonuçlar hakkında bilgi edinmek isterseniz aşağıda iletişim bilgileri verilen araştırmacılara danışabilirsiniz.

ARASTIRMAYA GÖNÜLLÜ OLARAK KATILDIĞINIZI ONAYLIYOR MUSUNUZ?

EVET ()

HAYIR ()

Tarih:

Katılımcı:

İmza:

Adı, Soyadı:

Adres:

Telefonu:

Araştırmacı:

İmza:

Adı, Soyadı:

Berkay VURAN

Telefonu:

+90 542 423 99 30

E-posta:

berkaypsy@gmail.com

Adresi :

06820, Eryaman/ANKARA

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR

İmza:

Telefonu:

0312 297 87 00

E-posta:

pbayhan@hacettepe.edu.tr

Adresi :

Hacettepe Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Beytepe/Çankaya/ANKARA

EK 5. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek Belirtmek istemiyorum

2. Yaşınız:

18 – 24 yaş 25 – 34 yaş 35 – 44 yaş 45 – 54 yaş 55 yaş ve üstü

3. Medeni durumunuz:

Evli Bekar Belirtmek istemiyorum

4. Çocuğunuz var mı?

Evet Hayır Belirtmek istemiyorum

5. (Eğer 4. sorunun cevabı evetse) Kaç çocuğunuz var?

1 2 3 4 ve üstü

6. (Eğer 4. sorunun cevabı evetse) En küçük çocuğunuz kaç yaşında?

0 – 2 yaş 3 – 6 yaş 7 – 14 yaş 15 – 19 yaş 20 yaş ve üstü

7. Çalıştığınız kurum türü:

Kamu Kurumu Özel Sektör Diğer (...)

8. Görev yaptığınız kurumdaki çalışma süreniz:

0 – 1 yıl 1 – 3 yıl 3 – 5 yıl 5 – 7 yıl 7 yıl ve üstü

9. Kurumdaki pozisyonunuz:

Üst kademe yönetici Orta kademe yönetici Çalışan

EK 6. ROTTER İÇ-DIŞ KONTROL ODAĞI ÖLÇEĞİ (RİDKOÖ) ÖRNEK MADDELERİ

Bu anket, bazı önemli olayların insanları etkileme biçimini bulmayı amaçlamaktadır. Her maddede “a” ya da “b” harfleriyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Lütfen, her seçenek çiftinde sizin kendi görüşünüze göre gerçeği yansıttığına en çok inandığımız cümleyi (yalnız bir cümleyi) seçiniz. Seçiminizi yaparken, seçmeniz gerektiğini düşündüğünüz veya doğru olmasını arzu ettiğiniz cümleyi değil, gerçekten doğru olduğuna inandığınız cümleyi seçiniz. Bu anket kişisel inançlarla ilgilidir; bunun için “doğru” ya da “yanlış” cevap diye bir durum söz konusu değildir. Bazı maddelerde her iki cümleye de inandığınızı ya da hiç birine inanmadığınızı düşünebilirsiniz. Böyle durumlarda, size en uygun olduğuna inandığınız cümleyi seçiniz. Seçim yaparken her bir cümle için bağımsız karar veriniz; önceki tercihlerinizden etkilenmeyiniz.

1. a) Ana-babaları çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar problemli oluyor.
- b) Günümüz çocuklarının çoğunun problemi, ana-babaları tarafından aşırı serbest bırakılmalarıdır.

...

8. a) İnsanın kişiliğinin belirlenmesinde en önemli rolü kalıtım oynar.
- b) İnsanların nasıl biri olacaklarını kendi hayat tecrübeleri belirler.

...

17. a) Dünya meseleleri söz konusu olduğunda, çoğumuz anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyızdır.
- b) İnsanlar siyasal ve sosyal konularda aktif rol alarak dünya olaylarını kontrol edebilirler.

...

22. a) Yeterli çabayla siyasal yolsuzlukları ortadan kaldırabiliriz.
- b) Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur.

...

29. a) Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarını çoğu kez anlamıyorum.
- b) Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur.

**EK 7. MOTTAZ'IN İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ ÖRNEK
MADDELERİ**

İşe Yabancılaşma Ölçeği Göstergeleri	Evet	Kısmen	Hayır
Güçsüzlük			
Günlük görevimi yerine getirirken oldukça serbest davranma imkânına sahibim.			
...			
...			
İş hayatımda öncelikle amirlerimi danışmadan birçok kararları kendim alırım.			
...			
...			
İş yerimde işimi yaparken kararların tamamını kendim veririm.			
Anlamsızlık			
Yaptığım iş çalıştığım kuruluşun başarısı için önemli bir yere sahiptir.			
...			
...			
Yaptığım işin öneminin gerçekten ne olduğunu sık sık merak ederim.			
...			
...			
Yaptığım işin, iş yerimdeki diğer işçilerin yaptığı işlerle ilgisinin ne olduğunu bilirim.			
Kendine Yabancılaşma			
İş hayatımda yaptığım iş bir iş başarmanın zevkini veriyor.			
...			
...			
İş hayatımda yaptığım işler için bütün hüner ve kabiliyetlerimi kullanmama gerek yok.			
...			
...			
Yaptığım iş her yönüyle ilginç bir iştir.			