

T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI



İŞ YÜKÜNÜN İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİNDE İŞİN
ANLAMININ ARACILIK ROLÜ

Yüksek Lisans Tezi

Merve AYDIN

Danışman

Doç. Dr. Aysun AYDIN

SAMSUN
2023

TEZ KABUL VE ONAYI

Merve AYDIN tarafından, Doç. Dr. Aysun AYDIN danışmanlığında hazırlanan “İŞ YÜKÜNÜN İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİNDE İŞİN ANLAMININ ARACILIK ROLÜ” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 25.9.2023 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim Dalı	Sonuç
Başkan	Doç. Dr. Mehmet Selman KOBANOĞLU Samsun Üniversitesi Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Ana Bilim Dalı	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Doç. Dr. Suzan URGAN Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sigortacılık ve Aktüerya Bilimleri Ana Bilim Dalı	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Doç. Dr. Aysun AYDIN Ondokuz Mayıs Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Ahmet TABAK
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi?

Evvet (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır

14/06/2023
Merve AYDIN

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : İŞ YÜKÜNÜN İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİNDE İŞİN ANLAMININ ARACILIK ROLÜ

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 14.06.2023 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 18

Tek kaynak oranı : % 3 çıkmıştır.

14 /06/ 2023
Doç. Dr. Aysun AYDIN

ÖZET

İŞ YÜKÜNÜN İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİNDE İŞİN ANLAMININ ARACILIK ROLÜ

Merve AYDIN
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans, Haziran/2023
Danışman: Doç. Dr. Aysun AYDIN

Günümüzde hem ekonomik ve sosyal imkânları hem de topluma sağladığı faydalar dolayısıyla akademisyenlik mesleği, bireyler tarafından fazlasıyla tercih edilen mesleklerden biri olarak görülmektedir. Ancak, tüm bu avantajlarına rağmen, dezavantajları da mevcuttur. Bunlardan birisi de bilimsel çalışmalarının yanı sıra ders yükü, öğrenci sayısı ve idari görevlerdeki artışın sebep olduğu iş yüküdür. İş yükü artışının neden olduğu işe yabancılaşma durumunun üstesinden gelmek için işin anlamının rolü araştırılmaya değer önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, iş yükü ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işin anlamının aracılık rolünü araştırmaktır. Diğer bir amacı ise iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı değişkenlerinin çeşitli demografik özellikler açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmaktır. Araştırma Türkiye’de bulunan devlet üniversitelerinde görev alan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada veri toplamak için kolayda örneklem yöntemi ile çevrimiçi anket düzenlenerek toplamda 406 akademisyenden veriler elde edilmiştir. Araştırma modeli ve hipotezlerini test etmek amacıyla toplanan veriler SPSS 20 programı ile analiz edilmiştir. İlk olarak güvenilirlik analizi yapılmış ve daha sonra analizde incelenen değişkenler ile demografik özellikler arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla t-testi ve Anova analizinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki etki ve ilişkileri belirlemeye yönelik parametrik testler olan korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucu iş yükü ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide, işin anlamının kısmi aracı değişken rolü üstlendiğini göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: İş yükü, İşe yabancılaşma, İşin anlamı

ABSTRACT

THE MEDIATING ROLE OF THE MEANING OF WORK IN THE EFFECT OF WORKLOAD ON WORK ALIENATION

Merve AYDIN
Ondokuz Mayıs University
Institute of Graduate Studies
Department of Business Administration
Master, June/2023
Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Aysun AYDIN

Nowadays, academicianship is one of the professions that is highly preferred by individuals due to its economic and social opportunities and the benefits it provides to society. However, despite all these advantages, there are also disadvantages. One of them is the workload caused by the increase in course load, number of students and administrative duties, as well as scientific studies. The role of the meaning of work in overcoming work alienation caused by the increase in workload is an important issue worth investigating.

The main purpose of this study is to investigate the mediating role of the meaning of work in the relationship between workload and work alienation. Another aim is to reveal whether the variables workload, work alienation and the meaning of work show significant differences in terms of various demographic characteristics. The research was carried out on academics working at state universities in Turkey.

Data were obtained from a total of 406 academicians as part of the research by completing an online survey using the convenience sample approach. The collected data was analyzed with the SPSS 20 program, to test the research model and hypotheses. First, reliability analysis was performed, and then t-test and Anova analysis were used to determine whether there was a significant difference between the variables examined in the analysis and demographic characteristics. Correlation and regression analyzes, which are parametric tests to determine the effects and relationships between variables, were performed. The result of the research shows that the meaning of work plays a partial mediating role in the relationship between workload and work alienation.

Keywords: Workload, Work alienation, Meaning of work

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sırasındaki bilgi ve tecrübesiyle bana yardımcı olan, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli danışman hocam Doç. Dr. Aysun AYDIN'a teşekkürlerimi sunarım.

Tez hazırlık sürecim boyunca her konuda beni sabırla dinleyen, bilgi ve tecrübeleriyle bana yol göstererek yardımlarını esirgemeyen hocalarım Doç. Dr. Fatih SOBACI ve Doç. Dr. İsmail KABAN'a en içten dileklerle teşekkür ederim. Ayrıca hayatımın her anında olduğu gibi bu zorlu süreçte de yanımda olan ve benimle birlikte bu çalışmaya emek veren kıymetli arkadaşlarım Kübra GÜNDÜZ, Öğr. Gör. Eda ŞENSU DEMİR, Neslihan YILDIZ ve Müge SUĞUR'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak her zaman yanımda olduğunu bildiğim ve benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen annem Emine AYDIN ve babam Abdullah AYDIN'a teşekkür ediyor ve tezimi onlara ithaf ediyorum.

Merve AYDIN

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
1. GİRİŞ	1
2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ.....	3
2.1. İş Yükü	3
2.1.1. İş Yükü Kavramı.....	3
2.1.2. İş Yükü ile İlgili Sınıflandırmalar.....	4
2.1.2.1. Niceliksel (Kantitatif) İş Yükü.....	5
2.1.2.2. Niteliksel (Kalitatif) İş Yükü	5
2.1.2.3. Fiziksel İş Yükü	5
2.1.2.4. Çevresel İş Yükü	6
2.1.2.5. Konumsal İş Yükü	6
2.1.2.6. Zihinsel İş Yükü.....	6
2.1.3. İş Yükünü Etkileyen Faktörler.....	7
2.2. İşe Yabancılaşma.....	8
2.2.1. Yabancılaşma Kavramı.....	8
2.2.2. İşe Yabancılaşma Kavramı	10
2.2.3. İşe Yabancılaşma Yaklaşımları	11
2.2.4. İşe Yabancılaşmanın Boyutları.....	13
2.2.4.1. Güçsüzlük (Powerlessness).....	13
2.2.4.2. Anlamsızlık (Meaninglessness)	14
2.2.4.3. Normsuzluk/Kuralsızlık (Normlessness)	14
2.2.4.4. İzolasyon/Yalıtılmışlık (Isolation)	15
2.2.4.5. Kendine Yabancılaşma (Self-estrangement).....	16
2.2.5. İşe Yabancılaşmayı Etkileyen Faktörler	16
2.2.5.1. Örgütsel Faktörler	17
2.2.5.2. Çevresel Faktörler	18
2.3. İşin Anlamı	19
2.3.1. Anlam ve Anlamlılık Kavramı	19
2.3.2. İşin Anlamı	20
2.3.3. İşin Anlamının Boyutları	21

2.3.4. İşin Anlamının Kaynakları	23
2.3.4.1. Benlik ve İşin Anlamı	24
2.3.4.2. Diğerleri ve İşin Anlamı.....	25
2.3.4.3. İş Ortamı ve İşin Anlamı.....	26
2.3.4.4. Manevi Yaşam ve İşin Anlamı.....	27
3. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	28
3.1. İş Yükü ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	28
3.2. İşe Yabancılaşma ile İlgili Yapılan Çalışmalar	30
3.3. İşin Anlamı ile İlgili Çalışmalar	32
3.4. Değişkenlerin Birlikte Ele Alındığı Çalışmalar	33
4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	36
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	36
4.2. Araştırmanın Varsayımı ve Sınırlılıkları	37
4.3. Araştırmanın Yöntemi	37
4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	38
4.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	39
4.6. Veri Toplama Araçları.....	39
4.6.1. İş Yükü Ölçeği	40
4.6.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği	40
4.6.3. İşin Anlamı Ölçeği.....	40
4.7. Araştırmaya İlişkin Analizler ve Bulgular	41
4.7.1. Güvenilirlik Analizi	41
4.7.2. Katılımcılara Ait Demografik Veriler.....	42
4.7.3. Tanımlayıcı İstatistikler	43
4.7.4. Normallik Analizi	44
4.7.5. Fark Analizleri	44
4.7.6. Korelasyon Analizi	51
4.7.7. Regresyon Analizi	52
4.7.8. İş Yükü Ölçeği ve İşin Anlamı Ölçek Boyutlarının Regresyon Analizi... 54	
4.7.9. İşin Anlamının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Aracılık Rolü	56
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	59
KAYNAKÇA	64
EKLER.....	73
ÖZGEÇMİŞ.....	78

SİMGELER VE KISALTMALAR

ANOVA : Tek yönlü varyans analizi



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 4.1. Araştırma Modeli	38
Şekil 4.2. Aracılık Modeli.....	56



TABLolar DİZİNİ

Tablo 4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları	42
Tablo 4.2. Katılımcıların Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum ve İdari Görev Değişkenine Göre Dağılımı	42
Tablo 4.3. İş yükü, İşe Yabancılaşma ve İşin Anlamı Ölçek Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	44
Tablo 4.4. İş yükü, İşe Yabancılaşma ve İşin Anlamı Ölçeklerinin Basıklık ve Çarpıklık Katsayıları	44
Tablo 4.5. Değişkenlerin Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-Testi Sonuçları	45
Tablo 4.6. Değişkenlerin Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-Testi Sonuçları	46
Tablo 4.7. Değişkenlerin Akademisyenlerin İdari Görevlerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-Testi Sonuçları	46
Tablo 4.8. Değişkenlerin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Anova Testi Sonuçları	47
Tablo 4.9. Akademisyenlerin Yaş Düzeylerine Göre Farklılaşan İş Yükü Değişkeninin Gruplar Arası Karşılaştırılması (Hochberg Testi Sonuçları)	48
Tablo 4.10. Akademisyenlerin Yaş Düzeylerine Göre Farklılaşan İşe Yabancılaşma Değişkeninin Gruplar Arası Karşılaştırılması (Hochberg Testi Sonuçları)	48
Tablo 4.11. Değişkenlerin Unvanlarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Anova Testi	49
Tablo 4.12. Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılaşan İş Yükü Değişkeninin Gruplar Arası Karşılaştırılması (Games-Howell Testi)	49
Tablo 4.13. Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılaşan İşe Yabancılaşma Değişkeninin Gruplar Arası Karşılaştırılması (Games-Howell Testi)	50
Tablo 4.14. Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılaşan İşin Anlamı Değişkeninin Gruplar Arası Karşılaştırılması (Gabriel Testi)	50
Tablo 4.15. Fark Analizlerine İlişkin Hipotez Sonuçları	51
Tablo 4.16. Korelasyon Analizi	52
Tablo 4.17. İş yükü Değişkeninin İşin Anlamı Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları	53
Tablo 4.18. İş Yükü Değişkeninin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analiz Sonuçları	53
Tablo 4.19. İşin Anlamı Değişkeninin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları	54
Tablo 4.20. İş Yükü Değişkeninin İşten Anlam Yaratma Boyutuna Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları	54

Tablo 4.21. İş Yükü Değişkeninin İşin Pozitif Anlam Boyutuna Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları	55
Tablo 4.22. İş Yükü Değişkeninin Çoğunluğun İyiliği Boyutuna Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları	55
Tablo 4.23. İş Yükü Değişkeninin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları	57
Tablo 4.24. İşin Anlamı Değişkeninin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları	57
Tablo 4.25. İş Yükü Değişkeninin İşin Anlamı Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları	57
Tablo 4.26. İşin Anlamı Değişkeninin Aracılık Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları	58



1. GİRİŞ

Üniversiteler eğitim, araştırma ve hizmet faaliyetlerini birlikte yürütmek amacıyla var olan toplumun önemli kurumları arasında yer almaktadır. Bu faaliyetlerin yerine getirilmesinde en önemli rolü akademisyenler oynamaktadır. Akademisyenler üniversitelerin eğitim, araştırma, idari alan gibi birçok farklı biriminde faaliyet göstererek aynı anda birden fazla işi yürütebilmektedir. Bir taraftan değişen ve artan toplumsal beklentilere uyum sağlamaya çalışmakta, diğer taraftan kendi akademik kariyerlerinde sürekli ilerleme sağlamak amacıyla araştırmalar yapmak zorunda kalmaktadırlar. Akademisyenlerin üzerlerinde bulunan bütün bu görevleri aynı anda yerine getirmeye çalışması iş yüklerinin artmasına neden olmaktadır. Ayrıca artan iş yüklerine bağlı olarak işleri ile ilgili konuları özel hayatlarına yansıtabilmekte bu durum sonucunda iş ve aile hayatları arasında bir dengesizlik meydana gelebilmektedir. Çünkü akademisyenlerin işleri ile ilgili sorumluluklarının yanında ailelerine karşı da sorumlulukları bulunmakta ve iş yükünün fazlalığı bu sorumlulukları aksatmaktadır.

Akademisyenler, iş yükü artış nedenlerinin yanında haftalık ders saati sürelerinin ve ders vermeleri gereken öğrenci sayısının fazlalaşması, kurum içerisinde gruplaşmaların ve yönetimle ilgili sorunların ortaya çıkması gibi durumlar dolayısıyla işlerine karşı soğuyarak, işlerine yabancılaşabilmektedir (Kesen, 2016: 128). Yabancılaşma yaşayan akademisyenler, mesleki açıdan kendini geliştirememekte, yaptığı işin anlamını yitirmekte, iş tatminsizliği ve tükenmişlik yaşayarak mesleki ve örgütsel bağlılığını kaybetmektedirler (Alparslan vd., 2021: 320).

Yukarıda da bahsedildiği gibi akademisyenler artan iş yüküyle birlikte işlerine karşı yabancılaşma gösterebilmektedir. Ayrıca tüm bu olumsuzluklara rağmen akademisyenler için meslekleri, maddi kazanç sağlama aracı olmaktan ziyade yaptıkları işin taşıdığı değer ve gerekliliklerine bağlı olarak çok daha büyük bir öneme sahiptir. Bu noktada işin anlamı kavramı devreye girmektedir. Çünkü akademi derin bir hedef ve anlam arayışının var olduğu çalışma ortamları içerisinde yer almaktadır. Bu bağlamda işin anlamı akademisyenler için motive edici, işlerini yapma biçimlerini ve çalışma ortamlarına karşı tutum ve davranışlarını olumlu bir şekilde etkileyen bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır.

Buraya kadar açıklanan bilgiler ışığında araştırmanın temel amacı iş yükü, iş

yabancılaşma ve işin anlamı kavramları arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bu çerçevede aralarında bir bağlantı olup olmadığının ortaya çıkarılması olarak görülmektedir.

Araştırmanın birinci bölümünde kavramsal çerçeve açıklanmaya çalışılmıştır. Kavramsal çerçeve içerisinde; iş yükü kavramının tanımı yapılmış, iş yükü ile ilgili sınıflandırmalar ve iş yükünü etkileyen faktörler ele alınarak açıklanmıştır. Devamında; yabancılaşma kavramı açıklanmış, işe yabancılaşma kavramının tanımı yapılmış, işe yabancılaşma yaklaşımları, işe yabancılaşmanın boyutları ve işe yabancılaşmayı etkileyen faktörlerden bahsedilmiştir. Birinci bölümün sonunda; anlam ve anlamlılık kavramı açıklanmış, işin anlamı kavramının tanımı yapılmış, işin anlamının boyutları ve işin anlamının kaynakları ele alınmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı kavramları ile ilgili farklı çalışmalar incelenmiştir. Bu bölümde ilk olarak iş yükünün diğer kavramlarla ilişkisi, devamında işe yabancılaşmanın ve işin anlamının diğer kavramlarla olan ilişkisi incelenerek açıklanmıştır. Son olarak da iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamının birbirleri ile olan ilişkisini konu alan çalışmalara değinilmiştir.

Araştırmanın üçüncü ve son bölümünde ise araştırmanın önemi ve amacı, varsayım ve sınırlılıkları, yöntemi, modeli, hipotezleri, araştırmanın bulguları, sonuçlarının yorumlanarak açıklanmasına yer verilmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. İş Yüğü

2.1.1. İş Yüğü Kavramı

İş yüğü kavramı, çalışanın işyerinde yapması gereken bir işin normalin üstünde olduğı yönündeki algısıdır. Birçok iş kapsamında, matematiksel olarak işin doğal yüğü hesaplanmamış ise, bu kavramın algıya dayalı (soyut) olduğı söylenebilmektedir (Keser, 2006: 105). Ancak bu ifade ile beraber, bu kavram birçok bileşenden oluşmaktadır. Bu kapsamda iş yüğü çalışılan saat sayısı, üretim seviyesi ve hatta gerçekleştirilen işin zihinsel (duygusal) talepleri açısından ölçülebilmektedir (Spector ve Jex, 1998: 358).

Hart ve Wickens (1990: 258) iş yüğü kavramını, çalışanların görevleri ile ilgili beklentileri yerine getirmelerinin maliyeti olarak ifade etmektedir. Bu maliyetler, çalışarlarda dikkat, bilişsel veya tepki kaynaklarında azalma, ek faaliyetler gerçekleştirilememesi, stres, yorgunluk veya performans düşüklüğü şeklinde görülebilmektedir. Bu maliyetler arasında yer alan stres ve tükenme eğilimlerinin, kişinin motivasyon ve iş tatmininde azalmaya neden olabileceğı beklenen bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Keser, 2006: 106). Eğer bireyler kendilerine yöneltilen tüm ihtiyaçları doğru, hızlı ve mevcut kaynaklarla çok daha az bir çaba ile yerine getirebilseydi, iş yüğü kavramının örgüt içerisinde çokta bir önemi olmadığı ifade edilebilirdi (Hart ve Wickens, 1990: 257).

Lysaght ve arkadaşları (1989: 17) iş yükünü, işin miktarı ve yapılacak işlerin sayısı, zaman ve kişinin zamanın ne kadarında çalıştığı ile bireyin kişisel psikolojik deneyimleri olmak üzere üç kategoride ele almaktadır. Çalışanların üzerlerine yüklenen iş alanları, bir görevin gerçekleştirilmesi için gereken zaman baskısı, görev gerekliliklerini karşılaması için gereken çabanın düzeyi veya görevin psikolojik ve fizyolojik sonuçları, iş yükünü tanımlamaktadır. Bu sebeple iş yüğü seviyesi, bir çalışan için görev zorluğuna karşı gelirken, başka bir çalışan için harcanan çaba düzeyini ifade edebilmektedir (Hart ve Staveland, 1989: 143).

İş yüğü, işgörenlerin üretkenliklerinin ve iş hacimlerinin kritik bir belirleyicisidir. Çünkü gerçekleştirilen iş yükleri standart iş yükünün altındaysa, buna bağılı olarak oluşan boş zaman çalışanlar arasında tembellik uyandırarak performanslarını etkileyecektir. Diğer taraftan, iş yüğü standart iş yükünün

üzerindeyse, çalışanlar işlerine karşı menuniyetsizlik duyacaklar ve tükenmişlik hissedeceklerdir. Bu duruma bağlı olarak da çalışanlar daha az yorucu olan başka işler için işlerinden ayrılmak isteyeceklerdir (Inegbedion vd., 2020: 2). Bu kapsamda kurum için iş yükü üretkenlik anlamına gelirken, çalışanın bakış açısından ise işi gerçekleştirmek amacıyla kullanılan enerji ve harcanan zamanı ifade etmektedir. Hem kurum hem de çalışan bakış açısından ilişkileri dengeli bir şekilde sürdürmeye devam etmek temel bir noktadır (Maslach ve Leiter, 1997: 39).

Örgüt içerisinde basit bir iş gibi düşünülerek çalışanlara verilen ilave görev, talep ve beklentiler, çalışanlar tarafından üzerlerine yüklenen fazladan bir iş olarak algılanmaktadır (Öztürk ve Erdem, 2020: 929). Bu durum, çalışanları fiziksel ve zihinsel anlamda yormakta, sosyal hayatını ve sağlık durumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca işlerine odaklanamamakta, motivasyonları azalmakta, performans ve verimlilikleri düşmektedir (Tatlı ve Akın, 2017: 51).

Sektöre bağlı olarak yoğun dönemlerde yaşanan izin sorunu, uzun mesai saatleri, örgüt içerisinde meydana gelen çatışmalar, çalışanlar için zamanla birer stres kaynağına dönüşmekte ve bu nedenle çalışanlar görevlerini bir yük olarak düşünmektedirler. Ayrıca görev dağılımının adaletsiz olması, görev tanımlarının açık bir şekilde yapılmamış olması ve çalışanlara görev tanımlarının dışında verilen işlerin olması gibi durumlar iş yükünü ortaya çıkarmaktadır (Çuhadar ve Gencer, 2016: 1325-1326).

Shah ve arkadaşları (2011: 258) ise iş yükünü, çalışanların daha hızlı öğrenmesi ve gelişme sağlaması için bir fırsat olarak görmektedir. İş yükü çalışanların daha yoğun çalışarak hem deneyim kazanmalarını hem de üretkenliklerinin artmasını sağlayabilmektedir. Aynı zamanda yeterli düzeyde iş yüküne sahip olan çalışanların daha aktif ve enerjik kaldıkları, işi olmayanların ise daha pasif ve tembel kaldıkları belirtilerek iş yükü kavramının olumsuz yanları ile beraber olumlu yanlarının da olabileceği söylenmiştir.

2.1.2. İş Yükü ile İlgili Sınıflandırmalar

Bu kısımda iş yükü niceliksel (kantitatif), niteliksel (kalitatif), fiziksel, zihinsel (bilişsel), çevresel ve konumsal olmak üzere altı başlıkta açıklanmaktadır.

2.1.2.1. Niceliksel (Kantitatif) İş Yüğü

İş yüğü, nicel olarak işin miktarını ifade etmektedir (Spector ve Jex, 1998: 360). Niceliksel iş yüğü, çalışanların gerçekleştirmesi gereken iş miktarının fazlası olması ancak bunun için tanınan sürenin yetersiz olması durumunu ifade etmektedir. Bu durum çalışanlar üzerinde bir zaman baskısı oluşturmaktadır. Çalışanlar, işlerini gerçekleştirebilecek yetenek ve beceriye sahip olsalar dahi bu baskı işlerini yapma şekilleri üzerinde olumsuz bir etki göstermektedir (Karacaoğlu ve Çetin, 2015: 49).

Örgüt içerisinde bir kişiye verilen işin gerçekleştirilmesi için gereken zamanın yetersiz olması, kısıtlı bir zamanda gerçekleştirilmesi gereken çok fazla işin olması veya gerçekleştirilmesi gereken işlerin fiziksel olarak ağır ve zorlayıcı olması gibi durumlar niceliksel iş yükünü ortaya çıkarmaktadır (Cam, 2004: 3).

2.1.2.2. Niteliksel (Kalitatif) İş Yüğü

İş yüğü, nitel olarak işin zorluğunu ifade etmektedir (Spector ve Jex, 1998: 360). Niteliksel iş yüğü, gerçekleştirilecek işin zorluğuna bağlı olarak çalışanların bilgi ve becerisinin, gerçekleştirilmesi planlanan iş için yetersiz olduğu durumlarda meydana gelmektedir. Çalışanlar, bu durum nedeniyle en basit ve kolay işlerde dahi düşük bir performans göstererek olumsuz bir şekilde etkilenmektedirler (Öztürk ve Erdem, 2020: 929).

Bir iş için gereken nitelikler ile bu işi gerçekleştirecek çalışanın sahip olduğu yetkinlikler arasında çalışan aleyhine bir uyumsuzluk durumunun bulunması niteliksel iş yükünü ortaya çıkarmaktadır (Cam, 2004: 3).

2.1.2.3. Fiziksel İş Yüğü

Fiziksel iş yüğü, bir yükün ağırlığı, taşıma sıklığı ve yükle hareket mesafesi gibi fiziksel bir işin taleplerinden kaynaklanan iş yüklerini ifade etmektedir (Jung ve Jung, 2001: 343). Fiziksel efor gerektiren fiziksel iş yüğü malzeme yönetiminin manuel kısmını oluşturmaktadır. Ayrıca taşınan yükün ağır olması durumunun, işgörenin sakatlanma ve hastalık geçirme oranını diğer durumlara göre daha fazla arttırdığı ortaya çıkmıştır. Bu faktör nedeniyle ağır sanayide sakatlanma riskinin daha yüksek olabileceği belirtilmiştir (Dağdeviren vd., 2005: 520).

Fiziksel iş yüğü, işgörenin hem sağlığını hem de performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle işgörenin fiziksel iş yükünün uygun seviyede olması iş tatminini artırıcı bir etki sağlamaktadır (Atilla vd., 2019: 40).

Krause ve arkadaşları (2005: 326) tarafından ABD'deki otel çalışanlarına yönelik bir araştırma, iş yükünün kas ve iskelet sistemi üzerinde etkisi olduğunu göstermiştir. Otelde çalışan çoğu oda temizleyicisinin şiddetli boyun ve sırt ağrısı yaşadığı ve fiziksel iş yükünün, iş yoğunluğu ve ergonomik problemlerle bağlantılı olduğu ortaya çıkmıştır.

2.1.2.4. Çevresel İş Yükü

Çevresel iş yükü, işgörenin çalışma ortamına bağlı olarak karşılaştığı iş yükleridir (Dağdeviren vd., 2005: 520). Uygun olmayan sıcaklık, aydınlatma, gürültü ve kimyasallara (toz ve duman gibi) maruz kalmayı içeren bir çalışma ortamından kaynaklanan iş yükleri, çevresel iş yükünü meydana getirmektedir. Çevresel iş yükünün neden olduğu yetersiz çalışma ortamı, bireyin bünyesinin olumsuz bir şekilde bozulmasına yol açarak, stres seviyesini arttırabilmektedir (Jung ve Jung, 2001: 343).

2.1.2.5. Konumsal İş Yükü

İşgörenin ayakta durma, eğilme, çömelme veya bükülme gibi uygun olmayan vücut hareketi ve duruşundan kaynaklanan iş yükleridir. İşyerinin fiziksel düzenine uyum sağlamak için kullanılan vücut duruşu ya da bir yükü taşımak için yapılan vücut hareketi, yapılan işi etkileyerek işgörenin iş yükü stresinde bir artış ortaya çıkarabilmektedir (Jung ve Jung, 2001: 343).

Sağlıklı çalışmayı sağlamak, stres ve iş sırasında duyulan rahatsızlığı en aza indirmek için vücut duruşu önemli bir faktördür. Eğer yapılan iş sırasında duruş doğru değilse işgören stres, yorgunluk ve ağrı gibi olumsuz durumlar yaşamaktadır. Buna bağlı olarak kasları kendini yenileyene kadar çalışmaya ara vermektedir (Akay vd., 2003: 74).

2.1.2.6. Zihinsel İş Yükü

Psikoloji ve diğer bilişsel bilimlerde uygulanan zihinsel iş yükü, çok yönlü karmaşık bir yapı olmakla beraber çok sayıda tanımını bulunan bir kavramdır. Zihinsel iş yükü, işgörenin becerileri, davranışları ve algıları ile üstlenilen işin gerekleri ve gerçekleştirildiği koşullar arasındaki etkileşimden meydana gelmektedir (Emeç ve Akkaya, 2018: 156). Bu durum iş yükünün, mevcut olan ve istenilen kaynaklara göre değişebileceğini göstermektedir (Jung ve Jung, 2001: 344).

Zihinsel iş yükü bir iş yapılırken gerekli olan düşünme, hatırlama, karar verme ve iletişim kurma gibi zihinsel ve algısal faaliyetlerin sebep olduğu iş yükleri olarak

ifade edilmektedir (Jung ve Jung, 2001: 344). Bu kapsamda çalışanın üstlendiği işin gereklerini yerine getirmek için katlandığı maliyet zihinsel iş yükünü temsil etmektedir. Mevcut kaynaklar ile üstlenilen görevleri hızlı, doğru ve güvenilir bir şekilde gerçekleştirmek mümkün olsaydı, çalışanlar için zihinsel iş yükü kavramının herhangi bir anlamı olmayacaktı. Genel olarak bu durumu gerçekleştirmek mümkün olmadığından ve çalışanlar performanslarını sürdürmek için stres, hastalık, yorgunluk ve kaza gibi birçok maliyete katlanmaktadırlar (Karadağ ve Cankul, 2015: 363).

2.1.3. İş Yükünü Etkileyen Faktörler

Bir iş yerinde iyileştirmeler yapmak, motivasyon ve verimlilik artışı sağlamak amacıyla çalışanların iş yükü seviyelerini ölçmek ve analiz etmek önem arz etmektedir. Ancak çalışanların iş yükü seviyelerine etki eden birçok faktör olduğundan bu çalışma dikkatli ve detaylı gözlemlerle yapılmalıdır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda bazı faktörler hızlı bir şekilde gözlemlenebileceği gibi bazıları daha kapsamlı incelemeler sonucunda bulunabilmektedir. Aynı zamanda incelenen bazı faktörler arasında bir ilişki ya da etki gözlemlenebilmektedir. Örneğin akademik ortamın bulunduğu fiziksel ve çevresel şartlar öğretim üyelerinin akademik çalışmalarını fazlasıyla etkileyebilmektedir. Dolayısıyla bu faktörlerin birbirleri ile olan etkileşimlerini doğru ve tam bir şekilde tespit etmek önemlidir (Bulut ve Soylu, 2009: 151).

Korkmaz (2012: 24) tarafından iş yükünü etkileyen faktörler, işin özellikleri, örgütün özellikleri, yasalar ve kurallar ile çalışanların özellikleri olmak üzere dört ana başlık şeklinde ele alınmıştır. Bu faktörler aşağıda alt başlıklar halinde açıklanmıştır.

İşin Özellikleri

- İşin kolay ya da zor olması
- İşin süresi
- İşin özel bir beceri gerektirmesi
- Ekip birlikteliği
- İşin gerekliliklerinin açık bir şekilde tanımlanması
- İşin gerçekleştirmek için özel bir eğitimin gerekmesi
- İş ve işgörenin güvenliği
- İşin değeri
- İş tanımının net olması

Örgütün Özellikleri

- Kurumun yapısı
- İş gücünün planlanması
- Kurumdaki yöneticilerin özellikleri
- Kullanılan teknoloji
- Kuruma duyulan güven
- Çevresel faktörler
- Kurumsal iletişim
- Kullanılan malzeme
- Malzeme depolarının düzeni
- İş yerinin organizasyonu
- Fiziksel faktörler

Yasa ve Kurallar

- Örgüt içerisinde kuralların ve yönetmeliklerin olmaması veya eksik olması
- Örgüte ait politikanın olmaması veya bu politikanın tamamlanmamış olması

Çalışanların Özellikleri

- Eğitim düzeyleri
- İş yapma alışkanlıkları
- İş kavrama düzeyleri
- Sağlık durumları
- Kültürleri
- Bilgi ve beceri durumları
- İletişim sağlama düzeyleri
- Çalışma hızı ve tarzları
- İş yerindeki ve özel hayatlarındaki sorumlulukları
- İş tatminleri

2.2. İşe Yabancılaşma

2.2.1. Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kavramı ilk kez Hegel tarafından “Tinın Görüngü Bilimi” adlı yapıtında ele alınmış ve Hegel yabancılaşmayı, insanın maddi ve manevi varlığı arasında bir farkın oluşması şeklinde ifade etmektedir (Şimşek vd., 2006: 572; Şirin,

2009: 165). İnsanlık tarihi kadar eski bir olgu olan bu kavram, ilk olarak “kendinden geçerek benliğinden ayrılma” anlamına gelen Latince “alienato” kelimesiyle ifade edilmiştir (Özbudun vd., 2008: 16).

Geçmişten günümüze kadar uzanan yabancılaşıma kavramı, yaşadığımız toplum düzeninde yaygın bir şekilde varlığını sürdürmektedir. Felsefe, psikoloji, sosyoloji ve iktisat gibi birçok disiplin tarafından ele alınmış olan yabancılaşıma ile ilgili kavramsal belirsizlikler bulunmaktadır (Akyıldız, 1998: 163). Bu belirsizlik bireylerin inançları, değerleri ve tutumları ile yabancılaşımanın bağlantısından kaynaklanmaktadır. Eğer bireyler yaşadıkları toplumun değerlerine ve beklentilerine uyum göstermezlerse, o topluma karşı yabancılaşıma hissedebilmektedir. Bu nedenle yabancılaşımanın net bir tanımını yapmak mümkün değildir. Çünkü toplumun değerleri, tutumları, beklentileri ve inançları değişim gösterebilmektedir (Schimek ve Meyer, 1975: 727, aktaran Yeke, 2020: 3-4). Genel olarak bu kavramı, kişinin yaşamındaki toplumsal, kültürel ortamlara uymakta zorlanması, çevresine karşı kontrolünü yitirmesi ve bu uyum zorluğu ile kontrol kaybının kişinin yalnız kalmasına ve çaresiz duruma düşmesine neden olması şeklinde tanımlayabiliriz (Şimşek vd., 2006: 573).

Yabancılaşıma kavramını Karl Marx, kapitalist emek sürecinin işçiler üzerindeki etkilerini açıklamak için sosyo-ekonomik bir yaklaşımla kullanmıştır. Marx’a göre insanlar ürettikleri ürünlerle kendi varoluşsal ihtiyaçlarını karşılayarak, ürünlerde kendi yansımalarını görmektedirler. Ancak kapitalizm bu doğal düzene engel olmaktadır. Bu nedenle işgören yaptığı işi, kişisel tatmin sağlamak amacıyla değil de hayatta kalma aracı olarak görmektedir. Çünkü işgören, emeğinin ürününün başkasına ait olduğunu ve ürünün niteliğini hiçbir şekilde değiştiremeyeceğini anlamaktadır. Ayrıca işgören üretim araçlarının işlevi üzerinde de hiçbir kontrolünün olmadığını fark etmektedir. Böylece çalışma hayatı üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını fark eden işçi için çalışmak anlamsız bir faaliyete dönüşerek, yabancılaşıma kavramı ortaya çıkmaktadır (Turgut ve Kalafatoğlu, 2016: 30; Shantz vd., 2015: 383; Kanungo, 1979: 121).

Günümüz toplumunda yabancılaşıma, kültürün yabancılaşması, dil, din ve siyasetin yabancılaşması, toplumun yabancılaşması, insanın kendine yabancılaşması gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Tüm bu durumlar, 21. yüzyıl sanayi toplumunda, insanların bir robot misali, insani duygularından arınmış olarak verilen görevleri yerine getirdiğini göstermektedir (Demirez ve Tosunoğlu, 2017: 72).

Yabancılaşma kavramı bazı özellikler içermektedir. Bu özellikler aşağıda sırayla ifade edilmektedir (Şimşek vd., 2006: 573):

- Yabancılaşma insan doğasında bulunmaktadır.
- Yabancılaşma kavram olarak bir kişinin, başka birine veya başka bir şeye karşı yabancılaşmasıdır.
- Yabancılaşma bireylerin sosyal çevreleri ile yakın bir bağ göstermektedir.
- Yabancılaşma dolayısıyla kişiler arasında daha yoğun bir rekabet, kıskançlık, saldırganlık dürtüsü ve başkaldırı gibi farklı insani duygular meydana gelebilmektedir.
- Yabancılaşmanın günümüzdeki modern şeklinde, kişiler ile buldukları çevre arasındaki değişik güçlerin faaliyetleri önem arz etmektedir.

2.2.2. İşe Yabancılaşma Kavramı

Çalışanlar, örgüt içerisinde önceden belirlenmiş amaçları yerine getirmek için oluşturulmuş insan topluluklarıdır. Ancak çalışan, örgüt içerisinde başkalarının kurallarına ve kararlarına göre hareket etmektedir. Çalışanın kendi duygu ve düşünceleri yaptığı iş açısından herhangi bir önem arz etmemektedir. Ayrıca örgüt içerisinde bulunan formal olmayan gruplar dolayısıyla çatışmalar ve anlaşmazlıklar yazılı kaynaklardan ayrı bir yapı ortaya çıkarabilmektedir. Bu nedenle çalışanlar kendilerini duygusuz bir robot gibi görmekte ve bekledikleri örgüt yaşamına ulaşamayacaklarını anladıklarında işlerine karşı yabancılaşmaya başlamaktadırlar (Şimşek vd., 2006: 575). Hirschfeld ve Feild (2000: 790) işe yabancılaşmayı, bir çalışanın iş hayatına olan ilgisini yitirme derecesi şeklinde ifade etmektedir. İşe yabancılaşma, çalışanın işinin monotonlaşması, işiyle ilgili beklentilerinin gerçekleşmemesi ve işine olan bakış açısının sıradanlaşması sonucunda çalışanın işine karşı bir bıkkınlık ve yorgunluk hissederek olumsuz bir etki meydana getiren iş odaklı bir kavramdır (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016: 463). Başka bir tanıma göre işe yabancılaşma, çalışanın işinde gösterdiği mesleki gelişiminin üstleri tarafından anlaşılması ya da fark edilmemesi sonucunda yaşadığı doyumsuzluk hissidir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011: 273).

Kohn (1976, 112-113)'a göre ise işe yabancılaşma, çalışanın iş süreçleri üzerindeki kontrolünü yitirmesi sonucu meydana gelebilmektedir. Örgüt içerisinde, çalışanın sıkı bir denetime tabi olması, birbirini tekrarlayan işlerin fazla olması ve birbirinden farklı ya da karmaşık işlerin az olması, çalışanın iş süreçleri üzerindeki kontrolünün yitirilmesine neden olmakta ve çalışanın işini yönetmesini

engellemektedir. Bu bağlamda çalışanların üzerinde sıkı bir denetimin olması, yaptığı işlerin monoton olması ve birbirinden farklı olan karmaşık işler gerçekleştirilmemeleri sebebiyle işe yabancılaşma duygusu ortaya çıkmaktadır.

Post-endüstriyel toplumun en yaygın olgusu olan işe yabancılaşma, hem özel hem de kamu sektöründe meydana gelmektedir. Bu kavrama karşı koyabilmek için her iki sektörde mücadele etmek gerekmektedir (Kanungo, 1992: 414). Yine baktığımızda Marx da işe yabancılaşma konusunu ele almakta ve işe yabancılaşmanın çeşitli faktörler sonucunda ortaya çıktığını belirtmektedir. Bu faktörlerden kısaca aşağıda bahsedilmektedir (Erikson, 1986: 3):

- Çalışanların hem emekleri sonucunda elde ettikleri ürünlerden hem de üretim araçlarından uzaklaştırılması,
- Üretim sürecine katkıda bulunan çalışanların süreç içerisindeki rollerini anlayamamaları,
- Çalışma sürecinin üst yönetim tarafından kontrol edilmesi,
- Gerçekleştirilen işlerin çalışanların zekâlarının ve yeteneklerinin küçük bir kısmını kullanmalarını gerektirecek kadar iş bölümü ve uzmanlaşmaya gidilmesi meydana gelmektedir.

2.2.3. İşe Yabancılaşma Yaklaşımları

Hegel tarafından yabancılaşma kavramı felsefi olarak ilk kez ele alınmıştır. Yabancılaşmayı, kendine yabancılaşan Tin düşüncesiyle açıklamaktadır. Hegel'e göre Tin kendini bilmek istemekte ve kendini aramaktadır. Bunu gerçekleştirebilmesi ancak Tin'in kendini dışa vurmasıyla olmaktadır. Tin'in kendinden ayrılması, kendinden farklı bir şey olması demektir. Bu süreç Tin'in kendi kendine yabancılaşması şeklinde ifade edilmektedir. Dolayısıyla Tin ancak kendini bilerek ve tanıyarak bu yabancılaşmadan kurtulabilmektedir (Çiçek, 2015: 143). Hegel yabancılaşmayı, kişinin gelişmesi için geçirmesi gereken bir evre olarak görmektedir. Bu bağlamda Hegel'in yabancılaşma yaklaşımı, insan ruhunun daha sonra yeniden birleşmek üzere toplumdaki ayrılması ve bireyselleşmesi şeklinde ifade edilebilmektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 120).

Marx'ın yabancılaşma anlayışına göre, insanın temel faaliyeti olan iş ve çalışma biçimi, insanın hem doğadan hem de kendisinden uzaklaşmasına sebep olmaktadır. Marx'a göre yabancılaşma, artan akılcılığın ve uzmanlaşmanın sonucunda toplumun

eseri olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durumun nedeni ise çalışan kesimin, çalışmayan yani kapitalist kesim tarafından sömürülmesi olarak gösterilmektedir. Ortaya koyulan bu teşhis Marx'ın tüm kuramsal örgüsünün içerisinde yer almaktadır (Ergil, 1978: 96). Marx yabancılaşma kavramını, işgörenin ürettiği ürüne yabancılaşması, üretim sürecindeki faaliyetlerine karşı yabancılaşması ve son olarak da kendisine karşı yabancılaşması şeklinde üç bakış açısı üzerinden ele almaktadır (Marx ve Engels, 2009: 75).

Fromm, yabancılaşmayı kişinin kendisini yabancı olarak görmesi ve hissetmesi şeklinde ifade etmektedir. İnsan, kendisini dünyanın merkezinde ve kendi edimlerinin yaratıcısı olarak görmemektedir. Aksine birey yaptığı edimlerin hükmü altına girerek, edimlerine bağlı hale gelmektedir. Yabancılaşan insan, diğer insanlarla olan ilişkilerinden koptuğu gibi kendisinden de kopmaktadır. Dış dünyayı herkesin nesnelere algıladığı gibi beş duyusu ve sağduyusuyla deneyimlemekte ancak bunu gerçekleştirirken kendisiyle ve dış dünyayla üretici bir ilişki içerisine girmemektedir (Fromm, 1990: 134). Kısacası yabancılaşmış insan, dış dünyayla olan ilişkilerinde akıllarını kullanabilen benzersiz üretken kişiler olarak var olmaktan ziyade, başkalarından onay alan ve faklı olmaktan korkan insan olarak gösterilmekte ve anlamsız bir hayat sürmektedir. Dolayısıyla kendilerine, başkalarına ve topluma karşı yabancılaşmaktadır (Brennen, 2006: 11).

Durkheim, "Toplumsal İşbölümü" ve "İntihar" adlı eserlerinde yabancılaşma olgusunu ifade eden "anomi" kavramını literatürde ele almaktadır (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 121). Durkheim, anomi kavramını hızlı ve kontrolsüz değişimin tetiklediği yabancılaşma ve sosyal bozulma ile açıklamaktadır. Bu kapsamda anomi toplumsal değerlerde bir kırılma, insanlar arasındaki bağların zayıflaması ve toplumun normlarına ilişkin bir kafa karışıklığını ifade etmektedir. Anomi, ilk olarak önemli ve yıkıcı sosyal, kültürel ya da ekonomik bir değişim ile ortaya çıkmaktadır. Bu değişim insanların kafasının karışmasına, yabancılaşmasına sebep olmaktadır. Aynı zamanda bu değişimle toplumun kuralları, beklentileri ve adetleri yıkılma eğilimine girmektedir. Süreç ilerledikçe, insanlar öngörülebilir ve üretken yollarla birbirleriyle etkileşim kurma yeteneklerini kaybetmektedir. Sonuç olarak ortaya çıkan gerilimler, sosyal ve psikolojik işlev bozukluklarını tetikleme potansiyeline sahip sosyal belirsizlikleri meydana getirmektedir (Walle, 2023: 4-6).

Feuerbach'a göre insanlar dinlerindeki ahiret inancına bağılı olarak manevi dünyadaki korkuları ve beklentileri sebebiyle yaşadıkları maddi dünyadaki hayata yabancılaşmaktadır. Din, yabancılaşmanın aracı olarak görülmektedir. Dolayısıyla Feuerbach'a göre yabancılaşma manevi bir kavramdır (Engels, 2008: 474). Feuerbach, yabancılaşmayı insan bilincinin ayrılması, insanın bir parçasının maddi dünyada diğere bir parçasının da ideal dünya olarak algılanan Tanrı'nın dünyasında yer alması olarak ifade etmektedir. Maddi dünya kasvetli olarak görülürken manevi dünya mükemmellik dünyası olarak görülmektedir. Feuerbach, bu iki dünyanın ayrı kaldığı sürece yabancılaşma sorununun çözülemeyeceğini belirtmektedir (Horowitz, 1966: 231).

2.2.4. İşe Yabancılaşmanın Boyutları

Seeman (1959: 783) yabancılaşma kavramını, güçsüzlük (powerlessness), anlamsızlık (meaninglessness), normsuzluk (normlessness), topluma yabancılaşma (isolation) ve kendine yabancılaşma (self-estrangement) olmak üzere beş boyutta ele almaktadır. Aşağıda bu boyutlardan kısaca bahsedilmektedir.

2.2.4.1. Güçsüzlük (Powerlessness)

Seeman (1959: 784)'a güçsüzlük boyutunu, kapitalist toplumdaki işçinin durumunu Marksist görüşten kaynaklandığı şekliyle ele almaktadır. Marksist görüşe göre güçsüzlük, işgören ayrıcalıklarının ve karar alma araçlarının, işveren tarafından el konulduğu ölçüde yabancılaştırılmasıdır. Çalışanlar kendilerini güçsüz algıladıklarında, görevleri ile ilgili kararlar üzerinde hiçbir etkiye sahip olmadığını hissetmektedirler. Bu durum sonucunda örgütsel bağlılıkları ve çalışma çabaları üzerinde bir azalma ortaya çıkabilmektedir (Tummers ve Dulk, 2011: 6).

Mottaz (1981: 519)'a göre güçsüzlük, bireyin görev faaliyetleri ile ilgili kontrol eksikliğinden, yani iş yerindeki özyönetim eksiliğinden meydana gelmektedir. İşleri ile alakalı olarak karar verme yetkisini çok az elde eden çalışanlar, yaşamları üzerinde yönetme yetkisinin olmadığını anlayacaklardır. Bu nedenle kişiler, bireysel ve sosyal durumlarının sonuçlarını etkileme konusunda kendilerini nispeten güçsüz olarak görecektirler (Seeman, 1967: 274).

Güçsüzlük, bireyin hayatını etkileyen önemli olaylar üzerinde algılanan kontrol eksikliğini göstermektedir. Kişinin, siyasi sistemleri, endüstriyel ekonomileri ya da uluslararası ilişkileri kontrol etme ve etkileme noktasında yetersizliği dolayısıyla kendisinde güçsüzlük duygusu meydana gelebilmektedir (Kanungo, 1979: 123).

Çalışanların yabancılaşmasının ve güçsüzlüğünün azaltılması için çalışanların hem güçsüzlüğüne hem de yabancılaşmasına neden olan yetkilendirme sürecinin açık bir şekilde anlaşılmasına dayalı bir yönetim güçlendirme stratejisinin geliştirilmesi gerektiği araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır (Kanungo, 1992: 416).

2.2.4.2. Anlamsızlık (Meaninglessness)

Yabancılaşmanın ikinci boyutu olan anlamsızlık, kişinin içinde bulunduğu olayları anlama duygusunu ele almaktadır. Kişi neye inanması gerektiği noktasında bir belirsizlik yaşadığında ve karar vermesi için de asgari düzeyde bir netlik olması, durumunda yabancılaşma hissi yaşamaktadır (Seeman, 1959: 786). Anlamsızlığı, kişinin neye ya da hangi doğruya inanacağını bilmemesi ve yaşadığı toplumda meydana gelen olayları anlamlandıramaması olarak ifade etmek mümkündür (Şimşek, 2006: 574). Çalışan tarafından gerçekleştirilen işin çalışma sürecine önemli bir katkı sağladığının düşünülmemesi şeklinde de anlamsızlığı tanımlamak mümkündür. Çalışan, işteki rolünün diğer çalışanların işleriyle nasıl bir bağlantısı olduğunu ya da genel iş sürecine nasıl bir katkı sağladığını anlayamamaktadır (Mottaz, 1981: 519).

Anlamsızlık, iş yerinde artan uzmanlaşma ve iş bölümünden de kaynaklanabilmektedir. İş süreci basit ve küçük görevlere ayrılmaktadır. Gerçek bir sorumluluk alması ve karar verme yetkisi kısıtlanan çalışan, herhangi bir amaç duygusundan mahrum bırakılmaktadır. Bu durum çalışan için yaptığı işi anlamsızlaşmaktadır (Kanungo, 1979: 123).

Anlamsızlık boyutu, sosyal ve fiziksel çalışma ortamları hakkında bilgi almak isteyen kişilerde gözlemlenmektedir. Eğer kişi işinin gerekli bilgileri sağlamadığını fark ederse, yaptığı işin anlamsız olduğuna dair bir düşünce geliştirebilmektedir (Kanungo, 1979: 134-135). Yaptığı işe ve örgütteki rolüne anlam verememesi, neden bu işin bir parçası olduğunu sorgulamasına, hatta kendisini ve işini örgüt için gereksiz olarak algılamasına sebebiyet vermektedir. Bu düşünce sonucunda ise işe karşı bir yabancılaşma meydana gelmektedir (Babadağ, 2017: 50).

2.2.4.3. Normsuzluk/Kuralsızlık (Normlessness)

Seeman (1959: 788) normsuzluğu, belirli bir amaca ulaşmak için toplum tarafından kabul edilmeyen davranışların, kişi tarafından gerekli olduğuna dair bir algının oluşması şeklinde ifade etmektedir. Bu boyutta kişi, toplumsal normların belirlediği başarı hedeflerine ulaşabilmek için toplum tarafından onanmamış davranışlara yönelmektedir. Çünkü toplumun davranışlarını düzenleyen değer ve

yargılar birey için anlamlı olarak görülmemektedir (Şimşek vd., 2006: 574). Toplum normları genellikle kişiye nasıl davranılacağını, neyin doğru neyin yanlış olduğu hakkında bilgi vermektedir. Eğer kişi bu toplumsal normların öz değerlendirme için faydalı bilgiler vermediğini fark ederse, kendisini bu normlardan ayırıştırabilmektedir. Yani normsuzluk boyutu, Sosyal Etki Teorisi açısından, normatif ve bilgilendirici uygulamaların başarısızlıklarından dolayı kaynaklanmaktadır (Kanungo, 1979: 124).

Birey, elinden gelen her şeyi yapmanın kabul edilebilir olduğuna inanmakta ve yapılan şeyin işe yaraması durumunda doğru ya da yanlış olmasının bir önem arz etmediğini düşünmektedir (Kohn, 1976: 116-117). Böylelikle, amaçlarına ulaşma noktasında sosyal normların kişinin davranışına rehberlik konusunda etkili olmadığını fark ettiğinde, bir normsuzluk ya da kuralsızlık düşüncesi meydana getirebilmektedir. Başka bir deyişle normsuzluk, sosyal olarak onaylanmayan davranışların, kişinin amaçlarını yerine getirmede kullanılması gerektiğini ifade etmektedir. Etkisizliği dolayısıyla diğer kişilerle aynı normatif sistemi paylaşmak istemediğini fark eden kişi, davranışa rehberlik etmesi için kendi normlarını oluşturmaktadır. Bunun sonucunda, kişinin kendi normları diğerlerinden farklı olduğu için kendini toplumdan ve onun normatif sisteminden ayrı olarak görmeye başlamaktadır. Bu bağlamda kişinin normsuzluk ile toplumdan ayrışması kültürel yabancılığa neden olmaktadır (Kanungo, 1979: 123).

2.2.4.4. İzolasyon/Yalıtılmışlık (Isolation)

İşyerinde, çalışanların meslektaşlarından ve üstlerinden destek görememesi ya da ekiple sosyal ve duygusal bir etkileşim yaşayamaması yalıtılmışlığı ortaya çıkarmaktadır (Marshall vd., 2007: 198). Bir örgüt, çalışanına sosyal sisteme aidiyet ya da üyelik duygusu sağlamadığında, çalışan sistemden ve onun amaçlarından kendini izole etmeye başlamaktadır (Kanungo, 1979: 124). Kişi, burada kendini toplumdan ayırarak uzaklaştırmaktadır (Şirin, 2009: 166).

İzolasyon boyutunun en önemli belirleyicisi, kişinin üyelik veya aidiyet ihtiyacını sağlayamaması ve bu ihtiyaçların kısıtlanması olarak görülmektedir. Aslında bir grubun üyesi olan ve grup normlarına bağlı kalan birey böylelikle ait olma, sevme ve başkaları tarafından sevmeye olan ihtiyacını karşılamaktadır. Buna karşın grup normları birey tarafından engelleyici olarak algılandığında veya kişisel amaçlarıyla çeliştiğinde artık birey üzerindeki etkisini kaybetmekte ve birey kendini gruptan izole etmektedir. Kendisini artık grubun parçası olarak görmemekte ve grup içerisinde

sevilmediğini düşünmektedir. Bu psikolojik durum, izolasyon boyutu olarak tanımlanmaktadır (Kanungo, 1979: 124).

Yalıtılmışlık boyutu iki şekilde ele alınmaktadır. İlk olarak bireyler diğerleriyle olan ilişkilerini gönüllü olarak sona erdirmektedir. İkinci olarak ise sosyal ilişkilerini sürdürmeye devam etmek istemekte ancak diğerleri tarafından sosyal ilişkilerin dışında bırakılmak istenmektedir. Diğerleri tarafından baskıcı bir şekilde dışlanmaları, bu bireylerin talep ve isteklerinin sosyal grubun kabul edebileceğinin üstünde olmasından kaynaklanmaktadır (Biordi ve Nicholson, 2013: 97-98).

Bireylerin sağlığının bozulması ya da bilinç bozukluğu yaşaması gibi fiziksel faktörler de yalıtılmışlığa neden olabilmektedir. Aynı şekilde gelir yetersizliği gibi ekonomik faktörler bireylerin sosyal aktivitelerde yer almasını kısıtlamakta ve bu da bireyleri toplumdan soyutlaştırmaktadır (Fioto, 2002: 54).

2.2.4.5. Kendine Yabancılaşma (Self-estrangement)

Kendine yabancılaşmayı, kişinin yaptığı işte içsel tatmin sağlayamaması şeklinde tanımlamak mümkündür (Mottaz, 1981: 518). Çalışanlar, yaptıkları işlerin kendilerini tatmin etmediğini fark ettiklerinde kendine yabancılaşma boyutu ortaya çıkmaktadır. Görevlerini kendileri için bir ödül olarak değil de gerçekleştirmeleri gereken bir başka hedef için bir araç olarak görmektedirler (Mottaz, 1981: 516).

Birey, hayatından herhangi bir zevk alamayarak, toplum yapısına uyum sağlayamıyorsa bu durum kişinin kendine yabancılaştığını göstermektedir (Şimşek vd., 2006: 575). Seeman (1959: 789-790), kendine yabancılaşma boyutunu iki yönden ele almaktadır. Bunlardan ilki, çalışanın görevlerini yerine getirirken kendini gösterememesi ve bir diğeri de çalışanın yaptığı işi içselleştirememesidir. Yani çalışan için işe ait içsel faktörlerden ziyade para, güvenlik vb. gibi dışsal faktörler daha önemli hale gelmektedir. Ayrıca kendine yabancılaşma, bireyin kendisinden kopma, amaçsız olma, her şeyden sıkılma, kendi rotasını belirlemek yerine sadece hayatın sunduklarını kabul etme duygusunu ifade etmektedir (Kohn, 1976: 115).

2.2.5. İşe Yabancılaşmayı Etkileyen Faktörler

İşe yabancılaşmanın nedenleri örgütsel ve çevresel nedenler olmak üzere iki grup üzerinden ele alınmaktadır. İşe yabancılaşmanın örgütsel nedenleri yönetim şekli, örgüt iklimi, bilgi akışı ve çalışma koşulları gibi konuları içermektedir. İşe

yabancılaşmanın çevresel faktörleri arasında ise ekonomik yapı, teknoloji, sosyal yapı, politika ve hukuk gibi konular yer almaktadır. (Şimşek, 2006: 576).

2.2.5.1. Örgütsel Faktörler

İşe yabancılaşmayı etkileyen örgütsel faktörlerden aşağıda kısaca bahsedilmektedir.

Yönetim Biçimi: Örgüt içerisinde çalışanların karar alma süreçlerine katılımını desteklemeyen ve adil olmayan bir yönetim biçimi tercih edilmekteyse, bu durum işe yabancılaşmaya sebep olmaktadır (Ceylan ve Sulu, 2010: 67).

Örgüt içerisindeki yönetim tarzı olumlu ve çalışanların kişisel amaçlarını destekliyorsa, bu durum çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumlu bir etki ortaya çıkarabilmektedir. Ancak yönetim tarzı olumsuz ve çalışanların kişisel amaçlarını desteklemiyorsa bu durum sonucunda çalışanlar işlerine yabancılaşabilmektedir (Kanten ve Ülker, 2014: 25). Aynı zamanda bir örgütteki merkezleşmenin yüksek bir seviyede olması, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamasını güçleştirmekte bu nedenle sosyalleşme süreci içerisinde yer almayan çalışan, yabancılaşma yaşamaktadır (Tutar, 2010: 182).

Örgüt İklimi: Örgütün bireysel ve çevresel özellikleri ile örgütte belirli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen insanların davranışları ve ilişkilerinin oluşturduğu ortama örgüt iklimi denilmektedir (Yüceler, 2009: 447). Pozitif anlamda bir örgüt iklimi çalışanlar arasındaki duygu ve davranışların gelişmesine yardımcı olmaktadır. Ancak negatif anlamda bir örgüt iklimi, çalışan verimliliğinin ve iş doyumunun azalmasına, örgüt içi çatışmaya sebep olarak çalışanların iletişim becerilerinin zayıflamasına neden olmaktadır. Tüm bu olumsuz durumlar sonucunda işe yabancılaşma meydana gelebilmektedir (Aşık, 2018: 32).

Bilgi Akışı: Örgüt içerisinde etkili bir bilgi akışının olmaması, çalışanların örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmelerine neden olacaktır. Örgütte dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkması çalışanları arasında yanlış anlaşılmalara sebep olmakta ve gruplaşmalar meydana getirmektedir. Böyle bir çalışma ortamında kendini korumak için çalışan, örgütten uzaklaşarak yabancılaşmaktadır. Ayrıca çalışanların yaptıkları işler konusunda fikirlerinin alınmaması da çalışanların işe yabancılaşmasına neden olmaktadır (Moç, 2018: 47).

Çalışma Koşulları: Çalışma ortamında sıcaklık, aydınlatma, temizlik ve gürültü gibi çeşitli fiziksel şartların yanısıra sosyal olanaklar, güvenlik, resmi ve gayri resmi ilişkiler, çalışma saatleri ve kurumsal yapı gibi sosyal ve psikolojik şartlar bulunmaktadır. Örgüt içerisindeki hem fiziksel şartlar hem de sosyal ve psikolojik şartlar çalışanın işe yabancılaşma noktasında önem arz etmektedir (Moç, 2018: 45). Fiziksel çalışma şartlarının kötü olması, çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel birçok rahatsızlık yaşamalarına neden olarak işe yabancılaşmayı arttırmaktadır (Hayta, 2007: 22).

Çalışanlar için örgütsel tatminsizlik ve işe yabancılaşmaya sebep olan en büyük etkenlerden biri çalışma ortamının memnun edici olmayan koşullar taşımasıdır (Kökalan ve Anaş, 2016: 100).

2.2.5.2. Çevresel Faktörler

İşe yabancılaşmayı etkileyen çevresel faktörler aşağıda kısaca ele alınmıştır.

Sosyal Yapı : Sosyal yapı, bir örgütün faaliyet gösterdiği kültürel, demografik, dini, eğitsel ve etnik dış çevreye bağlı olarak meydana gelen inanç, değer, tutum ve hayat tarzlarını oluşturmaktadır. Sosyal yapı sürekli bir değişim içerisinde yer almakta ve örgütler için bu değişime ayak uydurmaya çalışmak zor bir süreç haline gelebilmektedir (Barca, 2020: 82-84). Aynı zamanda her örgüt kendine ait bir kültüre sahiptir. Bu nedenle örgüt çalışanı ve örgütün sahip olduğu inanç ve değerlerin uyumlu olması örgüt ve çalışan açısından önem arz etmektedir (Barca, 2020: 340).

Ekonomik Yapı: Bir örgütün faaliyetlerini gerçekleştirdiği ekonominin doğası ve yönelimiyle alakalı faktörler ekonomik yapıyı oluşturmaktadır (Barca, 2020: 81). Ülkenin ve örgütün ekonomik yapısı, yabancılaşmayı etkileyen faktörlerden biridir. Çalışanlar, ekonominin seyri ve yapısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İçinde bulunulan milli ve örgütsel düzeydeki ekonomik yapı, çalışanların kişisel ve örgütsel anlamda yabancılaşmalarına sebep olabilmektedir. Ayrıca bu durum karşılıklı bir etkiye sahip olabilmektedir. Çalışan işine yabancılaştığında veriminde düşüş meydana gelerek örgüte yaptığı katkı azalma eğilimi gösterecektir (Moç, 2018: 47-48).

Ülkenin ve örgütün ekonomik yapısı, yabancılaşmayı etkileyen faktörlerden biridir. Çalışanlar, ekonominin seyri ve yapısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İçinde bulunulan milli ve örgütsel düzeydeki ekonomik yapı, çalışanların kişisel ve örgütsel anlamda yabancılaşmalarına sebep olabilmektedir. Ayrıca bu durum karşılıklı

bir etkiye sahip olabilmektedir. Çalışan işine yabancılaştığında veriminde düşüş meydana gelerek örgüte yaptığı katkı azalma eğilimi gösterebilmektedir (Moç, 2018: 47-48).

Teknolojik Yapı: Teknoloji ve yabancılaşma arasında iki farklı düşünce ileri sürülmektedir. İlk düşünce teknolojinin insanlığın gelişmesine katkıda bulunacak önemli bir kavram olduğudur. İkinci düşünce ise insani değerlerin teknolojinin gelişmesiyle beraber ortaya çıkan makineleşme sonucunda olumsuz bir şekilde etkilendiğidir. Bu düşünce ile teknolojinin insanı işinden, kendinden, toplum ve doğa gerçeklerinden yabancılaştırdığı vurgulanmaktadır. Ancak günümüzde teknoloji yaratıcı amaçlarla da yıkıcı amaçlarla da kullanılabilir, insanın kendini bulmasına ya da kendinden uzaklaşmasına neden olabilmekte veya doğa ile toplum gerçeklerine erişmesine destek olabilmektedir (Pappenheim, 2002: 30-34).

Politik ve Hukuki Yapı : Politik yapı, örgütlerin faaliyetleri sırasında uymaları gereken yasal ve düzenleyici değişkenleri ifade etmekte ve hukuk üzerinde önemli bir etki göstermektedir. Politik yapı dolayısıyla örgütler faaliyetleri sırasında bir kısıtlamayla yahut olumlu bir etkiyle karşılaşabilmektedir. Bu nedenle politik yapı örgüt yöneticilerinin dikkat etmeleri gereken önemli bir faktördür (Pearce ve Robinson, 2020: 84-85). Ayrıca örgütlerin kurulması, büyümesi ve sona ermeleri hukuki koşullara göre gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle hukuki kuralların birbirleriyle uyumaması veya ihtiyaçlar ve işin gerekliliklerine cevap vermemesi örgütsel süreci güçleştirmektedir. Sonuç olarak ekonomik, toplumsal, kültürel ve politik gerçeklerden uzak normların birbirleri ile uyumaması süreci yavaşlatmaktadır. Ayrıca çalışanların verimliliğinde ve etkinliğinde düşüş meydana getirerek, işe yabancılaşmaya sebep olmaktadır (Tosun, 1990: 682-683).

2.3. İşin Anlamı

2.3.1. Anlam ve Anlamlılık Kavramı

“Anlam” ve “anlamlılık” kavramları birbirleriyle bağlantılı olduğundan literatürde kullanım alanları büyük bir miktarda örtüşmekte ve bu nedenle kavramlar çoğunlukla karışabilmektedir. Çoğunlukla çalışanlar, işlerine atıfta bulunmak için “anlam” kelimesini kullanarak işlerinin anlamlı olduğunu ifade etmeye çalışmaktadır. Ancak “anlam” kavramı yapılan işin anlamlı olduğunu belirtirken, “anlamlılık” kavramı ise yapılan işin büyük bir anlamı olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda “anlam” işin önem miktarından daha çok, işin ne anlama geldiği (anlamın tipiyle) ile

ilgilenmektedir (Rosso vd., 2010: 95). Anlam, çalışanın işinin ne anlama geldiğini ve işini nasıl anladığının bir açıklamasıyken, anlamlılık çalışanın işi için yaptığı belirli bir değerlendirme ya da deneyim türü olarak ifade edilmektedir (Martela ve Steger, 2016: 536). Bu kapsamda anlam betimleyici, anlamlılık ise değerlendirci bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Martela ve Pessi, 2018: 3).

Bir kelimenin anlamında olduğu gibi anlam, tamamen simgesel veya dilsel bir gerçekliği ifade edebilmektedir. Anlamlılık ise bireyin hayatının bir amacı ve değeri olup olmadığına dair yapılan duygusal bir değerlendirmeyi kapsamaktadır. Kişiler, yaşadıkları hayatı ödüllendirici bulduklarında hayatlarının anlamlı olduğunu algılamaktadır (Baumeister vd., 2013: 506).

Yapılan araştırmalarda çoğunlukla “anlam” ve “anlamlılık” kavramlarının birbirleri yerine kullanılması, bu kavramların birbirinden farklı olup olmadığı ve nasıl bir ilişki içerisinde oldukları konusunda kafa karışıklığının oluşmasına sebebiyet vermiştir (Rosso vd., 2010: 94).

2.3.2. İşin Anlamı

İnsanın anlam arayışı, kişinin kendisinin bulabileceği ve hayatındaki temel bir güdü olarak ortaya çıkmaktadır (Frankl, 2009: 113). Dolayısıyla insan için iş merkezi bir konuma sahip olduğundan, insanın anlam arayışında önemli noktada yer almakta ve birçok insan kendileri için anlamlı olan işlerde çalışma arzusu duymaktadır (Steger vd., 2012: 322; Michaelson vd., 2014: 77). Çünkü anlamlı iş, verimliliğin ve bireysel refahın önemli bir belirleyicisi olarak görülmektedir (Allan, 2017: 5). Aynı zamanda anlamlı iş, çalışanların işlerini devam ettirerek değerli bir amaca olumlu, önemli ve yararlı bir katkı yaptıklarını hissettikleri pozitif bir psikolojik durum olarak ifade edilmektedir (Albrecht, 2013: 239). Bir işin etrafında, görev ve faaliyetlerin kendi anlamları ile bu görev ve faaliyetlerin değerlendirilmesinin anlamı olmak üzere iki tür anlamı bulunmaktadır (Wrzesniewski vd., 2003: 100).

Anlamlılık ya da anlamlı iş, çalışanlar için özellikle önemli ve daha olumlu bir anlam taşıyan işleri belirtmek amacıyla ifade edilmektedir. Dolayısıyla, anlamlı iş kişisel bir öneme ve olumlu bir değere sahip olarak görülmektedir (Rosso vd., 2010: 95; Lysova vd., 2019: 5). Bu bağlamdan işin anlamı kavramı ile kişinin öznel bir deneyimi ya da değerlendirmesi ele alınmaktadır. Kişi işte kazanılan bir deneyim, bir duygu ya da bir değerlendirmesi yapılan işin anlamlılığını ortaya çıkarmaktadır. İşin anlamı ile ilgili yapılan birçok tanıma bakıldığında, anlamlı işin, işin kendisinin nesnel

bir özelliğinden ziyade öznel bir deneyim olduğu noktasında geniş bir fikir birliği bulunmaktadır (Martela ve Pessi, 2018: 3).

Örgütlerin çalışanların anlamlı işi deneyimlemelerine destek olmaları etik ve ahlaki bir yükümlülük olarak görülmektedir. Aynı zamanda anlamlı işin örgütler için önemli olmasının sebebi, çalışanlara ve örgütlere sağladığı faydalarla olan bağlantısıdır (Michaelson, 2005: 7; Steger vd., 2012: 323). Çünkü anlamlı iş, çalışanların işlerini anlamlı bulmasının yanında yaptıkları işlerin anlamlı ve olumlu değerlerini vurgulamaktadır (Uzunbacak vd., 2019: 298).

Örgütsel psikoloji alanında yapılan çalışmalar, anlamlı çalışma kavramı üzerinde daha fazla durmaktadır (Wingerden ve Stoep, 2018: 1). Mali ödüle odaklanma eğilimi bir işin en önemli yönlerinden biri olmasına rağmen mevcut araştırmalar, çalışanların genellikle daha anlamlı bir işe sahip olmak için daha yüksek maaşlı işlerden vazgeçmeye istekli olduklarını ortaya çıkarmaktadır. Çok çeşitli iş kategorileri, ülkeler ve gelir düzeyleri arasında, anlamlı bir iş arzusunun mali kaygıların üstesinden gelebileceği belirtilmektedir (Hu ve Hirsh, 2017: 8). Aynı zamanda işin anlamının pozitif değeri, hedonik (zevk odaklı) olmaktan ziyade eudaimonik (büyüme ve hedef odaklı) bir şekilde ifade edilmektedir (Steger vd., 2012: 323).

Kısaca, anlamlı iş, bireylerin yerine getirdikleri ve anlam, hedef ya da öneme sahip olduğuna karar verdikleri herhangi bir ücretli veya ücretsiz iş ya da mesleki rolü ifade etmektedir (Steger, 2016: 61).

2.3.3. İşin Anlamının Boyutları

İşin anlamı konusunda ele alınan boyutlandırmalar son yıllardaki çalışmalara göre Steger ve arkadaşları (2012) ile Lips-Wiersma ve Wright (2012) tarafından yapılan boyutlandırmalardır.

Lips-Wiersma ve Wright (2012: 660) anlamlı işi yedi boyutta ele almaktadır. Bu boyutlar; içsel benliği geliştirmek, başkalarıyla birlik olmak, tam potansiyeli ortaya çıkarmak, başkalarına hizmet etmek, olmak-yapmak ile kendi-diğerleri arasında devam eden gerilimler, ilham ve gerçeklik olarak sıralanmaktadır. Aşağıda bu yedi boyut kısaca açıklanmaktadır (Lips-Wiersma ve Wright, 2012: 673–674, 678):

- İçsel benliği geliştirmek: Bireyin dünya görüşü kapsamında iyi bir insan olmasını ya da olabileceğinin en iyi olmasını istemesi şeklinde ifade edilmektedir.

Ayrıca bireyin kendine karşı dürüst olması, sabır ya da tarafsızlık gibi özelliklerini geliştirmesidir.

- Başkalarıyla birlik olmak: Bu boyut diğer insanlarla çalışmanın anlamlılığını ve aynı zamanda ortak değerler ile aidiyet duygusunu da ifade etmektedir.

- Tam potansiyeli ortaya çıkarmak: Aktif ve dışa dönük olduğu için içsel benliği geliştirmekten farklı olan bu boyut, yetenekleri, yaratıcılığı ve başarıma duygusuna sahip olmayı ele alan anlamlılığı ifade etmektedir.

- Başkalarına hizmet etmek: bir kişiye yardım etmekten daha geniş bir dünyada fark yaratmaya kadar hem başkalarının hem de içinde bulunduğumuz dünyanın refahına katkıda bulunmayı ifade etmektedir.

- Olmak-yapmak / kendi-diğerleri arasında devam eden gerilimler: Olmak kişinin işini incelemesi anlamına gelerek, sessizlik, sabır ve düşünceli birliktelik gibi özellikleri vurgulamaktadır. Yapmak dünyaya odaklanarak, aktif bir şekilde katkıda bulunmayı ifade eden özellikleri belirtmektedir. Kendi ve diğerleri arasındaki gerilim hem kendi ihtiyaçlarını karşılarken hem de başkalarının ihtiyaçlarını karşılama noktasında devam eden mücadeleyi açıklamaktadır.

- İlham ve gerçeklik: İlham boyutu, ilham verici vizyon, liderlik ve bireysel kaynakları ele alırken; gerçeklik boyutu, kişinin çevresinde yaşananlar konusundaki farkındalığını göstermektedir. Kişiler hem ilham hem de gerçeklik ve bu iki boyut arasındaki dinamik ilişkiyi, anlam arayışının bir yönü olarak ifade etmektedirler.

İşin anlamı ile ilgili yapılan diğer bir boyutlandırma ise Steger ve arkadaşları (2012) tarafından ele alınmıştır. Steger ve arkadaşları (2012: 324-325) işin anlamını üç boyutta incelemişlerdir. Bu boyutlar; işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği şeklinde belirtilmektedir.

- **İşin Pozitif Anlamı**

Yapılan işin pozitif bir anlamının olduğu, çalışanın örgüt içerisindeki amacı algıladığında ortaya çıkmaktadır (Steger, 2016: 62). Rosso ve arkadaşlarının (2010) belirttiği gibi, işin anlamı bireyin yaptığı işin kişisel önemine bağlı olan öznel bir deneyimi yansıtmaktadır. Bu kapsamda, bireylerin çalışmalarının önemli ve anlamlı olduğu konusunda karar vermeleri duygusunu yakalamak için işin pozitif anlam boyutu önemlidir (Steger vd., 2012: 324).

Kısaca bu boyut, bir çalışanın işinin anlamlı ve önemli olduğu yargısına varma derecesini vurgulamaktadır (Steger, 2016: 62).

- **İşten Anlam Yaratma**

Bu boyut, çalışanların yaptıkları işlerle birlikte daha geniş bir yaşam kaynağı bulmalarına yardımcı olmaktadır (Steger vd., 2012: 325).

Bazı araştırmalar, yapılan işin bireyin yaşamında önemli bir anlam kaynağı olduğunu belirtmektedir (Steger vd., 2012: 325; örneğin, Steger ve Dik, 2010).

İşten anlam yaratma, bir işin çalışanın hayatındaki anlam ve hedefle ne kadar uyumlu olduğu ya da ek olarak çalışanların hayatlarında daha fazla anlam oluşturmalarına yardımcı olma derecesini belirtmektedir (Steger, 2016: 62). Bu bağlamda işten anlam yaratma, yapılan işin özellikleri ve bu özelliklerin çalışanda yarattığı etkiye bağlı olarak çalışanın hayatına anlam katması şeklinde ifade edilebilmektedir. Aynı zamanda bu boyut, işin pozitif anlamını daha değerli bir hale getirmekte ve çoğunluğun iyiliğine açılan bir kapı rolü üstlenmektedir (Polatçı ve Sobacı, 2021: 188).

- **Çoğunluğun İyiliği**

Bu boyut, bireyin yaptığı işe bağlı olarak başkaları üzerinde daha geniş bir etkiye sahip olması sonucunda çalışmanın en anlamlı olduğu durumu yansıtmaktadır (Steger vd., 2012: 325).

Çalışan tarafından gerçekleştirilen bir işin, toplum yanlısı yollarla başkalarına ya da daha büyük bir faydaya katkıda bulunmasını veya onları olumlu bir şekilde etkilemesini ifade etmektedir (Steger, 2016: 62). Bu bağlamda bir işin, diğer insanların refahını iyileştirme noktasında çalışanları özen göstermeye motive edebilecek önemli bir ilişkisel yapıya sahip olduğu iddiası (Grant, 2007:409) işin anlamı deneyimiyle benzerlik göstermektedir (Steger vd., 2012: 325).

2.3.4. İşin Anlamının Kaynakları

İşin anlamının kaynağını oluşturan faktörler literatürde en çok kabul gören Rosso ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan sınıflandırmadan yararlanılarak açıklanmıştır. Ayrıca bu araştırmacılar dışında Lysova ve arkadaşları (2019) da işin anlamının kaynakları konusunda ön plana çıkan araştırmacılar arasında bulunmaktadır. Rosso ve arkadaşları (2010: 95-107) işin anlamının kaynaklarını

benlik (değer, motivasyon, inançlar), diğerleri (iş arkadaşları, liderler, gruplar, aile), iş ortamı (iş tasarımı, misyon, finansal koşullar, iş dışı çevre) ve manevi yaşam olmak üzere dört ana başlıkta sınıflandırmaktadır.

2.3.4.1. Benlik ve İşin Anlamı

Benlik, çevremizi, başkalarını ve kendimizi nasıl görüp algıladığımızı belirleyen, varlığımızın temelini oluşturarak her türlü duygu, düşünce ve davranışımızı etkileyen yapıya denilmektedir (Kağıtçıbaşı, 2012: 401).

İşin anlamının kaynağı olan benliği açıklamak için üç kavramdan yararlanılmaktadır. Bu kavramlar; değerler, içsel motivasyon ve iş ile ilgili inançlar olarak ifade edilmektedir (Rosso vd., 2010: 96).

Değerler: Bu kavram, bireylerin hayatında yol gösterici kurallar olarak yer alan, önemi değişebilen ve arzu edilen amaçlar olarak tanımlanabilmektedir (Schwartz ve Sagie, 2000: 467). Değerlerin, bireylerin yaptıkları işler sonucunda elde ettikleri anlamları biçimlendirmede önemli bir role sahip olduğunu mevcut araştırmalar göstermektedir (Rosso vd., 2010: 96).

İçsel Motivasyon: Kişinin, bir işi zevk aldığı ya da ilgi duyduğu için yapmayı arzulaması içsel motivasyon olarak tanımlanmaktadır (Sheldon vd., 2003: 259).

İşini anlamlı olarak deneyimleyen bir çalışan, dış uyaranlardan ziyade içsel uyaranlarla yaptığı işi anlamlı olarak algılamaktadır. Yapılan çalışmalar, içsel motivasyon ve anlamlılık arasında güçlü ve dikkat çeken bir ilişki olduğunu göstermektedir (Rosso vd., 2010: 97).

İnançlar: İşin, hayattaki işlevi ile ilgili inançlar üzerine yapılan araştırmalar, üç ana özellikle ele alınmaktadır: İş benimseme ve işin merkezliliği, iş yönelimi ve meslek aşkı olarak üç ana noktada açıklanmaktadır (Rosso vd., 2010: 97).

İş benimseme, kişilerin gereksinimleri ile işlerinin uyumunu vurgulamakta ve yaşamlarında işlerini nasıl konumlandıklarıyla dair inançlarını ortaya çıkarmaktadır (Özkan, 2017: 35).

İş merkezliliği ile bir çalışan için hayatının diğer alanlarıyla (aile, boş zaman, eğlence gibi) kıyaslandığında işin ne kadar önemli olduğuna dair algısı belirtilmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar, işin anlamlılığının, birey ile işi

arasındaki ilişkinin derinliğine ya da gücüne bağlı olarak değişeceğini öne sürmektedir (Rosso vd., 2010: 97).

Bireylerin mevcut işi hakkındaki inançlarının tersine, genel olarak iş faaliyetleri hakkındaki inançları dikkate alındığından, işe yönelimli olmanın işi benimseme ve iş merkezliliğine göre önemli olduğu belirtilmektedir (Rosso vd., 2010: 98). Yaptıkları işleri görev olarak algılayan iş yönelimli insanlar, diğer anlam ve tatmin türlerini dışlayarak işlerinin maddi faydasını dikkate almaktadır. Onlara göre iş, işten uzakta geçirdikleri zamanın tadını çıkarmalarına olanak sağlayan finansal bir araç olarak görülmektedir (Rosso vd., 2010: 98).

Kariyer odaklı olan iş yönelimli bireyler, görev odaklı olanların aksine, örgütsel ya da mesleki bir yapı aracılığıyla ilerlemeye teşvik eden ödüller için çalışmaktadır (Rosso vd., 2010: 98). İşlerini kişisel bir yatırım olarak görmekte ve başarıyı maddi kazanç yerine çalışma hayatındaki gelişim olarak görmektedirler (Özkan, 2017: 36).

Meslek aşkı yönelimli olan bireyler ise finansal ödüller ya da ilerleme için değil, işi yapmanın getirdiği doyum dolayısıyla çalışmaktadırlar. Bu durumda birey, işi kendi içinde bir amaç olarak görerek, işin daha büyük bir iyiliğe katkı sağladığını ve dünyayı daha iyi bir yer haline getirdiği inancına sahip olmaktadır (Rosso vd., 2010: 98).

2.3.4.2. Diğerleri ve İşin Anlamı

İşin anlamının ikinci kaynağını oluşturan diğerleri faktörü, iş arkadaşları, liderler, gruplar ve topluluklar olmak üzere dört alt başlık şeklinde açıklanmaktadır (Rosso vd., 2010: 100).

İş Arkadaşları: Çalışanların iş arkadaşları ile kurduğu kişilerarası etkileşimler, saygınlık, kendini takdir etme ve değerli hissetme gibi duyguları ortaya çıkararak çalışanların işlerini anlamlı bulmalarını sağlamaktadır (Kahn, 1990: 707). Ayrıca çalışanların, işlerini ve iş rollerini nasıl algıladıkları ve bu durumun üzerlerindeki etki dolayısıyla iş arkadaşları, işin anlamında önemli bir rol oynayabilmektedir (Rosso vd., 2010: 100).

Liderler: Liderler, daha geniş bir misyona ya da amaca sahip olan çalışanlarının kişisel ihtiyaçlarını veya amaçlarını aşmalarını teşvik ederek, çalışanların işlerine anlamlılık katmalarını sağlayabilmektedir (Rosso vd., 2010: 101). Dolayısıyla güçlü bir örgütsel liderlik, çalışanların anlamlı çalışmalarını artırmak için etkili bir itici güç olarak görülmektedir (Lysova vd., 2019: 19).

Gruplar: Çalışanlar istihdam edildikleri örgütlerde, çalışma ekipleri ve bölümler gibi birçok farklı grup ve topluluğa üye olmaktadır (Rosso vd., 2010: 101). Bu kapsamda yapılan çalışmalar, bireylerin işlerine anlam katmaları noktasında içlerinde yer aldıkları grubun önemli bir role sahip olduğunu belirtmektedir (Wrzesniewski vd., 2003: 93; Ashforth ve Kreiner, 1999: 413).

Aile: Bireylerin, çalışma hayatları dışında kalan kişilerle olan ilişkileri arasında aileleri ile olan ilişkileri en göze çarpan ilişkiler arasında yer almaktadır (Rosso vd., 2010: 102). Ailenin duygusal ikliminin ve taleplerinin, çalışanın oryantasyonu, motivasyonu, yeteneği ve duygusal enerjisi gibi birçok faktör üzerinde etkisi olduğu belirtilmektedir (Bielby, 1992: 288). Ayrıca Tummers ve Dulk (2011: 2) tarafından yapılan çalışma, iş anlamsızlığının, işten elde edilen çıktılar ve aile yaşamı ile ilişki olduğunu göstermektedir.

2.3.4.3. İş Ortamı ve İşin Anlamı

Çalışmanın yürütüldüğü ortam, alanyazında güçlü bir şekilde vurgulanan bir başka önemli işin anlamı kaynağı arasında yer almaktadır. İşin anlamının üçüncü kaynağı olan iş ortamı ile ilgili alt başlıklar aşağıda açıklanmaktadır (Rosso vd., 2010: 103).

İş Tasarımı: İş Özellikleri Modelinde, işin beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, otonomi ve geribildirim olmak üzere beş özelliği yer almaktadır. Bu özellikler çalışanın işine yönelik olan motivasyonunu değiştirebilmekte ve işten deneyimlenen anlamlılığı belirleyebilmektedir. Bu kapsamda çalışanın işini anlamlı olarak algılaması o işin beceri çeşitliliği, işin bütünlüğü ve önemi özelliklerine bağlıdır (Hackman ve Oldham, 1975: 161-162). Bu özellikler, çalışana ve örgüte yönelik pozitif çıktıların oluşmasına olanak tanımaktadır (Özkan, 2017: 47).

Örgütsel Misyon: Misyon, örgüt çalışanlarının yaşamlarına bir amaç katmayı sağlamaktadır (Pratt, 2000: 487). Dolayısıyla çalışanların, işin anlamını nasıl yorumladıkları noktasında örgüt misyonu hayli büyük bir role sahip olarak görülmektedir (Rosso vd., 2010: 104). Bu sebeple örgüt misyonu belirli aralıklarla incelenip gerekiyorsa yenilenmesi ve anlamını korumasına özen gösterilmelidir. Örgütün esas değerleri ile çalışaninkiler benzerlik gösterdiği takdirde misyonun bir anlamlılık kaynağı olarak algılanacağı ifade edilmektedir (Özkan, 2017: 48).

Finansal Koşullar: Allan ve arkadaşları (2014: 543) tarafından yapılan çalışma, daha yüksek bir sosyal sınıfta bulunan çalışanların, daha düşük bir sosyal sınıfta bulunan çalışanlara göre işlerini daha anlamlı bulma olasılığına sahip olduklarını göstermektedir. Çünkü finansal ihtiyaçları diğerlerine göre daha fazla olan çalışanlar, işin ekonomik değerini dikkate almakta ve ekonomik bağımlılıklarının yüksek olduğu belirtilmektedir (Doran vd., 1991: 41).

İş Dışı Çevre: Bireylerin yaşam alanında işleri ya da kariyerleri, aileleri ya da ev yaşamları ve kişisel ilgi alanları olmak üzere üç alan bulunmaktadır (D'Abate, 2005: 1010). Eğer birey, iş dışı çevre olan aile alanını ve kişisel ilgi alanını daha anlamlı bulursa, iş yerindeki faaliyetlerini, iş dışı alanlara daha fazla entegre etmeye çalışmaktadır (D'Abate, 2005: 1026). Bu durumda bireyler işlerini daha çok oyun gibi hissetmeye çalışarak daha anlamlı bir hale getirmeyi denerler (Rosso vd., 2010: 104).

2.3.4.4. Manevi Yaşam ve İşin Anlamı

Maneviyatla ilgili yapılan bazı çalışmalar (Lips-Wiersma, 2002: 497; Sullivan, 2006: 99), maneviyatın daha önemli olduğunu düşünen çalışanların yerine getirecekleri görevlere daha büyük bir amaç ve anlam yükleme eğilimi içinde olduklarını ortaya çıkarmaktadır (Rosso vd., 2010: 106-107).

3. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE YAPILAN ÇALIŞMALAR

3.1. İş Yükü ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Greenglass ve arkadaşları (2001), iş yükü, tükenmişlik ve somatizasyon arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 1363 hemşire üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Sonuçlar iş yükü ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Keser (2006)'in çağrı merkezi çalışanlarına yapmış olduğu araştırma sonucunda çalışanların iş yükü yüksek bulunmuş ve bu duruma bağlı olarak da iş doyumlarının düşük olduğu belirlenmiştir.

Top, Gider ve Ünalın (2010) tarafından 831 hemşire üzerinde yapılan çalışmaya göre hemşirelerin performansını en çok etkileyen örgütsel faktörün iş yükü olduğu belirtilmektedir.

Turgut (2011)'un hizmet sektöründe faaliyet gösteren çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmaya göre iş yükünün artmasına bağlı olarak iş-aile çatışmasının da arttığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca çalışma saatlerinin esnek olması ve yönetici desteğinin sağlanması durumunda bu çatışmanın azaldığı belirtilmektedir.

Çelik ve Çıra (2013)'nın turizm alanında, beş yıldızlı otel ve tatil köylerindeki çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmaya göre aşırı iş yükünün performansı negatif yönde ancak işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. Ayrıca çalışma, örgütsel vatandaşlık davranışının iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine aracılık ettiğini ortaya çıkarmıştır.

Karacaoğlu ve Çetin (2015)'in AFAD çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmada, iş yükünün çalışanların tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve iş yükünün duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çuhadar ve Gencer (2016)'in konaklama işletmelerindeki çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada, iş yükü algısının kişinin çalıştığı departmana göre farklılık gösterdiği ve iş yükü algısının örgütsel bağlılığı negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği belirtilmektedir.

Mansour ve Tremblay (2016), iş-aile çatışmasının, iş yükünün ve iş-aile desteğinin iş stresine olan etkileri üzerindeki aracı rolünü araştırmak amacıyla konaklama endüstrisinde çalışan 258 kişiyle bir çalışma yapmışlardır. Sonuçlar iş yükünün, iş-aile çatışması aracılığıyla iş stresini arttırdığını ortaya çıkarmıştır.

Baltacı (2017) tarafından daha fazla iş yükünün daha fazla performansı ortaya çıkarabileceği yönünde bir görüşü deneme amacıyla 379 okul müdürü üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda okul müdürlerinin iş yükündeki artışın bireysel ve örgütsel performansı arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Camgöz ve arkadaşları (2017) tarafından örgütsel sinizm iş yükü, algılanan adalet ve kontrol açısından incelemek amacıyla 201 akademisyen üzerinde yaptıkları çalışma iş yükünün akademisyenlerin sinizme bağlı tutumlarını arttırdığını ortaya çıkarmaktadır.

Kahraman ve Çelik (2018) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada, iş yükü ile iş- aile çatışması arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Andriana ve arkadaşları (2019)'nın sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada iş yükü ile motivasyon arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda iş yükü arttıkça çalışanların motivasyonlarının da artış gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Akçakanat ve Uzunbacak (2019) tarafından bir sigorta şirketindeki 182 satış elemanı üzerinde yapılan çalışma, aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Çalışmada iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin azaltılması için örgüt tarafından çalışanlarına üstesinden gelemeyeceği sayıda görev verilmemesi ve iş yükünün dengeli, adil ve çalışanların nitelikleri dikkate alınarak verilmesi gerektiği ifade edilmektedir.

Kokoroko ve Sanda (2019) tarafından ayakta tedavi bölümü hemşirelerinin iş stresi üzerindeki iş yükünün etkisi ve bu ilişki üzerinde iş arkadaşı desteğinin düzenleyici etkisini incelemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bulgular yüksek düzeyde iş yükünün, hemşireler üzerinde yüksek düzeyde iş stresi oluşturduğunu göstermiştir.

Kaya ve Deniz (2021) tarafından çağrı merkezi sektöründe faaliyet gösteren 850 çalışan üzerinde yapılan araştırma, çalışanlar üzerindeki iş yükünün artması sonucunda işteki tükenmişlik eğilimlerinin de arttığını ortaya çıkarmaktadır.

3.2. İşe Yabancılaşma ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Efraty ve Sirgy (1990) tarafından yaşlılara hizmet veren 219 kişi üzerinde yapılan çalışmada iş-yaşam kalitesiyle işe yabancılaşmanın negatif yönde ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur. Çalışanların iş-yaşam kalitesi artış gösterdikçe işe yabancılaşmanın da azalış göstereceği sonucuna ulaşılmıştır.

Micheals ve arkadaşları (1996) tarafından farklı milletlerden çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada örgüt yapısının işe yabancılaşmaya olan etkisini, rol çatışması, rol belirsizliği ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi üzerinden ele almıştır. Araştırma sonucunda rol çatışması, rol belirsizliği ve işe yabancılaşmanın pozitif ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca işe yabancılaşma ile örgütsel bağlılığın negatif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu bulmuşlardır.

Sarros ve arkadaşları (2002) tarafından bir liderin davranışlarının ve örgüt yapısının işe yabancılaşmaya olan etkisini incelemek amacıyla ABD’de bulunan itfaiye teşkilatında çalışan 326 kişi üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre dönüşümcü liderlik ile işe yabancılaşma arasında düşük ve negatif, transaksyonel (işlemsel) liderlik ile işe yabancılaşma arasında ise yüksek ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu bulgulanmıştır. Örgütsel yapı ile işe yabancılaşma arasında önemli etki bulunmamıştır.

Turan ve Parsak (2011) tarafından iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla devlet üniversitesinde çalışan idari personel üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yabancılaşma ile iş tatmini arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Ayrıca çalışanların gelir düzeylerinin farklı olmasının işe yabancılaşma düzeyini etkilediği bulunmuştur.

Taştan ve arkadaşları (2014) tarafından algılanan örgütsel desteğin, işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa olan etkisini ortaya koymak amacıyla 118 hastane çalışanı örnekleminde bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma, örgütsel destek algısının işe yabancılaşmaya olan etkisinin negatif ve orta düzeyde anlamlı, örgüte bağlılık ile ise pozitif kuvvetli bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

Aydemir ve Akdoğan (2018) tarafından pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya olan etkisini incelemek amacıyla 339 akademisyen üzerinde bir araştırma yapılarak, pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır.

İşcan ve Moç (2018)'un devlet üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personellerin gösterdikleri presentizm (işte sözde var olma) davranışlarının işe yabancılaşmayı nasıl etkilediğini araştırmak amacıyla yaptıkları çalışmada, presentizm davranışının oluşması durumunda işe yabancılaşma ve alt boyutlarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tokmak (2020), çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmaya göre örgütsel desteğin işe yabancılaşma ile negatif yönde bir ilişkisinin olduğu ve işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir yönde ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kaya (2021), çalışanların işe yabancılaşma, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla 214 banka çalışanı üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucu, işe yabancılaşma ile iş doyumu arasında negatif ve düşük bir ilişki, işe yabancılaşma ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Çivilidağ ve Durmaz (2022) tarafından iş yerinde psikolojik taciz, rol çatışması, mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma kavramları, üniversitede çalışan 115 kadın ve 89 erkek araştırma görevlisi üzerinde yapılan bir araştırmayla ele alınmaktadır. Araştırma sonucunda rol çatışması, iş yerinde psikolojik taciz ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu, mesleki benlik saygısı ile ise anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Yücel ve Yurdakul (2022)'un kamu üniversitelerinde çalışan 201 kadın akademisyen üzerinde yaptığı araştırmada, mobbing algıları ile akademisyenliğe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak yaş, unvan ve kıdem bakımından, akademik mobbing algısı ile yabancılaşma arasında anlamlı farklılıklar olduğu ifade edilmektedir.

3.3. İşin Anlamı ile İlgili Çalışmalar

Ceylan ve arkadaşları (2005) tarafından çalışanların kendilerini güçlü hissedebilmeleri için örgütlerin sahip olması gereken yapısal özellikleri belirlemek ve bu özelliklerin yapılan işin anlamlılık seviyesine olan etkisini ortaya çıkarmak amacıyla kamu üniversitesindeki 222 idari çalışan üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda rol belirsizliği, kaynaklara erişim ve bilgiye erişimin, yapılan işe anlam kazandıran yapısal özellikler olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca sonuçlar işlerini anlamlı bulan çalışanların örgütlerine duygusal olarak bağlandıklarını göstermiştir.

Steger ve arkadaşları (2013) tarafından anlamlı çalışmanın, duygusal eğilim ve çalışan bağlılığı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla İsrail genelindeki çeşitli kurum ve işlerde çalışan 252 beyaz yakalı personel ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma duygusal eğilim ve anlamlı çalışma arasında anlamlı bir etkileşim ortaya çıkarmıştır. Ayrıca duygusal eğilim ve işe bağlılık arasındaki ilişkinin, çalışanların işlerini anlamlı olarak algılama seviyelerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Arnoux-Nicolas ve arkadaşları (2016) tarafından işin anlamının algılanan çalışma koşulları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide oynadığı rolü tespit etmek amacıyla 336 Fransız çalışan üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma olumsuz çalışma koşullarının işten ayrılma niyetiyle olumlu ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ve işin anlamının hem algılanan çalışma koşulları hem de işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

Uzunbacak ve Akçakanat (2018) tarafından işin anlamlı bulunmasının, iş tatmini, zindelik ve mutluluğa olan etkisini ortaya çıkarmak amacıyla 238 özel güvenlik görevlisi üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucu, işin anlamının çalışanların iş tatmini ve zindelikleri üzerinde, zindeliklerinin de mutlulukları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermiştir. Ek olarak işin anlamının zindelik üzerindeki etkisinde iş tatminin kısmi aracılık rolü oynadığı ifade edilmiştir.

Van Wingerden ve Van der Stoep (2018) tarafından anlamlı iş ve performans arasındaki bağlantıyı incelemek amacıyla sağlık teknolojisi alanında faaliyet gösteren 459 çalışan üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar anlamlı iş ve performans ilişkisinin, çalışanların güçlü yanlarını kullanmaları ve işe bağlılıkları aracılığıyla birden çok yolla tahmin edilebileceğini ortaya çıkarmaktadır.

Polatçı ve Sobacı (2021) tarafından işin anlamının iş performansı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla 282 tıp doktoru üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucu işin anlamı ile tüm alt boyutlarının iki performans türünü de pozitif yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır.

Alparslan ve arkadaşları (2021) tarafından akademisyenlik mesleğine yüklenen anlamlara dair kategorik bir model oluşturmayı ve hangi anlam kaynaklarının akademik performans ile daha olumlu ilişki içerisinde olduğunu ortaya çıkarmak amacıyla 815 akademisyen üzerinde bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, faydalı olma, tutku, gelişim ve öğrenme, hayatın anlamının en yüksek frekansa sahip olan anlam kaynakları olduğu bulunmuştur. Ayrıca akademisyenlik mesleğini hayatının anlamı olarak gören akademisyenlerin daha yüksek bir akademik performans gösterdikleri ancak saygınlık anlam kaynağını benimseyenlerin daha düşük bir performans gösterdikleri belirtilmiştir.

Öztürk (2022) tarafından kamu ve özel sektörde çalışan bireylerin işlerini anlamlı bulması, mutluluk ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla çalışan 849 kişi üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Sonuçlar, işin anlamı ile iş tatmini ve mutluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ve mutluluk ile iş tatmini arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişkisinin olduğunu göstermiştir.

3.4. Değişkenlerin Birlikte Ele Alındığı Çalışmalar

Kamber (2014) tarafından çalışmanın anlamını ve yabancılaşma olgusunu duygusal emek bağlamında incelemek ve duygusal emek faktörünün işin anlamı ile yabancılaşmayı nasıl etkilediğini ortaya çıkarmak amacıyla 30 kuaför üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, duygusal emek gösteriminin işin anlamını önemli bir düzeyde etkilediği, kuaförlerin yüzeysel duygusal emek davranışları gösterdiğini ve bu davranışların duygusal çelişki ve yabancılaşmaya sebep olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Kuh (2017)'un acil sağlık hizmetleri çalışanlarına yapmış olduğu araştırmada, iş yükü duygusal tükenmeyi ve duyarsızlaşmayı artırırken iş kontrolü ile sosyal desteği azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla artan iş yükü, işe yabancılaşma ve duygusal tükenmeyi arttırmaktadır.

Paulík (2020) tarafından, öğretmenlerin işe kendini adanması ile ilgili bir dizi psikolojik faktörü araştırmak amacıyla 449 ortaokul ve lise öğretmeni üzerinde bir

araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin işe adanmışlığının öncelikle iş doyumları ve işlerinin anlamlılığına ilişkin algıları ve ayrıca yanıt verenlerin beş büyük kişilik özellikleri ile bağlantılı olduğunu göstermektedir. Algılanan iş yükü ise olumsuz bir etki ortaya çıkmaktadır. Kısaca öğretmenlerin iş doyumunu ve işlerini anlamlı olarak algılamaları benzer olumlu etkilere sahipken, iş yükü algıları olumsuz bir etkiye sahiptir.

Fayganoğlu ve arkadaşları (2022) tarafından çalışanların rol belirsizliği ile işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişkide iş yükü fazlalığının düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığını ortaya çıkarmak amacıyla Ankara'da faaliyet gösteren üniversite, banka, sağlık kuruluşları ile güvenlik hizmeti üreten farklı kurumlarda çalışan, 312 kişiden anket yoluyla elde edilen veriler ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, çalışanların rol belirsizliği algılarının işe yabancılaşma düzeyini anlamlı ve pozitif olarak etkilediği ve iş yükü fazlalığı algısının rol belirsizliği ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lagios ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan araştırma, çalışanların COVID-19 salgını sırasında işlerine öncekinden daha fazla yabancılaşıp yabancılaşmadığını araştırmakta ve işe yabancılaşmadaki bu artışın nedenlerini ve sonuçlarını incelemektedir. Araştırma iki çalışma şeklinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma 1'in sonuçları (N = 197), çalışanların COVID-19 salgını sırasında daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma bildirdiklerini ortaya çıkarmakta ve Çalışma 2'nin sonuçları (N = 295) ise bu daha yüksek işe yabancılaşma hissinin, COVID-19 salgınının neden olduğu profesyonel izolasyondaki artış ve işin anlamlılığında azalma ile açıklanabileceğini ifade etmektedir. Aynı zamanda sonuçlar işe yabancılaşmadaki bu artışın çalışanların iş doyumunu, duygusal bağlılığını ve işten ayrılma niyetlerini olumsuz etkilediğini ortaya çıkarmaktadır.

Bano ve arkadaşları (2023) tarafından yapılan araştırmada, Pakistan'da sağlık hizmetlerinin insan kaynakları departmanında yer alan çalışanların işini bırakmasına neden olan faktörleri incelemek amacıyla Karaçi'deki sağlık kuruluşlarının çalışanlarından 372 yanıt toplanmıştır. Araştırma sonuçları, iş-aile çatışmasının işe bağlılık, işin anlamı ve işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda sonuçlar, değerlendirme eksikliği ve aşırı iş yükünün, işe bağlılık ve işin anlamı üzerinde negatif bir doğrudan etkiye ve işten

ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir doğrudan etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmaktadır.



4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın kapsamı ve sınırlılıkları, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, araştırma modeli ve hipotezleri, verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntem ile araştırma bulguları açıklanmaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Akademisyenlik mesleği, sağladığı ekonomik ve sosyal imkânlar nedeniyle özellikle son yıllarda bireyler tarafından tercih edilen mesleklerden birisi olmuştur. Akademisyenler görevleri gereği öğrencilerine yönelik eğitim-öğretim yükümlülüğünü yerine getirmek, bilimsel araştırmalar yapmak ve makaleler yayınlamak ayrıca üniversitelerin idari birimlerinde görev almak zorundadırlar. Tüm bu görevlerin akademisyenler tarafından birlikte yürütülmeye çalışılması mevcut iş yüklerinde artışa neden olabilmektedir. Artan görev ve sorumluluklarla birlikte akademisyenler işlerine karşı yabancılaşma gösterebilmektedirler. Ancak akademisyenlerin işlerini anlamlı bulmaları, iş yüklerindeki bir artış dolayısıyla meydana gelen işe yabancılaşmayı azaltabilmektedir. Bu nedenle bu üç kavram birbirleriyle bir ilişki meydana getirebilmektedir. Ayrıca Türkiye’de yapılan literatür taraması incelendiğinde iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı kavramlarının farklı kavramlarla ve ayrı ayrı çalışıldığı görülmekte fakat üç kavramın birbiriyle ilişkileri bağlamında ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle de iş yükünün işe yabancılaşmaya etkisinde işin anlamının aracı rolünün belirlenmesi gelecek çalışmalar açısından önem arz etmektedir. Araştırma sonuçlarının ileride bu konu üzerinde çalışacak olan akademisyenlere ışık tutacağı ümit edilmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı iş yükünün işe yabancılaşmaya etkisinde işin anlamının aracı rolünü incelemektir. Bu kapsamda devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, iş yükü ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkisi ile iş yükü ve işin anlamı arasındaki ilişkisini ortaya çıkararak, akademisyenlerin işlerini anlamlı bulmalarının iş yükü ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye olan aracılık etkisini belirlemektir. Ayrıca iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamının bazı demografik özelliklere göre (yaş, medeni durum, cinsiyet, unvan vb.) bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmaktır.

4.2. Araştırmanın Varsayımı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın evrenini Türkiye’de bulunan devlet üniversitelerinde görev alan 406 akademisyen oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin anket formunda yer alan sorulara vereceği cevapların objektif bir şekilde ve içtenlikle yanıtlandığı, soruları doğru anladıkları varsayılmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeklerin, yöntemin ve kullanılan istatistiksel analiz tekniklerinin araştırmanın amacına göre uygulandığı varsayılmıştır. Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda sunulmaktadır:

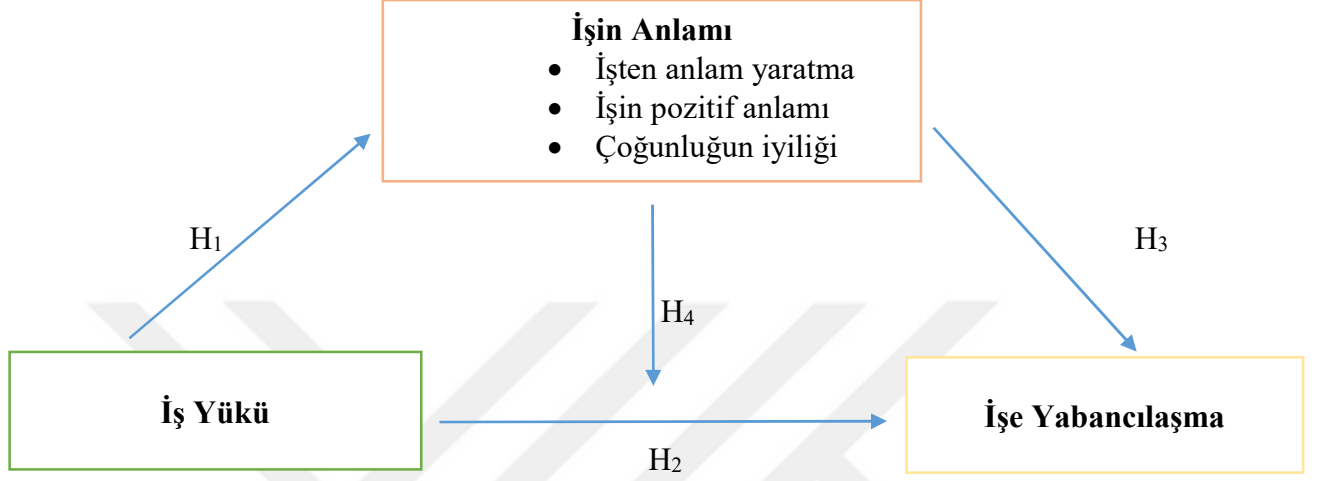
- Araştırmada, veri toplama araçları anket ile sınırlıdır.
- Araştırmaya katılanlardan toplanan bilgiler anket sorularına verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.
- Araştırma verileri 19.12.2022-25.03.2023 tarihleri arasında toplanarak bu dönemle sınırlı kalmıştır.
- Araştırmada daha kısa zamanda daha fazla kişiye ulaşmak amacıyla ve düşük maliyetli olması dolayısıyla çevrimiçi anket metodu kullanılmıştır.
- Verilerin kolayda örneklem yöntemi ile elde edilmiş olması, araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini olumsuz olarak etkilemiş sadece örneklem grubu açısından değerlendirme yapma imkanı vermiştir.
- Araştırmaya Türkiye’de bulunan vakıf üniversiteleri dahil edilmeyerek sadece devlet üniversiteleriyle sınırlı tutulmuştur.
- Araştırma iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı ölçeklerindeki sorular ile demografik verileri elde etmeye yönelik sorularla meydana gelen anket soruları ile sınırlandırılmıştır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın ilk bölümünde iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı konuları ile ilgili literatür taraması yapılmış ve konuyla alakalı yayınlardan faydalanılarak kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde kavramlarla ilgili yapılan ve kavramların birbirleriyle olan ilişkilerini ele alan çalışmalar incelenmiş ve bu doğrultuda kullanılacak ölçekler belirlenmiştir. Nicel araştırma yönteminden yararlanılan bu çalışmada anket çalışması ile veri toplanılmıştır. Anket formları Türkiye’deki devlet üniversitelerinde görev alan akademisyenlere online platform üzerinden gönderilmiştir. Toplanan veriler IBM SPSS 20 programı vasıtasıyla analiz edilmiştir.

4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri kapsamında işin anlamının, iş yükü ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisini ve aracı rolünü tespit etmek amacıyla şekil 4.1' deki araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 4.1. Araştırma Modeli

Araştırmanın amacı ve modeli dikkate alınarak oluşturulan hipotezler:

H₁: Akademisyenlerin iş yükü düzeyleri işin anlamına ilişkin algılarını negatif olarak etkilemektedir.

H₂: Akademisyenlerin iş yükü düzeyleri işe yabancılaşma düzeylerini pozitif olarak etkilemektedir.

H₃: Akademisyenlerin işin anlamı düzeyleri işe yabancılaşma düzeylerini negatif olarak etkilemektedir.

H₄: Akademisyenlerin iş yükü ve işe yabancılaşma düzeylerine etkisinde işin anlamının aracılık etkisi vardır.

H₅: Akademisyenlerin çeşitli demografik özellikleri ile iş yükü, işin anlamı ve işe yabancılaşmaya ilişkin algıları arasında farklılık bulunmaktadır.

H_{5a}: Akademisyenlerin cinsiyetleri ile iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamına ilişkin algıları arasında farklılık bulunmaktadır.

H_{5b}: Akademisyenlerin yaşları ile iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamına ilişkin algıları arasında farklılık bulunmaktadır.

H_{5c}: Akademisyenlerin medeni durumları iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamına ilişkin algıları arasında farklılık bulunmaktadır.

H_{5d}: Akademisyenlerin unvanları ile iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamına ilişkin algıları arasında farklılık bulunmaktadır.

H_{5e}: Akademisyenlerin idari görevleri ile iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamına ilişkin algıları arasında farklılık bulunmaktadır.

4.5. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Türkiye’de bulunan devlet üniversitelerinde görev alan akademisyenler oluşturmaktadır. YÖK’ten 10.06.2023 tarihi itibari ile alınan verilere göre Türkiye’de bulunan devlet üniversitelerinde görevli 155.100 akademisyen bulunmaktadır (YÖK, 2023). Krejcie ve Morgan (1970: 608)’a göre N=1.000.000 kişinin olduğu bir evrende (N), en az n=384 kişilik örneklem sayısı (n) yeterli bulunmaktadır. İlgili literatürdeki çalışma kapsamında, bu araştırmada kullanılan 406 kişilik örneklem sayısının (n) fazlasıyla yeterli olduğu görülmektedir (Krejcie ve Morgan, 1970: 608).

Bu araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anketler rastgele seçilen katılımcılara çevrimiçi platform üzerinden gönderilmiştir. Toplamdan elde edilen 406 anket ile araştırmanın analizleri gerçekleştirilmiştir.

4.6. Veri Toplama Araçları

Veri toplamak için araştırmada, sosyal bilimlerde en fazla yararlanılan ve kısa bir zamanda çok fazla kişiye ulaşılabilme imkânı tanıyan online anket yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma verileri 19.12.2022-25.03.2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Toplamda dört bölümden oluşan anket formunun ilk bölümünde akademisyenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu gibi demografik özelliklerini belirlemek amacıyla oluşturulan ifadeler yer almaktadır. Anket formunun diğer üç bölümünü ise sırayla “İş Yükü Ölçeği”, “İşe Yabancılaşma Ölçeği” ve “İşin Anlamı Ölçeği” oluşturmaktadır. Anket formunun ilk bölümü hariç diğer üç bölümde yer alan maddelere katılımcıların ne düzeyde katıldıklarını bulmak amacıyla 5’li Likert ölçeğinden yararlanılmıştır (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum). Aşağıda araştırmada kullanılan ölçekler açıklanmaktadır.

4.6.1. İş Yüğü Ölçeği

Araştırmanın ikinci bölümünde araştırmaya katılan akademisyenlerin iş yüğü düzeylerini ölçmek amacıyla Peterson ve arkadaşları (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlamasının Çuhadar ve Gencer (2016) tarafından yapıldığı 11 madde ve tek boyuttan oluşan “Aşırı İş Yüğü Ölçeği” kullanılmıştır. Aşırı İş Yüğü Ölçeği, “İşimde benden talep edilenler kapasitemin üstünde”, “İş yüküm oldukça ağır”, “Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum”, “İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum” gibi ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte bir adet ters ifade “İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum” bulunduğundan bu ifadeye ilişkin veriler analiz öncesi ters çevrilerek uygulanmıştır. Bu ifadelerin değerlendirilmesi 5’li Likert ölçeği kullanılarak yapılmıştır (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum).

4.6.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği

Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırmaya katılan akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek amacıyla Hirschfeld ve Feild (2000) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlamasının Özbek (2011) tarafından yapıldığı 10 maddeden ve tek boyuttan oluşan “İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. İşe Yabancılaşma Ölçeğinde, “Yaşamak için çalışan kişiler, yöneticiler tarafından çıkar amaçlı kullanılmaktadırlar”, “İş yaşamının çoğu anlamsız aktivitelerle heba olmaktadır”, “İş ile ilgili büyük bir heves göstermeyi hayal etmeyi çok zor buluyorum”, “İşten keyif alamıyorum, onu sadece verdiğim zaman karşılığında aldığım para olarak görüyorum” gibi ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerin değerlendirilmesi 5’li Likert ölçeği kullanılarak yapılmıştır (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum).

4.6.3. İşin Anlamı Ölçeği

Araştırmanın dördüncü bölümünde araştırmaya katılan akademisyenlerin işin anlamı düzeylerini ölçmek amacıyla Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlamasının Akın ve arkadaşları (2013) tarafından yapıldığı 10 maddeden ve 3 boyuttan oluşan “İşin Anlamı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekteki 1, 2, 3, 4 numaralı ifadeler işin pozitif anlam boyutunu, 5, 6, 7 numaralı ifadeler işten anlam yaratma boyutunu ve 8, 9, 10 numaralı ifadeler ise çoğunluğun iyiliği boyutunu

belirtmektedir. İşin pozitif anlam boyutunda, “Kariyerim benim için anlamlıdır” ve “İşimin tatmin edici bir anlamı var” gibi ifadelerden yer alırken; işten anlam yaratma boyutunda ise “İşim kişisel gelişimime katkı sağlar”, “İşim kendimi daha iyi anlamama yardım eder” ve “İşim çevremdeki dünyayı anlamdırmama yardımcı olur” ifadeleri yer almaktadır. “Yaptığım iş büyük bir amaca hizmet eder” ifadesi çoğunluğun iyiliği boyutunda yer almakta ve bu boyutta bir adet ters ifade “İşim dünyaya herhangi bir fark katmaz” bulunduğundan bu ifadeye ilişkin veriler analiz öncesi ters çevrilerek uygulanmıştır. Ölçekte yer alan tüm bu ifadelerin değerlendirilmesi 5’li Likert ölçeği kullanılarak yapılmıştır (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum).

4.7. Araştırmaya İlişkin Analizler ve Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde güvenilirlik analizi, araştırmaya katılan akademisyenlere ait demografik verilere yer verilerek, tanımlayıcı istatistikleri ve normallik analizi yapılarak araştırmaya ilişkin ön analizler gerçekleştirilmiştir.

4.7.1. Güvenilirlik Analizi

Bir araştırmada anket sorularının birbiriyle olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin araştırmadaki sorunu ne derecede yansıttığını güvenilirlik kavramı göstermektedir (Kayış, 2008: 403). Diğer bir ifadeyle, elde edilen sonuçların ne kadarlık kısmının rastgele hataların dışında olduğunun bilinmesi güvenilirliğin konusuna girmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 155). Güvenilirlik analizi uygulanırken Cronbach Alfa (α) Katsayısı tercih edilmektedir. Cronbach Alfa (α) Katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıda gösterilen aralıklara göre yorumlanmaktadır (Kayış, 2008: 405):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise düşük düzeyde güvenilirdir,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilirdir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise yüksek düzeyde güvenilirdir.

Tablo 4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Değişkenler	Soru Sayısı	Cronbach Alfa (α)
İş Yüğü	11	,909
İşe Yabancılaşma	10	,892
İşin Anlamı	10	,914

Tablo 4.1'e bakıldığında analizde kullanılan tüm ölçeklerin Cronbach Alfa katsayılarının 0,80'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu kapsamda analiz edilen değerlerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu söylemek mümkündür.

4.7.2. Katılımcılara Ait Demografik Veriler

Araştırma kapsamında toplam 406 akademik personele ulaşılmıştır. 406 katılımcının demografik özelliklerine ilişkin veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Katılımcıların Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Unvan ve İdari Görev Değişkenine Göre Dağılımı

Değişkenler	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	168	41,4
	Erkek	238	58,6
	Toplam	406	100
Yaş	30'dan az	7	1,7
	31-40	158	38,9
	41-50	156	38,4
	51'den fazla	85	20,9
	Toplam	406	100
Medeni Durum	Evli	339	83,5
	Bekar	67	16,5
	Toplam	406	100
Unvan	Arş. Gör.	71	17,5
	Öğr. Gör.	95	23,4
	Dr. Öğr. Üyesi	96	23,6
	Doç. Dr.	91	22,4
	Prof. Dr.	53	13,1
	Toplam	406	100
İdari Görev	Var	149	36,7
	Yok	257	63,3
	Toplam	406	100

Tablo 4.2'ye bakıldığında ankete katılan akademisyenlerin %41,4'ünü (168) kadın, %58,6'sını (238) erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Buradan hareketle

erkek akademisyenlerin çalışmaya katılımının daha yüksek oranda olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 4.2'ye bakıldığında ankete katılan akademisyenlerin %1,7'sini (7) 30 yaş ve altı yaş grubu, %8,9'unu (158) 31-40 yaş grubu, %38,4'ünü (156) 41-50 yaş grubu ve son olarak %20,9'unu (85) 51 yaş ve üstü yaş grubu oluşturmaktadır. Buradan hareketle en yüksek katılım %38,9 ile 31-40 yaş aralığında olurken en az katılımın %1,7 ile 30 yaş ve altı yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2'ye bakıldığında ankete katılan akademisyenlerin %83,5'ini (339) evli akademisyenler oluştururken %16,5'ini (67) bekar akademisyenlerin oluşturduğu görülmektedir. Bu kapsamda katılımcıların büyük bir çoğunluğunun evli akademisyenlerden oluştuğu gözlemlenmiştir.

Tablo 4.2'ye bakıldığında ankete katılan akademisyenlerin %17,5'ini (71) Araştırma Görevlileri, %23,4'ünü (95) Öğretim Görevlileri, %23,6'sını (96) Dr. Öğretim Üyeleri, %22,4'ünü (91) Doçent Dr. ve son olarak %13,1'ini (53) Prof. Dr. oluşturmaktadır. Buradan hareketle en yüksek katılım %23,6 ile Dr. Öğretim Üyeleri grubunda olurken; en az katılımın %13,1 ile Prof. Dr. grubunda olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2'ye bakıldığında ankete katılan akademisyenlerin %36,7'sinin (149) idari görevi olduğu %63,3'ünün (257) olmadığı görülmektedir. Buradan hareketle katılımcıların yarısından fazlasının idari görevinin olduğu olmadığı gözlenmiştir.

4.7.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Ortalama, medyan ve mod gibi merkezi eğilim ölçütleri, standart sapma ve varyans gibi ortalama sapma ölçütlerinden oluşan tanımlayıcı istatistikler, çarpıklık ve basıklık gibi normalden sapma ölçütlerini de kapsamaktadır (Keskin, 2008: 51).

Araştırmanın bu bölümünde akademisyenlerin iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı düzeylerine yönelik tanımlayıcı istatistikleri bulunmaktadır. Bu kapsamda araştırmada akademisyenler tarafından yanıtlanan anket formundaki ifadelerle ilişkin ortalama (mean), standart sapma (standard deviation) değerleri hesaplanmış ve aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.3. İş yükü, İşe Yabancılaşma ve İşin Anlamı Ölçek Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
İş Yükü	2,7660	,86609
İşe Yabancılaşma	2,5372	,82359
İşin Anlamı	4,0901	,67834

Tablo 4.3'e bakıldığında katılımcıların iş yükü puan ortalaması 2,7660, işe yabancılaşma puan ortalaması 2,5372, işin anlamı puan ortalaması ise 4,0901 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara bakıldığında işe yabancılaşma ve iş yükü puan ortalamalarının işin anlamı puan ortalamasına göre daha düşük oldukları görülmektedir.

4.7.4. Normallik Analizi

Araştırmanın bu bölümünde normallik testi yapılarak hangi analiz yöntemlerinin kullanılacağına karar verileceği amaçlanmıştır. Normallik testinin; Tabachnik ve Fidell (2013), skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin -1.50 ile +1.50 arasında ise normal bir dağılıma sahip olduğunu belirtilmektedir. George ve Mallery (2010) tarafından ise; skewness (çarpıklık) ile kurtosis (basıklık) değerlerinin -2.00 ile +2,00 arasında olması normal bir dağılımı ifade etmektedir (Özdemir, 2019: 16).

Tablo 4.4. İş Yükü, İşe Yabancılaşma ve İşin Anlamı Ölçeklerinin Basıklık ve Çarpıklık Katsayıları

Değişkenler	Basıklık (Kurtosis)	Çarpıklık (Skewness)
İş Yükü	-,416	,054
İşe Yabancılaşma	-,308	,381
İşin Anlamı	1,452	-,909

Tablo 4.4 incelendiğinde çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -0,909 ile 1,452 arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. Bu doğrultuda verilerin Tabachnik ve Fidell (2013)'e göre normal bir dağılıma sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.7.5. Fark Analizleri

İki örnek grubu arasında ortalamalar açısından bir farklılık bulunup bulunmadığını göstermek amacıyla analizlerde t- testi uygulanmaktadır (Küçükşille, 2008: 74). Cinsiyet (erkek-kadın), medeni durum (evli-bekar), idari görev (var-yok) gibi değişkenler iki farklı katılımcı grubunu gösterdiğinden farklılık analizi olarak t-

testi kullanılmıştır. Ancak ikiden fazla örneklem grubu arasında ortalamalar açısından bir farklılık bulunup bulunmadığını göstermek amacıyla anova testi uygulanmaktadır (Antalyalı, 2008: 131). Yaş ve unvan gibi değişkenler ikiden fazla örneklem grubunu gösterdiğinden farklılık analizi olarak anova analizi kullanılmıştır.

Veri setinin normal dağılım göstermesine bağlı olarak araştırmada demografik özellikler ile iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı düzeyleri arasındaki farklılığı belirleyebilmek amacıyla parametrik testlerden olan t-testi ve Anova analizleri kullanılmıştır.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için t-testi uygulanmış ve sonuçları aşağıdaki tabloda listelenmiştir.

Tablo 4.5. Değişkenlerin Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	S.S	t	Anlamlılık
İş Yükü	Kadın	168	2,9453	,83771	3,555	,000
	Erkek	238	2,6394	,86514		
İşe Yabancılaşma	Kadın	168	2,5208	,81269	-,336	,737
	Erkek	238	2,5487	,83270		
İşin Anlamı	Kadın	168	4,1339	,64370	1,093	,275
	Erkek	238	4,0592	,70146		

Tablo 4.5'e bakıldığında çalışmaya katılan akademisyenlerin iş yükü puan ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilirken ($p < 0,05$), işe yabancılaşma ve işin anlamı puan ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılığın göstermediği saptanmıştır ($p > 0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan kadın ve erkek akademisyenlerin iş yükü algıları arasında farklılık bulunurken, işe yabancılaşma ve işin anlamı bakış açıları arasında farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek amacıyla t-testi uygulanmış ve sonuçları aşağıdaki tabloda listelenmiştir.

Tablo 4.6. Değişkenlerin Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	N	Ort.	S.S	t	Anlamlılık
İş Yüğü	Evli	339	2,7326	,84431	-1,751	,081
	Bekar	67	2,9349	,95789		
İşe Yabancılaşma	Evli	339	2,5074	,79706	-1,474	,144
	Bekar	67	2,6881	,93865		
İşin Anlamı	Evli	339	4,1127	,66559	1,508	,132
	Bekar	67	3,9761	,73425		

Tablo 4.6'ya bakıldığında çalışmaya katılan akademisyenlerin iş yüğü, işe yabancılaşma ve işin anlamı puan ortalamalarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan evli ve bekar akademisyenlerin iş yüğü, işe yabancılaşma ve işin anlamını değerlendirmede bakış açıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin iş yüğü, işe yabancılaşma ve işin anlamı puan ortalamalarının idari görev değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek amacıyla t-testi uygulanmış ve sonuçları aşağıdaki tabloda listelenmiştir.

Tablo 4.7. Değişkenlerin Akademisyenlerin İdari Görevlerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişkenler	İdari Görev	N	Ort.	S.S	t	Anlamlılık
İş Yüğü	Var	149	2,8206	,91490	,967	,068
	Yok	257	2,7343	,83668		
İşe Yabancılaşma	Var	149	2,4926	,87388	-,830	,123
	Yok	257	2,5630	,79357		
İşin Anlamı	Var	149	4,0779	,68080	-,278	,519
	Yok	257	4,0973	,87814		

Tablo 4.7'ye bakıldığında çalışmaya katılan akademisyenlerin iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı puan ortalamalarının idari görev değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan idari görevi olan ve olmayan akademisyenlerin iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamını değerlendirmedeki algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı puan ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek amacıyla anova testi uygulanmış ve sonuçları aşağıdaki tabloda listelenmiştir.

Tablo 4.8. Değişkenlerin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Yaş	N	Ort.	S.S	F	Anlamlılık
İş Yükü	30 ve altı	7	3,6883	1,03899	9,483	,000
	31-40	158	2,9028	,84344		
	41-50	156	2,7832	,82867		
	51 +	85	2,4043	,83890		
İşe Yabancılaşma	30 ve altı	7	2,5286	,85579	2,849	,037
	31-40	158	2,6215	,77938		
	41-50	156	2,5756	,87447		
	51 +	85	2,3106	,77690		
İşin Anlamı	30 ve altı	7	4,1714	,39881	1,278	,281
	31-40	158	4,0101	,68609		
	41-50	156	4,1551	,66092		
	51 +	85	4,1129	,70741		

Tablo 4.8'e bakıldığında çalışmaya katılan akademisyenlerin iş yükü ve işe yabancılaşma puan ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilirken ($p<0,05$), işin anlamı puan ortalamasında yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). İş yükü ve işe yabancılaşma puan ortalamalarının hangi yaş grupları arasında olduğunu tespit etmek amacıyla post-doc analizlerinden yararlanılmıştır.

Tablo 4.9. Akademisyenlerin Yaş Düzeylerine Göre Farklılaşan İş Yükü Değişkeninin Gruplar Arası Karşılaştırılması (Hochberg Testi Sonuçları)

Değişken	(I)	(J)	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	Anlamlılık
İş Yükü	30 ve altı	41-50	,90509	,033
		51 ve üstü	1,28403	,001
	31-40	51 ve üstü	,49848	,000
	41-50	51 ve üstü	,37894	,005

Tablo 4.9’da iş yükü değişkeninde tespit edilen farkın hangi yaş düzeyleri arasında olduğunu göstermek için Hochberg testi yapılmıştır. Hochberg testi gruplar arası varyansın homojen çıkması ve örneklem sayılarının birbirinden farklı olmasından dolayı tercih edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde yaş düzeyleri arasındaki farklılığın 30 ve altı yaş grubu için 41-50 ile 51 ve üstü yaş grubu aralığında, 31-40 yaş grubu için 51 ve üstü yaş grubu aralığında, 41-50 yaş grubu için 51 ve üstü yaş grubu aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 4.10. Akademisyenlerin Yaş Düzeylerine Göre Farklılaşan İşe Yabancılaşma Değişkeninin Gruplar Arası Karşılaştırılması (Hochberg Testi Sonuçları)

Değişken	(I)	(J)	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	Anlamlılık
İşe Yabancılaşma	31-40	51 ve üstü	,31093	,029

Tablo 4.10’da işe yabancılaşma değişkeninde tespit edilen farkın hangi yaş düzeyleri arasında olduğunu göstermek için yapılan Hochberg testi sonuçları incelendiğinde bu farklılığın 31-40 yaş grubu için 51 ve üstü yaş grubu aralığında olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı puan ortalamalarının unvan değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğini tespit edebilmek amacıyla anova testi uygulanmış ve sonuçları aşağıdaki tabloda listelenmiştir.

Tablo 4.11. Değişkenlerin Unvanlarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Anova Testi

Değişkenler	Unvan	N	Ort.	S.S	F	Anlamlılık
İş Yüğü	Arş. Gör.	71	3,1050	,83936	8,086	,000
	Öğr. Gör.	95	24316	,98449		
	Dr. Öğr. Üy.	96	2,9318	,83975		
	Doç. Dr.	91	2,7652	,60758		
	Prof. Dr.	53	2,6123	,88232		
İşe Yabancılaşma	Arş. Gör.	71	2,9352	,79930	5,623	,000
	Öğr. Gör.	95	2,4916	,98117		
	Dr. Öğr. Üy.	96	2,5000	,67660		
	Doç. Dr.	91	2,3725	,82558		
	Prof. Dr.	53	2,4358	,82359		
İşin Anlamı	Arş. Gör.	71	3,8746	,75833	3,469	,008
	Öğr. Gör.	95	4,1705	,66969		
	Dr. Öğr. Üy.	96	4,0146	,66728		
	Doç. Dr.	91	4,2242	,56850		
	Prof. Dr.	53	4,1415	,71156		

Tablo 4.11'e bakıldığında çalışmaya katılan akademisyenlerin iş yüğü, işe yabancılaşma ve işin anlamı puan ortalamalarının unvan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 4.12. Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılaşan İş Yüğü Değişkeninin Gruplar Arası Karşılaştırılması (Games-Howell Testi)

Değişken	(I)	(J)	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	Anlamlılık
İş Yüğü	Araştırma Görevlisi	Öğretim Görevlisi	,67341	,000
		Doç. Dr.	,33976	,038
	Öğretim Görevlisi	Prof. Dr.	,49264	,018
		Dr. Öğr. Üyesi	-,50024	,002
		Doç. Dr.	-,33366	,046

Tablo 4.12'ye bakıldığında iş yüğü değişkeninde tespit edilen farkın hangi unvan düzeyleri arasında olduğunu göstermek için yapılan Games-Howell testi yapılmıştır.

Games-Howell testi gruplar arası varyansın homojen çıkmaması ve örneklem sayılarının birbirine yakın olmasından dolayı tercih edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde unvan düzeyleri arasındaki farklılığın araştırma görevlisi grubu için öğretim görevlisi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. grubunda, öğretim görevlisi grubu için Dr. Öğr. Üyesi ve Doç. Dr. grubunda olduğu görülmektedir.

Tablo 4.13. Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılaşan İşe Yabancılaşma Değişkeninin Gruplar Arası Karşılaştırılması (Games-Howell Testi)

Değişken	(I)	(J)	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	Anlamlılık
İşe Yabancılaşma	Araştırma Görevlisi	Öğretim Görevlisi	,44363	,014
		Dr. Öğr. Üyesi	,43521	,003
		Doç. Dr.	,56268	,000
		Prof. Dr.	,49936	,009

Tablo 4.13'e bakıldığında işe yabancılaşma değişkeninde tespit edilen farkın hangi unvan düzeyleri arasında olduğunu göstermek için yapılan Games-Howell testi sonuçları incelendiğinde bu farklılığın araştırma görevlisi grubu için öğretim görevlisi, Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. grubunda olduğu görülmektedir.

Tablo 4.14. Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılaşan İşin Anlamı Değişkeninin Gruplar Arası Karşılaştırılması (Gabriel Testi)

Değişken	(I)	(J)	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	Anlamlılık
İşin Anlamı	Araştırma Görevlisi	Doç. Dr.	-,34953	,010

Tablo 4.14'e bakıldığında işin anlamı değişkeninde tespit edilen farkın hangi unvan düzeyleri arasında olduğunu göstermek için Gabriel testi yapılmıştır. Gabriel testi gruplar arası varyansın homojen çıkması ve örneklem sayılarının birbirine yakın olması dolayısıyla tercih edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde unvan düzeyleri arasındaki farklılığın araştırma görevlisi grubu için Doç. Dr. grubunda olduğu görülmektedir.

Tablo 4.15. yukarıdaki fark analizlerinin sonuçlarına göre hipotezlerin kabul ve ret durumlarını göstermektedir.

Tablo 4.15. Fark Analizlerine İlişkin Hipotez Sonuçları

H₅	Çeşitli Demografik Özellikler → İş Yükü	Kabul
	Çeşitli Demografik Özellikler → İşe Yabancılaşma	Kabul
	Çeşitli Demografik Özellikler → İşin Anlamı	Kabul
	Cinsiyet → İş Yükü	Kabul
	H _{5a} Cinsiyet → İşe Yabancılaşma	Ret
	Cinsiyet → İşin Anlamı	Ret
	Yaş → İş Yükü	Kabul
	H _{5b} Yaş → İşe Yabancılaşma	Kabul
	Yaş → İşin Anlamı	Ret
	Medeni Durum → İş Yükü	Ret
	H _{5c} Medeni Durum → İşe Yabancılaşma	Ret
	Medeni Durum → İşin Anlamı	Ret
	Unvan → İş Yükü	Kabul
	H _{5d} Unvan → İşe Yabancılaşma	Kabul
	Unvan → İşin Anlamı	Kabul
İdari Görev → İş Yükü	Ret	
H _{5e} İdari Görev → İşe Yabancılaşma	Ret	
İdari Görev → İşin Anlamı	Ret	

4.7.6. Korelasyon Analizi

Korelasyon, iki ve daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Korelasyon katsayısı olan “r” harfi, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve bu ilişkinin derecesi ile ilgili bilgi vermektedir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Bu bağlamda korelasyon katsayısı 0 ile +- 0,3 arasında bir değer alıyorsa zayıf, +-0,3 ile +-0,7 arasında bir değer alıyorsa orta ve +-0,7 ile +-1 arasında bir değer alıyorsa güçlü bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Aynı zamanda iki değişkene ait değerlerin, aynı yönde yani biri artarken diğerinin de artması ya da biri azalırken diğerinin de azalması değişkenler arasında pozitif (olumlu) yönlü bir ilişkinin olduğunu, farklı yönde ise yani biri artarken diğerinin de azalması veya biri azalırken diğerinin de artması değişkenler arasında negatif (olumsuz) yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. (Gürbüz ve Şahin, 2018: 261-262).

Tablo 4.16. Korelasyon Analizi

Değişkenler	Ortalama	SS	İş Yüğü	İşe Yabancılaşma	İşin Anlamı
İş Yüğü	2,79	,866	1		
İşe Yabancılaşma	2,53	,823	,416*	1	
İşin Anlamı	4,09	,678	-,183*	-,491*	1

p<0,01*

Tablo 4.16 incelendiğinde değişkenler arasında hem negatif hem de pozitif yönlü ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

İş yüğü ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta dereceli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre akademisyenlerin iş yüklerinin artması işe yabancılaşma düzeylerini de arttırmakta ancak bu artışın orta dereceli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

İş yüğü ve işin anlamı arasında negatif yönde, anlamlı ve zayıf dereceli bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre akademisyenlerin iş yüklerinin artması işin anlamı düzeylerini azaltmakta ancak bu azalışın zayıf dereceli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

İşin anlamı ve işe yabancılaşma arasında negatif yönde, anlamlı ve orta dereceli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre akademisyenlerin işlerini anlamlı bulmalarının işe yabancılaşma düzeylerini azalttığı ancak bu azalışın orta dereceli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.7.7. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bu bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken ya da değişkenler arasındaki ilişkinin bir model ile açıklanması ve neden sonuç ilişkisinin incelenmesi olarak tanımlanmaktadır. Bir bağımlı değişken üzerinde bir bağımsız değişkenin etkisi inceleniyorsa basit regresyon analizi, bir bağımlı değişken üzerinde birden fazla bağımsız değişkenin etkisinin incelenmesi durumunda ise çoklu regresyon analizi yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 269).

Çalışmanın bu bölümünde belirtilen hipotezler baz alınarak (H₁) “Akademisyenlerin iş yükü düzeyleri işin anlamına ilişkin algılarını negatif olarak etkilemektedir.” şeklinde oluşturulan hipoteze ilişkin regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.17. İş Yükü Değişkeninin İşin Anlamı Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	İşin Anlamı				
	B	Std. Hata	β	t	P
Sabit	4,487	,111	-	40,417	,000
İş Yükü	-,143	,038	-183	-3,746	,000
	R=,183	R ² =,034		F=14,030	,000

Bağımlı Değişken: İşin Anlamı

Tablo 4.17 incelendiğinde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olduğundan kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre modelin açıklama gücünü ifade eden R² değerinin ,034 olarak hesaplandığı görülmektedir. Yani iş yükündeki artış işin anlamında meydana gelen azalışın %3,4’ünü açıklamaktadır. Başta oluşturulan H₁ hipotezi analiz sonuçlarına göre kabul edilmiştir.

Kurulan diğer hipoteze göre (H₂) “Akademisyenlerin iş yükü düzeyleri işe yabancılaşma düzeylerini pozitif olarak etkilemektedir.” hipotezinin regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 4.18. İş Yükü Değişkeninin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analiz Sonuçları

Model	İşe Yabancılaşma				
	B	Std. Hata	β	t	P
Sabit	1,442	,125	-	11,567	,000
İş Yükü	,396	,043	,416	9,205	,000
	R=,416	R ² =,173		F=84,735	,000

Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma

Tablo 4.18 incelendiğinde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olduğundan kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre modelin açıklama gücünü ifade eden R² değerinin ,173 olarak hesaplandığı görülmektedir. Yani iş yükündeki artış işe yabancılaşmada meydana gelen artışın %17,3’ünü

açıklamaktadır. Tüm bu sonuçlar göz önüne alındığında başta oluşturulan H₂ hipotezinin kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kurulan diğer hipoteze göre (H₃) “Akademisyenlerin işin anlamı düzeyleri işe yabancılaşma düzeylerini negatif olarak etkilemektedir.” Hipotezinin regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 4.19. İşin Anlamı Değişkenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	İşe Yabancılaşma				
	B	Std. Hata	β	t	P
Sabit	4,974	,218	-	22,797	,000
İşin Anlamı	-,596	,053	-,491	-11,321	,000
	R=,491	R ² =,241		F=128,173	,000

Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma

Tablo 4.19 incelendiğinde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olduğundan kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre modelin açıklama gücünü ifade eden R² değerinin ,241 olarak hesaplandığı görülmektedir. Yani işin anlamındaki bir artış işe yabancılaşmada meydana gelen artışın %24,1’ini açıklamaktadır. Tüm bu sonuçlar göz önüne alındığında başta oluşturulan H₃ hipotezinin kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

4.7.8. İş Yükü Ölçeği ve İşin Anlamı Ölçek Boyutlarının Regresyon Analizi

Çalışmanın bu bölümünde iş yükünün işin anlamı boyutlarına etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. İşin anlamı ölçeğinin 3 boyutu bulunmaktadır. Bunlar; işten anlam yaratma, işin pozitif anlamı ve çoğunluğun iyiliği boyutlarıdır.

Tablo 4.20. İş Yükü Değişkeninin İşten Anlam Yaratma Boyutuna Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	İşten Anlam Yaratma				
	B	Std. Hata	β	t	P
Sabit	4,501	,129	-	34,921	,000
İş Yükü	-,129	,044	-,142	-2,890	,004
	R=,142	R ² =,020		F=8,351	,004

Bağımlı değişken: İşten Anlam Yaratma

Tablo 4.20 incelendiğinde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olduğundan kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre modelin açıklama gücünü ifade eden R^2 değerinin ,020 olarak hesaplandığı görülmektedir. Yani iş yükündeki artış işten anlam yaratma boyutunda meydana gelen azalışın %2'sini açıklamaktadır.

Tablo 4.21. İş Yükü Değişkeninin İşin Pozitif Anlam Boyutuna Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	İşin Pozitif Anlamı				
	B	Std. Hata	β	t	P
Sabit	4,535	,114	-	39,649	,000
İş Yükü	-,129	,039	-,161	-3,268	,001
	R=,161	R ² =,026		F=10,682	,001

Bağımlı Değişken: İşin Pozitif Anlamı

Tablo 4.21 incelendiğinde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olduğundan kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre modelin açıklama gücünü ifade eden R^2 değerinin ,026 olarak hesaplandığı görülmektedir. Yani iş yükündeki artış işin pozitif anlamı boyutunda meydana gelen azalışın %2,6'sini açıklamaktadır.

Tablo 4.22. İş Yükü Değişkeninin Çoğunluğun İyiliği Boyutuna Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Çoğunluğun İyiliği				
	B	Std. Hata	β	t	P
Sabit	4,410	,139	-	31,837	,000
İş Yükü	-,178	,048	-,182	-3,720	,000
	R=,182	R ² =,033		F=13,839	,000

Bağımlı Değişken: Çoğunluğun İyiliği

Tablo 4.22 incelendiğinde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olduğundan kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre modelin açıklama gücünü ifade eden R^2 değerinin ,033 olarak hesaplandığı görülmektedir. Yani iş yükündeki artış çoğunluğun iyiliği boyutunda meydana gelen azalışın %3,3'sini açıklamaktadır.

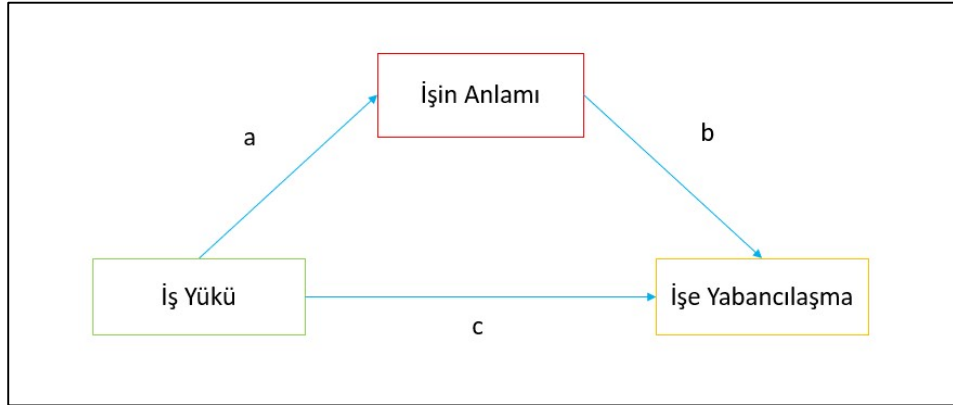
4.7.9. İşin Anlamının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Aracılık Rolü

Çalışmanın bu bölümünde iş yükünün işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde işin anlamının aracılık rolü etkisi araştırılmıştır.

Müdahaleci değişken olarak da ifade edilen aracı değişken, bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene ileten bir değişken olarak rol oynamaktadır. Aracı değişken bağımsız ve bağımlı değişken arasında yer alarak, bu iki değişken arasındaki bağlantı görevini yürütmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 79).

Araştırmada işin anlamı değişkeni aracılık etkisi oluşturabilmesi için bazı koşulları taşımalıdır. İlk koşul olarak iş yükünün işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı, ikinci koşul olarak işin anlamı değişkeni işe yabancılaşma değişkeni ile anlamlı ve üçüncü koşul olarak iş yükü değişkeni ile işin anlamı değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin sağlanması gerekmektedir. Son olarak dördüncü koşulda ise iş yükü ve işin anlamı değişkeni işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir ilişki göstermelidir. Bu ilişki sonucunda iş yükünün katsayısı düşerse ve ilişki anlamlı ise “kısmi aracılık etkisi”, diğer taraftan iş yükünün ilişkide anlamsız çıkması ise “tam aracılık etkisi” olarak ifade edilmektedir.

Aracılık etkisi modeli aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 4.2. Aracılık Modeli

Şekilde “c” iş yükü ve işe yabancılaşma arasındaki doğrudan etkiyi, “a” iş yükü ve işin anlamı arasındaki ilişkiyi, “b” işin anlamı ve işe yabancılaşma arasındaki etkiyi son olarak “a*b” ise dolaylı etkiyi göstermektedir.

Tablo 4.23. İş Yükü Değişkeninin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	İşe Yabancılaşma				
	B	Std. Hata	β	t	P
Sabit	1,442	,125	-	11,567	,000
İş Yükü	,396	,043	,416	9,205	,000
	R=,416	R ² =,173		F=84,735	,000

Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma

Tablo 4.23'te oluşturulan modelin sonuçlarına bakıldığında iş yükü değişkeni işe yabancılaşma değişkenini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Farklı bir ifade ile iş yükü 1 br. arttığında işe yabancılaşma 0,173 br. artmaktadır. Böylelikle aracı değişken rolünün birinci koşulu sağlanmaktadır.

Tablo 4.24. İşin Anlamı Değişkeninin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	İşe Yabancılaşma				
	B	Std. Hata	β	t	P
Sabit	4,974	,218	-	22,797	,000
İşin Anlamı	-,596	,053	-,491	-11,321	,000
	R=,491	R ² =,241		F=128,173	,000

Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma

Tablo 4.24'de oluşturulan modelin işin anlamı değişkeni işe yabancılaşma değişkenini negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Farklı bir ifade ile işin anlamı 1 br. arttığında işe yabancılaşma 0,241 br. azalmaktadır. Böylelikle ikinci koşulda sağlanmaktadır.

Tablo 4.25. İş Yükü Değişkeninin İşin Anlamı Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	İşin Anlamı				
	B	Std. Hata	β	t	P
Sabit	4,487	,111	-	40,417	,000
İş Yükü	-,143	,038	-183	-3,746	,000
	R=,183	R ² =,034		F=14,030	,000

Bağımlı Değişken: İşin Anlamı

Tablo 4.25’te oluşturulan modelin iş yükü değişkeni işin anlamı değişkenini negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Farklı bir ifade ile iş yükü 1 br. arttığında işin anlamı 0,034 br. azalmaktadır. Bu durumla birlikte üçüncü koşulda sağlanmaktadır.

Tablo 4.26. İşin Anlamı Değişkeninin Aracılık Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	İşe Yabancılaşma				
	B	Std. Hata	β	t	P
Sabit	3,778	,248	-	15,215	,000
İş Yüğü	,321	,039	,338	8,276	,000
İşin Anlamı	-,521	,050	-,429	-10,507	,000
	R=,593	R ² =,351	Adjusted R=,348	F= 109,043	,000

Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma

Son olarak tablo 4.26’da iş yükü ve işin anlamı değişkenlerinin işe yabancılaşma değişkeni ile anlamlı bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir. İş yükü değişkeninin işe yabancılaşmayı etkileme katsayısı 0,338 olarak bulunmuştur. İş yükünün katsayı değeri bu analizde azaldığından işin anlamı değişkeninin aracılık etkisi vardır fakat bu aracılık etkisinin “kısmi aracılık” etkisi olduğu belirlenmiştir.

İşin anlamı değişkeninin kısmi aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Sobel analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ olduğundan işin anlamının kısmi aracılık etkisinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmış ve bu etkinin aracılık düzeyinin orta dereceli bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın temel amacı iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı kavramlarının neler olduğunu açıklayarak, bu kavramlar arasındaki ilişkileri incelemek ve iş yükünün işe yabancılaşmaya etkisinde işin anlamının aracılık rolünün olup olmadığını ortaya çıkarmaktır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev alan akademisyenlere online anket gönderilerek 406 akademisyenden veri toplanmıştır. Araştırma sonunda toplanan veriler SPSS 20 programı kullanılarak t- testi, Anova, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur.

İlk olarak çalışmada yer alan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ile test edilmiştir. İş Yükü Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri 0,909 olarak saptanmış ve ölçeğin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri 0,892 olarak bulunmuş ve ölçeğin yine yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. İşin Anlamı Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri 0,914 olarak bulunarak, ölçeğin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların %41,4'ünü kadın, %58,6'sını erkek akademisyenlerin oluşturduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşa göre dağılımı incelendiğinde, %1,7'sinin 30 ve altı yaş grubu, %38,9'unun 31-40 yaş grubu, %38,4'ünün 41-50 yaş grubu, %20,9'unun 51 ve üstü yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, %83,5'nin evli, %16,5'nin bekar olduğu görülmektedir.

Araştırmada katılımcıların sahip oldukları unvanlar incelendiğinde, akademisyenlerin %17,5'ini (71) Araştırma Görevlileri, %23,4'ünü (95) Öğretim Görevlileri, %23,6'sını (96) Dr. Öğretim Üyeleri, %22,4'ünü (91) Doçent Dr. ve son olarak %13,1'ini (53) Prof. Dr. oluşturduğu görülmektedir. Buradan hareketle en yüksek katılım %23,6 ile Dr. Öğretim Üyeleri grubunda olurken en az katılımın %13,1 ile Prof. Dr. grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Akademisyenlerin idari görevlerinin olup olmadığı incelendiğinde, %36,7'sinin (149) idari görevi olduğu %63,3'ünün ise (257) olmadığı görülmektedir.

Çalışmada veri setinin normal dağılım göstermesine bağlı parametrik testler kullanılmıştır. Bu kapsamda katılımcıların demografik özellikleri ile iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı arasındaki farklılıkları belirleyebilmek amacıyla t-testi ve Anova analizlerinden faydalanılmıştır. Cinsiyet (kadın-erkek) gibi iki farklı katılımcı grubunu ele alan fark analizlerinde t- testi kullanılırken, ikiden fazla farklı katılımcı grubunun olduğu yaş, unvan gibi değişkenlerde Anava analizi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek amacıyla t-testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda iş yükü puan ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilirken, işe yabancılaşma ve işin anlamı puan ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu durum kadın ve erkek akademisyenlerin iş yüklerine ilişkin algılarının farklılık gösterdiğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca katılımcı akademisyenlerin iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamının medeni durum ile idari görev değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek amacıyla t-testi uygulanmış ve analiz sonucunda değişkenler açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı anlaşılmıştır.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı puan ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek amacıyla Anova analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda iş yükü ve işe yabancılaşma puan ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilirken, işin anlamı puan ortalamasının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkarılmıştır. İş yükü değişkeninde görülen farkın hangi yaş grubu aralığında olduğunu belirlemek için uygulanan Horcberg testi sonuçları incelendiğinde bu farklılığın 30 ve altı yaş grubu için 41-50 ile 51 ve üst yaş grubu aralığında, 31-40 yaş grubu için 51 ve üstü yaş grubu aralığında, 41-50 yaş grubu için 51 ve üstü yaş grubu aralığında olduğu belirlenmiştir. Yine işe yabancılaşma değişkeninde görülen farkın hangi yaş grubu aralığında olduğunu belirlemek için uygulanan Horcberg testi sonuçları incelendiğinde, bu farklılığın 31-40 yaş grubu için 51 ve üstü yaş grubu aralığında olduğu görülmektedir. Bu bağlamda iş yükü ve işe yabancılaşma düzeylerinin akademisyenlerin yaş aralığına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır.

Akademisyenlerin iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı puan ortalamalarının unvan değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek amacıyla Anova testi uygulanmış ve iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı puan ortalamalarının unvan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. İş yükü değişkeninde tespit edilen farkın hangi unvan düzeyleri arasında olduğunu göstermek için yapılan Games-Howell testi sonuçları incelendiğinde bu farklılığın araştırma görevlisi grubu için öğretim görevlisi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. grubunda, öğretim görevlisi grubu için Dr. Öğr. Üyesi ve Doç. Dr. grubunda olduğu görülmektedir. İşe yabancılaşma değişkeninde tespit edilen farkın hangi unvan düzeyleri arasında olduğunu göstermek için yapılan Games-Howell testi sonuçları incelendiğinde bu farklılığın araştırma görevlisi grubu için öğretim görevlisi, Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. grubunda olduğu belirlenmiştir. Sonuçlara baktığımızda özellikle araştırma görevlilerinin, diğer unvanlara göre iş yükü ve işe yabancılaşma düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumun meydana gelmesinde araştırma görevlilerinin alt düzey görev çeşitliliğinin daha fazla olması, hiyerarşik açıdan diğer unvan düzeylerine göre daha alt bir düzeyde sınıflandırılması, araştırmalar yaparken çeşitli faktörler tarafından engellenmeleri gibi nedenlerin olabileceği düşünülmektedir (Kesen, 2016: 129). Yine işin anlamı değişkeninde tespit edilen farkın hangi unvan düzeyleri arasında olduğunu belirlemek için yapılan Gabriel testi sonuçları incelendiğinde bu farklılığın araştırma görevlisi grubu için Doç. Dr. grubunda olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu kapsamda iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı düzeylerinin akademisyenlerin unvanlarına göre anlamlı bir farklılığa sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmada iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı değişkeni arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin yönünü göstermek amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. Analizler sonucunda değişkenler arasında hem negatif hem de pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. İş yükü ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta dereceli bir ilişki tespit edilirken, iş yükü ve işin anlamı arasında negatif yönlü, anlamlı ve zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Son olarak işe yabancılaşma ve işin anlamı arasında ise negatif yönlü, anlamlı ve orta dereceli bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. İlgili literatür incelendiğinde Kuh (2017) tarafından yapılan çalışmada iş yükünün işe yabancılaşmayı pozitif yönde etkilediği, Bano ve arkadaşları (2023) tarafından yapılan çalışmada aşırı yükünün işin anlamı üzerinde doğrudan ve negatif

yönlü etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca Lagios ve arkadaşlarının (2022) yapmış olduğu çalışma işe yabancılaşıma ve işin anlamı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

Belirtilen hipotezler baz alınarak, (H₁) “Akademisyenlerin iş yükü düzeyleri işin anlamına ilişkin algılarını negatif olarak etkilemektedir.” şeklinde oluşturulan hipoteze ilişkin regresyon analiz sonuçları incelendiğinde, iş yükündeki artış işin anlamında meydana gelen azalışın %3,4’ünü açıklamaktadır. Bu durumda başta oluşturulan H₁ hipotezi analiz sonuçlarına göre kabul edilmiştir. (H₂) “Akademisyenlerin iş yükü düzeyleri işe yabancılaşıma düzeylerini pozitif olarak etkilemektedir.” şeklinde oluşturulan hipoteze ilişkin regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, iş yükündeki artış işe yabancılaşımada meydana gelen artışın %17,3’ünü açıklamaktadır. Tüm bu sonuçlar göz önüne alındığında başta oluşturulan H₂ hipotezinin kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır. (H₃) “Akademisyenlerin işin anlamının düzeyleri işe yabancılaşıma düzeylerini negatif olarak etkilemektedir.” şeklinde oluşturulan hipoteze ilişkin regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, işin anlamındaki artışın işe yabancılaşımada meydana gelen artışın %24,1’ini açıklamaktadır. Tüm bu sonuçlar göz önüne alındığında başta oluşturulan H₃ hipotezinin kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada iş yükünün işin anlamı boyutlarıyla arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla uygulanan regresyon analizi sonuçlarına göre iş yükü ile işin anlamının üç alt boyutu arasında ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Bu analizlere göre iş yükündeki bir artış işten anlam yaratma boyutunda meydana gelen azalışın %2’sini açıklarken, işin pozitif anlamı boyutunda meydana gelen azalışın %2,6’sini açıklamaktadır. Son olarak iş yükündeki artış çoğunluğun iyiliği boyutunda ise meydana gelen azalışın %3,3’sini göstermektedir. Buradan hareketle iş yükünün işin anlamının üç boyutu ile anlamlı, negatif yönlü fakat zayıf bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

H₄ “Akademisyenlerin iş yükü ve işe yabancılaşıma düzeylerine etkisinde işin anlamının aracılık etkisi vardır.” şeklinde oluşturulan hipotez ilişkin regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, işin anlamının iş yükü ve işe yabancılaşıma arasında aracılık etkisi bulunduğu ancak bu etkinin kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca kısmi aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla sobel testi uygulanmıştır. Bu testin sonucunda işin anlamının kısmi aracılık etkisinin orta dereceli ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Türkçe literatür incelendiğinde iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı değişkenleri çeşitli araştırmalarda ayrı ayrı ele alınmaktayken, bu üç değişkeni birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu durumda yapılan bu tez çalışmasının önemini vurgulamaktadır. Dolayısıyla yapılan çalışmanın gelecekteki çalışmalar ön kaynak niteliğinde olması tahmin edilmektedir.

Bu araştırma kapsamında daha sonra gerçekleştirilecek araştırmalar için çeşitli öneriler;

Bu araştırma üç değişken üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ancak ileriki çalışmalarda daha fazla değişken üzerinden bir araştırma yapılabilir.

Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitesinde görev alan akademisyenlerin iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı değişkenlerine bakış açıları karşılaştırılarak, aralarında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı yönünde bir araştırma gerçekleştirilebilir.

Literatüre katkı sağlaması amacıyla çalışma, farklı sektörlerde faaliyet gösteren çalışanlar yönelik olarak da uygulanabilir. Yine baktığımızda aynı anda birden fazla farklı sektör üzerinden bir araştırma yapılarak sektörler arasında iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı düzeylerinin karşılaştırılması gerçekleştirilebilir. Özellikle tıp gibi anlamlı olduğu düşünülen sektör ve meslek grupları için analizler gerçekleştirilebilir ve ortaya çıkan farklılıkların iş yükü ve işe yabancılaşma üzerinde etkilerinin ne derecede olduğu ortaya koyulabilir.

Çalışmada önceden hazırlanmış anket soruları kullanılarak sayısal değerlere dayalı nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Literatüre katkı sağlaması açısından çalışmada kullanılan değişkenler nitel yöntemlerle de incelenebilir.

Farklı bir bakış açısı ile yaşanan salgın hastalık ve doğal afet gibi olağanüstü durumların çalışanları nasıl etkilediği iş yükü, işe yabancılaşma ve işin anlamı değişkenleri kullanılarak bir araştırma üzerinden gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akay, D., Dağdeviren, M., & Kurt, M. (2003). Çalışma Duruşlarının Ergonomik Analizi. Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 18(3).
- Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Aşırı iş yükü algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü. Alanya Akademik Bakış, 3(3), 215-230.
- Akin, A., Hamedoglu, M. A., Kaya, Ç., & Sariçam, H. (2013). Turkish version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and reliability study. Journal of European Education, 3(2), 11-16.
- Akyıldız, H. (1998). Bireysel ve toplumsal boyutlarıyla yabancılaşma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(3), 1-14.
- Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work. In Advances in positive organizational psychology (Vol. 1, pp. 237-260). Emerald Group Publishing Limited.
- Allan, B. A. (2017). Task significance and meaningful work: A longitudinal study. Journal of Vocational Behavior, 102, 174-182.
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2014). Examining social class and work meaning within the psychology of working framework. Journal of Career Assessment, 22(4), 543-561.
- Alparslan, A. M., Polatçı, S., & Yastioğlu, S. (2021). Akademisyenlik mesleğinde işin anlam kaynakları-akademik performans ilişkisi üzerine bir araştırma. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 11(2), 281-289.
- Alparslan, A., Polatçı, S., & Yastioğlu, S. (2021). Covid-19 Pandemisinin Akademisyenliğe Yabancılaşmaya Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(1), 312-338.
- Andriana, I., Riyanto, D., & Darmawan, D. (2019, November). Workload and motivation on employees performance analyzed by information technology. In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering (Vol. 662, No. 2, p. 022120). IOP Publishing.
- Antalyalı, Ö. L. (2008). "Varyans analizi (anova-manova)". Kalaycı, S. (2008). SPSS uygulamalı çok degiskenli istatistik teknikleri. (s. 131- 167). Asil Yayın Dagıtım Ltd. Sßti,(3rd. ed.). Ankara.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. Frontiers in psychology, 7, 704.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). "How can you do it?": Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. Academy of management Review, 24(3), 413-434.
- Aşık, N. A. (2018). Örgüt iklimi ve işe yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 2(1), 29-41.
- Atilla, G., Yıldırım, G., & Baysal, H. (2019). İşte Var Olamama, İş Tatminsizliği Ve İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Isparta İli Çağrı Merkezi Çalışanları Örneği. International review of economics and management, 7(2), 33-58.
- Aydemir, C., & Akdoğan, A. A. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 307-318.
- Babadağ, M. (2017). Liderlik tarzları ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide algılanan etik iklimin ve çalışanın kişilik özelliklerinin rolü. Doktoral dissertation, Atatürk University, The Institute of Social Sciences, Erzurum.

- Baltacı, A. (2017). İş yükü ve performans arasındaki ilişkiler: Ampirik bir araştırma.
- Bano, S., Mubashir, A., Aijaz, U., Hayat, A., & Hakeem, S. (2023). Organizational Cease Of Healthcare Workers In Pakistan Investigating Covid & Post Covid Effects Of Work-Family Conflict, Lack Of Appraisal And Job Demand. *Journal of Positive School Psychology*, 1285-1310.
- Barca, M. (2020). Pearce JA, Robinson RB Stratejik Yönetim: Geliştirme, Uygulama ve Kontrol. Çeviri Ed. Prof Dr Mehmet Barca, Nobel Yayın.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Aaker, J. L., & Garbinsky, E. N. (2013). Some key differences between a happy life and a meaningful life. *The journal of positive psychology*, 8(6), 505-516.
- Bielby, D. D. (1992). Commitment to work and family. *Annual review of sociology*, 18(1), 281-302.
- Biordi, D. L., & Nicholson, N. R. (2013). Social isolation. *Chronic illness: Impact and intervention*, 85-115.
- Brennen, B. (2006). Searching for “The Sane Society” Erich Fromm’s Contributions to Social Theory. *Javnost-The Public*, 13(3), 7-16.
- Bulut, K., & Soylu, B. (2009). Öğretim üyelerinin iş yükü seviyelerinin bir analitik ağ modeli ile değerlendirilmesi: mühendislik fakültesinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Fen Bilimleri Dergisi*, 25(1), 150-167.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1 (1): 1-10.
- Camgöz, S. M., Ekmekci, Ö. T., & Karapınar, P. B. (2017). Örgütsel sinizmin iş yükü, algılanan adalet ve kontrol açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 40-59.
- Ceylan, A., & 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.
- Ceylan, A. ,Çöl., G. & Gül, H. (2005). İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal-Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri Ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 35-51.
- Çelik, M., & Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çiçek, N. (2015). Franz Kafka'nın eserlerinde yabancılaşma problemi. *Beytulhikme An International Journal of Philosophy*, 5(1), 141-162.
- Çivilidağ, A., & Durmaz, Ş. (2022). Rol Çatışması-Rol Belirsizliği ve İş Yerinde Psikolojik Taciz, Mesleki Benlik Saygısı ve İşe Yabancılaşma Olgularının Araştırma Görevlileri Üzerinde İncelenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 12(1).
- Çuhadar, M., & Gencer, Z. (2016). Konaklama İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Aşırı İş Yükü Ve Örgütsel Bağlılık Algıları: Side Ve Belek Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1323-1346.
- D'Abate, C. P. (2005). Working hard or hardly working: A study of individuals engaging in personal business on the job. *Human relations*, 58(8), 1009-1032.
- Dağdeviren, M., Eraslan, E., & Mustafa, K. (2005). çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model ve uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(4).

- Demirez, F., & Tosunoğlu, N. (2017). Örgüt ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisi: Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 69-88.
- Doran, L. I., Stone, V. K., Brief, A. P., & George, J. M. (1991). Behavioral intentions as predictors of job attitudes: The role of economic choice. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 40-45.
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 31-47.
- Emeç, Ş., & Akkaya, G. (2018). Sağlık Sektöründe Zihinsel İş Yükü Değerlendirmesi Ve Bir Uygulama. *Ergonomi*, 1(3), 156-162.
- Engels, J. (2008). Democratic Alienation. *Rhetoric & Public Affairs*, 11(3), 471-481.
- Ergil, D. (1978). Yabancılaşma kuramına ilk katkılar, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 33(03), 93-108.
- Erikson, K. (1986). On work and alienation. *American Sociological Review*, 51(1), 1-8.
- Eryılmaz, A., & Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Fayganoğlu, P., Yalçın, R. C., & Beğenirbaş, M. (2022). Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde İş Yükü Fazlalığının Düzenleyici Rolü. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 21(4), 2239-2257.
- Fioto, B. (2002). Social isolation: important construct in community health. *Geriatric Nursing (New York, NY)*, 23(1), 53-55.
- Frankl, V. E. (2009). İnsanın anlam arayışı, çev. Selçuk Budak. İstanbul: Okuyan Us, 17.
- Fromm, E. (1990). The sane society (Sağlıklı Toplum)(Y. Salman & Z. Tanrısever, Çev.)(2. Basım). Payel Yayınevi.
- George, D., & Mallery, M. (2010). SPSS for windows step by step: A simple guide and reference.
- Gurbuz, S., & Şahin, F. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri-feselefe-yöntem-analiz (5. Baskı) Ankara: Seçkin.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of management review*, 32(2), 393-417.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2001). Workload and burnout in nurses. *Journal of community & applied social psychology*, 11(3), 211-215.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159-170.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In *Advances in psychology (Vol. 52, pp. 139-183)*. North-Holland.
- Hart, S. G., & Wickens, C. (1990). Workload assessment and prediction. *MANPRINT, an approach to systems integration*, 257-296.
- Hayta, A. B. (2007). Çalışma ortamı koşullarının işletme verimliliği üzerine etkisi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 21-41.
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 789-800.

- Horowitz, I. L. (1966). On alienation and the social order. *Philosophy and Phenomenological Research*, 27(2), 230-237.
- Hu, J., & Hirsh, J. B. (2017). Accepting lower salaries for meaningful work. *Frontiers in psychology*, 8, 1649, 1-10.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160.
- İşçan, Ö. F., & Moç, T. (2018). Çalışanların presentizm (işte sözde var olma) davranışlarının işe yabancılaşmalarına etkisi: Bir kamu kurumu örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 379-402.
- Jung, H. S., & Jung, H. S. (2001). Establishment of overall workload assessment technique for various tasks and workplaces. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 28(6), 341-353.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2012). Günümüzde İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş, Evrim Yayınevi, Psikoloji-Psikiyatri Dizisi: 1, 13. Basım, Eylül, İstanbul.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kahraman, Ü., & Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin iş yükü algıları ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 95-105.
- Kamber, A. (2014). Duygusal emek bağlamında çalışmanın anlamı ve işe yabancılaşma (Master's thesis).
- Kanten, P., & Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 16-40.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological bulletin*, 86(1), 119-138.
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11, 413-422.
- Karacaoğlu, K., & Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: afad örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1), 46-69.
- Karadağ, M., & Cankul, İ. H. (2015). Hekimlerde zihinsel iş yükü değerlendirmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 35, 361-370.
- Kaya, Ç., & Deniz, A. (2021). Çağrı merkezlerinde iş yükünün işte tükenmişlik duygusu üzerindeki etkisi. *Journal of Life Economics*, 8(1), 81-92.
- Kaya, K. (2021). Banka çalışanlarında işe yabancılaşma, iş doyum ve tükenmişlik arasındaki ilişki. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(37), 4510-4534.
- Kayış, A. (2008). "Güvenirlilik analizi (reliability analysis)". Kalaycı, S. (2008). *SPSS uygulamalı çok degiskenli istatistik teknikleri*. (s. 404-425). Asil Yayın Dağıtım Ltd. Sfti,(3rd. ed.). Ankara.
- Kesen, M. (2016). Öğretim elemanlarının işe yabancılaşmasının etik liderlik ve demografik değişkenler açısından incelenmesi: Uygulamalı bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(22), 118-134.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyum ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 100-119.

- Keskin, H.Ü. (2008). "Tanımlayıcı istatistikler". Kalaycı, S. (2008). SPSS uygulamalı çok degiskenli istatistik teknikleri. (s. 51-58). Asil Yayın Dağıtım Ltd. Sßti,(3rd. ed.). Ankara.
- Kohn, M. L. (1976). Occupational structure and alienation. *American Journal of Sociology*, 82(1), 111-130.
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of workload on job stress of Ghanaian OPD nurses: The role of coworker support. *Safety and health at work*, 10(3), 341-346.
- Korkmaz, Z. (2012). Yenidoğan hemşirelerinde iş analizi ve iş y¼k¼. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstit¼s¼, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri.
- K¼kalan, ., & Anaş, K. (2016). Çalışanların rg¼tsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi: Vakıf niversiteleri üzerine bir alışma. *Bilgi Ekonomisi ve Y¼netimi Dergisi*, 11(2), 97-109.
- Krause, N., Scherzer, T., & Rugulies, R. (2005). Physical workload, work intensification, and prevalence of pain in low wage workers: results from a participatory research project with hotel room cleaners in Las Vegas. *American journal of industrial medicine*, 48(5), 326-337.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Kuh, M. (2017). Denizli ili acil sağlık hizmetleri alışanlarında iş y¼k¼-kontrol¼, işe yabancılaşma ve t¼kenmiřlik sendromu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Pamukkale Üniversitesi Tıp Fak¼ltesi, Uzmanlık Tezi, Denizli.
- Kurtulmuş, M., & Karabiyik, H. (2016). Algılanan rg¼tsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma d¼zeylerine etkisi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5(2), 459-477.
- K¼ks¼lle, E. (2008). "Parametrik hipotez testleri". Kalaycı, S. (2008). SPSS uygulamalı çok degiskenli istatistik teknikleri. (s. 73-82). Asil Yayın Dağıtım Ltd. Sßti,(3rd. ed.). Ankara.
- Lagios, C., Lagios, N., Stinglhamber, F., & Caesens, G. (2022). Predictors and consequences of work alienation in times of crisis: Evidence from two longitudinal studies during the COVID-19 pandemic. *Current Psychology*, 1-15.
- Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual "meaning-making" on career behavior. *Journal of Management Development*, 21(7), 497-520.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.
- Lysaght, R. J., Hill, S. G., Dick, A. O., Plamondon, B. D., & Linton, P. M. (1989). Operator workload: Comprehensive review and evaluation of operator workload methodologies.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 1-53.
- Malasch, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it. Jossey-Bass Incorporated, Publishers, 1-179.
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work–family specific social supports and job stress: Mediating role of work–family and family–work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Marshall, G. W., Michaels, C. E., & Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement. *Psychology & Marketing*, 24(3), 195-223.

- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in psychology*, 9, 1-15.
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531-545.
- Marx, K., & Engels, F. (2009). *The economic and philosophic manuscripts of 1844 and the Communist manifesto*. Prometheus Books.
- Michaels, R. E., Dubinsky, A. J., Kotabe, M., & Un Lim, C. (1996). The effects of organizational formalization on organizational commitment and work alienation in US, Japanese and Korean industrial salesforces. *European Journal of Marketing*, 30(7), 8-24.
- Michaelson, C. (2005). 'I want your shower time!': drowning in work and the erosion of life. *Business and Professional Ethics Journal*, 24(4), 7-26.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of business ethics*, 121, 77-90.
- Moç, T. (2018). Örgütsel adalet algısının çalışanların işte yabancılaşmaya etkisinde tükenmişliğin ve presentizm rolü. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Ofluoğlu, G., & Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünüşleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(1), 113-144.
- 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.
- Özbudun, S., Markus, G., & Demirer, T. (2008). *Yabancılaşma ve. Ütopya* Yayınevi.
- Özdemir, H. Ö. (2019). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Davranışları Üzerine Projeksiyon Çalışması: Kırşehir Örneği. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 13-23.
- Özkan, C. (2017). İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisi: Mersin ilinde yapılan bir araştırma. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Mersin
- Öztürk, F. (2022). İşin Anlamı, Mutluluk ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 5(3), 729-740.
- Öztürk, M. A., & Erdem, M. (2020). Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 926-958.
- Pappenheim, F. (2002). *Modern İnsanın Yabancılaşması: Marx'a ve Tönnies'e Dayalı Bir Yorum*. çev. Salih Ak. Ankara: Phoneix Yayınevi.
- Paulik, K. (2020). Some psychological factors related to work engagement in teachers. *The New Educational Review*, 59(1), 203-213.
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., ... & Viedge, C. (1995). Role conflict, ambiguity, and overload: A 21-nation study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 429-452.

- Polatçı, S., & Sobacı, F. (2021). Covid-19 küresel salgınında iş performansı için aranan kaynak olarak işin anlamı: Doktorlar üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26(2), 185-207.
- Pratt, M. G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative science quarterly*, 45(3), 456-493.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Schimek, J. G., & Meyer, R. M. (1975). Dimensions of alienation and pathology. *Psychological Reports*, 37(3), 727-732.
- Schwartz, S. H., & Sagie, G. (2000). Value consensus and importance: A cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 31(4), 465-497.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American sociological review*, 783-791.
- Seeman, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 273-285.
- Shah, S. S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., & Raza, S. N. (2011). Workload and performance of employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 256-267.
- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C., & Soane, E. (2015). Drivers and outcomes of work alienation: Reviving a concept. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 382-393.
- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (2003). Applying self-determination theory to organizational research. In *Research in personnel and human resources management* (Vol. 22, pp. 357-393). Emerald Group Publishing Limited.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356-367.
- Steger, M. F. (2016). Creating meaning and purpose at work. *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work*, 60-81.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. W: PA Linley, S. Harrington, N. Page (red.).
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348-361.
- Sullivan, S. C. (2006). The work-faith connection for low-income mothers: A research note. *Sociology of religion*, 67(1), 99-108.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlioğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.

- Şirin, E. F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson.
- Taştan, S., İşçi, E., & Arslan, B. (2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 121-138.
- Tatlı, M., & Akın, H. B. (2017). Tükenmişlik ile iş yükü arasındaki ilişki: Aksaray defterdarlığında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 49-62.
- Tokmak, M. (2020). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe yabancılaşması ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-439.
- Top, M., Gider, Ö., & Ünalın, D. (2010). Hastane Sektöründe İş Performansını Etkileyen Örgütsel Değişkenlerin (Faktörlerin) İncelenmesi: Kayseri Ve Kocaeli İllerindeki Hemşireler Üzerine Bir Alan Araştırması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 21(66), 71-96.
- Tosun, K. (1990). *Yönetim ve İşletme Politikası*, İstanbul: İÜ. İşletme Fakültesi İİE.
- Tummers, L., & den Dulk, L. (2011). Meaningful work for a meaningful life? Work alienation and its effects in the work and the family context, 1-19.
- Turan, M., & Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turgut, T., & Kalafatoğlu, A. G. Y. (2016). İşe yabancılaşma ve örgütsel adalet. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 18(1), 23-46.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(01), 175-204.
- Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2018). İşin Anlamı, Zindelik, Mutluluk Ve İştatmini İlişkileri Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1691-1702.
- Uzunbacak, H. H., Akçakanat, T., & Erhan, T. (2019). Meslek Aşk Ve Mutluluk İlişkisi: İşin Anlamının Rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(19), 294-317.
- Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PloS one*, 13(6), e0197599.
- Walle, A. H. (2023). *True Believers and the Great Replacement: Understanding Anomie and Alienation* (1.ed.). Routledge publishing house . Taylor & Francis.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in organizational behavior*, 25, 93-135.
- Yeke, S. (2020). İşe Yabancılaşmada Algılanan Sosyal Destek Ve Duygusal Zekâ: Duygusal Emek Kuramı Boyutlarının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. Doctoral dissertation, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- YÖK. (2023). Yükseköğretim Bilgi Yönetim sistemi, öğretim elemanı istatistikleri. Erişim: 10.06.2023 <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Yücel, R., & Yurdakul, G. (2022). Kadın Akademisyenlerde Mobbing Algısının Akademik Yabancılaşma İle İlişkisi: Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 657-671.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.



EKLER

Ek 1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan "İş Yükünün İşe Yabancılaşmaya Etkisinde İşin Anlamının Aracılık Rolü " başlıklı yüksek lisans tezi için bilgi toplamayı amaçlamaktadır. Vereceğiniz cevaplar, sadece bilimsel araştırma dahilinde kullanılacak ve kimliğiniz kesinlikle gizli tutulacaktır.

Soruları cevaplama süresi yaklaşık 10 DAKİKADIR. Yapacağınız katkıdan dolayı şimdiden çok teşekkür ederiz.

İsteğiniz doğrultusunda araştırma sonuçları sizinle paylaşılacaktır*.

Doç. Dr. Aysun AYDIN (OMÜ, İİBF, İşletme Bölümü,
Merve AYDIN(OMÜ, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,

ANKET FORMU

GENEL BİLGİLER

- 1) Cinsiyetiniz: Kadın Erkek
- 2) Yaşınız: 30'dan az 31-40 41-50 51'den fazla
- 3) Medeni durumunuz: Evli Bekar
- 4) Çalıştığınız Üniversite: Devlet Vakıf
- 5) Unvanınız: Arş.Gör/ Öğr. Gör Dr. Öğr. Üyesi Doçent Prof. Dr.
- 6) İdari Göreviniz: Var Yok

İŞ YÜKÜ ÖLÇEĞİ

<i>"İş Yüğü"ne yönelik aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi üzerinde belirtiniz.</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İşimde benden talep edilenler kapasitemin üstünde.	1	2	3	4	5
İş yüküm oldukça ağır.	1	2	3	4	5
İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5
İş yüküm beni aşıyor.	1	2	3	4	5
İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakarlık yapmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum.	1	2	3	4	5
Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerinde	1	2	3	4	5
İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum.	1	2	3	4	5
İşim çok ve uzun saatler çalışmamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5
Şu anda çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5

İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ

<i>"İşe Yabancılaşma"ya yönelik aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaşamak için çalışan kişiler, yöneticiler tarafından çıkar amaçlı kullanılmaktadırlar.	1	2	3	4	5
Çalışmanın ne işe yaradığını merak ediyorum.	1	2	3	4	5
İş yaşamının çoğu anlamsız aktivitelerle heba olmaktadır.	1	2	3	4	5
Ne kadar sıkı çalıştığının bir önemi yok, nasıl olsa istediklerini elde edemeyeceksin.	1	2	3	4	5
İş ile ilgili büyük bir heves göstermeyi hayal etmeyi çok zor buluyorum.	1	2	3	4	5
İnsanların sıkı çalışmasının bir önemi yok, sadece az bir kısmı gerçekten istediğini elde edebilir.	1	2	3	4	5
Olağan çalışma çok gayret göstermek için oldukça sıkıcıdır.	1	2	3	4	5
İşi elimden geldiğince en iyi şekilde yapmak için pek kendimi zorlamak istemiyorum, nasıl olsa bir şeyi değiştirmeyecek.	1	2	3	4	5
İşten keyif alamıyorum, onu sadece verdiğim zaman karşılığında aldığım para olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
İnsanların çalışmalarının asıl nedeninin topluma faydalı bir iş yapma düşüncesinin olduğuna pek inanmıyorum.	1	2	3	4	5

İŞİN ANLAMI ÖLÇEĞİ

<i>“İşin anlamı”na yönelik aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kariyerim benim için anlamlıdır.	1	2	3	4	5
İşimin hayatımın anlamına nasıl bir katkı sağladığını biliyorum.	1	2	3	4	5
İşimi neyin anlamlı yaptığına dair fikrim var.	1	2	3	4	5
İşimin tatmin edici bir amacı var.	1	2	3	4	5
İşim kişisel gelişimime katkı sağlar.	1	2	3	4	5
İşim kendimi daha iyi anlamama yardım eder.	1	2	3	4	5
İşim çevremdeki dünyayı anlamlandırmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
İşim dünyaya herhangi bir fark katmaz.	1	2	3	4	5
İşimin dünyada olumlu bir fark yarattığını biliyorum.	1	2	3	4	5
Yaptığım iş büyük bir amaca hizmet eder.	1	2	3	4	5

Ek 2: Etik Kurul Kararı



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
30.06.2022	6	2022-581

KARAR NO: 2022-581

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Merve AYDIN'ın Doç. Dr. Aysun AYDIN danışmanlığında “İş Yükünün İşe Yabancılaşmaya Etkisinde İşin Anlamının Aracılık Rolü” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışmasını içeren 65303 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Merve AYDIN 'ın Doç. Dr. Aysun AYDIN danışmanlığında “İş Yükünün İşe Yabancılaşmaya Etkisinde İşin Anlamının Aracılık Rolü” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

ÖZGEÇMİŞ

Merve Aydın, 2011 yılında Necip Fazıl Kısakürek Anadolu Lisesi'ni bitirdikten sonra Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme bölümünden 14.06.2016 tarihinde mezun oldu. 2020 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans programını kazandı. Orta derecede İngilizce bilmektedir.

İletişim Bilgileri

ORCID ID : <https://orcid.org/0000-0001-7953-1899>

Yayınlar:

1. Merve AYDIN, Aysun AYDIN “Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Bazı Sendromların Kadın Akademisyenler Üzerindeki Etkileri” 7th International Conference On Social Sciences (24- 25 December, 2022), İzmir, Türkiye, (Sözlü Sunum).