

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

İŞE YABANCILAŞMANIN AKADEMİSYEN
ÖRNEKLEMİNDE VE İLİŞKİ DÜZENLEME
KURAMI ÇERÇEVESİNDE KARMA YÖNTEMLE
İNCELENMESİ

Sercan BALIM

2502160249

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Sevim CESUR

İSTANBUL – 2022

ÖZ

İŞE YABANCILAŞMANIN AKADEMİSYEN ÖRNEKLEMİNDE VE İLİŞKİ DÜZENLEME KURAMI ÇERÇEVESİNDE KARMA YÖNTEMLE İNCELENMESİ

Sercan BALIM

İnsan yaşamında azımsanmayacak ölçüde bir yer kaplayan iş deneyimi, farklı ilişki kurma biçimleriyle bezelidir. Bu çalışmanın odak noktası da işinde farklı ilişki biçimlerini yoğun olarak kullananların işe yabancılaşma seyrini incelemek olmuştur. İlişki uyumu ve işte otantiklik değişkenleri, bu tabloyu daha iyi anlamada katkı sunacağı düşünülen yordayıcı değişkenler olarak çalışmada yer almıştır. Çalışma, Türkiye’de sayıları giderek fazlalaşan özel üniversiteler ve devlet üniversitelerindeki akademisyenlerle gerçekleştirilmiştir. İki aşamadan oluşan bu çalışmanın ilk kısmında nicel yöntem, ikinci kısmında ise nitel yöntem kullanılmıştır.

Çalışmanın nicel aşamasında Türkiye’nin farklı şehirlerindeki üniversitelerde çalışan, yaşları 23 ile 79 arasında değişen farklı unvanlardaki 1147 akademisyen yer almıştır. “İşe Yabancılaşma Ölçeği”, “İlişki Uyumu Ölçeği”, “İş Bağlamındaki Kişisel İlişki Modelleri Ölçeği” ve “İşte Otantiklik Ölçeği” kullanılarak katılımcılardan veri toplanmıştır. İlişki uyumu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide kişisel ilişki modellerinin biçimlendirici etkisine ilişkin analizler, sadece orantılılık-eşitlik ilişkisinin biçimlendirici etkisine işaret etmiştir. İşte otantiklik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide ise kişisel ilişki modellerinin etkisi görülmemiştir. Bu durumu daha derinlemesine anlamak adına işte otantiklik boyutlarıyla gerçekleştirilen analiz sonuçları ise otantik yaşam boyutu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide hem müşterek paylaşım ilişkisinin hem de orantılılık-eşitlik ilişkisinin biçimlendirici etkisi olduğunu göstermiştir.

Çalışmanın nitel aşamasında ise ilk kısımda katılımcılara uygulanan ölçüm araçları sonucu, her bir ilişki modelini ağırlıklı olarak kullanma ve işe yabancılaşma düzeyi yüksek olan 15 akademisyenle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Orantılılık-eşitlik ilişkisini ağırlıklı olarak kullanan 8 akademisyen, müşterek paylaşım ilişkisini ağırlıklı olarak kullanan 4 akademisyen ve otorite ilişkisini ağırlıklı olarak

kullanan 3 akademisyen, bu aşamada yer almıştır. Çalışma bulguları, ağırlıklı olarak farklı ilişki modellerini kullanan akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimlerinde orantılılık-eşitlik ilişkisinin baskın yönünü göstermiştir. Bir diğer deyişle akademisyenler için bu ilişki modeli çoğunlukla, adaleti sağlayan bir konuma sahip gözükmemektedir. Bu yönüyle, ilişki uyumu ile işe yabancılaşma arasında orantılılık-eşitlik ilişkisinin biçimlendirici rolüne işaret eden ilk aşama bulguları daha anlaşılır gözükmemiştir. Bununla beraber akademisyenler, müşterek paylaşım ilişkisiyle bağlantılı işe yabancılaşma deneyimlerinde ise daha çok bölüm içi, kurum içi ya da tüm akademisyenler arası birlik algısının önemini vurgulamışlardır. Otorite ilişkisiyle bağlantılı işe yabancılaşma deneyimlerinde ise özellikle otoritenin yozlaşması işaret edilmiştir. Son olarak, orantılılık-eşitlik ilişkisiyle ilgili işe yabancılaşma deneyimlerinde çabanın karşılığını alma ya da eşit davranılma beklentisi gibi kişisel vurgular ile müşterek paylaşım ilişkisindeki ortak sorumluluk alma, birlik içinde hareket etme gibi grup vurgusu, çalışmanın ilk aşamasında otantik yaşam boyutu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide bu iki ilişki modelinin biçimlendirici rolünü anlaşılır kılmaktadır. Nihayetinde, akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimlerini azaltmada orantılılık-eşitlik ilişkisini geliştirici düzenlemeler önemli gözükmemektedir.

Anahtar Kelimeler: İşe yabancılaşma, ilişki modelleri, ilişki uyumu, işte otantiklik, orantılılık-eşitlik ilişkisi

ABSTRACT

EXAMINING WORK ALIENATION ON THE BASIS OF RELATIONSHIP REGULATION THEORY WITH MIXED METHODS IN ACADEMICIAN SAMPLE

Sercan BALIM

Work experience, which has a substantial place in human life, involves different relationship types. The focus of this study is to examine the work alienation progress of those who use intensively different forms of relationships at work. Two variables, relational fit, and authenticity at work, were included in this study as predictive variables that are thought to contribute to a better understanding of this framework. There is a reality in Turkey that the number of private and state universities is increasing and this study was carried out with academicians in these universities. The study consisted of two phases. The quantitative method was used in the first part, and the qualitative method was used in the second part.

One thousand one hundred and forty-seven academicians aged between 23 and 79 from different cities and titles participated in the quantitative phase of the study. Data were collected using the “Work Alienation Scale”, “Relational Fit Scale”, “Personal Relational Models in the Work Context Scale” and “Authenticity at Work Scale”. The analysis regarding the moderator effect of personal relational models on the relationship between relational fit and work alienation showed that market pricing-equality matching relational model was the only one that had the moderator effect. Besides, none of the relational models had the moderator effect on the relationship between authenticity at work and work alienation. In order to understand this finding in detail, the results of the analysis carried out with the dimensions of authenticity at work showed that both communal sharing and market pricing-equality matching relational models had the moderator effect on the relationship between authentic life dimension and work alienation.

In the qualitative phase, participants were chosen based on the results of the measurement tools applied to the participants in the first part of the study. That is, semi-structured interviews were made with 15 academicians who had a high degree of using each relational model and work alienation. According to the predominantly used

relationship models, the number of participants was as follows: 8 academicians used market pricing-equality matching relationship, 4 academicians used communal sharing relationship, and 3 academicians used authority ranking relationship. The findings showed the dominant aspect of the market pricing-equality matching relationship in the work alienation experiences of academicians who predominantly use different relationship models. In other words, this relational model mostly seemed to ensure justice for the academicians. In this respect, the first phase findings pointing to the moderator role of market pricing-equality matching on the relationship between relational fit and work alienation seemed more comprehensible. In addition, academicians emphasized the unity within the department, institution, or among all academicians in their work alienation experiences regarding communal sharing relationship. Corruption of authority was also addressed in the experience of work alienation related to authority ranking relationship. Lastly, we can mention some contents of market pricing-equality matching and communal sharing relationships to understand the moderator role of these two models on the relationship between authentic living dimension and work alienation. This finding is understandable considering the individual emphases, such as getting rewards proportional to effort or equal treatment in the market pricing-equality matching relationship, and the group emphases, such as taking joint responsibility and acting in unity in the communal sharing relationship. In conclusion, regulations that improve the market pricing-equality matching relationship seem essential in reducing the work alienation experiences of academicians.

Keywords: Work alienation, relational models, relational fit, authenticity at work, market pricing-equality matching relationship

ÖNSÖZ

Bu çalışma, belirli ilişki modellerini yoğun olarak kullanan akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimlerini, ilişki uyumu ve işte otantiklik değişkenlerini de göz önünde bulundurup ele alarak alan yazına katkı sunmayı amaçlamıştır.

Bu süreçte en büyük destekçim olan Prof. Dr. Sevim Cesur'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Tez yazımında zaman zaman hissettiğim yılgınlık ve kaybolmuşluk anlarında hocamın rehberliği, yol göstericiliği bu tezin tamamlanmasındaki en büyük etkeni. Hocamın tabiriyle gözde sürekli bir kıymıkla dolaşma haline benzer olan doktora tez sürecindeki kıymığı gözümünden çıkarma yolculuğumda Sevim Hocamın danışmanlığı, benim için büyük bir şanstı. Yine, tezime yönelik kıymetli katkılarda bulunan ve belirli bir süre çalışma imkanı bulduğum İstanbul Üniversitesinde kendisinden birçok şey öğrendiğim Doç. Dr. Göklem Tekdemir'e teşekkürlerimi sunarım. Sevim Hocam ve Göklem Hocama, sonraki akademik kariyerimde uygulamak üzere heybeme birçok şey koymamı sağladıkları için de minnettarım. Tez izleme komitesinde sunmuş olduğu öneriler ve yapıcı eleştirileriyle tezimin şekillenmesinde değerli katkıları olan Doç. Dr. İdil Işık'a ayrıca teşekkürlerimi iletiyorum.

Gerek tez sürecinde gerekse şu ana kadarki yaşantımda verdikleri koşulsuz destek için annem Tevhide Balım ve babam Süleyman Balım'a sonsuz teşekkür ederim.

Tez sürecinin stresini benimle paylaşan, bu stresi kaldıramadığım zamanlarda olanca sakinliği ve anlayışıyla hep yanımda olarak devam etmemi sağlayan, bu süreçteki yükümü azaltmak için elinden geleni yapan, varlığıyla hayatımı güzelleştiren Merve Boğa'ya en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Kendimizi bir anda zorlu bir iş deneyiminin ortasında bulduğumuz ve birbirimize verdiğimiz güçlü destekle bu durumun üstesinden gelmeye çalıştığımız İlğün Bilekli Bilger, Nuray Mustafaoğlu Çiçek ve Prof. Dr. Serap Akgün'e öncelikle bu dayanışmacı davranışları için teşekkür ederim. İlğün'e, Nuray'a ve Serap Hocama,

tezimi yazarken her daim yanımda oldukları ve sürecimi kolaylaştırmak üzere ellerinden geleni yaptıkları için de ayrıca teşekkürlerimi sunuyorum. Yine desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli arkadaşım Ömer Faruk Çelebi'ye çok teşekkür ederim.

Teze ilişkin her türlü yakınmamı dinleyip çözüm üretmeye çalışan, akademisyenliğinden ve olaylara farklı bakış açılarından birçok şey öğrendiğim Çağatay Çoker'e; yine bu süreçte her zaman koşulsuz desteklerini sunan kıymetli dostlarım Muhammed Şükrü Aydın, Ogeday Çoker ve Ferhat Ayyıldız'a teşekkür ederim.

Son olarak Türkiye'nin farklı şehirlerinden çalışmama katılarak desteklerini sunan akademisyenlere büyük bir teşekkür ederim.

İstanbul, 2022

Sercan BALIM

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ALAN YAZIN TARAMASI

1.1. Yabancılaşma	4
1.1.1. İşe Yabancılaşma	11
1.1.2. İşe Yabancılaşmanın İlişkisel Yönü	12
1.2. İlişki Modelleri Kuramı.....	14
1.2.1. İşe Yabancılaşma ve İlişki Modelleri Kuramı	20
1.3. İlişki Uyumu.....	22
1.4. İşte Otantiklik	24
1.5. İlişki Modelleri, İşte Otantiklik ve İşe Yabancılaşma	26

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Çalışmanın Nicel Aşaması	32
2.1.1. Katılımcılar	32
2.1.2. Veri Toplama Araçları	33
2.1.3. İşlem.....	36
2.1.4. Verilerin Analizi.....	36
2.1.4.1. Ölçüm Araçlarının Yapı Geçerliliğine İlişkin Analizler	36
2.1.4.2. Hipotezlere İlişkin Analizler	38
2.2. Çalışmanın Nitel Aşaması	38
2.2.1. Katılımcılar	38

2.2.2.	Veri Toplama Araçları	39
2.2.3.	İşlem.....	40
2.2.4.	Veri Analiz Yöntemi	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1.	Çalışmanın Nicel Aşamasına İlişkin Bulgular	43
3.1.1.	Ölçüm Araçlarına İlişkin Bulgular.....	43
3.1.1.1.	İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Bulgular	43
3.1.1.2.	Bölümde Beraber Çalışılanlarla Kurulan Kişisel İlişki Modelleri Ölçeğine İlişkin Bulgular	45
3.1.1.3.	Bölümdeki Öğrencilerle Kurulan Kişisel İlişki Modelleri Ölçeğine İlişkin Bulgular	48
3.1.1.4.	İşte Otantiklik Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	51
3.1.2.	Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri	54
3.1.3.	Hipotezlere İlişkin Bulgular	56
3.1.3.1.	İlişki Uyumu Ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkilerde Kişisel İlişki Modellerinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Analizler	56
3.1.3.2.	İşte Otantiklik Ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkilerde Kişisel İlişki Modellerinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Analizler	58
3.1.3.3.	Ek Analizler	59
3.2.	Çalışmanın Nitel Aşamasına İlişkin Bulgular	62
3.2.1.	İlişki Modelleriyle Bağlantılı İşe Yabancılaşma.....	63
3.2.1.1.	Orantılılık-Eşitlik İlişkisiyle Bağlantılı İşe Yabancılaşma	63
3.2.1.1.1.	Akademik Düzeyle Alakasız Olarak Algılanan İşlerle Meşguliyet	64
3.2.1.1.2.	Çabanın Karşılığını Almada Yaşanan Zorluklar	68
3.2.1.1.2.1.	Mesleğe Atfedilen Özelliklerin Etkisi	68
3.2.1.1.2.2.	Kurum İçi Sebeplerin Etkisi	71
3.2.1.1.2.2.1.	Öğrencilere Yönelik Çabanın Karşılığını Almaya Atfedilen Önem.....	71
3.2.1.1.2.2.2.	Yöneticilerin Akademik Katkı/Çaba Sunmaya Yönelik Engellemeleri	73

3.2.1.1.3. Liyakatten Uzak Akademik Yapı	75
3.2.1.1.4. Akademik Standartlara Bağlı İşe Yabancılaşma	80
3.2.1.1.5. Eşitsizlik Algısına Bağlı İşe Yabancılaşma	83
3.2.1.1.6. İşe Uygun Kaynakların Sunulmaması	86
3.2.1.1.7. Akademik Emeğin Metalaşması	88
3.2.1.1.8. Örüntü Dışı Kalan İşe Yabancılaşma Deneyimleri.....	90
3.2.1.2. Müşterek Paylaşım İlişkisiyle Bağlantılı İşe Yabancılaşma.....	93
3.2.1.2.1. Birlik Algısının İşe Yabancılaşma Sürecindeki Önemi.....	94
3.2.1.2.1.1. Bölüm İçi Birlik Algısının Önemi	94
3.2.1.2.1.2. Kurum İçi Birlik Algısının Önemi.....	97
3.2.1.2.1.3. Tüm Akademisyenler Arası Birliğin Önemi.....	99
3.2.1.3. Otorite İlişkisiyle Bağlantılı İşe Yabancılaşma	102
3.2.1.3.1. Otoritenin Yozlaşması	102
3.2.1.3.2. Günümüzde Akademisyen Otoritesinin Sarsılması	109
3.2.2. İlişki Modellerinden Bağımsız İşe Yabancılaşma.....	110
3.2.3. Algılanan Bölüm İçi İlişki Modelleri Uyumunun İşe Yabancılaşmayla Bağlantısı	114
3.2.4. İşte Otantikliğin İşe Yabancılaşmayla Bağlantısı	121
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	127
KAYNAKÇA	147
EKLER.....	167
ÖZGEÇMİŞ.....	181

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	32
Tablo 2. Nitel Araştırmadaki Katılımcıların Özellikleri	38
Tablo 3. İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Uyum İyiliği Değerleri	44
Tablo 4. İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Son Hali.....	45
Tablo 5. Bölümde Beraber Çalışılanlarla Kurulan Kişisel İlişki Modeli Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Uyum İyiliği Değerleri.....	46
Tablo 6. Bölümde Beraber Çalışılanlarla Kurulan Kişisel İlişki Modeli Ölçeği'nin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Son Hali.....	47
Tablo 7. Öğrencilerle Kurulan Kişisel İlişki Modeli Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Uyum İyiliği Değerleri	49
Tablo 8. Öğrencilerle Kurulan Kişisel İlişki Modeli Ölçeği'nin Açıklayıcı Ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Son Hali	50
Tablo 9. İşte Otantiklik Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Uyum İyiliği Değerleri.....	52
Tablo 10. İşte Otantiklik Ölçeği'nin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Son Hali.....	53
Tablo 11. Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar	54
Tablo 12. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri	55
Tablo 13. İşte Otantiklik Boyutları ile İşe Yabancılaşma Arasındaki Korelasyon Değerleri.....	60
Tablo 14. İşe Yabancılaşmanın İşte Otantiklik Boyutu Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Adımsal Regresyon Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 15. Orantılılık-Eşitlik İlişki Modeliyle Bağlantılı İşe Yabancılaşma.....	64
Tablo 16. Müşterek Paylaşım İlişki Modeliyle Bağlantılı İşe Yabancılaşma	94
Tablo 17. Otorite İlişkisi Modeliyle Bağlantılı İşe Yabancılaşma	102

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İşe Yabancılaşma Ölçeğinin yol grafiği ve t istatistiği değerleri.....	44
Şekil 2. Bölümde Beraber Çalışılanlarla Kurulan Kişisel İlişki Modeli Ölçeğinin yol grafiği ve t istatistiği değerleri	47
Şekil 3. Öğrencilerle Kurulan Kişisel İlişki Modeli Ölçeğinin yol grafiği ve t istatistiği değerleri.....	50
Şekil 4. İşte Otantiklik Ölçeğinin yol grafiği ve t istatistiği değerleri.....	53
Şekil 5. İlişki uyumu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte orantılılık-eşitlik ilişkisinin kişisel kullanımının biçimlendirici etkisi	58
Şekil 6. Otantik yaşam boyutu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte müşterek paylaşım ilişkisinin kişisel kullanımının biçimlendirici etkisi.....	61
Şekil 7. Otantik yaşam boyutu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte orantılılık-eşitlik ilişkisinin kişisel kullanımının biçimlendirici etkisi.....	62

KISALTMALAR LİSTESİ

Bkz.	: Bakınız
Çev.	: Çeviren
Ed.	: Editör
G	: Görüşmeci
K	: Katılımcı
Lisrel	: Linear Structural Relations
Örn.	: Örneğin
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
Vd.	: Ve diğerleri

GİRİŞ

Yabancılaşma, geçmişin bazı dönemlerinde, deneyimlenmesi gerekli görülen yönüyle olumluluk atfedilen bir kavram olarak değerlendirilebilse de günümüzde genellikle insan yaşamını zorlaştıran bir deneyim şeklinde ele alınmaktadır. Öyle ki yabancılaşma deneyimi, belirli bir sosyal bağlamda bulunmak istememe (Seeman, 1967), hayal kırıklığı ve saldırganlık (Jermier, 1988), sağlık problemleri (Chiaburu vd., 2014) gibi çeşitli olumsuz sonuçlarla ilişkilidir. Bu nedenle çalışmalar, yabancılaşmayla bağlantılı çeşitli öncülleri ortaya çıkararak bu deneyimin yoğunluğunu azaltacak çeşitli öneriler sunmayı amaçlamaktadır. Yabancılaşmanın, insanların sosyal dünyayla kurduğu ilişkilerine bağlı olarak meydana geldiği düşünüldüğünde (Scott, 1963; Twining, 1980), mikrodan makroya toplumca inşa ettiğimiz farklı sistemler içindeki ilişkilerde kendini gösterdiği görülebilir. İş, politik kurumlar, aile gibi birçok sosyal yapı içindeki ilişkilerini düzenlemek durumunda kalan insanlar, sözü geçen bağlamlardaki ilişkilerine bağlı yabancılaşma deneyimini yaşamak durumunda kalabilmektedirler (Maddi vd., 1979). Bu çalışmada ise yabancılaşma, yaşamımızda azımsanmayacak ölçüde vakit geçirdiğimiz iş kapsamında ele alınacaktır.

İşe yabancılaşma deyince aklımızda bir şeyler canlanabilmesi adına sinema tarihinde ufak bir yolculuğa çıkıp Charlie Chaplin'in Modern Zamanlar filmini hatırlayalım. Filmin kahramanı, montaj hattında sadece vida sıkma görevini yerine getirdiği bir işte çalışmaktadır. Bir müddet sonra, gün boyu sadece tek bir görev içeren işinin temposuna uyum sağlamakta zorlanan kahramanımız işinden kopmuş, patronu tarafından da akıl hastanesine gönderilmiştir. Her ne kadar tüm çalışanlar için benzer bir işin benzer bir deneyimi doğuracağı varsayılamasa da çalışanın işinde yaşadığı süreci mizahi bir dille anlatan bu film, alan yazında işe yabancılaşma olarak tarif edilen deneyime dair bir kesit sunmaktadır.

Daha önce de değinildiği gibi yabancılaşma deneyimi, insanların sosyal bir ortamla nasıl ilişki kurduğunu görmeyi sağlamaktadır (Affinnih, 1997). Bu nedenle insanların farklı sosyal bağlamlarda kurmuş oldukları ilişkilere yönelik detaylı bir inceleme, yabancılaşma deneyimini anlamada önemli bir yere sahip gözükmektedir.

Bahsedilen amaca ulaşmada insanların, sosyal ilişkilerini evrensel olarak dört ilişki modeliyle kurduğunu belirten Fiske'in (1992) İlişki Modelleri Kuramı yabancılaşma deneyimine ilişkin bütüncül bir bakış sağlamada katkı sağlayabilir. Sonraki kısımlarda daha detaylı bir şekilde ele alınacak bu kurama göre insanlar, sosyal ilişkilerinde her biri birbirinden farklı özelliklere sahip olan müşterek paylaşım, otorite ilişkisi, eşitlik ilişkisi ve orantılılık ilişkisi modellerini kullanmaktadırlar. Bu çalışmanın iş bağlamında gerçekleştirileceği hatırlanacak olursa işlerinde farklı ilişki modellerini kullanan ve onlara önem veren katılımcıların işe yabancılaşma deneyimleri hem nicel hem de nitel yöntem kullanılarak ele alınacaktır.

İşe yabancılaşma deneyimlerini İlişki Modelleri Kuramı çerçevesinde ele alırken katılımcıların kendi ilişki modelleriyle, beraber çalıştıkları diğer insanların kullandıkları ilişki modellerine ilişkin algılanan uyumun da bu çerçeveye katkı sunabileceği düşünülmektedir. Fiske (1991, 1992, 2004), insanların kendileriyle benzer ilişki modellerini kullanan kişilerle ilişki kurmayı tercih ettiklerini belirtmektedir. Bunu iş bağlamına uyarladığımızda ise çalışanların, işte kendilerinininkiyle benzer ilişki modellerinin varlığını tercih edeceği söylenebilir. Dolayısıyla algılanan ilişki uyumu, işe yabancılaşma deneyiminde katkısını incelemeye değer bir değişken olarak gözükmektedir.

İş bağlamında benimsenen farklı ilişki modellerinin işe yabancılaşmayla bağlantısını, Mastracci ve Adams'ın (2018, s.304) 'Mad Men' dizisinde dikkat çektikleri aşağıdaki diyalog üzerinden ele almak mümkündür. Sahneyi kısaca özetlemek gerekirse reklamcılık sektöründe çalışan Peggy isminde bir çalışan, kendisinin fikriyle ödül kazanan Don isimli patronuyla bu konu hakkında konuşmaktadır.

Don: "Bu senin işin! Ben sana para veriyorum, sen de bana fikir."

Peggy: "Ve hiçbir zaman 'teşekkür ederim' demiyorsun!"

Don: "Para bunun için var!"

Bu diyalogda görüldüğü üzere Peggy ve Don farklı ilişki modelleri üzerinden ilişki kurmaktadırlar. Fiske'in (1991) ilişki modelleri üzerinden gidildiğinde Don

baskın bir şekilde orantılılık ve otorite ilişkisini kullanırken, Peggy bu tarzı çok sert ve soğuk bularak farklı bir ilişki tarzını tercih ettiğini göstermektedir. Peggy'nin bu farklılık sonucu kendini işinden kopmuş ya da uzaklaşmış bulması halinde ise, işe yabancılaşma deneyiminin kapısı aralanacaktır.

Yine işe yabancılaşmayı İlişki Modelleri Kuramı çerçevesinde ele alırken buna destek sağlayacağı düşünülen bir diğer değişken işte otantiklik algısıdır. Kısaca kişinin işinde kendi benliğine uygun şekilde davranabilmesi şeklinde tanımlanabilecek işte otantiklik (Van den Bosch ve Taris, 2014), çalışanın iş ilişkilerinin niteliğini anlamada önemlidir.

Yukarıda genel hatlarıyla tanıtılan çalışma, akademisyen katılımcılarla gerçekleştirilecektir. Son yıllarda hem devlet hem de vakıf üniversiteleri sayısında ve buna paralel olarak öğrenci sayısında yaşanan artış, akademisyenlerin performans odaklı bir değerlendirmeye tabi tutulmasının yaygınlaşmaya başlaması gibi ülkemizde akademisyenleri etkileyen birtakım değişimler yaşanmaktadır (Vatansever ve Gezici Yalçın, 2016). Bu nedenle Türkiye'nin farklı şehirlerinde ve alanlarında çalışmalarını sürdüren farklı unvanlardaki akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimlerini ele almak, akademik bağlamın güncel nabzını tutmayı sağlayacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ALAN YAZIN TARAMASI

1.1. Yabancılaşma

Tarihsel serüvenine detaylı bakarken de görüleceği üzere yabancılaşma, farklı zamanlarda farklı anlamlar taşıyan, farklı düşünürler ve araştırmacılarca farklı yönlerinin vurgulandığı bir kavramdır. Kısacası yabancılaşma, karmaşık ve çok anlamlı bir görünüme sahip demek mümkündür (Yuill, 2011). Bu yönüne rağmen kavrama ilişkin bir şeyler çağrıştıracak bazı tanımlar mevcuttur. Kimi zaman bu kavram, toplumdan uzaklaşma şeklinde genel bir tanım üzerinden ele alınmaktadır (Nettler, 1957). Karmaşıklık ve çok anlamlılığın çalışmalarda yarattığı problemi aşabilmek adına bu türden bir tanım arayışı anlaşılabilir olsa da yine de yabancılaşmayı salt bu şekilde düşünmek bazı soruları beraberinde getirmektedir. Günümüz toplumunun parçalanma, süreksizlik, gelip geçicilik gibi yönleriyle öne çıktığı düşünüldüğünde (Harvey, 1998) toplumdan uzaklaşma tanımına ilişkin “hangi toplum?” sorusunu sormak mümkündür. Bir başka deyişle yekparelikten ziyade parçalı haliyle mevcut bir toplumda insanların yabancılaşma deneyimlerini, o parçalı yapıda kendilerini konumlandıkları yerde aramak söz konusu olabilir. Bahsedilen tanımın yanı sıra toplum gibi herhangi bir odak belirtmeyerek yabancılaşma kavramının kopuş ya da kopma hali (*seperation*), ayrışma (*estrangement*) ve uzaklaşma (*distance*) gibi yönlerle kendini gösterdiği belirtilmektedir (Nair ve Vohra, 2010). Nihayetinde bu tür özellikler taşıyan yabancılaşmanın izlerini günümüze kadar birçok farklı aşamadan geçmiş insanlıkta sürerek bu deneyimin farklı anlamlandırmalarına erişmek, kavramı daha iyi anlayabilmek için önemlidir.

Antik döneme doğru gidildiğinde *alienatio* kelimesiyle karşımıza çıkan yabancılaşmanın, birbirinden oldukça farklı durumları belirtmek için kullanıldığı görülmektedir (Wang, 2022). Örneğin mülkiyetini bir diğer kişiye vererek elden çıkaran birinin durumunda eşyanın el değiştirmesi, onun eski sahibine yabancılaşması şeklinde değerlendirilmiştir (Geyer, 2001). Bununla beraber dalgın veya aklını yitirmiş olarak görülen bir kişinin hali ile sevilen birinin başkasını tercih etmesi sonucu

ilişkideki dostluk, sevgi ve iyi niyet duygularını artık yansıtmama da yabancılaşma olarak görülmüştür (Kalekin-Fishman ve Langman, 2015; Lee, 1972; Ludz, 1976; TenHouten, 2017). Yani yabancılaşmada öne çıkan kopuş, ayrışma, uzaklaşma gibi daha önce bahsedilen özellikleri (Nair ve Vohra, 2010) Antik dönem için düşündüğümüzde kişinin mülkiyetinden, psikolojik sağlığından ya da sevgi nesnesinden ayrışması ya da kopuşu öne çıkmaktadır.

Sonraki dönemlere doğru ilerlediğimizde ise insan yaşamında yabancılaşmanın dini-seküler hayat ekseninde yer bulduğu görülmektedir. Bulunulan dönemdeki dini ya da seküler yaşam vurgusuna bağlı olarak yabancılaşma farklı anlamlar içermiştir. Dini otoritenin etkin bir şekilde kendini gösterdiği Orta Çağ'da yabancılaşmanın anlamı da buna bağlı olarak olumlu ve olumsuz anlamlar içermiştir. Buna göre kişinin ilahi olandan ayrılarak Tanrı'ya yabancılaşmasına kötü bakılırken, kendini dış dünyadan soyutlayarak ona yabancılaşma ise olumlu bir durum olarak görülmüştür (TenHouten, 2017; Williamson ve Cullingford, 1997). Yavaş yavaş seküler bakışın yaşam içinde yer bulması ve dini otoritenin reform yoluyla yeniden inşası, daha önce olumlu atıf yapılan dış dünyayla ilişkilerden uzaklaşarak ona yabancılaşmaya yönelik bakışı ters yüz etmiştir. Özellikle dış dünyayı akıl yoluyla kavrayabilen, keşfedebilen birey düşüncesiyle önceki dönemlerden farklı olarak yaşam içinde etkin, eylemleriyle çevreyi şekillendirmeye muktedir bir insan profilinin ön plana çıkması bu noktada kritiktir (Punter, 2017). Moderniteyle birlikte yaşam içindeki etkisi artan rasyonalite vurgusu (Grbich, 2004), doğurduğu sonuçlar yönüyle sonraki dönem yabancılaşma kavramının ele alınışını derinden etkilemiştir. Bunun yansımalarından biri, eskisine nazaran yaşamında daha etkin olma gücü vurgulanan bireyler topluluğunun belirli bir düzen içinde yaşamasıyla ilişkili yabancılaşma tarifidir. Hobbes, Locke ve Rousseau gibi toplumsal sözleşmeyi savunan düşünörlere göre yabancılaşma, insanların belirli bir sosyal düzende birlikte yaşayabilmeleri adına her şeyi yapabilme özgörlüklerinden vazgeçmeleri anlamında kullanılmıştır (detaylı inceleme için bkz. Morris, 2000). Buna göre insanların özgörlüklerinden ve bireyselliklerinden yabancılaşmaları, olumlu bir anlam taşımaktadır.

Aklı temel alan bilim, teknoloji, sanayileşmenin yaşam içindeki yerinin artmaya başlamasıyla piyasa temelli nicel ve araçsal düşünme, rasyonel kar

hesaplamaları, faydacı standartların insan ilişkilerinde de etkili olması, özellikle Romantikler tarafından niteliksel insani bağları aşındırıp yabancılaşmaya neden olması yönüyle eleştirilmiştir (Brunkhorst, 1989). Dolayısıyla yabancılaşmaya yol açan vurgu, aklın yaşamın her yerine sirayet ederek insan ilişkilerini bozucu etkisi üzerinedir denebilir. Bunun sonrasında ise insan yaşamında temel bir mesele olarak değerlendirilen yabancılaşmaya ilişkin daha sistemli açıklamalara başvurulduğu görülmektedir. Bu konuda öncü kabul edilen isimlerden Hegel (1807/2014), insanlar için yabancılaşmanın kaçınılmaz yönüne odaklanarak bu kavramı temel bir yere oturtmuştur. Hakikati tinsel bağlamda değerlendirse de bunun farkına varmada fiziksel dünyayı oldukça önemseyen Hegel, bu bağlamda özbilince ulaşmanın önemini vurgulamış ve buna giden diyalektik bir süreçten söz etmiştir. Buna göre insanlar, özbilince yabancılaşma ve bu yabancılaşmanın üstesinden gelme şeklindeki bir döngü içindedirler. Hegel, gelişmek için insanların toplumsallaşarak ve nesnel dünyayla etkileşim kurarak özbilince yabancılaşmalarını olumlu bir gelişme olarak görmüştür. İnsanlarca inşa edilen sosyal, politik ve kültürel kurumlar bu aşamanın eseri olarak karşımıza çıkmıştır. Bu aşamada özbilincine yabancılaşan kişi, fiziksel ve sosyal dünyayı keşfederek aslında bu dünyaların kendine yabancı olmadığını kavrar ve kendi benliği ile dış dünyayı uzlaştırarak bir sentez gerçekleştirir. Bu sentez durumunda da yabancılaşma aşılmış olur. Haliyle bu sentez sonrası özbilinç, karmaşık ve nesnel dünyayı da aşan bir anlama sahiptir. Feuerbach (1841/2008) ise, Hegel'in olumlu bir özellik atfetmesine rağmen insanın doğal ve nesnel dünya ile yüzleşmesinin hiçbir şekilde kendinden bir kopuşu temsil etmediğini savunarak insanı fiziksel dünya varlığı olarak görmüştür. Özellikle bu konudaki görüşlerini din merkezine oturtan Feuerbach, insanlara has özelliklerin Tanrı'ya atfedildiğini ve insanların aslında bu yolla kendilerini pasif, edilgen bir varlık olarak konumlandıklarını belirterek bunu yabancılaşma olarak görmüştür.

Sonraki yabancılaşma açıklamalarında Feuerbach'a (1841/2008) benzer şekilde insanı nesnel, fiziksel dünyanın parçası görme eğilimi devam etmiş, bu dünya içinde farklı yönleriyle ele alınan insan doğasına aykırı düzenlemelerin doğurduğu yabancılaşma vurgulanmıştır. Bu noktada özellikle ekonomik sistemin dönüşümüne ve bunun hayatın birçok noktasındaki yansımalarına dair eleştiriler ön plana çıkmıştır.

Ferguson, insan ilişkilerini yönlendiren temel unsurun artık detaylı iş bölümünü içeren, insanların rekabetçi bir yapıda birbirlerinden koptukları sistem olduğunu vurgulamıştır (Bijlsma, 2019). Aslında bu yönüyle Marx'ın (1844/2013) özel bir yer ayırdığı yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin temelini atıldığını söylemek mümkündür. Marx, insanı diğer canlılardan ayıran kendine has özelliği olarak emeğiyle bilinçli bir şekilde çevreyi dönüştürme yeteneğini görmüştür. İnsan hayatında bu denli büyük bir yeri olan emek, sermaye sahiplerinin egemenliğiyle beraber işçilerin kontrolünden çıkmıştır. İnsanlığın daha önceki dönemlerinde emeğin bu denli insandan uzak olmadığı, üretim için var olan insan değil de insan için var olan üretim anlayışına rastlandığını belirten Marx, değişime yol açan kapitalist sistemi irdelemiştir. Buna göre insanlar artık fiziksel ve entelektüel yönlerini yansıtmaktan ziyade kendi geçimlerini sağlamak için çalışmaktadırlar. Dolayısıyla emek artık kişinin kendisinden ziyade sermayedarların eline geçerek metalaşmıştır. Emeğin çalışan açısından yitimi olarak görülebilecek bu süreci pekiştiren adımlara odaklanan Marx, tıpkı Ferguson gibi üretim sürecinde çalışan için kısıtlı bir etki alanı yaratarak emeğin niteliğini insan için sığlaştıran yönüyle iş bölümünü hedef almıştır. Bunun yanı sıra toplumdaki metalaşma sürecini besleyerek yabancılaşma doğuran ve Marx'ın (1844/2013) ortadan kaldırılmasını elzem gördüğü bir diğer vurgu özel mülkiyet üzerinedir. Özel mülkiyetin yerleşimiyle beraber nesnelerin insan yaşamındaki artan yerine dikkat çeken Marx, bu noktada meta fetişizmi kavramını önermiştir. Ona göre insanlar için artık, nesnelerin belirli ihtiyaçları karşılamasının öncelendiği kullanım değerinden ziyade piyasadaki alışveriş sürecinde yarattığı değer baz alan mübadele değeri ön plana çıkmıştır. Haliyle bu yaklaşım, ihtiyacın ötesinde üretimle artı değer yaratmaya yol açmaktadır. Metalaşmanın bu denli ön plana çıktığı bir toplumsal yapıda Marx, insanların birbirleriyle ilişkilerinde de bu noktanın baskın hale geldiğini savunmuştur. Ona göre insanların kendilerini de metalaştıran ve değişim değeri sistemine dahil eden türden bir ilişkiyi benimsemeleri, yabancılaşmanın göstergesidir. Nihayetinde Marx (1844/2013), üretim araçlarına, üretim sürecine, kişinin kendisine ve diğer insanlara yabancılaşmalarını sosyo-ekonomik yapı çerçevesinde detaylandırmıştır. Dikkat edildiği üzere Marx, insana dair bir öz tanımlamış ve ondan kopuşa giden süreci yabancılaşma olarak değerlendirmiştir. Marx'ın ilerleyen dönemlerinde bu türden bir özcü bakıştan uzaklaştığı ve bunun beraberinde

yabancılaşmaya yönelik vurgusunun azaldığı belirtilse de (Althusser, 2005), Marx'ın özcü bir anlayışı devam ettirerek yabancılaşma kavramından bahsetmeye devam ettiğini savunanlar da bulunmaktadır (Byron, 2016).

Marx gibi toplumsal yapıyı derinden etkileyen değişime odaklanarak yabancılaşmayı ele alan sonraki sosyologlar, özellikle modernite temelindeki rasyonalitenin yaşam içindeki baskın yerini mesele etmişlerdir. Bunlardan Weber (1909/2012), rasyonaliteyle bezeli sosyal sistemin insanlar için oldukça sınırlı roller tanımlayarak nesnellik, kesinlik ve standartlaştırma gibi yönleri öne çıkarmasıyla kişiselliği ciddi bir şekilde tehdit ettiğini belirtmiştir. Weber, bu noktada bürokrasiye dikkat çekerek onun yaşam içi rolleri belirleyen hapsediciliğini öne çıkarmıştır. Aslında rasyonaliteyi her anlamda olumsuz değerlendirmeyen Weber (1909/2012), tözsel ve araçsal rasyonalite ayırımına gitmiştir. Tözsel rasyonalite, içinde duyguları da barındıran inanç ve değer sistemlerini göz önünde bulundurarak karar vermeyi belirtirken araçsal rasyonalite verimlilik bazlı karara işaret etmektedir. Dolayısıyla Weber (1909/2012), araçsal rasyonalite üzerine kurulu modernitenin yabancılaşmaya yol açtığını savunmuştur.

Fromm (1955/2006) ve Marcuse (1964/2015) benzer şekilde modern toplumun sahip olduğu özelliklere odaklanarak bunların yabancılaştırıcı yönlerini vurgulamıştır. Fromm (1955/2006), insanın sahip olduğu bağıllık, köklülük, kendini aşma gibi özelliklere uygun bir toplum yapısının olmadığını ve bunun da yabancılaşma yarattığını belirtip çözüm olarak kişinin otantikliğini sergileyebileceği bir toplum yapısının inşasını sunmuştur. Marcuse de (1964/2015), insanların teknoloji ve tüketim aracılığıyla sahte bir özerklik hissi yaşayarak aslında kendilerini yabancılaştıran totaliter toplumsal yapıyı kabul ettiklerini belirtmiştir. Görüldüğü gibi Fromm (1955/2006) ve Marcuse de (1964/2015) özcü bir anlayışla yabancılaşmayı ele almışlardır.

Şimdiye kadar özellikle Marx'tan Marcuse'ye sözü edilen isimler için yabancılaşma, üst yapının belirlediği bir kavramdır. Bir diğer deyişle aslında yabancılaşma, insanların kendileri hissetmese ve belirtmese de yaşam içinde konuşlanmış sabit bir deneyimdir (Ollman, 1976). Bu görüş özellikle sosyologlar

tarafından savunulsa da günümüzde yabancılaşmanın öznel bir deneyim olarak kişisel seviyede çalışılmasının önünü yine bir sosyolog olan Seeman (1959) açmıştır. Seeman, yabancılaşma kavramını açıklığa kavuşturma amacıyla tarihte öne çıkan yabancılaşma içeriklerini derlediğini savunduğu beş boyut önermiştir: Güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma. Seeman, bu boyutların açıklamasında Rotter'in (1954) sosyal öğrenme kuramındaki 'beklenti' ve 'pekiştirme değeri' kavramlarından yararlanmışır.

Güçsüzlük boyutu, Marx'ın işçilerin yaşamış olduğu kontrol kaybı vurgusunu yansıtabacak şekilde kullanılmıştır. Bu boyut, insanların hedeflediği sonuçların ortaya çıkmasında davranışlarının belirleyici olmasına dair düşük beklentiyi ifade etmektedir. Anlamsızlık boyutu ise ön yargının gelişimine yönelik Adorno'nun (1950/2017) açıklamalarıyla benzer anlamı taşımaktadır. Durumu Alman toplumu üzerinden değerlendiren Adorno, 1. Dünya Savaşı sonrası Alman toplumunun içinde bulunduğu kötü zamanları anlamlandırma gayreti içindeyken bu belirsizliği Yahudileri hedef alarak ortadan kaldırdıklarını belirtmiştir. Dolayısıyla anlamsızlık, insanların davranışın doğuracağı sonuçları öngörmeye ilişkin düşük beklentileri olarak tanımlanmıştır. Bir diğer yabancılaşma boyutu kuralsızlık ise Durkheim'in (1897/2013) anomi kavramından yararlanarak ortaya atılmıştır. Sosyal düzeni sağlayan normların artık geçerli olmamasına karşılık gelen anomiyeye benzer şekilde Seeman (1959) kuralsızlık boyutunu, insanların amaçlarına ulaşmak için toplumsal olarak kabul görmeyen araçları kullanmaları gerektiğine dair yüksek beklenti olarak açıklamıştır. Dördüncü boyut olan yalıtılmışlık ise Nettler'in (1957) tanımına benzer şekilde insanların toplumdaki yaygın standartlardan uzaklaşmalarını ifade etmektedir. Başka bir deyişle toplumda fazlaca değer gören amaçlara yönelik verilen düşük değer, kendini yalıtmış bir insanı tarif etmektedir. Son olarak kendine yabancılaşma ise Fromm'un (1955/2006) ve Marx'ın (1844/2013) daha önce de sözü edilen insana dair tanımladıkları özden kopuşla bağlantılıdır. Burada önemli nokta, insanların hayatında içsel tatminin ön plana çıkıp çıkmamasıdır. Buna göre kendine yabancılaşma, insan davranışının potansiyel dışsal ödüllere bağımlılığıyla açıklanmıştır.

Görüldüğü üzere Seeman'ın (1959) yabancılaşma boyutlarını oluşturması, kavramın geçmiş açıklamalarının bir sentezini ortaya koyma girişimidir. Bu noktada

en temel itiraz noktalarından biri, boyutları açıklarken yararlanılan düşünürlerin yabancılaşmayı ele alışlarının Seeman'ın (1959) boyutlarındaki açıklamalardan farklılaşmasıdır. Bir bakıma boyutların, klasik yabancılaşma anlamlarını tam olarak içermediği iddia edilmiştir (Harvey vd., 1983). Bir diğer eleştiri, yabancılaşmayı boyutlar şeklinde ele almanın kavramı rafine hale getirmekten ziyade karmaşıklaştırması üzerinedir (Israel, 1971; Kanungo, 1979). Haliyle Seeman'ın (1959) çalışması, yabancılaşmanın çok boyutlu ya da tek boyutlu bir kavram olarak değerlendirilmesine ilişkin tartışmaları doğurmuştur (Nair ve Vohra, 2010). Süregiden bu tartışmalar, kavramın genel kullanımının yanında iş, sosyal kurumlar, aile gibi farklı bağlamlardaki kullanımları için de geçerlidir. Daha açık bir deyişle yabancılaşmayı çok boyutlu bir anlayış çerçevesinde kabul eden ve iş, sosyal kurumlar, aile vb. özelleşmiş bağlamlarda yabancılaşmayı çalışan araştırmacılar, boyutları ilgili bağamlara uyarlamaktadır. Örneğin işe yabancılaşma çalışmasında güçsüzlük boyutu, insanların işinde davranışsal kontrolüne yönelik düşük beklentisiyle ele alınmaktadır (Mottaz, 1981). Benzeri bir durum tek boyutlu yabancılaşma görüşünü benimseyen araştırmacılar için de geçerlidir. Yine işe yabancılaşma çalışması örneğinden gidersek bu durumda, kişinin iş bağlamında hissettiği kopukluk, ayrışmışlık şeklinde bir tanım karşımıza çıkmaktadır (Nair ve Vohra, 2012). Dolayısıyla alan yazına bakıldığında yabancılaşmayı ele alış tercihi, belirli bağlamlardaki yabancılaşma tanımlarını da belirlemektedir.

Seeman'ın (1959) boyutları ve ona yönelik bazı eleştiriler, araştırmacıları iki noktada ayrıma götürüyor gibidir: Yabancılaşmayı genel olarak veya belirli bir bağlamda çalışma ile yabancılaşmayı tek ya da çok boyutlu olarak inceleme. Bu çalışmada yabancılaşma, daha önce de belirtildiği gibi akademisyen katılımcıların işe yabancılaşmalarını inceleyerek sınırlı bir bağlamda ele alınmıştır. Böylece belirli bir sosyal sisteme odaklanarak o bağlamdaki yabancılaşmaya ilişkin daha fazla bilgi edinmenin mümkün olacağı düşünülmektedir (Clark, 1959; Williamson ve Cullingford, 1997). Bunun yanında aşağıda nedenleri detaylıca ele alınacağı üzere işe yabancılaşmanın tek boyutlu kavramsallaştırması kullanılacaktır.

1.1.1. İŖe Yabancılaşma

İŖe yabancılaşma, kişinin işine y6nelik inancını yitirmesi, işle bağlarını koparması ve işin artık kişiye acı veren bir y6k haline gelmesini işaret etmektedir (Hirschfeld ve Feild, 2000; Nair ve Vohra, 2010). Kimi zaman işe yabancılaşma sadece bilişsel bir tepki olarak değerlendirilebilse de (6rneğin Kanungo, 1979) aslında bilişsel, duygusal ve davranışsal y6nleri de olan, dolayısıyla daha geniş bir 6er6eveden ele alınması gereken bir kavramdır (Conway vd., 2020). Bir 6nceki b6l6mde yabancılaşmadan bahsederken s6z6 edilen kavramsal karmaşıklık, işe yabancılaşma g6ndeme geldiğinde de 6zerinde durulan bir noktadır. 6eşitli 6alışmalarda işe bağlılık (*work commitment*), iş doyumunu (*work satisfaction*), işe tutkunluk (*work engagement*), t6kenme (*burnout*) ve 6retkenlik karşıtı iş davranışı (*counterproductive work behavior*) gibi değişkenlerin işe yabancılaşmayı karşılayan kullanımına ve bunun yarattığı soruna dikkat 6ekilmiştir (Nair ve Vohra, 2009). Bu nedenle kavrama ilişkin netlik sağlama gayesiyle bir 6alışma ger6ekleştiren Nair ve Vohra (2012), işe yabancılaşmanın bahsedilen değişkenlerle ayırımını empirik olarak g6stermişlerdir.

İŖe yabancılaşmaya ilişkin kavramsal karmaşayı besleyen bir diğer nokta, Seeman'ın (1959) yabancılaşma boyutları olarak g6r6lm6řt6r (Banai vd., 2004; Overend, 1975; Sanaria, 2013). Bazı araştırmacılar bu boyutların yabancılaşma deneyimine karşılık gelmekten ziyade onun 6nc6l6 ya da sonucu olabileceğini savunmuşlardır (Kanungo, 1979; Mottaz, 1981). 6rneğin Kanungo (1979), g66s6zl6k boyutunu işe yabancılaşmanın sonucu, Mottaz ise (1981) anlamsızlık boyutunu işe yabancılaşmanın 6nc6l6 olarak değerlendirmiştir. Bunun dışında yabancılaşmayı boyutlar 6zerinden ele almaya y6nelik 6arpıcı bir eleştiri Kanungo'dan (1983, 1990) gelmiştir. Yabancılaşma alan yazınından da hatırlanacağı 6zere Marx (1844/2013) ve Weber (1909/2012), yabancılaşma deneyimini işe y6nelik bir vurgu ile baskın sosyoekonomik yapının yaşamı kuşatıcılığı 6zerinden ele almıştır. Kanungo (1983), Seeman'ın (1959) boyutlarıyla 6n6 a6ılan empirik işe yabancılaşma 6alışmalarının Marx ve Weber'in izinden devam ettiğini ve bunun k6lt6rel yanlılık barındırdığını savunmuştur. Ona g6re Marx ve Weber, 6alışanın 6zerkliği, kontrol ve g66 sahibi olması, işine dair karar alabilmesi gibi bireyci y6nleri taşıyan işe yabancılaşma

betimlemesi yapmaktadırlar. Yani çalışanın bu türden içsel ihtiyaçlarının karşılanması durumunda işe yabancılaşma gözükmeyecektir. Tekrar Seeman'ın (1959) yabancılaşma boyutlarına dönersek, her ne kadar boyutlar tamamen Rotter'in (1954) sosyal öğrenme kuramı ile ele alınmasa da tanımlarda kuramdaki 'beklenti' ve 'ödül değeri' kavramları merkezi bir rol oynamaktadır. Aslında kuramdaki 'beklenti' ifadesi, kişinin olayları kendisinin değiştirebileceğine yönelik algısına ya da şans, kader vb. dışsal belirleyicilere, bir diğer deyişle içsel-dışsal kontrol odağına atıf yapmaktadır (Rotter, 1954). Seeman (1959) için yabancılaşmanın ortaya çıkmasında da kişinin içsel kontrol odağına sahip olmaması önemli gözükmektedir. Dolayısıyla Kanungo'nun (1990) işe yabancılaşma çalışmalarında kültürel yanlılığa yol açtığını belirttiği kontrol ve içsel tatmin gibi batı toplumlarına özgü bireyci vurgular, Seeman'ın (1959) boyutlarında da kendini göstermektedir. Kısacası yabancılaşmaya yönelik bu bakış açısı, farklı özellikleri önceleyen doğu toplumlarındaki ve üçüncü dünya ülkelerindeki çalışanların tümünden yabancılaştığını varsaymaya yol açabilmektedir (Kanungo, 1983, 1990). Oysaki Hindistan, Japonya, Çin gibi toplulukçu yönlerin ağır bastığı toplumlarda iş, başkalarına hizmet ederek birlikte yaşama katkı sunma, otoritenin taleplerini karşılama, kurumsal iyilik için kişisel çıkarları geri plana itme gibi bireyci vurgularla alakasız farklı ahlaki bağlılıkları ifade etmektedir (Kanungo, 1979, 1983, 1990; Sanaria, 2013). Bu nedenle Seeman'ın (1959) ortaya koyduğu bakış açısını yok saymayacak, Kanungo'nun (1983) dikkatini çektiği yönleri de ele alacak şekilde insanların farklı iş ilişkilerini tercih ettikleri durumlarda yaşadıkları yabancılaşmaları ele almak önemli gözükmektedir.

1.1.2. İşe Yabancılaşmanın İlişkisel Yönü

Yabancılaşma, kişinin diğer kişiler veya gruplarla arasında devam eden ilişki içerisinde gelişen dinamik bir deneyimdir (Stokols, 1975, s.27). Dolayısıyla bu deneyimin en önemli araçlarından biri, kişinin yaşantısındaki sosyal ilişkiler olarak görülmektedir (Orr, 2009). Bu yönüyle yabancılaşma deneyimi aslında, insanların sosyal ilişkilerini anlama ve ifade etme biçimlerini bizlere gösteren bir yöne sahiptir (Affinnih, 1997; Jaeggi, 2014). Yabancılaşma sürecinin başlangıcı da insanların sosyal çevreyle etkileşim içindeyken olumsuzluk atfettikleri karşılaşmalar sonucu yaşanan

ilişkisel bir kopuşla kendini göstermektedir (Twining, 1980). İnsanların bu türden arzu etmedikleri ilişkisel bağlamla kendilerini kuşatılmış hissetmeleri durumunda da yabancılaşma deneyimi devam etmektedir (Stokols, 1975). Yabancılaşmanın ilişkilerde seyreden bu dinamik yapısına rağmen bu deneyim, durağan bir şekilde ele alınabilmektedir (Stokols, 1975; Twining, 1980). Bu dinamik deneyimi bir süreç içerisinde ele almayı sağlayacak yollardan biriye onu yaşantılayan insanlarla nitel bir çalışma yürütmektir (Williamson ve Cullingford, 1997). Türkiye’de işe yabancılaşma üzerine nitel çalışmaların azlığından ötürü bu çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır (Oruç, 2020). Bahsedilen ihtiyaca yönelik olarak bu çalışmada işe yabancılaşma deneyiminin süreci, sonraki kısımlarda detaylıca aktarılacak kuramlar eşliğinde nitel bir şekilde de ele alınacaktır.

İşe yabancılaşma alan yazınına ilişkisel bağlamda yeniden döndüğümüzde ise sosyoekonomik yapıdaki dönüşüm üzerinden işe yabancılaşmayı ele alan düşünürlerin bu dönüşümün kişiler arası ilişkilere de yansımaya vurgu yaptığı görülmüştür (örneğin Marx, 1844/2013; Weber, 1909/2012). Yani rasyonel kar-zarar, şeyleşme, nicelleştirme gibi özellikler artık insanların da birbirleriyle ilişkilerinde baskın olmuş, bu yönüyle insanlar da birbirleriyle rekabet eden metalar haline gelmiştir. Böyle bir ilişki kurulumu, insanların kişiselliklerini ortaya koymalarını engellemesi yönüyle yabancılaştırıcı görülmüştür. Hatırlanacağı üzere sadece bu tür standartlaşmış ilişkilerin yarattığı özerklik ve kontrol kaybı üzerinden tanımlanan yabancılaşmaya karşı çıkan Kanungo (1979, 1983), özellikle Doğu ülkelerinde iş ilişkilerinde kritik yeri olan otorite ve kuruma saygıyı da işin içine katarak farklı bir ilişki biçiminin önemine dikkat çekmiştir. Dolayısıyla bu türden farklı ilişkilerde görülen yabancılaşma deneyimleri de farklılaşabileceğinden bunlar üzerine detaylıca odaklanmak önemli görülmektedir.

İşe yabancılaşmanın öncüllerini ve sonuçlarını ele alan 45 çalışmayı inceleyerek bir meta analiz çalışması yürüten Chiaburu ve diğerleri (2014), destekleyici liderlik, kurumsal destek ve rol belirsizliği gibi çalışanların kişiler arası ilişkilerine dair göstergeler sunan değişkenlerin etki gücü yüksekliği bakımından öne çıktığını bulmuşlardır. Yine iş yerindeki yabancılaşmayı anlamada ilişkisel perspektifin önemine değinen Conway ve diğerleri ise (2020) bu çerçevede diğerlerine

yararlı olan eylemler gerçekleştirmeye yönelik algıya işaret eden prososyal etkiyi, çalışanın kurumsal kararlarda kendi düşüncesini ifade etmesini belirten iş yerinde sesini duyurma fırsatı ve kendinden fazla iş beklendiğine yönelik algıya işaret eden aşırı rol yükü gibi değişkenleri ele almışlardır. Buna göre prososyal etki ve iş yerinde sesini duyurma fırsatı ile işe yabancılaşma arasında olumsuz, aşırı iş yükü ile işe yabancılaşma arasında ise olumlu bir ilişki görülmüştür.

Görüldüğü üzere işe yabancılaşmayı insanların işlerinde geliştirmiş oldukları ilişkiler içerisinde incelemek, bu deneyimi kavramaya yönelik değerli bir bakış sunabilmektedir. Bu çalışmada ise iş bağlamında kurulan farklı ilişkilerin işe yabancılaşmayla bağlantısını anlamada Fiske'in (1992) İlişki Modelleri Kuramı kullanılacaktır.

1.2. İlişki Modelleri Kuramı

Fiske (1992), insanların sosyal varlıklar olmasına rağmen psikolojinin bu yönü ihmal ederek insanı asosyal bir temelde gördüğünü belirtmiştir. Psikolojide her ne kadar sosyal ilişkilerin ve bağlamın önemine dikkat çeken çalışmalar olsa da bunların geri planda kalması (Rai ve Fiske, 2011), insan yaşamındaki sosyal ilişkilere yönelik bütünlüklü bir yaklaşımı kıymetli kılmaktadır. Böyle bir bakış açısıyla şekillenen İlişki Modelleri Kuramını alan yazına kazandıran Fiske'e göre (1991, 1992, 2004), insanların ilişkilerini şekillendirme ve sürdürmeye yönelik bir güdülerini bulunmaktadır. Bu kuram, insanların kendi eylemlerini planlama ve üretme, diğerlerini anlama ve öngörme, toplu eylemleri ve kurumsal üretimi koordine etmede başvurdukları dört ilişki modeli bulunduğunu öne sürmektedir: Müşterek paylaşım ilişkisi (*communal sharing*), otorite ilişkisi (*authority ranking*), eşitlik ilişkisi (*equality matching*) ve orantılılık ilişkisi (*market pricing*). İnsanların sosyal alanları düzenlemede kullandıkları bu ilişki modelleri evrenseldir ve ağırlıkları kültüre göre farklılık göstermektedir (Fiske, 1991, 1992). Topluluklar, kurumlar ve ilişkiler de aslında bu dört ilişki modelinin farklı uygulamaları ve bileşimlerinden oluşmaktadır (Fiske, 2004). Empirik olarak birbirinden ayrı fakat ilişkili yapısı gösterilen bu ilişki modelleri (Haslam ve Fiske, 1999; Vodosek, 2000), birbirinden farklı özellikler, ilkeler, sorumluluklar, normlar ve ahlaki güdüler taşımaktadır. Tamamen bu kuram içinde

değerlendirilen İlişki Düzenleme Kuramı ise ahlakı, ilişkileri düzenleyici rolü üzerinden ele alarak her bir ilişki modelindeki ahlaki güdülere odaklanmaktadır.

1) Müşterek Paylaşım İlişkisi: Sahip olunan ortaklık algısına dayanan bu ilişki modelinde kişiler, hiçbir karşılık beklemezsizin grup içindekilerin ihtiyaçlarını karşılarlar (Fiske, 1992, 2004). Bu yönüyle bu ilişki modelinde bakım ve fedakârlık üst seviyededir. Bununla beraber kolektif sorumluluğun öne çıktığı bu ilişki modelinde diğer kişilere verilenlerin ya da onlardan alınanların hesabı tutulmadığından özel mülkiyet vurgusu çok azdır (Fiske, 1991). Bu ilişki modelinin ahlaki güdüsü birliktir (Rai ve Fiske, 2011).

Bu ilişki modelinde insanlar, içinde bulundukları ikili ilişkilerde ya da grup içi ilişkilerinde özdeşim hissetmektedirler. Bu nedenle grup üyelerinden birinin ihtiyacı ya da başına gelen olumlu veya olumsuz yaşantılar, her bir grup üyesinin kendi ihtiyacı ve yaşantıları gibi görülmektedir. Buna bağlı olarak da grup üyelerinin kendilerine yapılan yardıma karşılık verip vermedikleri ve gruba katkı düzeyleri de önemsizleşmektedir (Fiske, 1992, 1998). Dolayısıyla bu ilişkide daha çok kolektif çabayı baskın kılmak değerlidir. Kısacası “Birimiz hepimiz, hepimiz birimiz için” ifadesi, bu ilişki modelinde öne çıkan noktayı özetlemektedir.

Müşterek paylaşım ilişkisinde şimdiye kadar bahsedilen birlik çerçevesinde hareket etme güdüsü, karar verme sürecinde de kendini göstermektedir. Herhangi bir konuda bir karara varma, kişisel çıkarları aşp grubun bütünlüğünü koruyan ve öne çıkaran fikir birliğiyle gerçekleşmektedir (Fiske ve Fiske, 2007).

Bu ilişkiler, yakın akrabalık bağlarında, aşkta, etnisite, milliyet, meslek gibi belirli grup kimliklerinde kendini gösterebilmektedir (Fiske, 1991). Örneğin farklı din ve anlayışlarda din kardeşlerini gözetmek, tüm varlıkların bir olması gibi ilkeler müşterek paylaşım ilişkisinin yansımalarıdır. Özellikle Japonya gibi Asya ülkelerinde bu ilişki modeli kişiler arası ilişkileri organize etmede baskındır (Fiske, 1992).

Müşterek paylaşım ilişkisi grup üyeliğinden kaynaklı bazı avantajlar sağlasa da birtakım olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir. Grubun bütünlüğüne zarar veren bir üye, grubun saflığını korumak adına uç noktalara da varabilen çeşitli yaptırımlara

maruz kalabilmektedir (Rai ve Fiske, 2011). Bununla beraber grup üyeleri nasıl ki kendi gruplarını birlik içerisinde algılayıp üyelerini korumaya çalışırlarsa diğer grupları da tek bir kalıp çerçevesinde değerlendirip tehdit algılamaları durumunda onların her bir üyesine zarar verebilirler (Fiske ve Haslam, 2005). Bir diğer noktada ise daha önce sözü edilen fikir birliğine varılarak alınan karar verme süreci, alternatif fikirlerin dile getirilmesi ve tartışılmasının önüne geçebilmektedir.

2) Otorite İlişkisi: Bu ilişki modeli, belirli bir boyutta sıralanan insanlar arasındaki asimetric farklılıklara dayalıdır ve insanların hiyerarşi içindeki konumunu gösterir (Fiske, 1991, 1992). Üstler emir verme, liderlik etme, baskınlık kurma yetkilerine sahipken astların da üstlere saygı göstermesi, saygı göstermeyenleri uyarıp cezalandırma güdüsü vardır. Bununla beraber bu ilişki modelinde otorite her zaman kötü görülmemektedir. Üstlerin aynı zamanda astları koruma ve onlara rehberlik etme sorumlulukları da vardır (Fiske ve Haslam, 2005). Gündelik yaşantımızın farklı alanlarındaki ilişkilerimizde kendimizi tanıtırken ya da karşımızdakine hitap ederken hiyerarşi içindeki konumu belirtecek unvanları kullanmamız, bu ilişki modeli çerçevesinde gerçekleştirdiğimiz eylemlerden biridir. Bu ilişki modelinde öne çıkan ahlaki güdü hiyerarşidir (Rai ve Fiske, 2011).

Otorite ilişkisinde üstler, belirli ayrıcalıklara sahiplerdir. Otorite konumundaki kişiler, belirli kaynaklardan daha fazla pay sahibi olabilmekte, değerli kaynakları kendilerine ayırabilmekte ve astların kaynaklardan alacakları payı kendileri belirleyebilmektedirler (Fiske, 1991, 1992, 2004). İş organizasyonu söz konusu olduğunda ise üstler, astların görevlerini tayin etmekte, sorumluluklarını yerine getirip getirmediğilerinin kontrolünü sağlamak ve onları yönetmektedirler. Bununla beraber daha düşük kıdemdekilere göre üstler, daha az tehlikeli ve çaba gerektiren işlerde bulunmaktadır (Fiske, 1992).

Bu ilişki modeli çerçevesinde karar alma, farklı bilgilerin kendisinde toplandığı otorite tarafından gerçekleştirilmekte ve astlar da bu kararlara uymaktadırlar. Kısacası liderler, sadık takipçileri tarafından izlenmektedirler. Bu çerçevede grup üyeleri, otorite konumuna karşı huşu ve saygı içindedir (Fiske ve Haslam, 2005). Otorite ilişkisi kapsamında hiyerarşi, bu yönü elbette reddedilmemekle birlikte sadece baskıcı

ve zorbaca bir ilişkiye neden olur şekilde görülmemektedir. Üstlerin astlara sosyal ve duygusal destek sağlamak, rehberlik etmek ve onları korumak şeklindeki sorumlulukları da bulunmaktadır (Fiske, 1992, 1998). Bazı toplumlarda yaşlı kişilerin sahip oldukları birikimle çevresindekileri yönlendireceği ve onlara rehberlik edeceği düşüncesiyle daha fazla saygı görmeleri bu duruma örnek olabilir. Bu sebeple sorumluluklarını yerine getirmeyen ve üstüne itaat etmeyen astlar, otorite ilişkisinde bir ihlale yol açıyorlarsa astlarla ilişkisinde kendi konumunu kötüye kullanan ve astlara yönelik rehberlik görevini yerine getirmeyen üst konumdakiler de bu ilişki ihlaline sebep olmaktadır (Rai ve Fiske, 2011).

3) Eşitlik İlişkisi: Bu ilişki modelinde dengeyi sağlama ve karşılıklılık esastır (Fiske, 1992; Fiske ve Haslam, 1998). Gündelik hayat içerisinde söz hakkının eşitliğinde, piyango, oy kullanma, kısasa kısas gibi eylemlerde aslında bu ilişki modeli kullanılmaktadır. Bu ilişki modelindeki ahlaki güdü eşitliktir (Rai ve Fiske, 2011).

Hemen hemen tüm toplumlardaki ilişkilerde farklı ağırlıkta ya da şekilde gözükse de eşitlik ilişkisi önem taşımaktadır. Yasalar karşısında eşitlik talebi ve anayasaların görünürde bu şekilde biçimlendirilmesi, eşitlik ilişkisinin modern toplumdaki bir örneğidir. Bununla beraber insanların görece daha mesafeli ya da yeni ilişkilerinde de güveni simgeleyecek şekilde eşitlik beklentisi öne çıkabilmektedir (Fiske, 1998; Fiske ve Fiske, 2007).

Eşitlik ilişkisi kapsamında kararlar, her bir grup üyesinin söz hakkına sahip olduğu ve görüşünü belirttiği bir çerçevede verilmektedir (Fiske, 1991, 1992, 1998). Farklı bağlamlarda bu şekilde kendi fikrimizi gösterdiğimiz seçimler buna örnektir. İş organizasyonunda ise bu ilişki, her bir grup üyesinin eşit iş yüküne sahip olmasıyla kurulmaktadır. İş hayatında özellikle benzer pozisyonda olan insanların iş yükü karşılaştırmaları sonucu algıladıkları dengesizlik, bunun onarılması yönündeki bir talebi beraberinde getirmektedir (Fiske ve Haslam, 2005).

Toparlarsak eşitlik ilişkisi, otorite ilişkisindeki gibi dağılımda algılanan asimetriye duyarlıdır. Otorite ilişkisinde sadece kimin kimden fazla aldığına odaklanılırken eşitlik ilişkisinde bunun yanı sıra dağılımın büyüklüğü de kritiktir.

Böylece ilişkideki kişiler, alınan ve verilenlerin hesabını tutarak dengeyi sağlamaya çalışmaktadırlar (Fiske, 1992).

4) Orantılılık İlişkisi: Orana dayalı bu ilişkiler, fiyat, maaş, hisse, çaba-ödül, kar-zarar analizleri, verimlilik gibi belirli ölçütler temelinde gerçekleşmektedir (Fiske, 1991, 1992). Orantılılık ilişkisine göre insanlar ilişkilerinde, ortaya koyduklarını ve bunun karşılığında aldıklarını herkesin bağlı olduğu çeşitli kriterler çerçevesinde değerlendirerek oransal hesaplamalar içerisine girmektedirler. Bu ilişki modelindeki ahlaki güdü orantılılıktır (Rai ve Fiske, 2011). Hayatımızda bu ilişkileri düzenleyen en yaygın araç para olsa da bu ilişkinin her zaman parayı içermediği de bilinmektedir (Fiske, 1992, 1998).

Bu ilişki çerçevesinde kaynak dağılımı söz konusu olduğunda eşitlik ilişkisindeki gibi herkes aynı payı almamaktadır. Ortaya konulan katkı ya da çabayla orantılı bir şekilde elde edilecek kaynak, bu ilişkinin temelidir (Fiske, 1991, 1992; Fiske ve Haslam, 2005; Rai ve Fiske, 2011). Örneğin bu ilişki modeli çerçevesinde hareket eden insanlar, devletin tüm vatandaşlarına temel bir gelir sağlamasını, çalışmayan insanların bunu hak etmediklerini düşündüklerinden onaylamayabilirler.

Yaşantımız içerisinde orantılılık ilişkisine yönelik en kapsayıcı karar mekanizması ise piyasadır (Fiske, 1991, 1992). Piyasada ortaya çıkan ve değişime açık belirli standartlar, ilişkileri düzenleyici bir işlev görmektedir. İnsanların sözleşmeler eşliğinde belirli işlerde görev alması, piyasanın orantılılık ilişkisindeki yansımalarından biridir. Yapılacak olan işin oranında ödenecek miktar, piyasa koşulları da göz önünde tutularak belirlenmektedir (Fiske, 1991; Fiske ve Fiske, 2007). İnsanlar, her ne kadar piyasa koşullarıyla uyumlu adil bir karşılık beklese de orantılılık ilişkisine göre, kar-zarar analizleri yaparak kendi çıkarlarını en üst seviyede tutmak da isteyebilmektedirler (Fiske, 1992; Fiske ve Haslam, 2005).

Nihayetinde Fiske'e (1992) göre bu ilişki modeli, özellikle Batı kültüründe Sanayi Devrimi sonrası en yaygın modelken dünya genelinde de gitgide yaygınlaşmaktadır.

İlişki Modelleri Kuramına göre bu modellerin evrenselliği, onların doğuştan geldiğini değil de insanlara sosyal eylemlerinde çeşitli yararlar sağlamasıyla bu modellerin üretilip biçimlendirilmesini göstermektedir (Fiske, 2004). İlişki modelleri genel hatlarıyla değerlendirildiğinde müşterek paylaşım ilişkisinden orantılılık ilişkisine gidildiğinde daha fazla kesinlik ve öngörülebilirliğin öne çıktığı görülmektedir (Fiske, 1992, 2004). Buna göre müşterek paylaşım ilişkisi daha fazla hoşgörü ve belirsizlik taşımaktayken orantılılık ilişkisinde ilişkiyi koordine etmede görülen detaylı yapılanmışlık, daha az esneklik sağlamaktadır (Fiske, 2004; Rai ve Fiske, 2011).

Sözü edilen ilişki modellerinin uygulanma biçimleri, farklı kültürler ve ideolojilerin yanında kişisel olarak da farklılaşabilmektedir (Rai ve Fiske, 2011). Bir diğer deyişle ilişki modellerinin kişisel kullanımı da bize kişinin farklı bağlamlardaki sosyal ilişkilerine yönelik bilgi sağlamaktadır. Fiske ve Haslam (2005), özellikle kişilik psikologlarının kişilik özelliklerini ele alırken insanların kişiler arası ilişki örüntülerine çok sınırlı bir rol vermesini eleştirmişlerdir. Bunu, alanda kullanımı oldukça yaygın olan Beş Faktör Kişilik Kuramı üzerinden değerlendiren Fiske ve Haslam (2005), nörotiklik, vicdanlılık ve özdisiplin kişilik özelliklerinin tamamen içsel özellikler olarak değerlendirilmesinin kişiyi sosyal çevresinden yalıtan sığ bir anlayış taşıdığını belirtmişlerdir. Bahsedilen noktayı daha da açmak için farklı bir örneğe başvuran araştırmacılar, birinin alengirli ve kendine hizmet eden davranışını yüksek Makyavelizm çerçevesinde açıklamak yerine bu kişinin ilişkilerinde orantılılık ilişkisine yönelik güçlü eğilimini öne çıkarmanın, onun sosyal dünyayı algılayışı hakkında daha fazla bilgi sağladığını savunmuşlardır (Fiske ve Haslam, 2005). Böylece insanların belirli bağlamlarda ağırlıklı olarak kullandıkları kişisel ilişki modellerine dair elde edilen bilgi, insan sosyallliğini devre dışı bırakmayacak şekilde onların hayata bakışına yönelik daha zengin bir çerçeve sunmaktadır. Dolayısıyla kişisel ilişki modellerine odaklanmak bu yönüyle avantajlı ve önemlidir. Buna paralel şekilde İlişki Modelleri Kuramının sağladığı genel çerçeveyi kişisel ilişki modellerini anlamak için kullanan farklı çalışmalar bulunmaktadır (örneğin Kaltcheva vd., 2014; Van Zomeren, 2015; Tepe, 2019). Kaltcheva ve diğerleri (2014), işletme alanında İlişki Modelleri kuramını kullanarak tüketicilerin kişisel ilişki modelleriyle kurumlara

karşı geliştirmiş oldukları bağlılık değerlerini ele almışlardır. Buna göre orantılılık ilişkisini kullanan tüketiciler, ürününü kullandıkları kurumlara yeni tüketiciler kazandırmak amacıyla satıştan pay aldıkları ve dışsal bir pekiştirenin yönlendirdiği bir bağlılık değerini tercih etmişlerdir. Eşitlik ilişkisini kullanan tüketiciler ise firmanın hizmet kalitesine güvenmeleri sonucu diğer insanlara bu hizmeti överek gönüllü bir şekilde herhangi bir satış payı almadan bir bağlılık geliştirmişlerdir. Son olarak müşterek paylaşım ilişkisini kullanan t keticilerse kendilerini kurumun bir parçası g r erek onun hizmet gelişimine yönelik geri bildirimler veren bir bağlılık değerine sahiptirler (Kaltcheva vd., 2014). Kişisel ilişki modelleri çerçevesinde kolektif eylemi anlamaya  alışan Van Zomeren (2015) ise insanların aktivist olmalarına giden yolda iki noktaya dikkat çekmiştir: İ  grupla kurulan ilişki modelini orantılılık ilişkisinden müşterek paylaşım ilişkisine kaydırmak ile dış grupla kurulan ilişki modelini otorite ilişkisinden bu ilişkinin reddine dönüştürmek. Dolayısıyla bu süreçte kişinin iç grup ve dış grupla kurdukları ilişkilerde algılanan ihlaller sonucu ilişki modellerini yeniden biçimlendirmeleri kritiktir (Van Zomeren, 2015). Son olarak Tepe ise (2019) kişisel ilişki modellerinin o ilişki modelinde görülen ihlallerle bağlantısını incelemiştir. Buna göre Türkiye’de, ilişki modellerinin kişisel kullanımındaki artış ile o ilişki modelindeki ihlali daha yanlış olarak değerlendirme beklentisi doğrulanmamıştır. Bu çalışmalardan hareketle denebilir ki bazı çalışmalar kişisel ilişki modellerinde  ne çıkan tutum, davranış, norm ve ahlaki güdülerle benzer doğrultuda sonuçlara sahipken (Kaltcheva vd., 2014; Van Zomeren, 2015) Tepe’nin (2019)  alışması ise bunun aksini göstermektedir. Bu tez çalışmasında da iş bağlamında ağırlıklı olarak kullanılan farklı kişisel ilişki modellerindeki işe yabancılaşma görünümleri incelenerek bu deneyim detaylandırılmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda kişisel ilişki modellerine dair çelişen bulgulara, bu çalışmanın ikinci aşamasında gerçekleştirilecek olan nitel çalışma gözüyle de bakmak mümkün olacaktır.

1.2.1. İşe Yabancılaşma ve İlişki Modelleri Kuramı

İşe yabancılaşma alan yazınında bahsedilenlerin üzerinden Fiske’in (1991, 1992) İlişki Modelleri Kuramıyla tekrar geçildiğinde, aslında farklı ilişki modelleriyle ilişkilendirilen ya da buna karşı çıkılan yabancılaşma açıklamaları fark edilecektir.

Örneğin sosyoekonomik yapıdaki dönüşümle baskın bir şekilde kendini gösteren metalaşmanın, insan ilişkilerinde de başat bir hal almasıyla ortaya çıkan yabancılaşma açıklaması (Fromm, 1955/2006; Marcuse, 1964/2015; Marx, 1844/2013.; Weber, 1909/2012), Fiske'in (1991, 1992) öne sürdüğü evrensel ilişki modellerinden orantılılık ilişkisi temelli bir yabancılaşma tarifini içermektedir. Hatırlanacağı üzere orantılılık ilişkisinde bir şeyin değeri, piyasa içinde karşılaştırılabilecek nesne, eylem ve diğer varlıklarla oranı tarafından belirlenmektedir (Fiske, 1992). Fiske (1992), Marx ve benzer şekilde sosyoekonomik yapının yabancılaştırıcı yönüne odaklananların bunun sebebi olarak emeğin yani işin piyasa sistemine dahil olması sonucu kişisel kontrolden çıkmasını gördüklerini belirtmiştir. Yine bunu savunanlara göre orantılılık ilişkisi işle sınırlı kalmayıp tüm sosyal ilişkilerde belirleyici olarak bu ilişkileri de yabancılaştırmıştır. Yani işi yöneten bu model, toplumda da baskın hale gelmiştir (Fiske, 1992). Hatırlanacağı üzere Weber de (1909/2012), toplum içinde faydalılık ve verimlilik temelinde kendini gösteren araçsal rasyonalitenin kişiselliği engelleyerek ortaya çıkardığı yabancılaşmaya vurgu yapmıştır. Buna ilişkin Fiske (1992), Weber'in bürokratik yolla her yere nüfuz eden, standartlaşmış evrensel pratikler vurgusunun aslında kendi tarif ettiği orantılılık ilişkisinin meşrulaştırılmasındaki rolünü, çalışan seçimi üzerinden örneklemiştir. Buna göre bürokrasi, orantılılık ilişkisindeki kar-zarar oranı analizini üretkenlik üzerinden gerçekleştirmekte ve verimli olabilecek nitelikteki adaylarla başvuruyu devam ettirmektedir (Fiske, 1992). Özetlersek orantılılık ilişkisi, alan yazındaki önemli isimlerin yaklaşımlarında işe yabancılaşmayı doğuran en önemli sebeptir. Bu isimlerin yaklaşımlarına paralel olarak yürütülen işe yabancılaşmayla ilgili sonraki empirik çalışmalar işte kendi fikrini yansıtabilme, kişi-iş uyumu, anlamsızlık (Shantz vd., 2014), kontrol odağı (Banai vd., 2004), bürokratikleşme (Hoy vd., 1983), merkezileşme (*centralization*) ve resmileştirme (*formalization*) (Nair ve Vohra, 2010) gibi yönlerle odaklanmıştır. Başka bir deyişle araştırmalar, orantılılık ilişkisine atfedilen sonuçlarla işe yabancılaşmayı incelemişlerdir.

Bu ilişki üzerinden gerçekleştirilen açıklamanın taşıdığı bireyci yönleri dikkat çeken Kanungo ise (1983, 1990), insanlar için iş ilişkilerinde farklı modellerin de baskın olabildiğinden yabancılaşmanın sadece bu ilişki kapsamında ele alınmasının

yarattığı kültürel yanlılığa dikkat çekmiştir. Buna göre farklı kültürlerde Fiske'in (1992) müşterek paylaşım ilişkisine benzer şekilde toplu yaşam hedeflerine katkıda bulunma, iş grubuna sadakat gösterme gibi yönler iş ilişkilerinde ağır basabilmektedir (Brewer ve Chen, 2007; Earley, 1993; Peng, 2020). Ek olarak, Fiske'in (1992) otorite sıralaması ilişkisine benzer şekilde bazı kültürlerde iş ilişkileri, otoriteye sorgusuz itaatin kabulü çerçevesinde de ilerleyebilmektedir (Oh vd., 2014). Genelde yabancılaşmayı, özelde ise işe yabancılaşmayı anlamada insanların kurdukları ilişkilerin önemli konumu (Chiaburu vd., 2014; Conway vd., 2020; Jaeggi, 2014; Orr, 2009) ve her bir ilişki modelinin farklı norm, değer ve ahlaki güdülere sahip olduğu düşünüldüğünde Fiske'in (1992) İlişki Modelleri Kuramı, farklı ilişki modellerine önem veren kişilerin işe yabancılaşma deneyimlerine ilişkin çeşitli görünümleri keşfetmeye yardımcı olma potansiyeli taşımaktadır.

Anlatılanlardan hareketle işte belirli ilişki modelinin kişisel ya da kurumsal bazda yoğun kullanımının tek başına işe yabancılaşmayla bağlantılı olacağını söylemek hatalı olabilecektir. Örneğin işinde orantılılık ilişkisini kullanma eğilimi olan biri için, kendi ilişki modelinin desteklendiği bir ortam işe yabancılaşma yaratmayabilir. Bunu, farklı ilişki modellerini yoğun olarak kullanan çalışanlar için de düşünmek mümkündür. Bu nedenle algılanan ilişki uyumu düzeyi, farklı ilişki modellerinin yoğun kullanımıyla etkileşime girdiğinde işe yabancılaşma düzeyleri de etkilenebilir. Dolayısıyla ön plana çıkan noktalardan biri, Fiske ve Haslam'ın (2005) farklı bağlamlardaki yansımalarının araştırılmasını önerdiği, çalışmanın yordayıcı değişkenlerinden biri olarak ele alınacak olan ilişki uyumudur.

1.3. İlişki Uyum

Alan yazın incelendiğinde kişi-iş ya da kişi-kurum uyumunun işe yabancılaşmayla ilişkisine dair çalışmaların varlığı görülse de ilişki uyumuna dair çok fazla çalışmanın olmadığı görülmektedir. Bunda, ilişki uyumunun iş sonuçlarıyla bağlantısının görece yeni bir şekilde ele alınıyor olması etkili gözükmektedir (Greguras ve Diefendorff, 2009; Kristof-Brown vd., 2005; Oh vd., 2014). Halbuki önceki kısımlarda belirtildiği üzere çalışanlar için iş bağlamındaki ilişkiler, birbirinden farklı ilişki modellerinin yoğun olarak tercih edilmesiyle şekillenebilmektedir

(Vodosek, 2000, 2009). Dolayısıyla iş bağlamında algılanan ilişkisel uyum, işe yabancılaşma noktasında değerlendirilmesi gereken konulardan biri olarak gözükmetedir.

İlişki Modelleri Kuramı çerçevesinde öne sürülen dört ilişki modeli de insanların sosyal ilişkilerinde neleri uygun gördüklerini göstermektedir ve bu da kullanılan ilişki modeline göre değişmektedir (Fiske, 1991, 1992). Akademik bir ortamda karar verilmesi gereken bir durumu düşünelim. İş bağlamında eşit ilişki modelini tercih eden biri için kararlarda herkesin eşit söz hakkına sahip olması önemliyken, otorite ilişkisini tercih eden diğer kişi içinse kararı en yetkili kişinin vermesi doğrudur. Gündelik yaşantımızdaki ilişkiler de bunun gibi, sayısız çatışan ilişki modelleri örnekleriyle doludur. Her ne kadar bu türden çatışmalar kimi zaman çözülebilir şekilde olsa da insanların kendileriyle benzer ilişki modellerine sahip insanlarla ilişki geliştirme isteğine sahip oldukları savunulmaktadır (Fiske, 1991, 1992, 2004; Fiske ve Haslam, 1998). Bu durum birinin, üçüncü tarafla kurduğu ilişkide yaptığı ihlallerin gözlemlenmesi sonucu dahi gerçekleşebilmektedir (Fiske, 1992). Bir diğer ifadeyle kişi, önemseydiği bir ilişki tarzının ilişkisini sürdürdüğü kişi tarafından diğerleriyle ilişkilerinde ihlalini ve dolayısıyla onunla ilişki modeli uyuşmazlığını gördüğünde, ilişkisini yeniden yapılandırma ihtiyacı hissedebilmektedir. Örneğin, eşitlik ilişkisine önem veren biri, arkadaşının başkasına borcunu ödememesini gördüğünde bu şekilde uyuşmazlık algılayabilir. Bu türden ilişki modelleri uyumsuzlukları, ilişkilerdeki bozulmanın ve düşmanlıkların temelini oluşturmaktadır (Fiske, 1991, 1992). Uyumsuz ilişki modellerinin varlığında kişiler, uyumlu ilişki modelleri algısına sahip olanlara göre durumu daha olumsuz algılamaktadırlar (Paulson, 2005). Benzer şekilde iş bağlamında algılanan ilişki uyumsuzluğunun, işe yabancılaşmayı arttırabileceği düşünülmektedir.

Görüldüğü üzere algılanan ilişki uyumsuzluğu durumunda insanlar, önemsemiş oldukları ilişki tarzlarını bulunulan sosyal bağlamda olduğu gibi yansıtmada sorun yaşayabilmektedirler. Bu noktada işte otantiklik, çalışmaya katkı sunacağı düşünülen bir kavram olarak diğer yordayıcı değişken olarak ele alınacaktır.

1.4. İşte Otantiklik

Otantiklik kısaca kişinin kendi benliği doğrultusunda davranma ve kendini ifade edebilme düzeyine karşılık gelmektedir (Harter, 2002). En baştaki yabancılaşma alan yazınına hatırladığımızda aslında farklı düşünürlerin otantikliğe verdikleri önemi görmek mümkündür. Mesela Marx (1844/2013) için emek, işçinin kontrolünden çıkması sonrası onun kendine has yönlerini yansıtabileceği ve bu doğrultuda çevreyi şekillendireceği bir yön taşımamaktadır. Bu yönüyle Marx için emek yani iş bağlamında otantiklik, yabancılaşma söz konusu olduğunda öne çıkan bir kavramdır. Hatırlanacağı üzere insanların ne olursa olsun yabancılaşma deneyiminden kaçamayacaklarını, kendileri bunu hissetmese bile aslında o deneyimle kuşatıldıklarını savunan yapısal bakış içerisinde yer alan Marx (1844/2013) için de sosyoekonomik dönüşüm, kendini benzer özellikleriyle var ettiği sürece iş bağlamında otantikliği devre dışı bırakmıştır. Marx için belirtilen bu durum, bahsettiğimiz üzere sosyoekonomik yapının yabancılaşmayı belirlediğini savunan diğerleri için de geçerlidir. Bir diğer deyişle bu yapının kesinlik, nicelleştirme gibi kişiyi göz ardı eden yönleriyle otantikliğin sergilenmesine ket vurduğu söylenebilir. Bunu iddia eden isimlerden biri olan Fromm (1955/2012), otantiklik kavramını bizzat kullanarak yaşam içerisinde bu özelliğin kıymetine değinmiştir. Ona göre insanların otantiklerini sergilemekten özellikle kaçındıkları belirli savunma mekanizmaları bulunmaktadır: Yıkıcılık, topluma uyma, akıl dışılık vb. Bu yönleri sağlıklı bir toplumun işaretleri olarak görmeyen Fromm, insanların otantik bir şekilde etkileşim içinde olmalarını sağlayacak sistemsel düzenlemelere dikkat çekmiştir. Benzer şekilde günümüz hümanistik yaklaşımları da insanların kendilerini otantik bir şekilde ortaya koymalarının psikolojik sağlık açısından önemine dikkat çekmektedir (Barnett ve Deutsch, 2016).

Otantikliğe yönelik sistematik bir açıklama gayretinde bulunan Wood ve diğerleri (2008), Barrett-Lennard (1998) tarafından ortaya konan açıklamayı otantikliğe uyarlamışlardır. Bu doğrultuda araştırmacılar otantikliği, kişinin birincil deneyimleri, insanların simgelenen farkındalıkları ile dışa yönelik davranışlar ve iletişim olmak üzere üç düzey arasındaki tutarlılık üzerinden değerlendirmişlerdir. Bu

üç düzeyden birincil deneyimler ile bunlara ilişkin bilinçli farkındalık düzeyi arasındaki uyumun azalması otantikliğin ilk boyutu olan kendine yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır. Yani kişinin birincil deneyimlerinde kendi benliğinden kopmuş hissetmesi, kendine yabancılaşmış bir insanı tarif etmektedir. Otantikliğin ikinci boyutu ise kişinin bilinçli farkındalık düzeyi ile dışa yönelik gösterilen davranışlar arasındaki uyuma bağlı olan otantik yaşamdır. Bir diğer deyişle otantik yaşam, kişinin kendi değer ve inanç sistemlerine uygun davranışlar sergilemesini ifade etmektedir. Otantikliğin son boyutu olan dışsal etkiyi kabullenme ise diğer insanların beklentilerini kabullenme ve yerine getirme düzeyine bağlı olarak kendini göstermektedir. Kısacası işte otantiklik; kendine yabancılaşma, otantik yaşam ve dışsal etkiyi kabullenme olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Kendine yabancılaşma ve otantik yaşam, sosyal çevre tarafından etkilenmekteyken dışsal etkiyi kabullenme boyutu ise hem kendine yabancılaşma hem de otantik yaşama dönük hisleri etkilemektedir (Wood vd., 2008).

Wood ve diğerleri (2008), yukarıdaki gibi ele aldıkları otantikliği tutarlı ve değişmez bir özellik olarak değerlendirmişlerdir. Bunun aksine otantikliği duruma bağlı olarak ele alan Van den Bosch ve Tavis ise (2014), insanların aslında farklı bağlamlarda farklı otantiklik düzeyleri gösterebileceğini savunmuş ve otantikliği iş bağlamına uyarlamışlardır. Bununla beraber işte otantikliğin batı kültürünün yaygın bir parçasıyken diğer kültürler için bu yoğunlukta bir önemi olmayabileceğine de dikkat çekilmiştir (Van den Bosch vd., 2019). Van den Bosch ve Tavis ise (2014), Wood ve diğerlerinin (2008) kendine yabancılaşma, otantik yaşam ve dışsal etkileri kabullenmeden oluşan üç boyutlu otantiklik yaklaşımını işte otantiklik için de kullanmışlardır.

Otantikliği duruma ya da bağlama özgü gören ve bunu iş bağlamına uyarlayan bu yaklaşım, bir nevi kişi-çevre uyumunun işte otantik hissetmedeki rolüne de işaret etmektedir (Abbott, 2016; Van den Bosch vd., 2019). Öyle ki kişi-çevre uyumunun olmadığı durumlar, işte otantikliğin ön plana çıkmasına mani olabilmektedir (Brown, 2015; Marmot, 2004). Kişi-çevre uyumu, işte otantikliğin dikkate değer bir yordayıcısı olsa da bunların birbirinin yerine kullanılabilen, aynı anlamdaki kavramlardan ziyade

birinin diğlerinden ayrışık olduğunu akılda tutmak gerekmektedir (Van den Bosch vd., 2019).

İşte otantikliğin belirli değişkenlerle ilişkisine bakıldığında ise otantik yaşam ve kendine yabancılaşma boyutları ile işe tutkunluk, rol içi performans ve iş doyumu arasında olumlu, olumsuz duygulanım ve stres ile ise olumsuz bir ilişki görülmüştür. Öte yandan dışsal etkiyi kabullenme ile işe tutkunluk, rol içi performans ve iş doyumu arasında olumsuz, olumsuz duygulanım ve stres ile ise olumlu bir ilişki görülmüştür (Metin vd., 2016; Van den Bosch ve Taris, 2014). Dolayısıyla işte otantiklik düzeyindeki artış, işte karşılaşılabilecek bir diğer olumsuz durum olan işe yabancılaşmada azalmayla sonuçlanabilir gözükmektedir.

1.5. İlişki Modelleri, İşte Otantiklik ve İşe Yabancılaşma

Bu çalışma, genelde yabancılaşma, özelde ise işe yabancılaşmanın ilişkisel temeli doğrultusunda işe yabancılaşmayı İlişki Modelleri Kuramı çerçevesinde ele almaktadır. Orantılılık ilişkisinin kurulumunda yeri olan standardize, orana dayalı, belirli kar-zarar analizlerini içeren, herkes için geçerli açık kurallarının otonomi, kontrolü ve içsel değerlere sahip olmayı engelleyerek yabancılaşmayı ortaya çıkardığı görüşünün yansımaları alan yazındaki çalışmalarda kullanılan yabancılaşma boyutlarında (bkz. Seeman, 1959) hala yaygın olarak görülebilmektedir (Kanungo, 1983, 1990). Daha önce sözü edildiği gibi bu türden bir yaklaşım, farklı kültürlerdeki iş ilişkilerinde karşılık bulmayabilen bir insan doğası tasviri yapmaktadır. Bununla beraber böyle bir dışarıdan bakışla belirli bir ilişki modelinin baskın kullanımının yabancılaşma ortaya çıkardığını söylemek, o ilişki modelini kullanma eğiliminde olup yabancılaşma hissetmediğini belirten insanları gözden kaçırmaktadır. Dolayısıyla kendine uygun bir yaşantı içerisinde olduğunu belirten bir insanın görüşüne rağmen onun yabancılaştığını belirtmek gerçekçi olmayabilir (Jaeggi, 2014). Bunu daha iyi anlamak açısından işinde otorite ilişkisini yoğun olarak kullanan bir çalışan düşünelim. Böyle bir çalışan için, üstüne yönelik saygı göstermek ve onun talimatlarını yerine getirmek sorun yaratmamaktadır. Bir başka ifadeyle bu çalışan, işinde kontrol sahibi ya da özerk olmaktan ziyade ast-üst ilişkisine uygun şekilde görevini yerine getirmeyi önemseyebilmektedir. Halbuki farklı kültürlerde öne çıkabilen bu türden bir iş

ilişkinin benimsenmesi çalışanların durumu otonomi ya da kontrol odaklı bir bakışla ele alındığında, Kanungo'nun da (1983, 1990) dikkatini çektiği üzere yabancılaşma çerçevesinde değerlendirilecektir. Mesela güç aralığının, dolayısıyla hiyerarşinin kabul gördüğü Nijerya'da üniversite çalışanlarıyla yapılan bir araştırmada otonomi odaklı bir ahlaki boyut olarak görülebilen adaletin (Shweder vd., 1997) kurumsal bazdaki eksikliği ve bunun kendilerine yansımaları işe yabancılaşma yaratmamıştır (Amazue vd., 2016). Yani çalışanlar, maruz kaldıkları adaletsizlikleri olağan karşılar gözükmüş ve işe yabancılaşma hissetmemişlerdir. Bunun yanı sıra çeşitli kültürlerde iş ilişkilerinde grup amaçlarına ulaşmak, topluluğa hizmet etmek, gruba katkı sunmak (Early, 1993; Peng, 2020) gibi yönler de baskın olabilmektedir. Bu nedenle, farklı ilişki modellerinin birbirinden farklı norm, ahlaki güdü ve değerleri işaret ettiği de düşünüldüğünde belirli ilişki modelini yoğun olarak kullanan ve işe yabancılaşma deneyimlediklerini belirten insanların bu yaşantılarının seyri, iş bağlamındaki deneyimine yönelik kendi anlamlandırmalarında ele alınmalıdır. Dolayısıyla İlişki Modelleri Kuramı, farklı ilişki modellerini kullanma eğilimi olan kişiler için yabancılaşma deneyiminin nasıl geliştiğini ve ilerlediğini sunma potansiyeline sahiptir.

Bu bağlamda işe yabancılaşmayla olumsuz yönde bir ilişkisi olacağı öngörülen ilişki uyumu ve işte otantiklik değişkenleri, yordayıcı değişkenler olarak ele alınacaktır. İş bağlamında farklı ilişki modellerini kullanma eğiliminin ise hem ilişki uyumu hem de işte otantiklik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkileri etkileyebileceği düşünülmektedir. İş bağlamında belirli ilişki modellerini yoğun olarak kullanan çalışanlar, ilişki uyumu arayışı içerisinde de olacaktır. Öyle ki iş bağlamında kişinin kendisinin kullanma eğiliminde olduğundan farklı ilişki modellerinin tercih edildiği algısı, bir diğer deyişle ilişki uyumunun düşük olarak hissedildiği bir iş ortamında çalışıyor olma, ilişki uyumunun yüksek bir şekilde hissedildiği duruma göre işe yönelik daha olumsuz tutumlar takınma, daha az duygusal bağ hissetmekte, hatta işi bırakmaya eğilimli olabilmeye sebep olabilmektedir (Vodosek, 2003). Bununla beraber çalışanların işlerinde algıladıkları ilişki uyumsuzluğu, ilişki çatışmalarına davetiye çıkarmaktadır (Vodosek, 2000, 2007). Otuz çalışmayı baz alarak yürüttükleri meta analiz çalışması sonucunda Dreu ve Weingart (2003), iş bağlamında yaşanan

ilişki çatışmalarının, iş performansında ve grup üyelerinden duyulan memnuniyette azalma gibi olumsuz iş sonuçlarıyla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bu bulgular ışığında her bir ilişki modelini yoğun bir şekilde kullananların ilişki uyumuna duyarlı olacakları da düşünülebilir. Buradan hareketle ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arası ilişki gücünün, her bir ilişki modelinin yoğun kullanımı durumunda daha güçlü olması beklenmektedir. Yani algılanan ilişki uyumsuzluğu durumunda belirli ilişki modelini yoğun olarak kullananlar için bu durum, ilişki modellerinin kendine özgü beklentileri, ihtiyaçları, normları, değerleri göz önünde bulundurulduğunda işe yabancılaşma yaratmaya daha müsait olabilir. Aynı şekilde algılanan ilişki uyumu durumunda ise belirli ilişki modellerini yoğun olarak kullananların işe yabancılaşma düzeylerinde, iş ilişkilerindeki ihtiyaçlarının, beklentilerinin karşılanabileceği düşüncesiyle daha fazla azalma olabilir.

Algılanan ilişki uyumuna benzer şekilde işte otantik olmak da çalışanların kendilerini rahatlıkla ortaya koyabilmelerini sağlamaktadır. Buna göre kişinin bulunduğu bağlamla olan uyum düzeyindeki azalma, kendini olduğu gibi yansıtmasını engelleyebilmektedir (Abbott, 2016; Brown, 2015; Marmot, 2004; Van den Bosch vd., 2019). İşte otantiklik alan yazınında da bahsedildiği üzere otantiklik kavramının yabancılaşma ile olan yakın bağı ve işte otantikliğin iş doyumu, işe tutkunluk gibi işe yönelik sonuçlarla olumlu yöndeki ilişkisi üzerinden (Metin vd., 2016; Van den Bosch ve Taris, 2014), işte otantiklik ile işe yabancılaşma arasında olumsuz yönde bir ilişki beklenmektedir. Bu ilişkide, sahip olduğu farklı özellikleriyle kişisel ilişki modellerinin biçimlendirici etkisi beklenmektedir. Müşterek paylaşım ilişkisindeki kolektif sorumluluk alma, fikir birliği içerisinde hareket etme, grubun bütünlüğünü önemseme, özgeci davranma; otorite ilişkisinde ise ast-üst ilişkisi çerçevesinde üstlere saygı duyulması, üstlerin liderliğinin kabulü ve üstlerin de astlara yönelik koruyuculuğu gibi özellikler (Fiske, 1991, 1992; Fiske ve Haslam, 2005; Fiske ve Fiske, 2007) işte otantiklikteki kişiselliği öne çıkarma vurgusunu görece geri plana atabilmektedir. Bununla beraber eşitlik ilişkisindeki eşit söz hakkına sahip olma, eşit muamele görme, eşit iş dağılımı; orantılılık ilişkisinde ise katkı, çaba, eylemler ölçüsünde karşılık alma gibi özellikler ise (Fiske, 1992; Fiske ve Haslam, 1998, 2005; Rai ve Fiske, 2011) işte otantikliğin temelini oluşturan kişiselliği sergileme yönü ile

daha çok uyuşuyor gibi gözükmeaktadır. Buna dayanarak işte otantiklik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin, müşterek paylaşım ve otorite ilişkisinin kişisel olarak yoğun kullanımında daha zayıf, eşitlik ve orantılılık ilişkilerinde ise bu ilişkinin daha güçlü olması beklenmektedir.

Şimdiye kadar kuramsal çerçevesi çizilen bu çalışma akademisyen örneklemle gerçekleştirilmiştir. Özellikle son yıllarda akademide oldukça hızlı ve sert bir şekilde kendini gösteren dönüşümlerin artmasıyla akademisyenlerin iş yükünde nicelik ve nitelik açısından onları zorlayan birtakım değişimler söz konusu olmuştur (Vatansever ve Gezici Yalçın, 2016). Dolayısıyla akademisyen örneklemde işe yabancılaşmayı sözü edilen süreçsel bir şekilde değerlendirmek önemlidir. Böylece farklı devlet ve vakıf üniversitelerindeki araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör gibi farklı kadro düzeylerindeki akademisyenlerin yabancılaşma deneyimlerini, benimsedikleri ilişki modelleri kapsamında karşılaştırmak mümkün olacak ve günümüz akademisine dair bir tablo sunulacaktır. Türkiye’de akademisyen örneklemle yapılan çalışmalarda işe yabancılaşma; liderlik davranışları (Kesen, 2016; Usta, 2016), örgütsel sinizm (Anaş, 2016; Çivilidağ, 2015), mobbing (Güneri, 2010; Sarı, 2018), birey-örgüt uyumu (Büber, 2019), örgütsel bağlılık (Fırat, 2012), örgütsel güven (Akbulut, 2017) gibi birbirinden farklı değişkenlerle ilişkisi yönünden değerlendirilmiştir. Bahsi geçen çalışmaların hepsi niceliksel yöntemle gerçekleştirilen çalışmalar olmakla birlikte akademisyenlerde yabancılaşmayı nitel yolla inceleyen Türkiye’de tespit edilen tek çalışma Aydın ve Özeren’in (2019) çalışmasıdır. Bu çalışmada devlet üniversitesinde çalışan, işletme, iktisat ve uluslararası ilişkiler bölümlerinden 25 araştırma görevlisiyle Seeman’ın (1959) belirttiği beş boyut üzerinden nitel bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Buna göre ortaya çıkan sonuçlar araştırma görevlilerinin anlamsızlık boyutunda, yasal haklardaki yetersiz düzenlemeler, statü muğlaklığı, akademisyenlere güvensizlik gibi başlıklarda; güçsüzlük boyutunda, kayırmacılık ve psikolojik baskı algısı başlıklarında; kendine yabancılaşma boyutunda, akademik ortamın olmaması ve işten uzaklaşma başlıklarında; kuralsızlık boyutunda ise mesleğe alımlarda eşitsizlik ve mesleki ilerlemede görecelik gibi başlıklarda kendini göstermiştir. Bu tez çalışmasında ise bahsedildiği üzere işinde ağırlıklı olarak farklı ilişki modellerini kullanan

akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimleri farklı unvanlar ve üniversite türünü de kapsayacak şekilde incelenmiştir. Şunu da vurgulamak gerekir ki bu çalışmadaki nitel görüşmelerde işe yabancılaşma, bu deneyimi boyutsal olarak değerlendiren yaklaşımlardan (örneğin Seeman, 1959) bağımsız bir şekilde ele alınmış ve o boyutlar çerçevesinde bir inceleme yapılmamıştır. Böylece boyutların taşıdığı kültürel yanlılıktan (Kanungo, 1983) kaçınmak hedeflenmiştir.

Şu ana kadar anlatılanları toplamak gerekirse bu çalışma hem nicel hem de nitel aşamadan oluşmaktadır. Çalışmanın birinci aşaması olan nicel kısmın hipotezleri şunlardır:

1) İlişki uyumu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte kullanılan kişisel ilişki modelleri biçimlendirici etkiye sahip olacaktır.

1a) İlişki uyumu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte müşterek paylaşım ilişkisinin kişisel kullanımı biçimlendirici etkiye sahip olacaktır.

1b) İlişki uyumu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte otorite ilişkisinin kişisel kullanımı biçimlendirici etkiye sahip olacaktır.

1c) İlişki uyumu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte eşitlik ilişkisinin kişisel kullanımı biçimlendirici etkiye sahip olacaktır.

1d) İlişki uyumu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte orantılılık ilişkisinin kişisel kullanımı biçimlendirici etkiye sahip olacaktır.

2) İşte otantiklik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte kullanılan kişisel ilişki modelleri biçimlendirici etkiye sahip olacaktır.

2a) İşte otantiklik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte müşterek paylaşım ilişkisinin kişisel kullanımı biçimlendirici etkiye sahip olacaktır.

2b) İşte otantiklik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte otorite ilişkisinin kişisel kullanımı biçimlendirici etkiye sahip olacaktır.

2c) İşte otantiklik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte eşitlik ilişkisinin kişisel kullanımı biçimlendirici etkiye sahip olacaktır.

2d) İşte otantiklik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte orantılılık ilişkisinin kişisel kullanımı biçimlendirici etkiye sahip olacaktır.

Çalışmanın nitel aşamasını oluşturan ikinci kısmın amaçları ise şöyledir:

- 1) İşte farklı kişisel ilişki modellerini kullanan, farklı unvan ve üniversitelerden akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimlerini incelemek,
- 2) Akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimlerini, iş bağlamındaki ilişki modelleri çerçevesinde ele almak,
- 3) İlişki modelleri uyumunun ve işte otantik olmanın işe yabancılaşma deneyimlerine yansımalarını incelemek.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Çalışmanın Nicel Aşaması

Bu kısımda çalışmanın nicel aşamasındaki katılımcı bilgilerine, veri toplama araçlarına, veri toplama sürecini anlatan işlem kısmına ve verilerin analiz sürecinde izlenen yola yer verilmiştir.

2.1.1. Katılımcılar

Araştırmanın nicel aşamasına Türkiye'nin farklı şehirlerindeki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör unvanlarındaki toplam 1147 akademisyen katılmıştır. Katılımcıların yaşları 23 ile 79 arasında değişmekle birlikte yaş ortalamaları 39.55'tir. Katılımcıların detaylı demografik bilgileri Tablo 1'dedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Yaş	Ort.= 39.55	SS=11.43
Cinsiyet	N	%
Kadın	737	64.2
Erkek	401	35
Belirtmek istemiyorum	9	0.8
Alan	N	%
Sosyal Bilimler	636	55.4
Fen Bilimleri	251	21.9
Sağlık Bilimleri	196	17.1
Güzel Sanatlar	64	5.6
Akademik Unvan	N	%
Araştırma Görevlisi	359	31.3
Araştırma Görevlisi Doktor	84	7.3
Doktor Öğretim Üyesi	329	28.7
Doçent Doktor	130	11.3
Profesör Doktor	164	14.3
Öğretim Görevlisi	81	7.1
Üniversite Türü	N	%
Devlet Üniversitesi	735	64.1
Vakıf Üniversitesi	412	35.9
Görev Birimi	N	%
Fakülte	1121	97.7
Yükseköğül	26	2.3
Toplam	1147	100

2.1.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmanın bu aşamasında katılımcılara Demografik Bilgi Formu, İşe Yabancılaşma Ölçeği, İş Bağlamındaki Kişisel İlişki Modelleri Ölçeği, İş Bağlamında Algılanan İlişki Modelleri Uyum Ölçeği ile İşte Otantiklik Ölçeği uygulanmıştır.

Demografik Bilgi Formu: Katılımcıların cinsiyet, yaş, çalıştıkları kurumların türü, alan, akademik unvan, toplam deneyim süresi ve şu an çalıştıkları kurumdaki deneyim süresi bilgilerinin yer aldığı formdur. Bu form Ek-1’de sunulmuştur.

İşe Yabancılaşma Ölçeği: Nair ve Vohra (2009) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye Tuygun Toklu (2016) tarafından uyarlanan 8 maddelik bu ölçek, çok boyutlu yabancılaşma ölçümünün yarattığı karmaşaya bir alternatif olarak geliştirilmiştir. Yabancılaşmayı ele almada “ayrışma, kopma veya uzaklaşma” kavramlarının merkezi rolü çerçevesinde Nair ve Vohra (2009), işten ve iş bağlamından kopma hissetme ile işte acı çekme kapsamında ölçek maddeleri oluşturmuşlardır. Bu maddeler, 1) Hiç katılmıyorum ile 7) Tamamen katılıyorum arasında olmak üzere 7’li likertte değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada kullanılmak üzere öncelikle Tuygun Toklu’nun (2016) ölçek uyarlaması, Nair ve Vohra’nın (2009) ölçek maddeleriyle karşılaştırılarak incelenmiştir. Bazı maddelerin çevirileri ile orijinal maddeler arasında gözlenen uyumsuzluklar sonucu ölçek maddeleri yeniden ele alınmıştır. Tuygun Toklu’nun (2016) madde çevirilerinde tercih ettiği “örgüt” ifadesi “iş” şeklinde değiştirilmiştir (örn. “Örgütümde kendimden kopmuş hissediyorum” maddesi yerine “İşimde kendimden kopmuş hissediyorum” maddesi kullanılmıştır). Bununla beraber diğer maddelerde de kelime ve cümle bazında bazı değişiklikler gerçekleştirilmiştir (örn. “Keşke başka bir şey yapıyor olsaydım” maddesi yerine “Sık sık başka bir iş yapmayı dilerim” maddesi kullanılmıştır). Çeviride yapılan değişikliklerle beraber ölçeğin son hali, İngilizcesi iyi düzeyde olan psikoloji alanındaki iki araştırmacıya geri çeviri yapılmak üzere gönderilmiştir. Geri çeviri ile Nair ve Vohra’nın (2009) orijinal maddeleri ile karşılaştırılmış, gözlenen uyum üzerine ölçüm aracı çalışmada

kullanmaya hazır hale getirilmiştir. Ölçeğin, Cronbach Alfa ile hesaplanan güvenirlik katsayısı bu çalışmada .91 olarak bulunmuştur. Ölçeğe Ek-2’de yer verilmiştir.

İş Bağlamındaki Kişisel İlişki Modelleri Ölçeği: Akademisyen katılımcıların işlerinde kullandıkları ilişki modellerini görmek adına Haslam ve Fiske’in geliştirdiği (1999), Dalğar’ın ise (2012) Türkçe’ye uyarladığı İlişki Modelleri Ölçeği’nden yararlanılmıştır. Müşterek paylaşım, otorite, eşitlik ve orantılılık ilişkilerinin her birine ait 5, toplamda ise 20 madde bulunan bu ölçek, 7’li likertte değerlendirilmektedir (1: Bu ilişki için hiç doğru değil; 7: Bu ilişki için oldukça doğru). Ölçüm aracı, Ek-3’tedir.

Dalğar’ın (2012) Türkçe’ye uyarladığı ölçüm aracı, bu çalışmada öncelikle akademik bağlam için düzenlenmiştir. Akademisyenlerin en çok kendi bölümleri içinde ilişki kurdukları düşüncesinden hareket edilerek ilgili ölçüm aracı, akademisyenlerin bölüm içi kişisel ilişki modelleri ile sınırlandırılmıştır. Bölüm içi kişisel ilişki modellerini daha iyi anlayabilmek üzere ölçek maddeleri hem bölümde beraber çalışanlar hem de öğrencilerle kurulan kişisel ilişki modelleri için yeniden ele alınmıştır. Bir diğer ifadeyle akademisyenlerin iş bağlamındaki kişisel ilişki modelleri, bölümde beraber çalışanlar ve öğrencilerle ilişkilerinde tercih ettikleri ilişki modelleri puanlarının toplamından oluşmaktadır. Akademik bağlama uyarlanan bu ölçüm aracındaki maddeler, psikoloji alanında deneyimli üç araştırmacının geri bildirimleri doğrultusundaki düzenlemelerle son halini almıştır. Dalğar’ın (2012) uyarlama çalışmasından farklı olarak izlenen bir diğer yol, ölçüm aracının uygulanma aşamasındadır. Hem Haslam ve Fiske (1999) hem de Dalğar (2012), katılımcılardan ilk olarak ilişkide oldukları 30 kişiyi listelemelerini, sonrasında ise çift numaradaki katılımcılarla (yani 2., 4., 6. vb. kişilerle) ilişkilerini düşünerek ölçek maddelerini değerlendirmelerini istemişlerdir. Bu çalışmada ise bahsedilen sürecin fazla zaman alacağı ve katılımcı kaybına yol açabileceği düşünülerek, daha önce de tercih edildiği gibi (örn. Mossholder vd., 2011; Stofberg vd., 2021; Vodosek, 2009) katılımcıların kurdukları genel ilişkilere yönelik maddeler oluşturulmuş ve bunları 7’li likertte yanıtlamaları istenmiştir.

Akademisyenlerin bölümde beraber çalışanlarla kurdukları ilişkileri değerlendirmek için hazırlanan ölçüm aracının Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı

müşterek paylaşım ilişkisi için .71, otorite ilişkisi için .75, orantılılık-eşitlik ilişkisi içinse .74'tür. Bu ölçek Ek-3A'da yer bulmuştur.

Akademisyenlerin öğrencilerle kurdukları kişisel ilişkileri değerlendirmek adına hazırlanan ölçüm aracının Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ise müşterek paylaşım ilişkisi için .64, otorite ilişkisi için .83, orantılılık-eşitlik ilişkisi içinse .75'tir. Ölçüm aracı, Ek-3B'de sunulmuştur.

İlişki Uyumu Ölçeği: Akademisyenlerin, bölüm içinde algıladıkları ilişki uyumu düzeyini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından bu çalışma için geliştirilen ölçek, başlangıçta 3 maddeye sahiptir. Yapılan faktör analizi sonucu maddelerden biri, faktör yükünün düşük olmasından ötürü ölçüm aracından çıkarılmıştır (*Çıkarılan madde:* Bölümde beraber çalıştığım kişiler, bölümdeki diğer kişilerle olan ilişkilerini benden farklı şekilde kurarlar). Katılımcılar, ölçek maddelerini 7'li likertte (1: Hiç katılmıyorum; 7: Tamamen katılıyorum arasında) değerlendirmektedirler. Kalan 2 maddeyle kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .82'dir. Ölçüm aracı, Ek-4'tedir.

İşte Otantiklik Ölçeği: İnsanların işlerinde ne ölçüde kendi benliklerine uygun hareket ettiklerini belirlemek amacıyla Van den Bosch ve Taris (2013) tarafından geliştirilen ve 12 maddeden oluşan bu ölçek otantik yaşam, kendine yabancılaşma ve dışsal etkiyi kabullenme olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 7'li likert (1: Beni hiç tanımlamıyor; 7: Beni tamamen tanımlıyor) şeklindedir. Ölçeğin bir kısmı Wood ve arkadaşlarının (2008) geliştirdiği Otantiklik Ölçeği ile aynı olduğundan bazı maddelerin çevirisinde Otantiklik Ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlayan İlhan ve Özdemir'in (2013) çalışmasından yararlanılmıştır. Diğer maddelerin çevirisi ise araştırmacı tarafından yapılmıştır. Çevirisi yapılan maddeler, İngilizcesi iyi seviyede olan psikoloji alanındaki iki araştırmacının geri çevirileri ile karşılaştırılmış ve ölçek kullanıma hazır hale getirilmiştir. Bu çalışmada görülen Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları ise İşte Otantiklik Ölçeği için .87, kendine yabancılaşma alt boyutunun için .89, dışsal etkiyi kabullenme alt boyutu için .82; otantik yaşam alt boyutu içinse .84'tür. Ölçeğe Ek-5'te yer verilmiştir.

2.1.3. İşlem

Son hali verilen ölçüm araçları, Covid-19 küresel salgınının yüz yüze veri toplamaya imkân vermemesi nedeniyle çevrim içi veri toplama platformuna aktarılmıştır. Farklı şehirden akademisyenlere e-posta adresleri aracılığıyla gönderilen bu ölçekleri tamamlamak ortalama 25 dakika sürmüştür. Veriler, 2021 yılında Mayıs ayı ile Temmuz ayı arasında toplanmıştır. Katılımcılar, kendilerine sunulan Bilgilendirilmiş Onam Formu ile çalışmanın tamamen gönüllülük esasına dayandığı, istedikleri herhangi bir zaman çalışmayı yarıda bırakabilecekleri konusunda haberdar edilmiştir. Aynı zamanda çalışmanın yarı-yapılandırılmış görüşmeleri içeren ikinci aşamasına katılmayı istemeleri durumunda e-posta adreslerini çalışmanın sonundaki ilgili alana yazabilecekleri ve bu yolla kendileriyle iletişime geçileceği katılımcılara bildirilmiştir. Çalışmanın etik onayı, İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan alınmıştır (Dosya No: 2021/60, Tarih: 29.04.2021; Sayı: 191066).

2.1.4. Verilerin Analizi

Çalışmanın nicel aşamasında ölçüm araçlarına ve hipotezlere ilişkin analizlerin gerçekleştirilmesinde izlenen yol aşağıda sunulmuştur.

2.1.4.1. Ölçüm Araçlarının Yapı Geçerliğine İlişkin Analizler

İşe Yabancılaşma Ölçeği, İşte Otantiklik Ölçeği, Algılanan İlişki Modelleri Uyumu Ölçeği ve İş Bağlamındaki Kişisel İlişki Modelleri Ölçeğini oluşturan Bölümde Beraber Çalışılanlarla Kurulan Kişisel İlişki Modelleri Ölçeği ile Öğrencilerle Kurulan Kişisel İlişki Modelleri Ölçeği'nin yapı geçerliğini sınamak üzere öncelikle açımlayıcı faktör analizi, sonrasında ise doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. 1147 katılımcının verisinden 574 veri açımlayıcı faktör analizi, 573 veri ise doğrulayıcı faktör analizi yapmak üzere tesadüfî bir şekilde ikiye ayrılmıştır. Açımlayıcı faktör analizleri, Temel Eksen Boyutlandırması ve Oblik Döndürme ile gerçekleştirilmiştir.

Ölçüm araçlarının yapı geçerliği kapsamında ilk olarak madde analizi yapılmış ve madde-toplam puan korelasyonları .20'nin altında olan maddeler ölçüm araçlarından çıkarılmıştır. Sonrasında gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizinde örneklem büyüklüğü uygunluğu Kaiser-Meyer Olkin (KMO) testi, örneklem veri dağılımının uygunluğu ise Bartlett küresellik testi ile incelenmiştir. KMO değerinin minimum .70, Bartlett küresellik testi sonucunun ise $p < .001$ düzeyinde anlamlı olması beklentisi karşılanmıştır. Bunun ardından ortak varyans değerleri .30'un altında olan maddeler ölçüm aracından çıkarılmış, saçılım grafiğinde öz değerleri 1'in üzerinde olan faktörler dikkate alınmıştır. Döndürme öncesi faktör matrisinde varyansı en çok açıklayan birinci faktöre .30'un altında yüklenen maddeler ölçüm aracından çıkarılmış, döndürme sonrası örüntü matrisinde ise tüm maddelerin en az .30 faktör yükü ile yüklenmesi ve diğer faktörlere de aynı anda çift yüklenmemesi beklenmiştir. Bir maddenin faktörlere çift yüklenme kriteri, en yüksek faktör yükü ile buna en yakın ikinci faktör yükü farkının .10 olması şeklinde ele alınmıştır. Tüm bu aşamaların değerlendirilmesiyle beraber ölçeklerin açımlayıcı faktör analizi süreci tamamlanmıştır. Her bir ölçüm aracının ve alt boyutlarının güvenirlik analizleri ise Cronbach Alfa katsayısı ile hesaplanmıştır.

Sonraki adımda açımlayıcı faktör analizi sonrası elde edilen faktör yapısının geçerliği, Yapısal Eşitlik Modelinde Doğrulayıcı Faktör Analizi ile sınanmıştır. Ortaya çıkan yapının uyum iyiliği değerleri Şimşek (2007) tarafından belirtilen kriterler doğrultusunda incelenmiştir. Bu doğrultuda Ki-Kare değerinin serbestlik derecesine oranının 2-5 arasında olması kabul edilebilir, 2'den küçük olması iyi; Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (*Comparative Fit Index-CFI*), Uyum İyiliği Endeksi (*Goodness of Fit Index-GFI*), Düzeltilmiş GFI'nın (*Adjusted GFI-AGFI*) .90-.95 arası kabul edilebilir, .95 olması iyi; RMSEA (*root mean square error of approximation*) ve sRMR (*standardized mean square residual*) değerlerinin ise .05-.08 arası olması kabul edilebilir, .05'ten küçük olması ise iyi uyumu göstermektedir. Modelin uyum iyiliğini arttırmak için iyileştirme indeksindeki Ki-Kare değerinde en az 30 birimlik düşüş gösteren önerilere bakılmıştır.

Yukarıda sözü edilen madde analizi, açımlayıcı faktör analizi ve güvenirlik analizleri SPSS 28, doğrulayıcı faktör analizi ise Lisrel 8.51'de gerçekleştirilmiştir.

2.1.4.2. Hipotezlere İlişkin Analizler

Hipotezlere ilişkin analizler, tek bir değişkenin biçimlendirici etkisini inceleyen Hayes Model 1 kullanılarak SPSS 28’de gerçekleştirilmiştir.

2.2. Çalışmanın Nitel Aşaması

Bu kısımda çalışmanın nitel aşamasındaki katılımcı bilgilerine, veri toplama araçlarına, veri toplama sürecini anlatan işlem kısmına ve verilerin analiz sürecinde izlenen yola yer verilmiştir.

2.2.1. Katılımcılar

Ölçüt örnekleme kullanıldığı nitel aşamada katılımcılar, çalışmanın ilk kısmında, bir sonraki aşamada yapılacak olan görüşmelerde yer almayı kabul eden ve işte ağırlıklı olarak kullanılan ilişki modeli ile yabancılaşma puanı açısından kriterlere uyan 15 akademisyenden oluşmaktadır. Bu kriter, sadece bir ilişki modeli ve yabancılaşma puanında %27’lik üst dilimde yer alma olarak belirlenmiştir. Yaşları 29 ile 55 arasında değişen bu katılımcıların özelliklerine Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2. Nitel Araştırmadaki Katılımcıların Özellikleri

No	Cinsiyet	Unvan	Alan	Üniversite türü	Toplam Deneyim Süresi (yıl)	Şu An Çalışılan Kurumdaki Deneyim Süresi (yıl)	Ağırlıklı Olarak Kullanılan İlişki Modeli
1	Kadın	Doktor Öğretim Üyesi	Sosyal Bilimler	Vakıf	16	4	*Orantılılık /Eşitlik İlişkisi
2	Erkek	Doktor Öğretim Üyesi	Sosyal Bilimler	Vakıf	6	4	Otorite Düzeni İlişkisi
3	Kadın	Doçent Doktor	Sosyal Bilimler	Vakıf	23	4	Müşterek Paylaşım İlişkisi
4	Kadın	Araştırma Görevlisi	Fen Bilimleri	Devlet	7	2	Müşterek Paylaşım İlişkisi
5	Erkek	Araştırma Görevlisi Doktor	Güzel Sanatlar	Devlet	7	2	Orantılılık /Eşitlik İlişkisi

Tablo 2 (devam). Nitel Araştırmadaki Katılımcıların Özellikleri

6	Kadın	Doktor Öğretim Üyesi	Sosyal Bilimler	Devlet	10	3	Orantılılık /Eşitlik İlişkisi
7	Erkek	Araştırma Görevlisi	Sağlık Bilimleri	Devlet	9	9	Orantılılık /Eşitlik İlişkisi
8	Kadın	Doçent Doktor	Sosyal Bilimler	Devlet	4	4	Orantılılık /Eşitlik İlişkisi
9	Erkek	Profesör	Fen Bilimleri	Devlet	32	11	Otorite Düzeni İlişkisi
10	Kadın	Doktor Öğretim Üyesi	Sosyal Bilimler	Devlet	7	1.5	Müşterek Paylaşım İlişkisi
11	Erkek	Profesör	Sağlık Bilimleri	Devlet	12	3	Orantılılık /Eşitlik İlişkisi
12	Kadın	Araştırma Görevlisi	Sosyal Bilimler	Devlet	5	5	Müşterek Paylaşım İlişkisi
13	Kadın	Araştırma Görevlisi	Sosyal Bilimler	Devlet	7	6	Orantılılık /Eşitlik İlişkisi
14	Erkek	Doktor Öğretim Üyesi	Sosyal Bilimler	Vakıf	9	2	Orantılılık /Eşitlik İlişkisi
15	Kadın	Doktor Öğretim Üyesi	Fen Bilimleri	Devlet	14	10	Otorite Düzeni İlişkisi

*Faktör analizi kısmında görüleceği üzere bu çalışmada orantılılık ve eşitlik ilişkisi aynı faktörde yer aldığından bu isimlendirme kullanılmıştır.

2.2.2. Veri Toplama Araçları

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları: Yarı yapılandırılmış görüşmeler, araştırmacının önceden hazırlamış olduğu soruların yanında görüşme esnasındaki etkileşime bağlı olarak farklı soruların da sorulmasına imkân vererek konuyla ilgili detaylı bilgi edinmeyi sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmadaki görüşme soruları genel hatlarıyla katılımcıların, işe yabancılaşma deneyimlerine ilişkin süreci, bölümde kurdukları ilişki modellerini işte otantikliğin işe yabancılaşmaya yansımaları ele alan soruları içermektedir. Görüşme soruları Ek-6'da sunulmuştur.

2.2.3. İşlem

Elde edilen nicel veriler doğrultusunda çalışmanın nitel aşamasındaki görüşmelerde yer alacak katılımcılar, işinde bir ilişki modelini ağırlıklı olarak kullanan ve yabancılaşma puanları yüksek olanlardan seçilmiştir. Katılımcıların işlerinde ağırlıklı olarak kullandığı ilişki tarzını belirlemek için, bölümlerinde beraber çalıştıkları kişilere karşı kullandıkları ilişki modelleri ile öğrencilerle ilişkilerinde kullandıkları ilişki modellerinin puanları toplanmıştır. Sonrasında, ilişki modelleri ve yabancılaşma puanlarında %27'lik üst dilimde yer alan katılımcılar tespit edilmiştir. Bir ilişki modelini ağırlıklı olarak kullanan katılımcılar, sadece bir ilişki modelinde %27'lik üst dilim değerinin üstünde, diğer ilişki modellerinde ise bu değerin altında yer alanlardan seçilmiştir (Müşterek Paylaşım ilişkisi için = 31 puan ve üzeri, Otorite İlişkisi için = 25 puan ve üzeri, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi için = 29 puan ve üzeri, İşe Yabancılaşma için = 22 puan ve üzeri). Böylece hem farklı ilişki modellerini ağırlıklı olarak kullanan hem de işine yabancılaşmış katılımcılar belirlenmiştir. Bu katılımcılardan ikinci aşamaya katılabileceklerini belirten ve çevrimiçi iletişim adreslerini ekleyenlerle irtibat kurulmuştur. Çalışmanın bu aşamasındaki yarı yapılandırılmış görüşme davetini içeren e-postaya olumlu karşılık veren katılımcılarla üzerinde uzlaşılan bir takvim belirlenmiştir. Bu görüşmeler öncesinde ise üç akademisyenle pilot görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Pilot görüşmelerle, hazırlanan görüşme sorularının anlaşılabilirliği test edilmiş, çıkarılması veya eklenmesi gereken sorulara ihtiyaç duyulup duyulmayacağı belirlenmiştir. Pilot görüşmelerle sorulara son hali verilmesinin ardından Kasım 2021-Nisan 2022 ayları arasında gerçekleştirilen asıl görüşmelere geçilmiştir. Görüşmeler öncesi, yazı dökümlerini gerçekleştirirken anonimliği sağlama ve kimliği ortaya çıkarabilecek olaylardan detaylı bir şekilde bahsetmeme hassasiyeti vurgulanarak katılımcılardan görüşmeleri kaydetme izni istenmiştir. Bunun zorunlu bir uygulama olmadığı, araştırmacının görüşme sürecinde bahsedilen önemli noktaları not etmesinin de alternatif bir yol olduğu vurgulanmıştır. Tüm katılımcılar ses kaydına izin vermiş, bu kayıtlar üzerinden yazı dökümleri gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara belirtildiği üzere kişi, kurum isimleri gibi anonimliği bozacak noktalar yazı dökümlerinde “A kişisi”, “B kurumu” şeklinde belirtilmiştir.

2.2.4. Veri Analiz Yöntemi

Çalışmanın bu kısmında verileri analiz etmede tematik analiz kullanılacaktır. Tematik analiz, veri içinde ortaklık gösteren modelleri ya da anlamları sistematik bir yolla belirleme, analiz etme ve raporlamayı içermekte, veriye ilişkin detaylı bir görünüm sağlamaktadır (Braun ve Clarke, 2006; Maguire ve Delahunt, 2017). Araştırmacılar, bu analizle verilerindeki açık ve gizli yönleri ortaya koymaktadırlar (Clarke vd., 2015). Dolayısıyla tematik analiz, metnin açık içeriğinin ötesinde altta yatan örtük anlamlara da erişmeyi sağlamaktadır (Vaismoradi vd., 2013). Veride belirli örüntüler gösteren açık ve gizli anlamların tema şeklinde belirlenebilmesi ise verilerin sıklığından etkilenebilse de bu aşamada daha önemlisi, araştırma sorusuyla bağlantılı önemli bir noktanın işaret edilip edilmemesidir (Braun ve Clarke, 2006; Joffe ve Yardley, 2004; Nowell vd., 2017). Dolayısıyla sıklığı görece az olan fakat araştırma açısından kilit bir yere temas eden örüntülere de tema olarak yer verilebilmektedir.

Bazı araştırmacılar, tematik analizi gerçekleştirme sürecini netleştirmek adına araştırmacılara rehber olabilecek belirli aşamalar önermişlerdir (örneğin Braun ve Clarke, 2006; Vaismoradi vd., 2016). Bunlardan Braun ve Clarke (2006, s.87), bu analizi sağlıklı bir şekilde tamamlamak için altı aşama sunmuşlardır: Veriye aşına olma, ilk kodlamaları yapma, potansiyel temalar oluşturma, bu temaları gözden geçirme, temaları isimlendirme ve bulguları raporlama. Vaismoradi ve diğerlerinin (2016, s. 103) tematik analiz süreci önerisi de Braun ve Clarke'den (2006) içerik olarak çok farklılaşmamakla birlikte şu şekildedir: Başlangıç aşaması, inşa aşaması, düzeltme aşaması ve sonlandırma aşaması. Başlangıç aşaması, yazı dökümlerini okuma, ilk kodlamaları gerçekleştirme, araştırmacı notlarından oluşmaktadır. İnşa aşaması genel itibarıyla, kodların benzerlik ve farklılıklar yönünden karşılaştırılmasını içermektedir. Düzeltme aşamasında ise potansiyel temalar geliştirilmiştir fakat araştırmacı, analiz sürecini yeniden değerlendirerek temalara son halini vermeye çalışmaktadır. Sonlandırma aşaması, araştırmacının ortaya çıkardığı tema ve alt temaları bütüncül bir şekilde yazılı olarak sunduğu aşamadır (Vaismoradi vd., 2016, s.103). Birbiriyle benzer aşamaları içeren bu tematik analiz süreçleri, doğrusal bir gidişattan ziyade

sürekli geri dönülebilen döngüsel bir sürece işaret etmektedir. Yani araştırmacı, bulunduğu aşamada önceki aşamalarla da git-gel halindedir (Clarke vd., 2015). Bahsedilen aşamalarda temaları ortaya çıkarmaya giden adımda yapılan kodlamalar, öncesinde belirlenmiş herhangi bir çerçeve kullanılmadan tümüyle veri temelli bir şekilde yapılabileceği gibi belirli bir teorik yaklaşımın eşliğinde de gerçekleşebilmektedir (Joffe ve Yardley, 2004).

Bu çalışmada ise yukarıda bahsedilenler doğrultusunda tematik analiz süreci başlangıcında görüşmelerin yazı dökümleri araştırmacı tarafından birden fazla kez okunmuş ve görüşme sırasında alınan notlar da bu sırada gözden geçirilmiştir. Sonrasında araştırmacı, görüşmelerde göze çarpan belirli noktaları kodlamaya yönelmiştir. Kodlamalar sırasında araştırmacı, İlişki Modelleri Kuramından yararlanarak farklı ilişki modelleriyle bağlantılı gözüken işe yabancılaşıma açıklamalarına dikkat etmiştir. Dolayısıyla kodlama, belirli bir teorik destekle gerçekleştirilmiştir. Sözü geçen amaca ulaşmada katkı sunan her bir veri parçası kodlanmıştır. Birbirleriyle benzerlik gösteren kodlamaları inceleyen araştırmacı, buna bağlı ortaya çıkabilecek temaları belirlemeye çalışmıştır. Ortaya çıkan temaların gözünden veriye tekrar bakan araştırmacı, mevcut temaların yeterliliğini değerlendirmeye çalışmıştır. Bu noktada veriden biraz uzaklaşma ve farklı araştırmacılarla temalara ilişkin tartışma yürütme şeklindeki öneri çerçevesinde (Vaismoradi vd., 2016) araştırmacı, sözü edilen kurama hâkim psikoloji alanından bir araştırmacı ile verilerin ve temaların üzerinden geçerek temalara son halini vermiştir. Analizin son kısmında ise bulgularını raporlamaya geçen araştırmacı, temaları iyi bir şekilde yansıtabilecek alıntılar ekleyip bunları yorumlayarak analizi tamamlamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde çalışmanın nicel ve nitel aşamalarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Çalışmanın Nicel Aşamasına İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu aşamasındaki bulgular, ölçüm araçlarına ilişkin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ile hipotezlere ilişkin analizleri kapsamaktadır.

3.1.1. Ölçüm Araçlarına İlişkin Bulgular

Bu kısımda sırasıyla “İşe Yabancılaşma Ölçeği”, “Bölümde Beraber Çalışılanlarla Kurulan Kişisel İlişki Modelleri Ölçeği”, “Öğrencilerle Kurulan Kişisel İlişki Modelleri Ölçeği” ve “İşte Otantiklik Ölçeği” ile ilgili açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

3.1.1.1. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Bulgular

İşe Yabancılaşma Ölçeği’nin psikometrik özelliklerini sınama sürecinin ilk parçası olan madde analizinde tüm maddelerin .20 ve üzerinde madde-toplam puan korelasyonlarına sahip olduğu görülmüş ve herhangi madde çıkarmadan açıklayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Temel eksen boyutlandırması ve oblik döndürme ile gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucunda ($KMO=.93$; Bartlett $X^2_{(28)}=2538.151$, $p<.001$) ortak varyans değeri .30 altında olan, döndürme öncesi faktör matrisinde birinci faktöre .30 altında yüklenen, döndürme sonrası örüntü matrisinde ise çift yüklenen hiçbir madde görülmemiştir. Bu haliyle ölçüm aracı, özdeğeri 1’in üzerinde olan ve toplam varyansın yaklaşık %61.59’unu açıklayan tek faktörlü bir yapıya sahiptir.

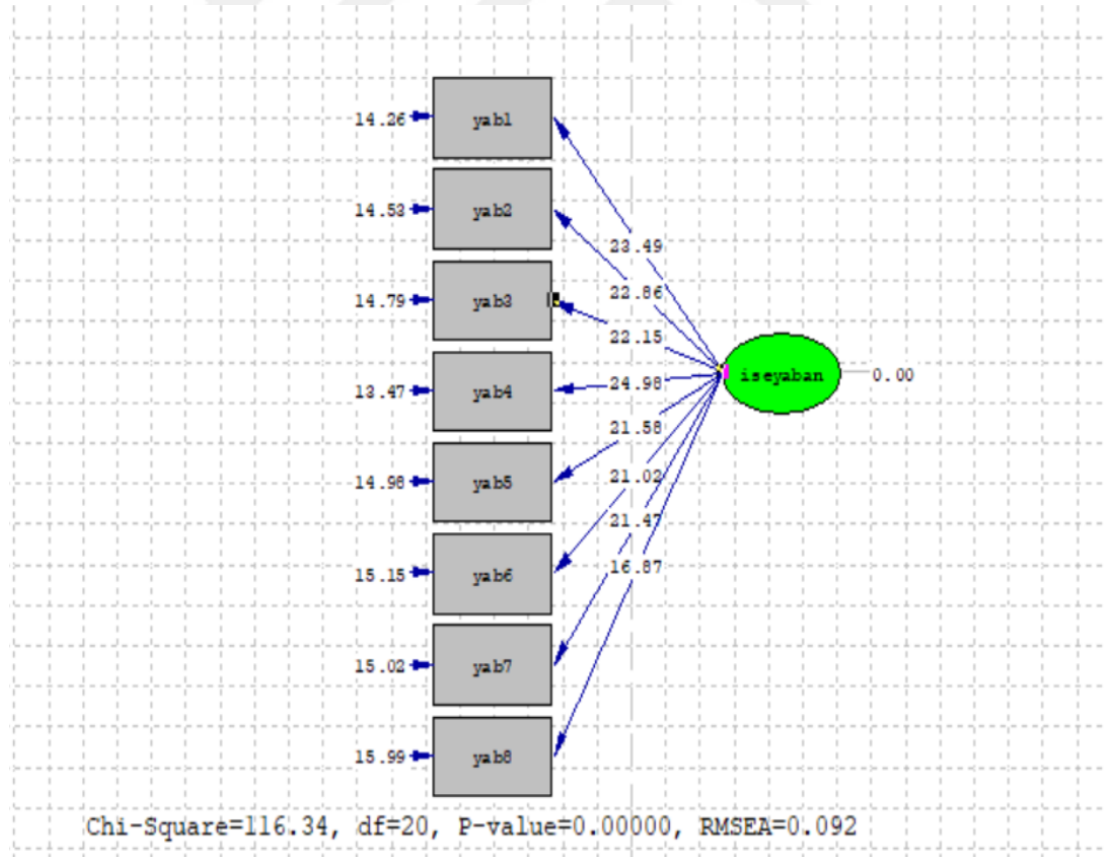
Açıklayıcı faktör analizi sonucu görülen bu tek faktörlü yapı, Yapısal Eşitlik Modelinde doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilerek ileri sınamaya tabi tutulmuştur.

Bu analiz sonucu, herhangi bir modifikasyon önerisi olmamış ve tek faktörlü yapıya ilişkin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. İlgili değerler Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. İşe Yabancılaşma Ölçeği’nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Uyum İyiliği Değerleri

χ^2/df	RMSEA	sRMR	CFI	GFI	AGFI
116.34/20=5.82	0.092	0.031	0.97	0.95	0.91

Doğrulayıcı faktör analizi sonucu t istatistik değerlerini gösteren yol grafiği ise Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. İşe Yabancılaşma Ölçeğinin yol grafiği ve t istatistiği değerleri

Doğrulamalı faktör analizi sonucu ölçeğin tek faktörlü hali ile gerçekleştirilen güvenirlik analizi sonucu Cronbach Alfa değeri .91 olarak bulunmuştur. Açımlayıcı ve doğrulamalı faktör analizleri sonucu ölçeğe ilişkin son duruma Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin Açımlayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucu Son Hali

Faktörler ve Maddeler	FY¹	OV²	MTK³
İşe Yabancılaşma. Özdeğer=4.93; Varyans=%61.59; Cr.α=.91			
1) İşimden zevk almıyorum, zamanımı sadece para kazanmak için bu işe veriyorum.	.77	.60	.72
2) İşimde günlük görevlerimle yüzleşmek eziyetli ve sıkıcı bir deneyimdir.	.79	.62	.74
3) Çalışmak, benim için daha çok bir angarya ya da yük gibidir.	.74	.55	.70
4) İşimde kendimden uzaklaşmış veya kendimden kopmuş hissediyorum.	.80	.64	.76
5) Sık sık başka bir iş yapıyor olmayı dilerim.	.74	.55	.70
6) Yıllar geçtikçe işime dair hayallerim dağıldı gitti.	.80	.64	.76
7) İşimde daha iyisini yapmak içimden gelmiyor.	.74	.55	.70
8) İşyerinde olan bitenle pek alakam yok gibi hissediyorum.	.60	.36	.58
KMO=.929; Bartlett $\chi^2_{(28)}=2538.151$, $p<.001$; Toplam Varyans=%61.59; Toplam Cr.α=.91			

¹FY: Faktör Yüklü, ²OV: Ortak Varyans, ³MTK: Madde-toplam puan korelasyonu

3.1.1.2. Bölümde Beraber Çalışılanlarla Kurulan Kişisel İlişki Modelleri Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu ölçüm aracının psikometrik özelliklerini test etmede ilk olarak gerçekleştirilen madde analizi sonucu 1., 2., 4., 6., 10. ve 12. maddelerin madde-toplam puan korelasyonlarının .20 altında olduğu görüldüğünden bu maddeler çıkarılarak açımlayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Temel eksen boyutlandırması ve oblik döndürme ile gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucu ortak varyans değeri .30 altında olan 3., 16., 18. ve 19. maddeler ölçüm aracından çıkarılmıştır. Ölçeğin 10 maddelik son hali, özdeğeri 1'in üzerinde

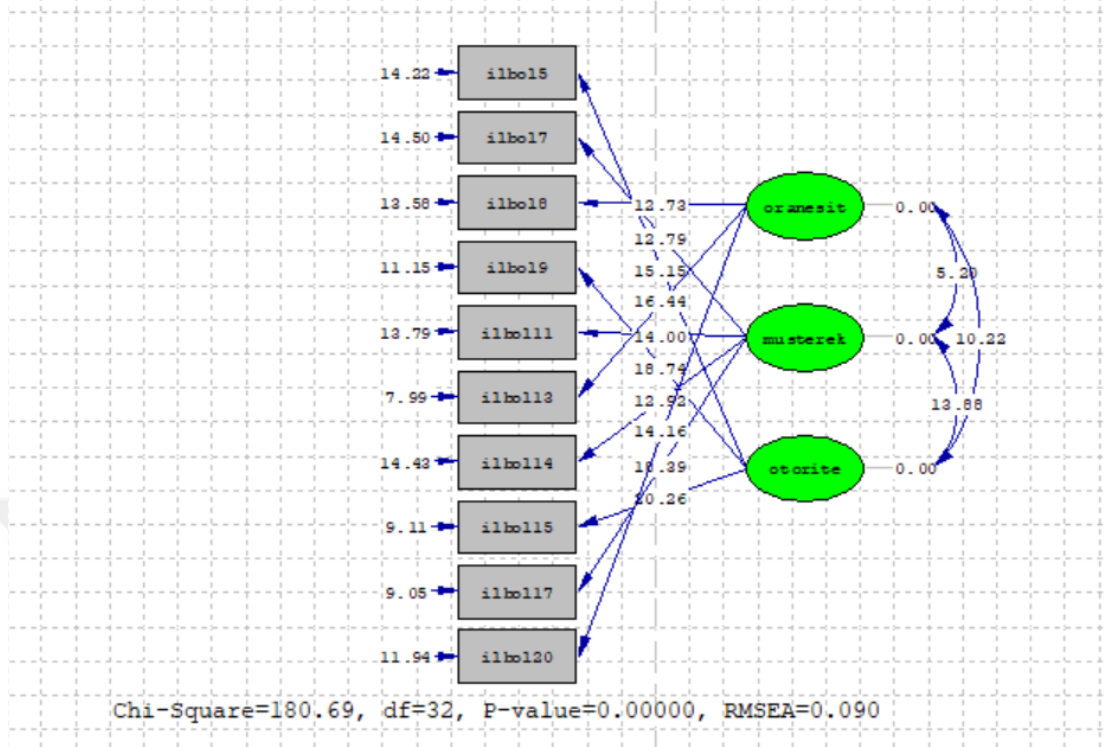
olan ve toplam varyansın yaklaşık %63.38'ini açıklayan 3 faktörlü bir yapıya işaret etmiştir. Tüm maddeler, döndürme öncesi faktör matrisinde ilk faktöre .30 üzeri yüklenmiş, döndürme sonrası örüntü matrisinde ise çift yüklenen madde görülmemiştir (KMO=.77; Bartlett $X^2_{(45)}=1596.74, p<.001$). Ölçüm aracında 8., 13. ve 20. maddeden oluşan birinci faktör “Orantılılık-Eşitlik İlişkisi”, 7., 11., 14. ve 17. maddelerden oluşan ikinci faktör “Müşterek Paylaşım İlişkisi”, 5., 9. ve 15. maddeden oluşan üçüncü faktör ise “Otorite İlişkisi” olarak karşımıza çıkmıştır.

Açımlayıcı faktör analizindeki bu 3 faktörlü yapının doğrulanması amacıyla gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi ise modifikasyon önerisi sunmamış ve 3 faktörlü ölçüm aracı yapısının uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir seviyede olduğunu göstermiştir. İlgili değerler Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Bölümde Beraber Çalışılanlarla Kurulan Kişisel İlişki Modeli Ölçeği’nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Uyum İyiliği Değerleri

X^2/df	RMSEA	sRMR	CFI	GFI	AGFI
180.69/32=5.65	0.09	0.07	0.9	0.94	0.9

Doğrulayıcı faktör analizi sonucundaki t istatistik değerlerini gösteren yol grafiği Şekil 2’dedir.



Şekil 2. Bölümde Beraber Çalışılanlarla Kurulan Kişisel İlişki Modeli Ölçeğinin yol grafiği ve t istatistiği değerleri

Doğrulamalı faktör analizi sonucu ölçeğin üç faktörlü hali ile gerçekleştirilen güvenirlik analizi sonucu Cronbach Alfa değeri orantılılık-eşitlik ilişkisi için .74, müşterek paylaşım ilişkisi için .71, otorite ilişkisi içinse .75 olarak bulunmuştur. Açımlayıcı ve doğrulamalı faktör analizleri sonucu ölçeğe ilişkin son duruma Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Bölümde Beraber Çalışılanlarla Kurulan Kişisel İlişki Modeli Ölçeği'nin Açımlayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucu Son Hali

Faktörler ve Maddeler	FY ¹	OV ²	MTK ³
Orantılılık-Eşitlik İlişkisi. Özdeğer=3.27; Varyans=%32.68; Cr.α=.74			
8) Gerektiğinde aynı şekilde karşılık verebilmek için bölümde beraber çalıştığım kişilerin bana yönelik davranışlarının takibini yaparım.	.58	.44	.45

Tablo 6 (devam). Bölümde Beraber Çalışılanlarla Kurulan Kişisel İlişki Modeli Ölçeği'nin Açımlayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucu Son Hali

13) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle ilişkilerimde, elde edeceğim fayda ve ödeyeceğim bedeli dikkate alarak karar veririm.	.85	.61	.45
20) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle ilişkim tam anlamı ile rasyoneldir; ilişkilerimde çıkarlarımı hesaplayarak davranırım.	.65	.44	.33
Müşterek Paylaşım İlişkisi. Özdeğer=1.95, Varyans=%19.48; Cr.α=.71			
7) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle kendimi, bir bütünün parçası gibi hissederim.	.65	.46	.29
11) Bölümde beraber çalıştığım kişilerin bazılarını bir rehber ya da rol model olarak görürüm.	.55	.34	.36
14) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle benzer tutum, tavır ve değerleri geliştirme eğilimindeyim.	.46	.34	.49
17) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle beni benzer kılan ortak özelliklerim olduğunu düşünüyorum.	.83	.62	.38
Otorite İlişkisi. Özdeğer=1.12, Varyans=%11.22; Cr.α=.75			
5) Bana göre, bölümde beraber çalıştığım kişilerle birlikte yaptığımız işlerde birimizin o işi doğrudan idare etmesi, diğerlerinin ise büyük ölçüde kendilerine söyleneni yapmaları gerekir.	-.58	.40	.46
9) Bir işle ilgili karar alma durumunda bölümde beraber çalıştığım kişilerin bazılarının karar verip diğerlerinin genellikle buna uyması gerektiğini düşünürüm.	-.78	.59	.54
15) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle yaptığımız işlerde birinin lider olması, diğerlerininse onun sadık takipçileri olmaları gerektiğini düşünürüm.	-.76	.57	.51
KMO=.77; Bartlett $\chi^2_{(45)}=1596.74$, $p<.001$; Toplam Varyans=%63.38. Toplam Cr.α=.76			

¹FY: Faktör Yüklü, ²OV: Ortak Varyans, ³MTK: Madde-toplam puan korelasyonu

3.1.1.3. Bölümdeki Öğrencilerle Kurulan Kişisel İlişki Modelleri Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu ölçüm aracının psikometrik özelliklerini sınama sürecinde ilk olarak madde analizi gerçekleştirilmiş ve 1., 2., 4., 6., 10. ve 12. maddelerin madde-toplam puan korelasyonlarının .20 değeri altında olduğu görüldüğünden bu maddeler çıkarılarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Temel eksen boyutlandırması ve oblik döndürme ile gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucu ortak varyans değeri .30 altında olan 3., 16., 18. ve 19. maddeler

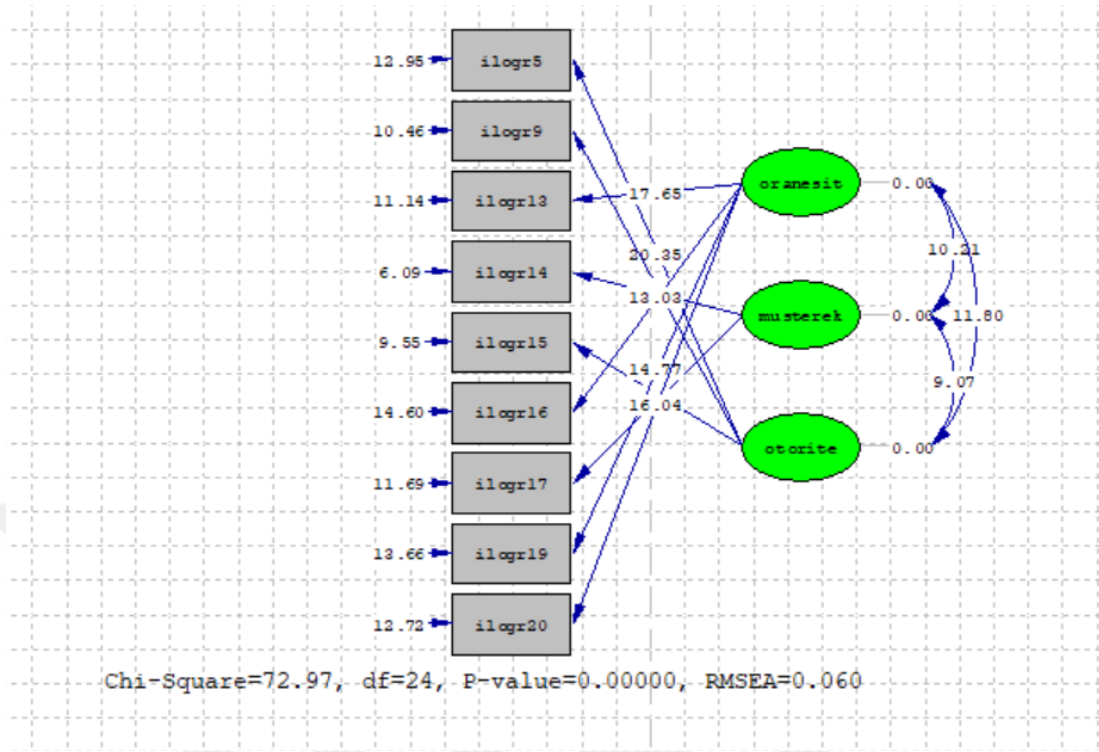
ölçüm aracından çıkarılmıştır. Bu maddelerin çıkarılması sonucu yinelenen açımlayıcı faktör analizi sonucunda ise 7. madde, döndürme öncesi faktör matrisinde 1. faktöre .30 altında yüklendiğinden ölçüm aracından çıkarılmıştır. Kalan maddeler arasında döndürme sonrası örüntü matrisindeki değerlere bakıldığında çift yüklenen madde görülmemiştir. Ölçeğin 9 maddelik son hali, özdeğeri 1'in üzerinde olan ve toplam varyansın yaklaşık %62.9'unu açıklayan 3 faktörlü bir yapıya işaret etmiştir (KMO=.77; Bartlett $X^2_{(45)}=1596.74, p<.001$). Ölçüm aracı 8., 13. ve 20. maddeden oluşan birinci faktör "Orantılılık-Eşitlik İlişkisi", 5., 9. ve 15. maddeden oluşan ikinci faktör "Otorite İlişkisi", 14. ve 17. maddelerden oluşan üçüncü faktöre "Müşterek Paylaşım İlişkisi" olarak kendini göstermiştir.

Açımlayıcı faktör analizindeki bu 3 faktörlü yapının doğrulanması amacıyla gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modifikasyon önerisi görülmemiş ve ölçüm aracının 3 faktörlü yapısının sahip olduğu uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir seviyede olduğu bulunmuştur. İlgili değerler Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Öğrencilerle Kurulan Kişisel İlişki Modeli Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Uyum İyiliği Değerleri

X^2/df	RMSEA	sRMR	CFI	GFI	AGFI
72.97/24=3.04	0.06	0.033	0.97	0.97	0.95

Doğrulayıcı faktör analizi sonucu t istatistik değerlerini gösteren yol grafiği Şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3. Öğrencilerle Kurulan Kişisel İlişki Modeli Ölçeğinin yol grafiği ve t istatistiği değerleri

Doğrulayıcı faktör analizi sonucu ölçeğin üç faktörlü hali ile gerçekleştirilen güvenirlik analizi sonucu Cronbach Alfa değeri orantılılık-eşitlik ilişkisi için .75, otorite ilişkisi için .83, müşterek paylaşım ilişkisi içinse .64 olarak bulunmuştur. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucu ölçeğe ilişkin son duruma Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 8. Öğrencilerle Kurulan Kişisel İlişki Modeli Ölçeği’nin Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Son Hali

Faktörler ve Maddeler	FY ¹	OV ²	MTK ³
Orantılılık-Eşitlik İlişkisi. Özdeğer=3.56; Varyans=%39.5; Cr.α=.75			
13) Bölümdeki öğrencilerle ilişkilerimde elde edeceğim fayda ve ödeyeceğim bedeli dikkate alarak karar veririm.	.71	.59	.60
16) Bölümdeki öğrencilerle ilişkilerimde verdiklerimin karşılığını adil olarak alma hakkım vardır.	.57	.40	.47
19) Bölümdeki öğrencilerden biri bir isteğimi yaparsa, bir sonraki seferde de ben onun isteğini yaparım.	.57	.37	.50

Tablo 8 (devam). Öğrencilerle Kurulan Kişisel İlişki Modeli Ölçeği'nin Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Son Hali

20) Bölümdeki öğrencilerle ilişkim tam anlamı ile rasyoneldir; ilişkilerimde çıkarlarımı hesaplayarak davranırım.	.75	.47	.51
Otorite İlişkisi. Özdeğer=1.42, Varyans=%15.8; Cr.α=.83			
5) Bana göre, bölümdeki öğrencilerle birlikte yaptığımız çalışmalarda birimizin o çalışmayı doğrudan idare etmesi, diğerlerinin ise büyük ölçüde kendilerine söyleneni yapmaları gerekir.	-.73	.58	.50
9) Bölümdeki öğrencilerle bir konuda karar alma durumunda birimizin karar verip, diğerlerinin genellikle buna uyması gerektiğini düşünürüm.	-.89	.69	.54
15) Bölümdeki öğrencilerle yaptığımız çalışmalarda birimizin lider olması, diğerlerininse onun sadık takipçileri olması gerektiğini düşünürüm.	-.73	.66	.60
Müşterek Paylaşım İlişkisi. Özdeğer=1.08, Varyans=%12.04; Cr.α=.64			
14) Bölümdeki öğrencilerle benzer tutum, tavır ve değerleri geliştirme eğilimindeyim.	.70	.43	.44
17) Bölümdeki öğrencilerle beni benzer kılan ortak özelliklerim olduğunu düşünüyorum.	.66	.48	.30
KMO=.804; Bartlett $X^2_{(36)}=1588.235$, $p<.001$; Toplam Varyans=%62.90; Toplam Cr.α=.80			

¹FY: Faktör Yüğü, ²OV: Ortak Varyans, ³MTK: Madde-toplam puan korelasyonu

3.1.1.4. İşte Otantiklik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu ölçüm aracının psikometrik özelliklerini sınarken öncelikle madde-toplam puan korelasyonları değerlerine bakılmış .20 altında değeri olan hiçbir madde olmadığından doğrudan açımlayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Temel eksen boyutlandırması ve oblik döndürme ile gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucu ortak varyans değeri .30 altında olan hiçbir madde bulunmamıştır. Ölçeğin 12 maddelik son hali, özdeğeri 1'in üzerinde olan ve toplam varyansın yaklaşık %71.11'ini açıklayan 3 faktörlü bir yapıya işaret etmiştir. Tüm maddeler, döndürme öncesi faktör matrisinde ilk faktöre .30 üzeri yüklenmiş, döndürme sonrası örüntü matrisinde ise çift yüklenen madde görülmemiştir (KMO=.842; Bartlett $X^2_{(66)}=4279.529$, $p<.001$). Ölçüm aracında 4., 5., 6., 7. ve 8.

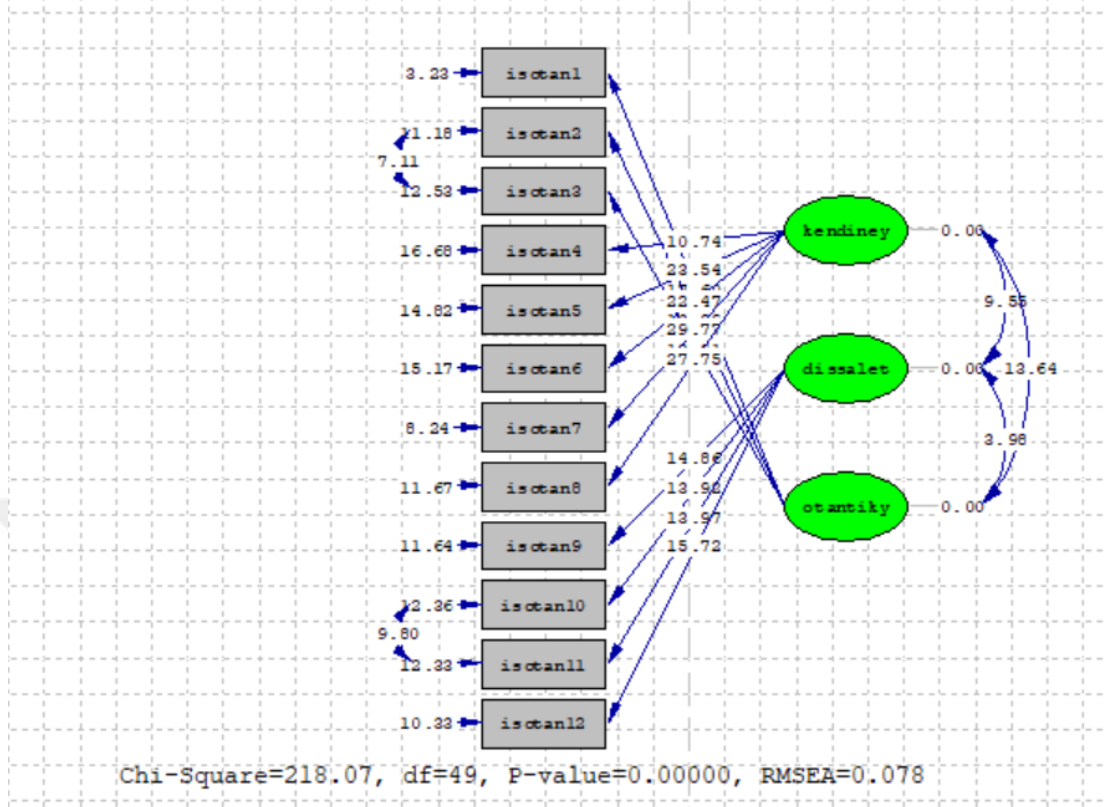
maddeden oluşan birinci faktör “Kendine Yabancılaşma”, 9., 10., 11. ve 12. maddelerden oluşan ikinci faktör “Dışsal Etkiyi Kabullenme”; 1., 2. ve 3. maddeden oluşan üçüncü faktör ise “Otantik Yaşam” halinde görülmüştür.

Açımlayıcı faktör analizindeki bu 3 faktörlü yapının doğrulanması amacıyla gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi ise ölçüm aracının 3 faktörlü yapısının uyum iyiliği değerlerinin modifikasyon önerileri sonucu kabul edilebilir seviyede olduğunu göstermiştir. İlgili değerler Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. İşte Otantiklik Ölçeği’nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Uyum İyiliği Değerleri

	Modifikasyon Öncesi	Modifikasyon Sonrası
χ^2/df	334.83/51=6.56	218.07/49=4.45
RMSEA	0.099	0.078
sRMR	0.089	0.067
CFI	0.92	0.95
GFI	0.91	0.94
AGFI	0.86	0.9
Modifikasyon Önerileri	2. ve 3. Maddeler 10. ve 11. Maddeler	

Modifikasyon sonrası t istatistik değerlerini gösteren yol grafiği Şekil 4’te gösterilmiştir.



Şekil 4. İşte Otantiklik Ölçeğinin yol grafiği ve t istatistiği değerleri

Doğrulamalı faktör analizi sonucu ölçeğin üç faktörlü hali ile gerçekleştirilen güvenirlik analizi sonucu Cronbach Alfa değeri ölçeğin tümü için .87, kendine yabancılaşma boyutu için .89, dışsal etkiyi kabullenme boyutu için .82, otantik yaşam boyutu içinse .84 olarak bulunmuştur. Açımlayıcı ve doğrulamalı faktör analizleri sonucu ölçeğe ilişkin son duruma Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10. İşte Otantiklik Ölçeği'nin Açımlayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucu Son Hali

Faktörler ve Maddeler	FY ¹	OV ²	MTK ³
<i>Kendine Yabancılaşma.</i> Özdeğer=5.12; Varyans=%42.70; Cr.α=.89			
4) Kendim gibi davrandığımda işyerindeki insanlarla anlaşmak daha kolay gelir.	.47	.33	.47
5) İşteyken yabancılaşmış hissediyorum.	.81	.62	.63
6) İşteyken kendim gibi hissetmiyorum.	.80	.59	.62

Tablo 10 (devam). İşte Otantiklik Ölçeği'nin Açımlayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucu Son Hali

7) İsteyken, kendimi gerçek benden uzak hissediyorum.	.89	.87	.78
8) Çalışma ortamımda, gerçekteki halimden kopmuş gibi hissediyorum.	.93	.88	.77
<i>Dışsal Etkiyi Kabullenme.</i> Özdeğer=2.02; Varyans=%16.86; Cr.α=.82			
9) İsteyken, başkalarının benden beklentilerini yerine getirmem gerektiğini hissedirim.	.56	.34	.40
10) İşyerinde başkalarının görüşlerinden çok fazla etkilenirim.	.97	.88	.49
11) İsteyken, diğer insanlar beni çok etkiler.	.86	.74	.52
12) İsteyken, insanların benden davranmamı beklediği şekilde davranırım.	.52	.35	.46
<i>Otantik Yaşam.</i> Özdeğer=1.39; Varyans=%11.56; Cr.α=.84			
1) İsteyken, çoğu zaman olduğum gibi davranırım.	.61	.51	.54
2) İsteyken, inandığım şeylere her zaman sadık kalırım.	.98	.89	.53
3) İşyerinde değerlerime ve inançlarıma uygun olarak davranırım.	.75	.59	.48
KMO=.842; Bartlett $\chi^2_{(66)}=4279.529, p<.001$; Toplam Varyans=%71.11; Toplam Cr.α=.87			
¹ FY: Faktör Yüklü, ² OV: Ortak Varyans, ³ MTK: Madde-toplam puan korelasyonu			

3.1.2. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri

Tablo 11, değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerlerini, Tablo 12 ise değişkenler arası korelasyon analizlerini göstermektedir.

Tablo 11. Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Müşterek Paylaşım İlişkisi		
Bölüm	17.68	5.45
Öğrenciler	8.07	3.11
Toplam	25.75	7.43
Otorite İlişkisi		
Bölüm	9.25	4.37
Öğrenciler	11.10	4.77
Toplam	20.35	8.15
Orantılılık-Eşitlik İlişkisi		
Bölüm	10.43	4.30
Öğrenciler	13.43	5.35
Toplam	23.86	8.63
İlişki Modelleri Uyumu	8.36	3.15
İşte Otantiklik	64.40	11.90
İşe Yabancılaşma	18.12	10.18

Tablo 12. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri¹

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Müşterek Paylaşım İlişkisi (Bölüm) (1)	-											
Müşterek Paylaşım İlişkisi (Öğrenciler) (2)	.47***	-										
Müşterek Paylaşım İlişkisi (Toplam) (3)	.93***	.76***	-									
Otorite İlişkisi (Bölüm) (4)	.37***	.28***	.39***	-								
Otorite İlişkisi (Öğrenciler) (5)	.26***	.28***	.30***	.59***	-							
Otorite İlişkisi (Toplam) (6)	.35***	.32***	.39***	.88***	.90***	-						
Orantılılık-Eşitlik İlişkisi (Bölüm) (7)	.17***	.24***	.22***	.39***	.33***	.40***	-					
Orantılılık-Eşitlik İlişkisi (Öğrenciler) (8)	.25***	.37***	.34***	.37***	.41***	.44***	.60***	-				
Orantılılık-Eşitlik İlişkisi (Toplam) (9)	.24***	.35***	.32***	.42***	.42***	.47***	.87***	.92***	-			
İlişki Uyumu (10)	.50***	.23***	.46***	.20***	.18***	.21***	.01	.15***	.10***	-		
İşte Otantiklik (11)	.18***	.02	.13**	-.06	-.02	-.04	-.22***	-.20***	-.23***	.11***	-	
İşe Yabancılaşma (12)	-.31***	-.09**	-.26***	-.03	-.06*	-.05	.13***	.08**	.11***	-.19***	-.56***	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ Not: Bu çalışmada ilişki modelleriyle ilgili analizler, toplam puan üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Tablo 12'deki sonuçlar incelendiğinde ilişki uyumu ile işe yabancılaşma arasındaki korelasyon, olumsuz yönde ve düşük düzeydedir ($r = -.19, p < .001$). İşte otantiklik ile işe yabancılaşma arasındaki korelasyona bakıldığında ise bu iki değişken arasında olumsuz yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r = -.56, p < .001$). İlişki modelleri ile işe yabancılaşma arasındaki korelasyon değerleri incelendiğindeyse müşterek paylaşımın kişisel kullanımı ile işe yabancılaşma arasında olumsuz yönde ($r = -.26, p < .001$) bir korelasyon söz konusudur. Otorite ilişkisinin kişisel kullanımı ile işe yabancılaşma arasında ise anlamlı bir ilişki yoktur ($r = -.05, p > .05$). Son olarak orantılılık-eşitlik ilişkisi ile işe yabancılaşma arasında olumlu yönde ve küçük düzeyde bir korelasyon görülmüştür ($r = .11, p < .001$).

3.1.3. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Bu kısımda, kişisel ilişki modellerinin, ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin yanında işte otantiklik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkideki biçimlendirici etkisine ilişkin bulgular sunulmuştur. Hipotezlerin sınanması öncesi normal dağılım, doğrusallık, eşdeğişkenliğin görülmesi ve çoklu doğrusallığın olmaması ölçütlerinin karşılandığı görülmüş ve sonrasında analizlere geçilmiştir.

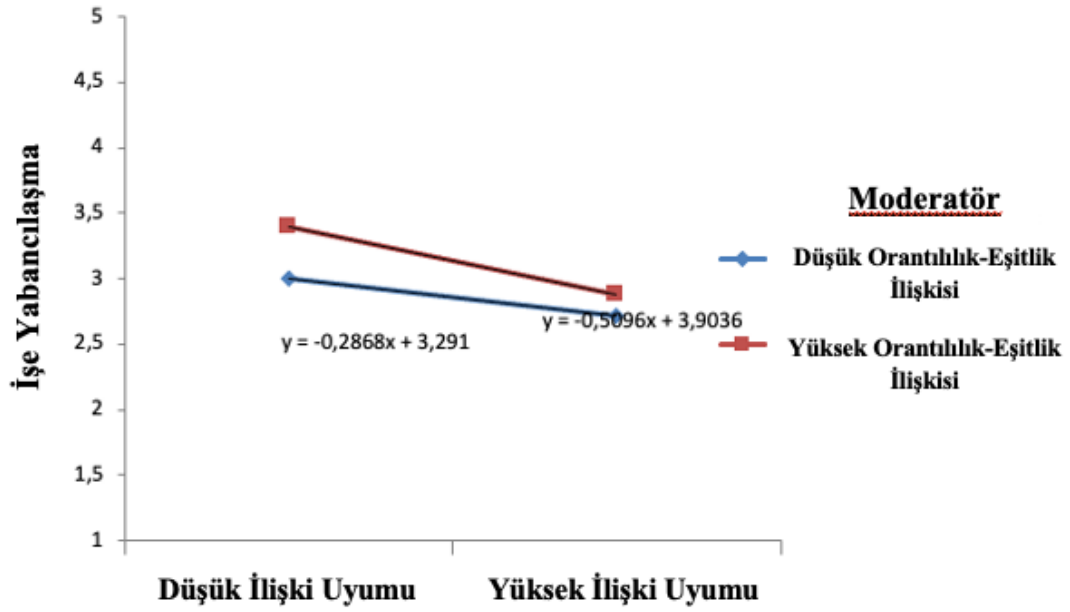
3.1.3.1. İlişki Uyumu ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Kişisel İlişki Modellerinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Analizler

İlk olarak, ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide müşterek paylaşım ilişkisinin işteki kişisel kullanımının biçimlendirici etkisini incelemek için yapılan biçimlendirici analiz sonuçları, yordayıcı değişken olan algılanan ilişki uyumu ile biçimlendirici değişken olan müşterek paylaşım ilişkisinin işteki kişisel kullanımı arasındaki etkileşimin anlamsız olduğunu göstermiştir ($t_{(1143)} = -.7584, \beta = -.0205, SE = 0.027, \%95 \text{ CI } -.0734 \text{ ile } .0325$ arasında). Bu nedenle ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arasında müşterek paylaşımın işteki kişisel kullanımı biçimlendirici etkiye sahip değildir.

Araştırmanın ikinci hipotezi olan ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide otorite ilişkisinin işteki kişisel kullanımının biçimlendirici etkisini incelemek için yapılan biçimlendirici analiz sonuçları, yordayıcı değişken olan ilişki uyumu ile biçimlendirici değişken olan otorite ilişkisinin işteki kişisel kullanımı arasındaki etkileşimin anlamsız olduğunu göstermiştir ($t_{(1143)}=.1938$, $\beta=-.0053$, $SE=0.0272$, %95 CI $-.0481$ ile $.0586$ arasında). Bu nedenle ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arasında otoritenin işteki kişisel kullanımı biçimlendirici etkiye sahip değildir.

Araştırmanın bir diğer hipotezi olan ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide orantılılık-eşitlik ilişkisinin işteki kişisel kullanımının biçimlendirici etkisini incelemek için yapılan biçimlendirici analiz sonuçları, yordayıcı değişken olan ilişki uyumu ile biçimlendirici değişken olan orantılılık-eşitlik ilişkisinin işteki kişisel kullanımı arasındaki etkileşimin anlamlı olduğunu göstermiştir ($t_{(1143)}=-2.0483$, $\beta=-.0557$, $SE=0.0272$, %95 CI $-.1091$ ile $-.0023$ arasında). Dolayısıyla ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arasında orantılılık-eşitliğin işteki kişisel kullanımının biçimlendirici etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Bu ilişkideki anlamlılığın kendini nasıl gösterdiğine aşağıdaki grafikte yer verilmiştir.



Şekil 5. İlişki uyumu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte orantılılık-eşitlik ilişkisinin kişisel kullanımının biçimlendirici etkisi

Görüldüğü üzere orantılılık-eşitlik ilişkisinin yüksek düzeyde kişisel kullanımı, bu ilişkinin düşük düzeyde kullanımına göre ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide daha güçlü bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda yüksek ilişki uyumu durumunda işte yüksek düzeyde orantılılık-eşitlik ilişkisinin kullanımı, bu ilişki modelinin düşük düzeydeki kullanımına göre işe yabancılaşmada daha fazla azalma yaratmıştır.

3.1.3.2. İşte Otantiklik ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Kişisel İlişki Modellerinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Analizler

Araştırmanın dördüncü hipotezi olan işte otantiklik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide müşterek paylaşımın işteki kişisel kullanımının biçimlendirici etkisini incelemek için yapılan biçimlendirici analiz sonuçları, yordayıcı değişken olan işte otantiklik ile biçimlendirici değişken olan müşterek paylaşımın işteki kişisel kullanımı arasındaki etkileşimin anlamsız olduğunu göstermiştir ($t_{(1143)}=1.0067$,

$\beta=0.227$, $SE=0.0226$, %95 CI $-.0216$ ile $.0671$ arasında). Diğer bir deyişle ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arasında müşterek paylaşımın işteki kişisel kullanımı biçimlendirici etkiye sahip değildir.

Araştırmanın sonraki hipotezi olan işte otantiklik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide otorite ilişkisinin işteki kişisel kullanımının biçimlendirici etkisini incelemek için yapılan biçimlendirici analiz sonuçları, yordayıcı değişken olan işte otantiklik ile biçimlendirici değişken olan otorite ilişkisinin işteki kişisel kullanımı arasındaki etkileşimin anlamsız olduğunu göstermiştir ($t_{(1143)}=1.3648$, $\beta=0.347$, $SE=0.0254$, %95 CI $-.0152$ ile $.0846$ arasında). Yani ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arasında otorite ilişkisinin işteki kişisel kullanımı biçimlendirici etkiye sahip değildir.

Araştırmanın son hipotezi olan işte otantiklik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide orantılılık-eşitlik ilişkisinin işteki kişisel kullanımının biçimlendirici etkisini incelemek için yapılan biçimlendirici analiz sonuçları, yordayıcı değişken olan işte otantiklik ile biçimlendirici değişken olan orantılılık-eşitlik ilişkisinin işteki kişisel kullanımı arasındaki etkileşimin anlamsız olduğunu göstermiştir ($t_{(1143)}= -1.2219$, $\beta=-.0298$, $SE=0.0244$, %95 CI $-.0777$ ile $.0181$ arasında). Dolayısıyla ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arasında orantılılık-eşitlik ilişkisinin işteki kişisel kullanımı biçimlendirici etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

3.1.3.3. Ek Analizler

Araştırmanın ikinci hipotezi olan işte otantiklik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte kullanılan kişisel ilişki modellerinin biçimlendirici etkisinin görülmemesi üzerine bu sonucu daha iyi yorumlayabilmek için işte otantiklik değişkeninin boyutlarıyla da çeşitli analizler gerçekleştirilmiştir. Kendine yabancılaşma, otantik yaşam ve dışsal etkiyi kabullenme boyutlarının işe yabancılaşmayla bağlantısı korelasyon ve regresyon analiziyle incelenmiş, kendine yabancılaşma boyutunun işe yabancılaşmayı diğer boyutlara nazaran çok daha güçlü bir şekilde açıkladığı görülmüştür. Tablo 13'te korelasyon analizi, Tablo 14'te ise regresyon analizi sonuçları görülebilir.

Tablo 13. İşte Otantiklik Boyutları ile İşe Yabancılaşma Arasındaki Korelasyon Değerleri

	Ort.	SS	İşe Yabancılaşma
İşte Otantik Yaşam Boyutu	18.36	2.86	-.32*
İşte Kendine Yabancılaşma Boyutu	12.27	7.16	.58*
İşte Dışsal Etkileri Kabullenme Boyutu	13.7	5.46	.27*

* $p<.001$

Otantik yaşam boyutu işe yabancılaşma ile olumsuz yönde anlamlı ilişkiye sahipken ($r= -.32$, $p<.01$), kendine yabancılaşma ve dışsal etkileri kabullenme boyutları ile işe yabancılaşma arasında ise olumlu yönde anlamlı ilişkiler söz konusudur (sırasıyla $r=.58$, $p<.01$; $r=.27$, $p<.01$).

Tablo 14. İşe Yabancılaşmanın İşte Otantiklik Boyutu Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Adımsal Regresyon Analizi Sonuçları

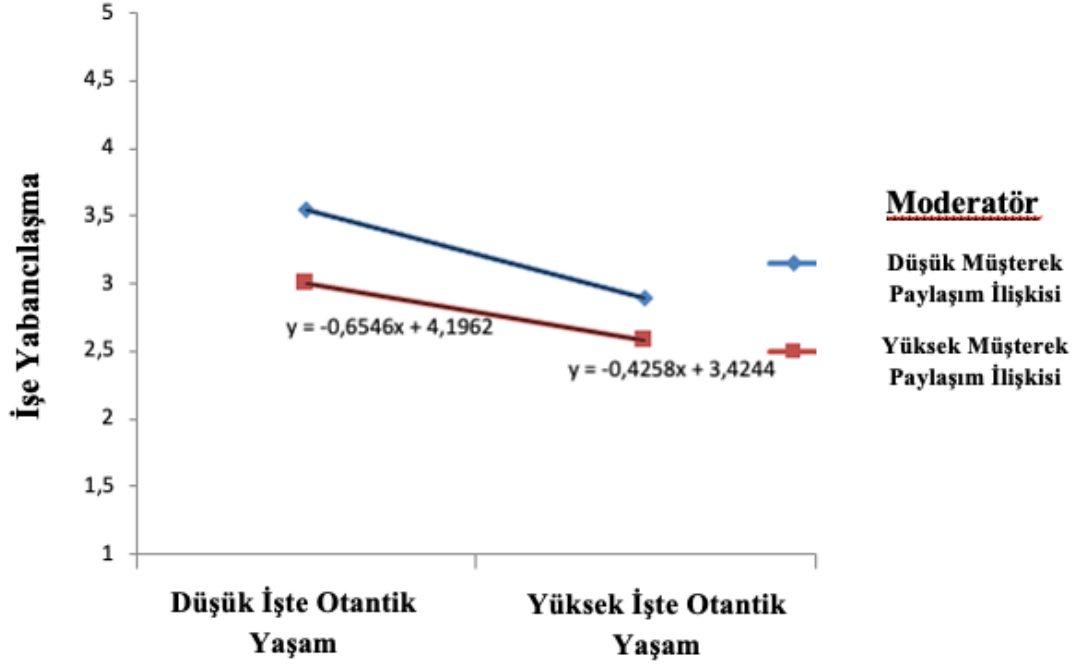
	ΔR^2	B	β	SE	t	p
1. Kendine Yabancılaşma	.345	.792	.557	.036	22.248	<.001*
2. Dışsal etkileri kabullenme	.01	.183	.098	.047	3.918	<.001*

* $p<.001$

İşte otantiklik boyutlarının işe yabancılaşmayı yordama düzeylerini incelemek adına yapılan çoklu doğrusal adımsal regresyon analizi sonuçlarına göre kendine yabancılaşma boyutu işe yabancılaşmadaki değişimin tek başına %34.5'ini, dışsal etkileri kabullenme boyutu ise %1'ini açıklamaktadır (sırasıyla, $F_{(1,1145)}= 603.951$, $p<.001$; $F_{(1,1144)}= 15.349$, $p<.001$).

Yukarıdaki analiz sonuçlarına göre işte otantiklik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki, kendine yabancılaşma boyutunun işe yabancılaşmadaki yüksek yordayıcılığından etkilenmiş olabilir. Bu düşünceden hareketle çalışmanın ikinci hipotezinin analizi, işte otantiklik değişkeninin her bir boyutu ile tekrar gerçekleştirilmiştir. Kendine yabancılaşma boyutu ve dışsal etkiyi kabullenme boyutu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte kullanılan kişisel ilişki modellerinin biçimlendirici etkisi görülmezken; otantik yaşam ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide müşterek paylaşım ve orantılılık-eşitlik ilişkisi biçimlendirici bir etki

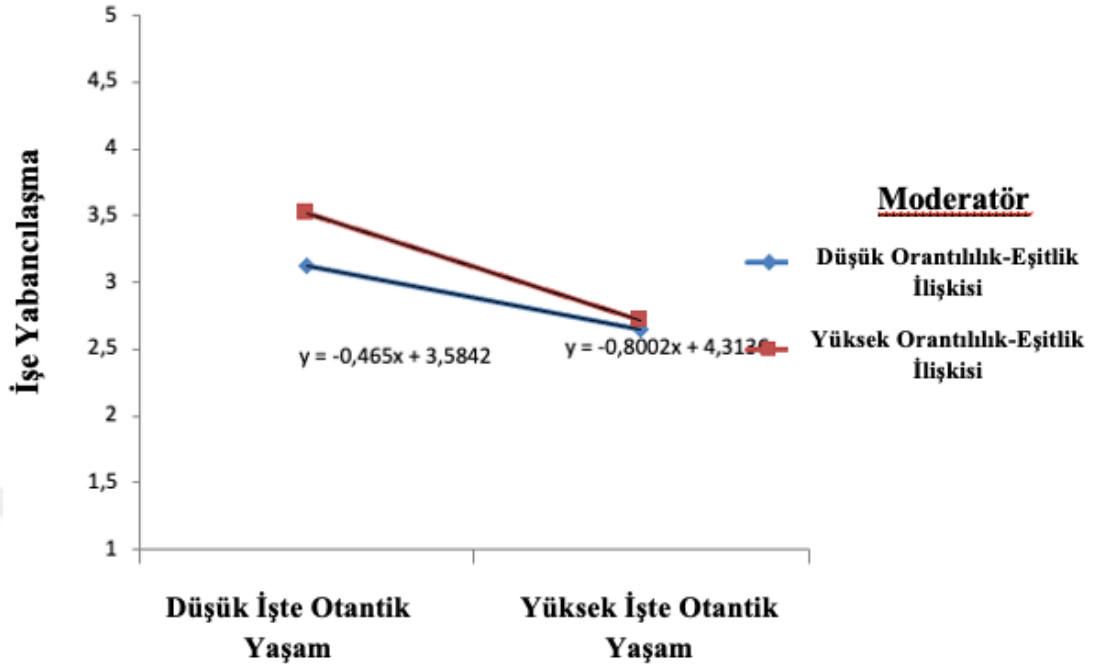
yaratmıştır. Şekil 6’da otantik yaşam ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide müşterek paylaşım ilişkisinin biçimlendirici etkisi görülmektedir.



Şekil 6. Otantik yaşam boyutu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte müşterek paylaşım ilişkisinin kişisel kullanımının biçimlendirici etkisi

Şekil 6’nın gösterdiğine göre müşterek paylaşım ilişkisinin düşük düzeyde kişisel kullanımı, bu ilişkinin yüksek düzeyde kullanımına göre işte otantik yaşam ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide daha güçlü bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda işte algılanan yüksek otantik yaşam durumunda düşük düzeyde müşterek paylaşım ilişkisinin kullanımı, bu ilişki modelinin yüksek düzeydeki kullanımına göre işe yabancılaşmada daha fazla azalma yaratmıştır ($t_{(1143)}=2.1207$, $\beta=0.572$, $SE=0.027$, %95 CI .0043 ile .1101 arasında).

Otantik yaşam boyutu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide orantılılık-eşitlik ilişkisinin işte kişisel kullanımı da biçimlendirici etki yaratmıştır. Şekil 7’de bu ilişki görülebilir.



Şekil 7. Otantik yaşam boyutu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte orantılılık-eşitlik ilişkisinin kişisel kullanımının biçimlendirici etkisi

Şekil 7'nin işaret ettiğine göre orantılılık-eşitlik ilişkisinin yüksek düzeyde kişisel kullanımı, bu ilişkinin düşük düzeyde kullanımına göre işte otantik yaşam ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide daha güçlü bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda işte algılanan yüksek otantik yaşam durumunda yüksek düzeyde orantılılık-eşitlik ilişkisinin kullanımı, bu ilişki modelinin düşük düzeydeki kullanımına göre işe yabancılaşmada daha fazla azalma yaratmıştır ($t_{(1143)} = -3.0565$, $\beta = -0.0838$, $SE = 0.0274$, %95 CI -0.1376 ile -.03 arasında).

3.2. Çalışmanın Nitel Aşamasına İlişkin Bulgular

Bu kısımda öncelikle, ağırlıklı olarak farklı ilişki modellerini kullanan akademisyenlerin işlerine yabancılaşmalarında rol oynadığını belirttikleri ilişki modelleriyle bağlantılı durumlar ele alınacaktır. Bunun ardından ise sırasıyla ilişki modellerinden bağımsız olarak işe yabancılaşmada etkili olan durumlara, algılanan

bölüm içi ilişki uyumunun ve işte otantikliğin işe yabancılaşmayla bağlantısına ilişkin karşımıza çıkan örüntülere yer verilecektir.

3.2.1. İlişki Modelleriyle Bağlantılı İşe Yabancılaşma

Akademisyenler işe yabancılaşma deneyimlerinden söz ederken farklı meseleler arasından çeşitli ilişki modellerine bağlı durumları ön plana çıkarmışlardır. Farklı ilişki modellerinden birini iş ilişkilerinde ağırlıklı olarak kullanan akademisyenlerin işe yabancılaşmayla daha güçlü olarak bağlantı kurdukları ilişki modeli ise orantılılık-eşitlik ilişkisi olmuştur. Buna nazaran daha seyrek olsa da müşterek paylaşım ve otorite ilişkileriyle ilgili durumlar da işe yabancılaşmayı tetikleyici görülmüştür. İşe yabancılaşmayı ortaya çıkaran ilişki modelleri söz konusu olduğunda akademisyenler büyük çoğunlukla ilişki modelleriyle ilgili ihlallerden söz etmişlerdir. İlişki modelleri ihlallerinin yanı sıra bazı akademisyenler ise ilişki modellerinin bazı özellikleri üzerinden işe yabancılaşmayı değerlendirmişlerdir. Bu durumu biraz daha açmak gerekirse bir akademisyenin çabasının karşılığını alamadığını hissetmesi sonucu deneyimlediği işe yabancılaşma, orantılılık-eşitlik ilişkisindeki bir ihlaldir. Akademik emeğin metalaşması üzerinden işe yabancılaşma tarif eden bir akademisyen ise orantılılık-eşitlik ilişkisi ihlalini değil de bizzat o ilişkinin taşıdığı olduğu bir özelliği vurgulamaktadır. Aşağıdaki kısımda, bahsedilen tüm bu noktalar detaylandırılmıştır.

3.2.1.1. Orantılılık-Eşitlik İlişkisiyle Bağlantılı İşe Yabancılaşma

Müşterek paylaşım, otorite ya da orantılılık-eşitlik ilişkisinden birini iş bağlamında ağırlıklı olarak tercih eden akademisyenler, karşılaştıkları orantılılık-eşitlik ilişkisi ihlallerine duyarlı gözükmüş ve bunların yarattığı işe yabancılaşma deneyimlerini aktarmışlardır. Tablo 13'te bu ilişki modeliyle bağlantılı işe yabancılaşma deneyimlerine genel hatlarıyla yer verilmiş, sonrasında ise tema ve alt temalar detaylı olarak açıklanmıştır.

Tablo 15. Orantılılık-Eşitlik İlişki Modeliyle Bağlantılı İşe Yabancılaşma

Akademik Düzeyle Alakasız Olarak Algılanan İşlerle Meşguliyet
Çabanın Karşılığını Almada Yaşanan Zorluklar
Mesleğe Atfedilen Özelliklerin Etkisi
Kurum içi Sebeplerin Etkisi
Öğrencilere Yönelik Çabanın Karşılığını Almaya Atfedilen Önem
Yöneticilerin Akademik Katkı Sunmaya Yönelik Engellemeleri
Liyakatten Uzak Akademik Yapı
Akademik Standartlara Bağlı İşe Yabancılaşma
Eşitsizlik Algısına Bağlı İşe Yabancılaşma
İşe Uygun Kaynakların Sunulmaması
Akademik Emeğin Metalaşması
Örüntü Dışı Kalan İşe Yabancılaşma Deneyimleri

3.2.1.1.1. Akademik Düzeyle Alakasız Olarak Algılanan İşlerle Meşguliyet

Akademisyenler bu tema içerisinde, gerek bölüm içi gerekse de kurum içi iş ilişkilerinde kendi yetenekleri ölçüsünde değerlendirilmediklerine yönelik ifadelerde bulunmuşlardır. Buna göre akademisyenlerin yapmayı hak ettiklerini düşündükleri iş ile kendilerinden beklenen işler aynı değildir. Bu türden çeşitli açıklamalar, akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimlerinde karşımıza çıkmıştır.

Akademisyenler, kendi meslekleri dahilinde uğraşmamaları gereken işlerle muhatap kılınmalarını farklı yönleriyle ifade etmişlerdir. Bunlardan biri, idari işlerle uğraşmanın akademiye kapladığı yoğun yerdir. Aşağıdaki Alıntı 1 ve Alıntı 2’de bu duruma yer verilmiştir.

Alıntı 1’de görüldüğü üzere Katılımcı 13’e göre akademisyenlik, bölüm içindeki sekretarya işleri olarak adlandırdığı sorumlulukları barındıran bir iş değildir. Katılımcı 13, bu tür işlerin adresi olarak sekreterliği göstererek aslında bölüm içindeki mevcut ilişkilenmede akademisyenliğin muğlaklaşan ve statüsünü kaybeden yerini ima eder gibidir. Bunu destekleyen bir diğer noktaysa bu tür idari işlerle daha fazla meşgul olması gereken memurların, akademik kadroya nazaran daha iyi koşullarda çalıştığının belirtilmesidir. Dolayısıyla Katılımcı 13’e göre akademisyenlikle ilişkili olmayan bölüm içi iş beklentileri, o işten sorumlu olması gereken kişilere göre

akademisyenlere daha fazla yük bindirmektedir. Buradan hareketle bahsedilen işlerin farklı gruplarda yarattığı etki yönünden algılanan bir orantısızlık ve haksızlık olduğunu söylemek mümkündür.

Alıntı 1: “Görüşmeci (G): Son olarak hocam size göre yabancılaşma hissetmeyeceğiniz akademi nasıl bir yer?

Katılımcı 13 (K13): Yani bu sekreteryaya işlerini gerçekten sekreterin yaptığı bir yer olmalı. Biz çok fazla bölüm işi yapıyoruz. Bu akademisyenlik değil bu yaptığımız gerçekten akademisyenlik değil. Yani şöyle söyleyeyim memurlar bizden çok daha rahat çalışıyorlar. Memurlar orada değil diyelim ki odada, ya neredesin diye soramıyorsun. Ama mesela biz yerimizde olmayalım etmeyelim dünyanın lafını yiyebiliyoruz yani. Bölüm işinin, bölüm işi bilmiyorum kim yürütmeli arkadaş kim yapacak bu işleri. Yani bilmiyorum ya bu kadar çok mu iş gelmemeli ya bunu yapacak başka birileri mi olmalı ama yani...” (Katılımcı 13, Araştırma Görevlisi², Devlet Üniversitesi, İşte Orantılılık-Eşitlik Kişisel İlişki Modeli Kullanımı³)

Alıntı 2’de, bir önceki katılımcıya benzer şekilde Katılımcı 2, bölüm içi komisyon işlerindeki rolü üzerinden işe yabancılaşma deneyimini örneklemiştir. Ona göre bölüm ya da kurum içinde kendisiyle kurulan ilişkilerde mesleğiyle alakasız gördüğü konularda iş beklentisinin öne çıkması akademisyenliğe uygun değildir ve bu konuda mesleğin sınırlarını koruyucu önlemler orantılılık ilişkisine denk gelen şekilde alınmalıdır. Bir diğer deyişle akademisyenlere uygun olmayan idari işler, bu işlere uygun kişilere uygun karşılıklarla devredilmelidir. Bu yönüyle Katılımcı 2 için de akademisyenliğin idari işlerden ayrıştırılması gerektiği görülmektedir.

² Sonraki alıntılarda katılımcıların unvanları şu şekilde kısaltılacaktır: Araştırma görevlisi: Ar. Gör, Araştırma Görevlisi Doktor: Ar. Gör. Dr., Doktor Öğretim Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi, Doçent Doktor: Doç. Dr., Profesör Doktor: Prof. Dr.

³ Bundan sonraki kısımda “İşte Kişisel İlişki Modeli Kullanımı” ifadesi yerine kısaca ilişki modeli ismi kullanılacaktır.

Alıntı 2: “G: Peki hocam meslek yaşamınızı baştan sona düşündüğünüzde işinize karşı kendinizi yabancı hissettiğiniz sizin için ön plana çıkan bir olaydan bahseder misiniz?

K2: Yani aslında işimize karşı yabancı hissettiğimiz an her an. Çünkü bunun birçok sebebi var aslında ama net bi olay söylemek zor. Spesifik olarak mesela komisyon görevleri diyebilirim. Komisyonlarda görev almak... Şöyle komisyon konuyla alakasız konudan bağımsız, alakasız konularla ilgili komisyonlar desek daha doğru olur. Bu tür komisyonlardan anlamadığımız için yani işimiz değil, merakımız değil, derdimiz değil yani salt iş yükü ve anlamsız, sonuca ulaşmayan görevler. Yani komisyonların içeriği böyle olduğu için hiçbir sonuca ulaşmayan, insanlara niye yaptırıldığı anlaşılmayan görevler yani... Bu tür şeylerin hocalara yaptırıldığı durumlar var yani hocalar okulun her bi işinden anlamamalıdırlar, yani herkes her işe sürülmemelidir. Her işin gerektirdiği eleman yetiştirilmelidir ya da bu elemanlara ücret karşılığı iş yaptırılmalıdır görüşüneyim, durum bu.” (Katılımcı 2, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

Yukarıdaki alıntı örneklerinde akademisyenliğin kapsamı içinde olmaması gereken iş beklentilerinin işe yabancılaşmayla bağlantısından bahsedilirken kimi katılımcılar bundan biraz daha farklı olarak kendi yeteneklerini daha iyi gösterebilecekleri akademik faaliyetlerde yer alma fırsatının önemine dikkat çekmişlerdir. Bu noktada öne çıkan, akademisyenlerin eğitim-öğretim ya da araştırma kısımlarından birine yönelmelerinin mümkün olmaması ve iki boyutta performans beklentisinin yarattığı işe yabancılaşmadır. Alıntı 3 ve 4, bu durumu örneklendirmektedir.

Katılımcı 10, kendisinden eğitim verme ve yayın yapmaya ilişkin beklentilerin akademisyenliğini tam anlamıyla yansıtamamasına yol açtığını, bunun da kendisini bir bakıma eksik hissettiren ya da körelten bir akademik yöne doğru götürdüğünü belirtmiştir. Anlaşılan o ki Katılımcı 10 için eğitim kısmına harcadığı çaba ve emeğin yoğunluğu, araştırmacı kimliğini istediği şekilde beslemesini engelleyerek bu alandaki mesleki çıktılarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Diğer bir deyişle bu türden bir

beklenti, akademik verimliliği katılımcının tercih etmediği şekilde tek bir yöne kaydırmaktadır.

Alıntı 3: “G: Son olarak size göre yabancılaşma hissetmeyeceğiniz akademi nasıl bi yer?

K10: Yani tabi bu benim özelimde yabancılaşmanın diğer boyutu da belki çoklu görevin daha az olduğu, yani eğiticilik ve yayın yapma işinin ayrı olması gerekiyor. Sene sonu geldiğinde bir tane yayın yok diyip dersten hızlıca çıkıp bir şeyler yapmaya çalışıyorsun...” (Katılımcı 10, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Müsterek Paylaşım İlişkisi)

Katılımcı 13 de benzer noktaya dikkat çekerek akademisyenlikte eğitim-araştırma ayaklarının ayrışmamasını işe yabancılaştırıcı olarak gördüğünü farklı ülkelerde bu noktada var olan ayrımla dile getirmiştir. Ona göre her iki uğraş da yorucu olduğundan bir akademisyenden bu noktalarda performans beklemek hakkaniyetli görünmemektedir.

Alıntı 4: “G: Peki hocam odağı daha da genişletirsek size göre diğer ülkelerdeki akademisyenlerin işe yabancılaşmaları konusundaki durumları nasıl olabilir?

K13: Diğer ülkelerde şöyle bir şey var diye biliyorum. Derse giren hocalar ayrı araştırma yapan hocalar ayrı. Biz bunu hep birlikte yapmaya çalışıyoruz. Hoca hem böyle derse giriyor canı çıkıyor hem de araştırma yapmaya çalışıyor. Bence bizde de böyle bir ayrım olmalı yani... Çünkü hani ders vermek isteyen ders verme bölümüne geçer yayın yapmak isteyen ona geçer. Öyle hani ikisini birlikte yürütmeye çalışıp böyle hayatını işe adamak olmaz. Orada yabancılaşma daha azdır diye düşünüyorum.” (Katılımcı 13, Ar. Gör., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Toparlamak gerekirse katılımcılar bu tema içinde, gerek bölüm içi gerekse de kurum içinde akademisyenlerin hak ettikleriyle orantısız şekilde maruz kaldıklarını düşündükleri iş taleplerinin işe yabancılaştırıcı yönlerinden bahsetmişlerdir. Aynı

zamanda bu açıklamaların her birinin, akademisyenliği daha hakkaniyetli bir şekilde yeniden yapılandırma için birer çağrı olduğu da söylenebilir.

3.2.1.1.2. Çabanın Karşılığını Almada Yaşanan Zorluklar

Bu tema, akademisyenlerin gösterdikleri emek ölçüsünde karşılık görememelerinin yarattığı işe yabancılaşma açıklamalarını içermektedir. Buna göre katılımcılar çabalarının karşılığını görememelerini, akademisyenliğe özgü yönlerin yanında öğrencilerle ve kurum içi ilişkilerdeki çeşitli özellikler üzerinden tartışmışlardır.

3.2.1.1.2.1. Mesleğe Atfedilen Özelliklerin Etkisi

Bu alt tema içerisinde katılımcılar, gösterilen çabaya oranla diğer insanlardan karşılık alınamamasını akademisyenliğin doğasına bağlamışlardır. Akademik çalışmaların yayınlanması başlı başına emeklerin sonuca ulaşmasını ve karşılık görmesini ifade edebilse de katılımcıların bunun ötesinde diğer insanlara temas etme ya da onlardan geribildirim alma gibi ilişkisel karşılığı öne çıkarmaları dikkat çekicidir.

Katılımcı 14, akademide kendisini işe yabancılaştıran bu çıkmazı açıklarken farklı bir meslekle kıyaslayarak akademinin gündelik hayattaki görünmez konumunu pekiştirir gibidir. Bu görünmezliğin doğurduğu akademik emeğin karşılıksız kalması ona göre akademinin kaderidir. Katılımcı 14 için bu çıkmazı daha da derinleştiren, akademisyenler arasında da benzer ilişkisel yaklaşımın sergilenmesidir. Akademisyenlerin bu yaklaşımı, daha sonraki temalarda sözü edilecek olan metalaşmış akademik emekle de bağlantılı gözükmektedir. Biraz daha açmak gerekirse çalışmalarını kendilerini öne çıkarmaya ve diğerleriyle rekabet etmeye yarayan piyasadaki metalar gibi gören akademisyenler, meslektaşlarının çalışmalarına yönelik olumlu geribildirimlerden kaçınarak adeta onların piyasa içerisinde sivrilmelerine katkı sunmak istemiyor gibi görünmektedirler.

Alıntı 5: “G: peki hocam sizin için ne olursa motivasyonunuz düşüyor? (İşe yabancılaşma denilince katılımcının aklına motivasyon düşüklüğü gelmesi üzerine sorulan soru)

K14: şöyle ben hep buna şöyle bir örnek veriyorum şimdi bir fırına gittiğiniz zaman güzel bir ekmek çıtır bir ekmek aldığınız zaman memnun olursunuz. Yani ve hızlıca geribildirim verirsiniz bir sonraki gidişinizde. Ama akademide böyle bir geri bildirim sistemi yok. Siz dağın başında bir yerlerde bir şeyler yapıyorsunuz. Kimler okuyor kimler bundan hoşlanıyor kimler takdir ediyor bilmiyorsunuz. Hiç şöyle bir şey olmayacak: Ya şu sizin makalenizi okudum bir daha okudum bir daha okudum gibi bir geri bildirim sistemi yok. Aynı zamanda yaptığınız işin görülmesi takdir edilmesi kısmı da kısıtlı aslında. Yani çünkü rekabete dayalı bir iş var. Görünür ya da görünmez. Diğerleri tarafından sürekli olarak karşılaştırma ya da rakip olarak algılandınız için bu takdir edilme değer görülme şeyi kendi çevrenizde daha az oluyor...”

“G: Peki düşünceler üzerinden baktığınızda hocam bu anlarda genel olarak hangi düşünceler size eşlik ediyor? (işe yabancı hissedilen anlardaki düşünceler kastedilmiştir)

K14: ...Ben genel olarak herhalde akademinin içinde aklımda olan düşünce herhâlde ne yaparsam yapayım çok da önemsenmeyebilir... Çünkü insan şey tamam siz kendi yaptığınız şeyin iyi olduğunu biliyorsunuz ama sosyal ilişki diye de bir şey var. Başkasınca takdir görmek muhtaç olmasanız da iyi hissettirecek kısmı. O anlamda ne yaparsam yapayım çok da bir yere varmayacak...” (Katılımcı 14, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Katılımcı 4 ise akademik çabanın karşılığını alabilmesini sadece insanlara yararlı olmasıyla eşleştirmiştir. Emegın akademisyenlerce de karşılık bulmasını önemseyen Katılımcı 14’ün aksine Katılımcı 4 bunu önemsemiyor hatta buna kötü bir atıf yapıyor gibi gözükmektedir. Ona göre akademik çalışmalar, akademisyenler arası alanda sıkışan bir tatmin aracı şeklindedir.

Alıntı 6: “G: ...Bunun dışında peki kendinizi işinize yabancı hissettiren farklı durumlar oluyo mu?

K4: ... Yaptığımız şeyi ne uğruna yapıyoruz diye sorguladığım zamanlar oluyo. Hani yaptım, okudum, çalıştım, neticede somut olarak bi makale çıkardım diyelim, kitap çıkardım. Somut bi şey çıkardığımda bile bu nereye temas ediyö, kime ne faydası var gibi sorguladığım şeyler oluyo. Yani bu kadar uğraşıyoruz, çabalıyoruz vs. ama bunun halkta bi karşılığı yok. Ya da işte insanlar bunu anlayamıyo, nasıl desem biz kendi küçük çemberimizde birbirimizi pış pışlayan bir grupmuşuz gibi gelmeye başlıyo zaman zaman ve yararı yok gibi geliyo. Kendimiz pişirip kendimiz yiyoruz hiç kimseye bi şeyi yok gibi, teması yok gibi.” (Katılımcı 4, Ar. Gör., Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Yukarıda Katılımcı 4 ve Katılımcı 14 çabalarının karşılık görmemesinin yarattığı işe yabancılaşmayı akademiye ilişkin kendi değerlendirmeleriyle desteklemişlerdir. Katılımcı 15 ise diğer insanların akademik çabayı değersiz gören atıflarının yarattığı işe yabancılaşmadan söz etmiştir. Katılımcı 15, akademik çalışmalarını gerçekleştirmek amaçlı farklı devlet kurumlarındaki çalışanlarla kurduğu ilişkiler sırasında karşılaştığı olumsuz geribildirimlere değinmiştir. Devlet kurumlarındaki çalışanların, çalışmaların yarattığı sonuç bakımından kendileri ve akademi arasında örtük bir kıyas ve konumlandırma yaptığından söz edilebilir: Çalışmalarıyla sonuç alan, bir şeyler ortaya koyan devlet kurumları ve çalışmalarının işe yararlılığı sorgulanan akademi.

Alıntı 7: *“G: peki hangi durumlarda mesleğinizden tatmin olmadığınız hissediyorsunuz? (işe yabancılaşma deyince katılımcının aklına işinden tatmin olmama geldiği zaman sorulan soru)*

K15: ...Doktorada yaşadığım zorluklar vardı. Nasıl zorluklar? Bir nevi sizin mesleğinize de yakınım anketlerle çok uğraştığım için bu anketler sürecinde bakanlıklarla görüşmelerde yani kurumla alakalı değil, diğer idari kurumlarla yaptığım yazışmalarda zorluklar yaşadım. Ayrıca belki konuyla çok alakalı değil ama bakanlıklarda resmî kurumlarda çalışanların maalesef akademisyenlere karşı bir bakış açısı var. Siz ne çalışıyorsunuz ki ne koydunuz bu yaptığınız çalışmalarda, altı dolu dolu çalışmalar değil gibi şikayetlerle karşılaştım. Bu da birazcık olsun cesaretini

kırıyor insanın sürekli olumsuzluklarla...” (Katılımcı 15, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

3.2.1.1.2.2. Kurum İçi Sebeplerin Etkisi

Bu alt tema, akademisyenlerin çabalarına karşılık alamamalarını düşündüren çeşitli kurum içi faktörleri içermektedir. Bu bağlamda aşağıda görüleceği üzere akademisyenlerin öğrencilere yönelik çabalarının karşılıksız bırakılması ile mesleki gelişimleri süresince çeşitli çabalarının önlenmesine değinilecektir.

3.2.1.1.2.2.1. Öğrencilere Yönelik Çabanın Karşılığını Almaya Atfedilen Önem

Bu alt tema, akademinin eğitim kısmında öğrencilere yönelik sarf edilen emeğin değersiz görülmesinin ya da yok sayılmasının yarattığı işe yabancılaşma deneyimiyle ilgilidir.

Katılımcı 11, eğitim gördükleri alana uygun niteliklere ve donanıma sahip olmaları adına öğrencilerini derslerinde çeşitli uğraşlara maruz bırakmaktadır. Katılımcı için bunlar, öğrencileri zorlasa da onların lehine göstermiş olduğu çabayı ifade ederken öğrenciler için bu çaba kendi aleyhlerine olarak algılanmaktadır. Bu paralelde öğrenciler için Katılımcı 11’in kendilerinden talepleri, derslerde göstermiş oldukları başarısızlığın da destekleyeceği şekilde orantısız görülmektedir. Katılımcı açısındansa öğrencilere yönelik çabalarının takdir edilmemesinin yanında bu çabaların sanki kötü bir şey yapıyormuşçasına olumsuz karşılık görmesi kendisi için işe yabancılaştırıcı bir deneyimdir. Öğrencilere yönelik bu emeğinin aynı zamanda idarecilerce de olumlu karşılık bulmaması katılımcının dikkati çektiği bir diğer noktadır.

Alıntı 8: “G: Hocam meslek yaşamınızı başından sonuna kadar düşündüğünüzde sizi işinize yabancı hissettiren bu tür ön plana çıkan bir olaydan bahseder misiniz?”

K11: ... İşe karşı yabancılaşmada çok yaşadığım örneğini çok yaşadığım belki 5-6 defa olmuştur 15 sene içerisinde o da şöyle: Yani aslında öğrencilerimin bir böyle

gayretini ve uğraşını değerlendirmeye yönelik bir ölçme-değerlendirme felsefem var ve onları biraz böyle işte çalıştırmak, biraz uğraştırmak, ödevlerin sayısını arttırmak, sınavları olabildiğince işte eşit dağılım göstererek yapmak, bütün bunları yaparken öğrencilerimin bu gayretleri görmemeleri sonucu bazen idarecilere bunları iletmeleri ve sonra ders başarısında % 40'a varan bir başarısızlık tablosunun çıkması sonucunda, öğrencilerin hakikaten bakışlarındaki, yanından geçerkenki halleri ve de tabi idarecilerin de kısmen görece olarak onların tarafında olduğunu gözlemem sonucu işe karşı bir yabancılaşma meydana geliyor...” (Katılımcı 11, Prof. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Katılımcı 8 ise öğrencileriyle ilişkilerinde göstermiş olduğu çabanın karşılıksız bırakılmasının yarattığı işe yabancılaşmayı makro bir bağlama taşımaktadır. Ona göre. öğrencilere yönelik emeğin yok sayılması, akademi içinde kanıksanmıştır. Katılımcı, öğrenciye yönelik çabanın bizzat öğrenciler tarafından olumlu karşılık görmesini yeterli görmemiş, bunun kurum içi akademik ilerlemede de göz önünde bulundurulması gerektiğini savunmuştur. Akademinin araştırma ayağının kurumsal bazda takdir edilmesi gibi eğitim kısmındaki gayretin de dikkate alınması elzem görülmüştür. Kısacası akademisyenlerden araştırma-eğitim kısımlarındaki beklentilere rağmen bunlarda gösterilen çabanın ödüllendirilmesinde orantısızlık görülmüştür.

Alıntı 9: “G: peki geldiğinizden itibaren bu yaşadığınız hissin yoğunluğundan bahsettiğimiz hocam. Bu yabancı hissetme durumunun meslek yaşamınız boyunca azaldığı bir süre söz konusu oldu mu sizin için?

K8: azaldığı süreç şeyde vardı... Hani akademide de bilirsiniz en önemli varlık şeysi aslında yayınlar projelerdir. Dersleri kimse görmez zaten. Bu beni başlı başına üzen bir şey zaten. Öğrencinin size verdiği değeri sistem tamamen yok sayıyor. Öğrenciyi yok sayıyor aslında ama tam tersi mesajları veriyor. Sözlü mesajlar başka, değer veriyoruz ama bütün alttan gönderdiği mesajlarda değer veremiyoruz. Onun için bir öğrencinin hocası ile ilgili ne hissettiği onu nerede gördüğü eğer hocanın değerlendirilmesi sistemine hiç katılmıyorsa doçentlikte yükseltilmede işte ne bileyim kurumsal anlamda varlıkta saygıda hiçbir şekilde önemli görülmiyorsa çok şey büyük

hata...Yaptığımız işlerin görüldüğü, ödüllendirildiği, çalışmanızın yani atıyorum öğrenci eğer öğrenci raporları değerlendirmeleri çok iyi geliyorsa, bunun görüldüğü takdir edildiği, yılın hocası yılın asistanı falan öğrenci değerlendirmeleriyle seçilmesi işe yabancılaşmayı azaltır...” (Katılımcı 8, Doç. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

3.2.1.1.2.2.2. Yöneticilerin Akademik Katkı Sunmaya Yönelik Engellemeleri

Bu alt tema, akademisyenlerin mesleki açıdan katkı sunmaları gereken noktalarda hak ettiklerini yöneticiler yüzünden elde edememelerini açıklamaktadır. Aşağıda da görüleceği üzere vurgu, bir akademisyenin en doğal hakkı olarak görülen akademik bağlamdaki işlerine yönelik çabanın yöneticilerce desteklenmemesidir.

Katılımcı 9, araştırma kısmında yönelmiş olduğu projelerdeki çabalarının karşılıksız bırakılmasını örneklendirmiştir. Verilen desteğin göstermelik olduğunu ve çalışmalarını destekleyici boyutta olmadığını belirten katılımcı için olağan bir akademik uğraşı yerine getirme, karşısına çıkan engellemelerin etkisiyle zorlu bir yola dönüşmektedir. Bu türden akademik çalışmaları gerçekleştirmek adına kurulan kurum içi ilişkilerde çabanın desteklenmesi bir yana, bu noktada hakkını arayanlar yeri geldiğinde cezalandırılabilir.

Alıntı 10: “*G: peki hocam sözünü ettiğiniz böyle işinize uzaklaştıran daha yabancı hissettiren durumlardan söz ettiniz bu durumlarla peki nasıl baş ediyorsunuz?*

K9: düzeltmeye çalışıyoruz ama tabi ki dinleyen yok. Eleştiriyorsunuz ama havada kalıyor. İleriye gittiğimiz zaman da dediğim gibi soruşturma geçiriyorsunuz. Dolayısıyla çalışmaktan uzak kalıyoruz. Ya da mümkünse onlarla muhatap olmadan iş yapıyoruz... Örneğin BAP yeterince destek vermiyor. O zaman mecburen başka üniversitelerle ortak yapıp oradan finans almak gerek. 2010’da yüksek lisans için 7 bin veriliyordu 2022’de 7 bin veriliyor. Böyle bir şey olabilir mi? 6 ay önce proje için teklif alıyoruz, proje kabul ediliyor malzeme alıyoruz, beş katı. Kendisinin verdiğinin beş katı. Geri kalan malzemeleri ya üçünü ya alıyorsun ya alamıyorsun...” (Katılımcı 9, Prof. Dr., Devlet Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

Katılımcı 7 ise kurum içinde kurmuş olduğu ilişkilerde maruz kaldığı çabasına yönelik kayıtsızlığı, akademinin eğitim ayağındaki yoğun gayretini daha sağlıklı bir şekilde yürütebilme isteği üzerinden ele almıştır. Öğrencilere daha yararlı olabilmek adına onlarla etkileşimli bir şekilde yürüttüğü faaliyetlerinin desteklenmesi, bunu hak ettiğini düşünmesine rağmen söz konusu olmamıştır. Aynı zamanda katılımcı, bu desteğin farklı birine verilmesinden de bahsederek uğradığı hak kaybı algısının kendisi adına katlandığını belirtmiştir. Bu yöndeki ifadesi, çabanın desteklenmesi yönünden hakkaniyetli bir yaklaşımın olmadığı algısına sahip olduğunu düşündürmektedir.

Alıntı 11: “G: Peki hocam meslek yaşamınızı düşündüğünüzde sizin işinize karşı yabancı hissettiğiniz sizin için ön plana çıkan bir olay varsa anlatır mısınız?

K7: yani çok fazla var tabii... ben mesela yüksek lisans dersi bile vermem gündeme geldi, ofis talep ettim çünkü öğrencilerle ben hafta hafta ödev veren takip eden birisiyim. Sürekli öğrenci geliyor ofis arkadaşlarım da rahatsız oluyor. Boş oda olmasına rağmen siz almıyorsunuz bir hafta bir bakıyorsunuz başkasına verilmiş... böyle olunca ayaklarınız geri gidiyor. Evde mi çalışsam acaba bugün? gene çalışmak istiyorsunuz ama akademik çalışmanızı gene yapmak istiyorsunuz ama kuruma artık böyle bir yabancılaşıyorsunuz tamamen. Yani bu sadece bir örnek...” (Katılımcı 7, Ar. Gör. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Katılımcı 1 ise yukarıdaki alıntılara ilaveten meslekte kişisel ilerleyişi mümkün kılacak çabalarının engellenmesinden söz etmiştir. Her ne kadar bireysel gelişimi içeren faaliyetler tam olarak belirtilmemiş olsa da bölüm işleri dışındaki akademik uğraşların bu kapsamda yer aldığı katılımcı açıklamalarından çıkarılabilir. Dolayısıyla katılımcı ve yöneticisinin akademik anlayışı arasında bir çatışmanın varlığı dile getirilebilir. Bölüm yöneticisi, akademisyenleri bölüm işlerine yoğunlaşacak şekilde hapsederken Katılımcı 11 içinse akademi bunun dışındaki uğraşları da içermektedir. Mesleğinde önem atfettiği bu noktayı beslemesinin engellenmesi ise işe yabancılaştırıcı bir faktördür.

Alıntı 12: “G: ...İlk olarak işinize dair, ben burada ne arıyorum diye sorduğunuz kırılma anından bahseder misiniz? (Katılımcının işe yabancılaşmayı “ben burada ne arıyorum” düşüncesiyle açıklaması üzerine sorulan soru)

K1: Yani benim yaşadığım süreçte bu inişli çıkışlı oldu açıkçası. Mesela yeni başladığınız bi kurumda kendinizi ifade etmeye çalışıyorsunuz, yöneticinizle bağ kurmaya çalışıyorsunuz. Çünkü şimdi kurum yöneticisi demek ya da bağlı bulunduğunuz birimin en üst makamı yetkileri elinde olan dolayısıyla gelişiminize ya da yapmak istediklerinize müsaade edip edemeyecek merci demek. Dolayısıyla siz bu anlamda yapmak istediklerinizi, hedeflerinizi bireysel gelişiminiz için aynı zamanda yani bölümün ya da bulunduğunuz departmanın işleyişinden ayrı olarak bireysel gelişiminiz için bir talebiniz olduğunda, bu karşılanmadığında ya da karşıt bir reaksiyon oluştuğunda neticede bu bahsettiğim durum, süreç başlıyo ve kendinizi yabancılaşmış hissediyosunuz.” (Katılımcı 1, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

3.2.1.1.3. Liyakatten Uzak Akademik Yapı

İş bağlamında ağırlıklı olarak farklı kişisel ilişki modellerini kullanan, farklı unvanlarda ve üniversitelerdeki akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimlerini aktarırken üzerinde en fazla uzlaştıkları noktalardan biri mesleki açıdan yeterli, donanımlı, uygun olmayan kişilerin akademi içerisinde hak etmedikleri konumları işgal etmeleri olmuştur.

Katılımcı 3 ve Katılımcı 11 gibi kimi katılımcılar, akademik liyakatin işe yabancılaşmayla bağlantısını yüzeysel bir şekilde ele almışlardır. Bu yönüyle liyakatin akademi içerisinde adeta ezbere bir şekilde ilk akla gelen kavramlardan olduğu, öte açıklamaya girişmeyip sadece liyakatten bahsederek bile aslında karşıdaki kişiye çok şey söylendiğinin düşünüldüğü belirtilebilir.

Alıntı 13: “G: Ağırlıklı olarak hocam vakıf üniversitelerinin sayısının artması, öğrencilerin yeterliliklerinin daha düşük olmasından bahsettiniz. Size göre farklı faktörler var mıdır Türkiye’deki akademisyenleri yabancı hissettirecek?”

K3: ... artık liyakatten uzak ölçme değerlendirme sonucunda atanan öğretim üyeleri, bütün bunlar bence bu işe gönül vermiş ve layıkıyla yapmaya çalışanlarda yabancılaşma oluşturunuyor.” (Katılımcı 3, Doç. Dr., Vakıf Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Alıntı 14: “G: Son olarak hocam size göre yabancılaşma hissetmeyeceğiniz akademi nasıl bi yer?

K11: ... önemli liyakat esaslı meslektaşlarımızın olduğu... Sırf bunu bile gerçekleştiresek epey yol alırız... İşi ehline verme meselesi birçok şeyi çözer yani. Araştırma görevlisinden tutun profesörüne kadar, memurundan tutun dekanına kadar herkesin liyakat temelli istihdam edildiği kurumlar ve hocaların özerkliklerini yansıtabildikleri kurumlar yabancılaşmanın olmayacağı yerler olarak algılıyorum.”
(Katılımcı 11, Prof. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Akademideki liyakatsiz yapının işe yabancılaşmayla bağlantısı ise diğer katılımcılarca detaylandırılmıştır. Katılımcı 7, işe yabancılaşma deneyimini bölüm içi akademik yapıdaki liyakatsizlik üzerinden ele almıştır. Ona göre oldukça aşikâr şekilde yapılan mesleki yeterlikle alakasız akademik atamalar, kendi de dahil o alana yoğun bir şekilde eğilmiş, emek vermiş akademisyenlerde haklarının gasp edildiğini ve o ana kadarki gayretlerinin kıymetsiz olduğunu düşündürmektedir. Katılımcı 7, liyakatsiz akademisyenlerin atandıkları bölümlerde yetkilerle donatılmış idari görevlere gelmesinin de işe yabancılaşma deneyimini etkilediğini belirtmiştir. Bu kişileri akademik kadroya almaya karşı çıkmak bir yana alakasız olduğu bir bölümü şekillendirmesine müsaade edecek idari yetkileri devretmek, bu konuda ne kadar ileri gidildiğini tarif etmektedir.

Alıntı 15: “G: Anladım hocam. Peki hocam meslek yaşamınızı düşündüğünüzde sizin işinize karşı yabancı hissettiğiniz sizin için ön plana çıkan bir olay varsa anlatır mısınız?

K7: ... yani çok alakasız bölümden insanlar bir şekilde sizde şahit oluyorsunuzdur belki, biz bunun çok uç durumlarını yaşadık. Şöyle örnek vereyim birebir aynısı olmasın endüstri bölümüne tarih bölümünden hoca atandı gibi şeyler yaşandı. Şimdi o bölümdeki hocaların ne düşündüğünü hissedebiliyorum yani, çok değersiz hissedecektir. Çünkü bir alana ömrünü vermişsiniz, yüksek lisans doktora okumalar yapmışsınız asistan yetiştirmişsiniz o kişi gelip sizin bölüm başkan yardımcısı, bölüm başkanı oluyor. Ama o kişi açık öğretimden dahi o bölümüm lisansını okumamış bile. Bunlar maalesef yaşıyor ve benim kendi açımdan da bu

tarz deneyimlerim var mı var...” (Katılımcı 7, Ar. Gör. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Katılımcı 12 de benzer şekilde bölüm içi liyakatsiz atamaların yarattığı işe yabancılaşma deneyiminden söz etmiştir. Bu noktada katılımcının liyakate bakışı, mesleğine katkı sunabileceğini düşündüğü farklı bir alandan gelen akademisyenlere kapıyı aralarken mesleğiyle tamamen alakasız gördüğü disiplinlerden akademisyenlere set çekmektedir. Alandan bağımsız akademisyen atamaları ise o alana emek vermiş akademisyenlerin emeğini yok sayar bir yaklaşımdır. Katılımcı 12, aslında buna karşı durabilmek adına işinde ağırlıklı olarak kullandığı müşterek paylaşım ilişkisiyle uyumlu şekilde birlik halinde hareket etmenin önemine dikkat çekmiş, bunun araçları olarak da mesleki kuruluşları görmüştür. Bu noktada ise mesleki kuruluşlardaki yapılanmanın ideal bir seviyede olmadığını belirterek bunun failini ucu açık bırakmıştır.

Alıntı 16: “G: Yani daha çok Türkiye’deki akademisyenleri düşündüğümüzde hocam işe yabancılaştırdığını söylediğiniz ıı dışsal faktörler içine farklı girebilecek şeyler var mı?”

K12: ... Kadro alımları. Özellikle özel ilan açıyorlar. Mesela benim bölümümün kadrolarına alakasız birini alıyorlar. Benim mesleğimi bir başkası öğretiyor. Benim bölümümden biri değil...

G: Bu mesela bahsettiğiniz farklı meslek gruplarının sizin meslek alanınıza girmesi sizin işe yabancılaşmanızı etkiliyor mu?

K12: Tabi ben niye okuyorum o zaman. Ben niye uzmanlaşıyorum. Benim bir sürü uzmanlaşan doktorasını yapan arkadaşım var. Ama bunun dışında birçok meslektaşım var. Bekliyor. Bir kurumda kadro çıksın diye bakıyor hani...Bana gösterse yasında bu fakültede ya da bölümün içinde olması gereken bölüm bu meslek grubu bu dese tamam kabul... Bununla ilgili dernekler çalışıyor bir şeyler yapıyorlar ama onlar da çok etkili değil. Bir odamız yok mesela meslek olarak. Hiç hoş değil. Neden odamız yok neden olmuyor onu da anlamıyorum. Bir birlik olunamıyor. Sadece

bir derneğimiz var... “ (Katılımcı 12, Ar. Gör., Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Yukarıdaki alıntılarda genel olarak bölüm içindeki liyakatsiz akademisyenlerin yarattığı işe yabancılaştırma, bu duruma sebep olan sorumluların üzerinde durulmadan ele alınmıştır. Bazı akademisyenler ise akademideki liyakatsiz yapının doğurduğu işe yabancılaştırmanın, yöneticilerin liyakatsizliğiyle başladığını savunmuşlardır.

Katılımcı 15’in işaret ettiği üzere işe yabancılaştırma deneyimini azaltmak, en başta yöneticilerin akademik alanda yetkin olmasından ve üniversite içi ilişkileri de buna göre kurgulamasından geçmektedir.

Alıntı 17: “G: *evet hocam maalesef. Son olarak hocam size göre yabancılaştırma hissetmeyeceğiniz akademi nasıl bir yer?*

K15: ...Yönetimin başındaki kişilerin iş odaklı veya faydalı bilgili bilime katkısı olacak birinin olmasını isterim yani. Diğer türlü de zaten bir şekilde aşılır. Ama her şey yönetimden geliyor. Yönetimdeki kişilerin olaylara yaklaşımı, bakış açıları diyebilirim.” (Katılımcı 15, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

Mevcut akademik yapının ise bu yaklaşımdan nasıl farklılaştığını ve işe yabancılaştırmaya doğru götürdüğünü Katılımcı 9 biraz daha açmaktadır. Ona göre yöneticiler, ilişkilerini akademisyenlerin çabaları üzerinden değil de ideolojik yakınlık üzerinden şekillendirmektedirler.

Alıntı 18: “G: *Peki hocam, biraz daha odağı Türkiye’ye çevirirsek size göre Türkiye’nin genelindeki akademisyenlerin işe yabancılaştırma konusundaki durumu ne olabilir?*

K9: Ya şimdi Türkiye’nin her yerinde tanıdığım var. 5 farklı şehirde asistanlarım, arkadaşlarım tanıdıklarım var... Hepsinin ortak görüşü bu. Yöneticilerden, liyakatsiz yöneticilerden kaynaklı küçümseme, yok sayma. Burada bilimsel olarak yeterli olman önemli değil onlar için. Fikirsiz olarak onlarlaysan gerisi fasa fiso. Bunu da biz kaldıramıyoruz. Mesele burada. “ (Katılımcı 9, Prof. Dr., Devlet Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

Katılımcı 14, akademik liyakatsizliğin kaynağını biraz daha derinleştirmiştir. Buna göre yöneticilerin kendisi akademik yönden yeterli insanlar değilken akademik kadroları şekillendirmelerinde de dikkat ettikleri nokta nitelik ya da donanımdan ziyade yakınlık veya güç elde etmedir. Bu sebeple akademide yer alan liyakatsizliğin önüne geçmek, yöneticilerin liyakate önem veren bir ilişki kurmasıyla mümkündür.

Alıntı 19: “G: Türkiye’deki akademisyenlerin işine yabancı hissedip hissetmeme durumları nasıl olabilir peki hocam?

K14: ...Daha daha şeyler daha işte bu tamamen yönetim yönetimle alakalı. Tamamen nasıl söyleyeyim oralara bir iş kapısı makam mevkii sağı solu zengin etme, yakınları iş kapısı kendi krallığını ilan etme... O yüzden burada verilen görevler, görevlerin kalitesizliği, insanların kalitesizliği akademik backround’ların akademik düzeyde olmaması. Türkiye’de kaç tane rektörün uluslararası düzeyde yayını yok atıfı yok ya böyle bir şey olabilir mi? ...” (Katılımcı 14, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Katılımcı 6, yöneticilerin liyakat temelli anlayışı benimsememesinin yarattığı işe yabancılaşmayı kişisel deneyimi üzerinden açıklamıştır. Buna göre akademik ilerleme kararı söz konusu olduğunda yönetim, akademisyenle ilişkisini çabasının göstergesi niteliğindeki kriterleri karşılaması üzerinden değil de yönetime yönelik tavırlar temelinde kurarak akademisyenin hakkını vermemiştir.

Alıntı 20: “G: İşinize karşı yabancı hissettiğiniz izin için ön plana çıkan, vurucu olan bir olay anlatabilir misiniz?

K6: Hım, yani çok şey değil. Aslında yaşadıklarım alışkanlık oldu genel olarak. Ama çok da yakın taze bir zamanda aslında iki sene önce fılana bir doktora öğretim üyesi kadrosu açıldı ona başvurdum. Ancak fakülte yönetimi ile yaşadığım birtakım sorunlar sebebiyle bu şeye atanmadım kadroya. Tek başvuruydum. Ve herhangi bir sağlamadığım koşul şart yoktu, atamam yapılmadı...” (Katılımcı 6, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

3.2.1.1.4. Akademik Standartlara Bağlı İşe Yabancılaşma

Bu tema kapsamında akademisyenler, mesleki faaliyetlerde sonuca ulaşmak, çabalarının karşılığını almak ya da mesleki olarak uygun, yeterli görülmek için kendilerinden beklenenlerin yarattığı işe yabancılaşmadan söz etmişlerdir. Akademisyenlerle ilişkilerin belli bağlamlarda bu temelde kurulması, akademisyenler için farklı yönleriyle işe yabancılaşma deneyimini doğurmaktadır.

Katılımcı 11, akademisyenlere yönelik değerlendirmelerin sıklaştırılmasını ve sürekli güncellenmesini işe yabancılaştırıcı olarak görmüştür. İş ilişkilerinin bu beklentiler çerçevesinde kurulması, deneyimli bir akademisyen olmasına rağmen katılımcıyı acemi hissettiren bir yöne sahiptir. Dolayısıyla günümüzde deneyimli bir akademisyen olmanın ifade ettikleri katılımcıya göre farklılaşmış gözükmektedir. Bir diğer deyişle akademisyenlik mesleği biçim değiştirmiş ve katılımcı buna ayak uydurmakta zorlanmıştır. Akademisyenlik artık, amacına ne kadar hizmet ettiği tartışmalı görülen ve iş ilişkilerini de çevrelemiş çeşitli yeterlilik, yetkinlik kriterlerini karşılamak zorunda kalan bir meslektir. Katılımcı, teknolojiyle desteklenen bu tür standartlaşmanın yol açtığı özerklik kaybını akademisyenlerin günümüzdeki konumunu teknisyenlere benzeterek ifade etmiştir.

Alıntı 21: “G: Bir diğer deyişle sorarsam hocam. Türkiye toplumsal gelişmelerin hızlıca gerçekleşebildiği bir ülke. Bu tür toplumsal gelişmeler sizi işinize karşı yabancı hissettirir mi?

K11: ...Toplumsal gelişmeler değildir de ne diyeyim yapısal ve siyasi gelişmeler beni işe karşı yabancılaştırıyor evet... Yani bu kadar 25 senelik bi meslek hayatımız var, daha en basit şeylerde bile acemilik duygusu... Bu yeni geliştirdi bunu öğrenmem lazım. Buradaki otomasyon sistemi, şuradaki dijital sistem, buradaki notlandırma sistemi, hizmet içi eğitimler... Bütün bunlar beni... Hatta buna da bir örnek verebiliriz belki. Efendim filan eğitime katılın, şu kadar saat katıldığınızı beyan edin. Şu işleri yaptınız şu verileri girin. Performans odaklı değerlendirme var, şunları şunları not edin. Bunlar bizi meslekten usandırdı yani... Talim terbiye kurulu kitap inceleme komisyonu olarak bizden hizmet bekliyor fakat çok ilginç, falan eğitimleri

tamamlamadan, online, dijital eğitimleri tamamlamadan bu komisyonlarda görev alamıyorsun yani... Eğitim o kadar detaylı ki oturup izleyecen. En ufak bir mouse hareketinde bile eğitim duruyor. Mesela kalkıp bir yere gidemiyorsun, illa orada ekranın karşısında olacaksın. Dedim hani 10, 20, 30 dk olabilir hadi bunlar makul süreler ama gidiyor yani 3 saat, 4 saat. Ayrı ayrı günlerde bunları yapacaksın. Bu nedir yani... Öyle hissediyorum işte, böyle yabancılaşıyorum yani... Yine bir örnek vereyim üniversiteyle ilgili: Akredite çalışmalar. Kaliteyi yükseltmek için akredite olmaya dönük çalışmalar bekleniyor... Yani bizi çalışan bir çarkın dişlisi haline getirecek, orada beyan edilen formlar neticesinde, çıktılar, programlar, eşleştirmeler... Yani hiçbir özerkliğimizi bizde bırakmıyor, eskiden bir karizması vardı, havası vardı ve herkes bunu bilirdi. Öyle değil yani, öğretim teknisyenliği gibi bir tablo oluşuyor yani. Öğretim üyesi olmaktan çıktık yani artık öğretim teknisyeniyiz... (Katılımcı 11, Prof. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik ilişkisi)

Katılımcı 11'in sözünü ettiği akademik performans değerlendirmeleri, aynı zamanda akademik yükselmeleri de etkilemektedir. Bazı akademisyenler, bunun haksızlık yaratan yönüne eğilmişlerdir. Katılımcı 12, bu kriterlerin akademisyenlerin çabasını sayısal çıktıya bağlamasının gerçekte ortaya koyduğu çabayı yansıtmadığını belirterek ortaya çıkan haksızlığa değinmiştir.

Alıntı 22: "G: Akademiden bu tür soğumanıza yani (işe yabancılaşma deyince) akademiye inanmıyorum dediniz bu kuvvetli bir ifade. Akademiye inanmamanızı doğuran sebepler neler oluyor sizin için?"

K12: Yani dediğim gibi belli şeyler. Her şeyin bir kritere bağlı olması. Evet kriterlere gerekli ama o kriterle bazı şeylerin kaçırılması, niteliğe değil niceliğe bakılıyor. Ben dersi nasıl anlatıyorum ne yapıyorum değil öğrenciye nasıl davranıyorum bu değil ya da dersi anlatırken başarılı mıyım? Herkesin farklı ders anlatır mı vardır anlatır öğrenci anlar anlamaz buna da şeyim..." (Katılımcı 12, Ar. Gör., Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım ilişkisi)

Akademik yükselme kriterleri genel itibarıyla bir önceki örnekteki gibi baştan reddedilmemekte, bu kriterlerce gerçekleşen akademik ilerleme için beklenen çabada

algılanan orantısızlık sonucu işe yabancılaşıma görülebilmektedir. Katılımcı 4 ve Katılımcı 5, bu çabanın yüksekliğini geçmiş yıllardaki akademik beklentilerle karşılaştırarak haksız bulmaktadır. Katılımcıların her ikisi de günümüzde daha düşük bir akademik unvan için gösterilmesi gereken çabanın, geçmişte üst düzey akademik unvana erişmek için gösterilen çabadan daha fazla olmasını eleştirmişlerdir.

Alıntı 23: “G: Bir de (işe yabancılaşımanın yarattığı) duygulardan bahsederken öfkeden bahsettiniz. Bu öfke genelde neye karşı oluyo?

K4: ...Sanırım zaman zaman kendime ama daha çok sisteme. Çünkü biz şu anda çok fazla uğraşarak bi şeyler elde etmeye çalışıyoruz ama eskiden çok daha kolay bi şekilde bazı konumlara gelmiş kişiler çok daha donanımsız, niteliksiz olabiliyorlar. Belki aynı şeylerin yarısını bile elde edebilmek için bizim daha çok çalışmamız, daha çok şey yapmamız gerekiyo. İı belli konuma gelen kişilerse yerlerinde sabit kalmış olmanın verdiği rehavete bürünüp hiçbi şey yapmıyorlar ve bizi ezmeye çalışıyorlar...”

(Katılımcı 4, Ar. Gör., Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Alıntı 24: “G: Yine hocam ufak ufak bahsettiniz. Bu işinize karşı yabancı hissettiğiniz süreçle nasıl baş ediyosunuz?

K5: ...Şimdi etik şeylere daha fazla bakıyorlar artık ama eskiden doçent olmuş şimdinin profesörleri, onların çalışmalarını açıp bakıyoruz yani benim doçent olmak için harcadığım çaba onun profesör olmak için harcadığı çabanın 4-5 katı. Böyle şeyleri görüyorsun, o kalıba sokulmayı hissediyosun. Onunla nasıl baş edeceksin? Dediğim gibi mesleğin olumlu yönlerini düşünüyorum, benim için ifade ettiği anlamı düşünüyorum...” (Katılımcı 5, Ar. Gör. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Katılımcı 7 ise mevcut akademik yükselme kriterleri kapsamında kendisinden beklenen çabanın orantısızlığını Türkiye’de akademik açıdan yetkin olarak gördüğü üniversitelerle karşılaştırarak belirtmiştir.

Alıntı 25: “G: peki hocam yine sizin yabancılaşıma tarifinizi düşününce ilk ne zaman böyle hissettiniz meslek yaşamınız çerçevesinde?

K7: ...Çok anlamsız kararlar gereksiz bir atama kriterleri. Bizim burada mesela şu anda doçentliğin yarısı 50 puan falan almanız gerekiyor. Yüksek okula gidecek olsanız bile doktor öğretim üyesi olarak bile çok ağır bir şart. Bu bildiğim kadarıyla Boğaziçi ODTÜ’de bile yok herhâlde böyle bir şart...” (Katılımcı 7, Ar. Gör. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

3.2.1.1.5. Eşitsizlik Algısına Bağlı İşe Yabancılaşma

Bu tema altında akademisyenler, bölüm içi ve kurum içi ilişkilerdeki eşitsizlik algısının yarattığı işe yabancılaşma deneyimlerinden bahsetmişlerdir. Katılımcılar bu bağlamda en fazla bölüm içi ilişkilerde maruz kaldıklarını düşündükleri eşitsizlikleri öne çıkarmışlardır.

Katılımcı 13, kendisinin de bir üyesi olduğu araştırma görevlileri içerisindeki bölüm içi iş dağılımında algıladığı bir eşitsizlikten söz etmiştir. Çocuk sahibi olan araştırma görevlilerinin bölüm işlerini üstlenme konusunda geri planda kalması ya da tutulması ona göre ayrımcılık yaratan bir yaklaşımdır. Böylece diğer araştırma görevlilerinin bölüm içi işlerde üstlendiği rol artmakta ve bu konuda dengesizlik oluşmaktadır.

Alıntı 26: “G: şimdi hocam aslında birbirinden çok farklı ilişki tarzlarının olduğu işlerden bahsettiniz. Bu ilişkileri tekrar hayal etmenizi istediğimde bu durumlarda kurdukları, sizinle kurulan ilişkiler işinize karşı yabancılaşması nasıl etkiler?

K13: ...Dediğim gibi çok kalabalık olduğundan Kim kime işi yıkarım diye bakıyor. Herkesin bir bahanesi var. Ya çocuğu hasta ya bilmem ne falan. Öyle bir biraz bir şey biliyor musunuz şimdi araştırma görevlileri evleniyor. Böyle çocukları oluyor böyle o bahaneleri falan oluyor. Ve bu evli ve çocuksuz olanlara vurun gitsin oluyor biraz. Senin ne işin var ki deniyor böyle. Ya tamam çocuğum çocuğum yok da benim de hayatım yok mu arkadaşım? yani biraz bence hani bu da orada yabancılaşmaya neden oluyor biraz. Her evlenen çocuğu olan ayrıcalıklı sınıf gibi çekiliyor işlerden. Kendini çekiyor yani ve kalan gruba daha çok yüklenme sebep

oluyor bu...” (Katılımcı 13, Ar. Gör., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Bölüm içi iş dağılımında eşitsizlik algılayan bir diğer akademisyen Katılımcı 8 ise, bölümdeki ders paylaşımı sırasında bunu deneyimlemiştir. Bölüm içi ders dağılımında hiyerarşinin ön plana çıkmasına karşı çıkan Katılımcı 8, bu konuda tanınacak hakların herkes için geçerli olması gerektiğini savunmuştur.

Alıntı 27: “G: evet yani iş yükünüz aslında orantısız bir şekilde yüksek olduğundan bahsediyorsunuz...Peki ne zaman bu tür bir yabancılaşmayı meslek hayatınızı düşündüğünüzde ilk ne zaman yaşamıştınız mesela düşündüğünüzde?

K8: ...bakıyorsunuz her akademisyenin yapması gereken bir iş vardır. Ama o iş bölümü dağılımı dağılımı tuhaf. Mesela profesörler ders geçebiliyorlar ama size verilen her dersi almamız vermeniz gerekiyor...” (Katılımcı 8, Doçent Doktor, Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Bölüm içi iş dağılımında olmasa da bölüm içi ilişki kurma seviyesinin unvana göre belirlendiği bir ortam da eşitsizliğin ihlali kapsamında karşımıza çıkmıştır. Katılımcı 15, unvandan bağımsız olarak tüm akademisyenlere benzer bir şekilde yaklaşılması gerektiğini savunduğundan, unvanın yükselmesine bağlı ilişki kurulması kendisi için kabul edilemezdir.

Alıntı 28: “G: (işe yabancılaşma sürecinde) ... duygu durum değişikliğini çok yaşıyorum dediğiniz ya hocam biraz oralara girmek isterim. Dalgalı bir durum neleri ifade diyor?

K15: yani dalgalı durum olarak şöyle söylüyim normalde doktoralılar, doktorada ben çok çektim ama kendimce sabrettim... Sadece şunu söyleyebilirim yaşadığım en kötü, kötülük değil de aslında o asistan dönemde farklı yaşanan kişilerin biraz bana ilginç de geldi. Farklı yaşanan kişilerin böyle kötüleyen kişilerin hoca unvan aldıktan sonra size karşı daha bir ilgili yakın davranmaları ben de onlara karşı daha bir yabancılaşma hissettirdi.” (Katılımcı 15, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

Bir nevi bölüm içi kaynak dağılımı içerisinde değerlendirilebilecek olan akademisyen odalarının belirlenmesi sürecinde araştırma görevlilerine daha kalabalık odaların ayrılması ve bunun yarattığı sorunlar da eşitsizlik algısını ortaya çıkarmaktadır. Katılımcıya göre tüm akademisyenlerin çalışmalarını sağlıklı bir ortamda yürütmesi gerekirken bu hakkın araştırma görevlilerinden esirgenmesi eşitsizlik doğurmakta ve bir nevi dışlanmışlık hissi yaratmaktadır.

Alıntı 29: “G: Anladığım kadarıyla daha böyle akademik işleri engelleyen bazı işlerin varlığı sizin için işe yabancılaştırıcı.

K13: Evet ve hani böyle araştırma görevlilerinin oda sayıları şey böyle de şikâyet eder gibi oluyor ama oda sayılarının, odalarındaki kişi sayılarının fazla olması sebebiyle de çalışmalar engelleniyor. Yani işe gidiyorum ama çalışmadan geri dönüyoruz, işlerimiz kalıyor. Yani bence 6 kişiyiz biz odada ve bunu dile getiriyoruz. Bir şekilde o oda üçe bölünse daha iyi çalışabilir diye düşünüyorum. Mesai zorunluluğumuz var gidiyoruz ama dediğim gibi ne bölüm işlerim ne de odanın uygun olmamasından dolayı sadece mesaiye gidiyoruz yani gerekli olduğu için... Bu da işe yabancılaştıran sebeplerden birisi diyebilirim.” (Katılımcı 13, Ar. Gör., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Bölüm içi ilişkilerde katılımcıların kendi deneyimleri üzerinden aktardıkları eşitsizliklerin yanında ait olunan sosyal kimlikteki diğer akademisyenlerin maruz kaldığı ayrımcılık da işe yabancılaşmayı körükleyebilmektedir. Katılımcı 6, akademide var olan cinsiyet ayrımcılığı ile bu konuya değinmiştir. Akademide fiziksel ve duygusal istismara maruz kalmaları sebebiyle kadınlar, erkeklere nazaran dezavantajlı bir konumdadır.

Alıntı 30: “G: yine Türkiye genelindeki akademisyenlerden söz ederken üniversite içi gibi bir tabir kullandınız. Bunu biraz daha açmak istiyorum. Size göre üniversite içinde neler neler olur da genelde veya Türkiye genelinde işe yabancılaştırma yaratır?

K6: ...Hani primerinde benim olduğum değil ama yine etrafta olan biten de en az bana yapılmış kadar çok can sıkıcıydı...Canımın çok sıkıldığı her duyduğumda çok öfkələndiğim şekilde hatırlıyorum.

G: nelerdi hocam mesela o duyduklarınız?

K6: Yani tacizler mobingler gibi. Yani ben olarak hissetmedim ama yani cinsiyetinden dolayı kadın olduğu için mobinge uğrayıp ses çıkaramayan arkadaşlarım olduğu için, onları dinlediğim onlarla konuştuğum için yani bir erkeğe bu yapılmıyor. Ama bir kadın kişisine, cinsiyetindeki kişiye çok kolaylıkla yapılabilir.” (Katılımcı 6, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Son olaraksa üniversite yönetiminin belirlenmesi sürecinde akademisyenlere tanınan oy hakkıyla geçmişte kısmen de olsa kurulan eşitlik ilişkisinin, rektörlerin makamlarına atanmalarıyla artık ihlal edilmesi Katılımcı 3 için işe yabancılaştırıcı görülmektedir. Bu değişikliklerle beraber akademisyenler bir nevi, kendilerini ilgilendiren bir alandaki dolaylı söz hakkını kaybetmişlerdir.

Alıntı 31: “G: Size göre farklı faktörler var mıdır Türkiye’deki akademisyenleri yabancı hissettirecek?

K3: E tabi üniversite yapıları bi kere çok değişti. Üniversite rektörleri önceden doçent, profesörlerce belirleniyodu ya da en azından üç tanesi öyle belirleniyodu. Şimdi tamamen yukarıdan atamayla müdür gibi şeyler...” (Katılımcı 3, Doç. Dr., Vakıf Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

3.2.1.1.6. İşe Uygun Kaynakların Sunulmaması

Bu tema akademisyenlerin, farklı mesleki çalışmaları verimli bir şekilde gerçekleştirebilmek için ihtiyaç duydukları desteği görememeleriyle bağlantılı işe yabancılaşma deneyimlerini açıklamaktadır. Kısacası gösterilen çabayı karşılamayan bölüm içi ya da kurum içi destekten söz edilmektedir. Aşağıdaki alıntılarda Katılımcı 8 ve Katılımcı 9, kendilerine sunulan imkanları bir nevi sözde destek olarak görmektedirler ve aslında bilime destek sunuyor imajı yaratmanın önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcı 9 bununla ilişkili olarak akademinin araştırma kısmında karşılaştığı destek eksikliğini belirtmiştir. Anlaşılan her ne kadar akademik çalışmalar için belirli bir destek sunulsa da bu, çalışmaları sürdürmeye ve tamamlamaya yeter bir destek olarak görülmemektedir. Bu da katılımcının, kendisi için önemli olduğu görülen proje

ya da araştırmaları gerçekleştirmesinin önüne geçerek işine karşı yabancılaşma yaratıyor gibi görünmektedir.

Alıntı 32: “G: son olarak hocam şöyle bir soruya gelirsek size göre yabancılaşma hissetmeyeceğiniz akademik ortam nasıl bir yer?

K9: bilimsel olarak rahatlıkla istediğimi yapabileceğim, işlerin hızlı yürüyeceğı ve desteğın piyasa şartlarına uygun olduğı bir ortam başka bir şey yok. Yöneticilerle liyakatli olursa zaten bunu sağılar.” (Katılımcı 9, Prof. Dr., Devlet Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

Katılımcı 8 ise akademinin özellikle eğıtim ayağında kendisinin yoğun gayretini bir nebze hafifletecek ve daha yararlı bir akademisyen olmasını sağılayacak imkanların eksikliğinden söz etmiştir. Katılımcı 8’e göre öğrenci sayısını arttırmak, onlara gerekli fiziksel koşulları sağılamanın yanında akademisyenlerin de yükünü artan sayıya oranla düzenlemeyi gerektirmektedir. Ortaya çıkan tablo ise aksine akademisyenlerin iş yükünü üstesinden gelebileceklerini düşündükleri noktanın üstüne taşımaktadır. Katılımcı ders verme örneğı üzerinden, idarecilerin bu türden orantısız iş yükü dağılımının sorumlularından olduğunu da belirtmiştir. Bir bakıma mesele makro düzlemde sisteme bağı olduğı kadar aynı zamanda kurum içi ilişkilerde bu sorunu devam ettirecek bir ilişki tarzından da kaynaklanmaktadır. Bununla beraber kurum içi yöneticilerin öğrencilerle ilişkilerini onları önemser bir şekilde kurma niyeti, eğıtimi ihtiyaçlara cevap verecek nitelikli bir hale getirmekten uzak olduğı için samimi görünmemektedir.

Alıntı 33: “G: işinize karşı hocam, yabancı hissettiğiniz sizin için ön plana çıkan bir olay aslında merak ettiğim.

K8: ...Öğrenci sayısı giderek artıyor ve yani YÖK bizim önümüze sürekli kürekle öğrenci döküyor adeta. Kontenjanları artırıyor kontenjanlar artarken kesinlikle imkanlar artmıyor... Yani nasıl baş edeceğimi bilmiyorum. Ben verdiğim eğıtimin kalitesinden ödün vermek zorunda kalıyorum. Çünkü bir noktadan sonra artık yetemiyorsunuz. Hani makale yazmanız gerekiyor, araştırma yapmanız gerekiyor, eğıtimi vermeniz gerekiyor. Ama önümüze kürekle ders atılıyor. Bu dersi de ver bu dersi de ver. Yani yurtdışında bir akademisyen bildiğim için 3 ya da 4 ders verirken siz burda 7-8 vermek bir de üzerine her bir dersle ilgili eğer idealistseniz yani baştan

savma yapmıyorsanız gerçekten öğrenciniz bir şeyler kazansın istiyorsanız, bu sefer ne yapacağınızı şaşırtıyorsunuz. Yani benim yaşadığım olay bu mesela. Bu dönem hakikaten hele bu dönemle birlikte yabancılaşma duygusu bende tap noktaya ulaştı... Kolay önüne geçilebilecek ama anlayışla ilgili o anlayışı görmediğiniz zamanda idari kademelerde tüm sistemde aslında o zaman bunu yaşamış oluyoruz...Sınıfların kapasiteleri aynı, sandalye sayıları aynı, yer bulamıyorum öğrencileri oturtucak. Yani uygulama yapıyorlar benden uygulamaları değerlendiremezsem ne yapacağım? E peki nasıl hâkim olacağım o kadar uygulamaya? Ben o zaman öğrenciyi uygulama yapmadan mı mezun edeyim eğer hâkim olamayacaksam. Yani bunları yaşıyoruz ı yüzden bir dokun bin ah işit... Yani ben öğrenciye önem vermiyor değilim ama üniversitedeki yöneticiler öğrenciye sürekli ben size önem veriyorum diyor kendince ama bunu yapmıyor. Önem veriyor olsa öğrencilerin sayıları artarken kurumdaki kapasiteyi de artırır, hoca sayısını da sınıftaki sandalye sayısını da arttırır. Ona teknolojik altyapıyı da sağlar. Benim ona daha iyi eğitim verebileceğim imkanları sağlar. Hem bilgi anlamında hem de teknik yapı anlamında...Bir akademisyen mesela yurt dışındaki önemli konferanslara gidemezse kendisini bence geliştiremez. Bu da dolaylı yoldan öğrenciye senin gelişimine önem vermiyorum demek” (Katılımcı 8, Doç. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

3.2.1.1.7. Akademik Emeğin Metalaşması

Bu tema altında, akademik bilginin ve çıktıların piyasa ekonomisindeki gibi pazarlanan, birbirleriyle rekabet eden ve değişim değeri yaratan bir ürün gibi muamele görmesinin yarattığı işe yabancılaşmadan bahsedilmektedir.

Katılımcı 3, akademik araştırmaların maddiyat getirisi sağlamasıyla değerli görülmesine yönelik bir ilişki tarzının kendisini işe yabancılaştırdığından söz etmiştir. Araştırma ya da projelerin bu türden koşullara bağlanması, akademik özerkliği zedeler görülmektedir.

Alıntı 34: “G: Peki hocam son olarak size göre akademisyenlerin işe yabancılaşma hissetmeyeceği bir akademi nasıl bi yer?

K3: Öğrenci sayısının bu kadar çok olmadığı, araştırma ağırlıklı gitmek istiyorsa araştırma, eğitim ağırlıklı gitmek istiyorsa eğitim ağırlıklı. Yani akademisyenin bu ağırlıklandırmayı nasıl yapabileceğine kendisinin karar verebildiği, fon getir, proje getir taleplerinin olmadığı gibi bi atmosfer heralde. Maddi zorluğunun olmadığı, nitelikli öğrencilerle çalışmalar yürütme alt yapısı ve zamanı olan- bu lisans öğrencisi olabilir, yüksek lisans öğrencisi de olabilir- böyle bi atmosfer ilk aklıma gelenler.” (Katılımcı 3, Doç. Dr., Vakıf Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Katılımcı 15 ise bölüm içi ya da kurum içi toplantılardaki fikir alışverişlerinde, yarar-zararlarını belirterek detaylandığı önerilerinin aksine iyi pazarlandığını düşündüğü diğer düşüncelere değer verilmesinin üzerinde durmuştur. Üniversite gibi bir kurumda sağlam temellere dayalı bilgidен ziyade onun sunulma şeklinin karşılık görmesi, katılımcı için hayal kırıklığı yaratmış gözükmektedir. Her ne kadar orantılılık ilişkisi kapsamında metalaşan insana yönelik bir vurgu olsa da katılımcı, kar-zarar analizleriyle bezeli orantılılık ilişkisini öne çıkarır gözükmektedir. Bir diğer deyişle metalaşan akademik emeğin değer görmesi, katılımcı için ilgili akademik bağlamda hak ettiğini alamamasına yol açması yönüyle orantılılık ilişkisini farklı bir yönden ihlal etmektedir. Kısacası, katılımcının orantılılık ilişkisini kurma şekli toplantılarda öne çıkan yaklaşımdan farklılaşmaktadır.

Alıntı 35: “G: size verilen değer az olmasından söz ediyorsunuz. Bir daha sorunun farklı bir versiyonuna dönersek meslek yaşamınızı başında sonuna kadar düşündüğünüzde kendinizi yabancı hissettiğiniz ön plana çıkan bir olay varsa anlatır mısınız?

K15: ...Bir toplantı olduğu zaman fikrimi sunduğum zaman artısıyla eksisiyle söylerim ama o fikrim çok kabul görmeyip reklam tarafı olan kişinin süjelerinin ön plana çıkması biraz insanı sıkıntıya sokuyor...” (Katılımcı 15, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

Katılımcı 1 ise, metalaşan akademik emeğin ortaya çıkardığı olumsuz ilişkileri detaylandırmıştır. Buna göre akademisyenlerin kendilerini nesne konumuna getirmeleri, değer görebilecekleri bir şekilde kendilerini pazarlamalarını beraberinde getirmektedir. Bu tarz bir ilişki kurulumu, diğer akademisyenlerin pazarlama değerini

düşürecek ve onları devre dışı bırakacak ölçüde bir rekabeti barındırabilmektedir. Katılımcı 1, işinde her ne kadar ağırlıklı olarak orantılılık-eşitlik ilişkisini kullansa da bu ilişkinin emeği metalaştıran yönüyle kurulumu, kendisine uygun gözükmemektedir.

Alıntı 36: “G: Peki hocam bağlamı biraz daha genişlettiğimizde size göre Türkiye’nin genelindeki akademisyenlerin işe yabancılaşıma konusundaki durumları ne olabilir, sizin gözlemlerinizi neler bu konuda?

K1: ...Öğretim üyesi pozisyonunda aslında onun iş olduğunu, işte hep söyleriz ya annelerimizin babaannelerimizin sözleri vardır, ekmek aslanın midesinde değil bağırsaklarına gidiyor falan filan. Sonuçta bi risk var ve insanlar bu riskten dolayı sizi rakip olarak gördüklerinde zaten herkesin kendini pazarlama, üste çıkarma, üst yönetime daha parlak gösterme gibi bi tarzı var ki bu benim karakterime hiç uygun değil hiç sevmem. Yani başarılı iş yaptığımda da ben bunu yaptım demekten hoşlanmam ama etrafımda bu kadar çok insan, doktor öğretim üyesi olduktan sonra gördüm ki açıkçası iş hayatı olabilir ama tiksindiğimi söyleyebilirim yani. Burda konuşmak değil yaptığınızın işin etkisinin ne olacağı önemli ama insanların daha çok kendilerini pazarlamaya çalıştıklarını gözlemliyorum dolayısıyla diğer yerlerde de çok fark etmiyo daha çok çıkar ilişkisi. Mesela çıkar ilişkisi konusunda paralel yürümek söz konusuysa birbirlerine yardımcı oluyolar ama değilse birbirlerinin ayaklarına basmaya çalışıyolar hatta birbirlerinin ayaklarını kaydırıyolar, çok çirkin şeyler olabiliyor iftiralara varıncaya kadar. Bunun devlet veya vakıf kurumu olmasıyla hiçbi alakası yok bence.” (Katılımcı 1, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

3.2.1.1.8. Örüntü Dışı Kalan İşe Yabancılaşıma Deneyimleri

Bu tema, şimdiye kadar sözü edilen temaların içerisine yerleştirilemeyen ve kendi başlarına da birer tema oluşturmayan orantılılık-eşitlik ilişkisine bağlı işe yabancılaşıma deneyimlerinden oluşmaktadır.

Bunların ilkinde Katılımcı 1, orantılılık ilişkisinde baskın bir şekilde kendini gösteren kar-zarar analizinin kendisini işe yabancılaştıran durumlara karşı koruyucu etkisinden söz etmiştir. Daha önceki kısımlardan hatırlanacağı üzere Katılımcı 1 için işe yabancılaştırıcı temel nokta, akademik çabasının bölüm başkanı tarafından engellenmesi ve bu yönde hissettiği haksızlık algısıdır. Buradan hareketle orantılılık ilişkisi ihlalinin yarattığı işe yabancılaşma deneyiminde orantılılık ilişkisinin farklı bir yönde kullanımı bu yabancılaşmanın etkisini azaltmada rol oynar gözükmektedir. Buna göre bölüm içi ilişkilerinde işe yabancılaştırıcı deneyimler sonrası bu ilişkileri kendi çıkarını koruyacak ve kendine zarar vermeyecek bir şekilde sürdürme gayreti öne çıkmaktadır.

Alıntı 37: “G: Peki hocam genel olarak bahsettiniz ama (işinize yabancılaştığınız) bu süreçte kafanızdan geçen düşünceler ağırlıklı olarak neler oluyo?

K1: Yani ben açıkçası biraz mantıklı bir insanım. Hayata karşı bakış açım, olayları süzgeçten geçirme ve sakın hareket etme mesela sinirle, öfkeyle hareket edip kendime veya aileme zarar verici şeyler yapmam. Yani neyi riske atmam gerekiyo, riske atmalı mıyım atmamalı mıyım bu işi kaybetsem nolur, kaybetmesem nolur, ben bütün bu mantiki süreçleri göz önünde bulundurduğum için hamlelerimi o esnada ona göre yaparım. Çok kısa bir anlık yaşadığım tatsızlığa bağlı olarak hareket etmeyeceğim için mutlaka sakinleşip ee sonrasında mantıklı olan adımı atmaya çalışırım. “(Katılımcı 1, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Hatırlanacağı üzere “Çabanın karşılığını almada yaşanan zorluklar” isimli temada akademisyenler, akademik gayretleriyle orantılı bir karşılık alamadıkları için işe yabancılaşma yaşadıklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla çabaya bağlı sonuçlarla karşılaşmak, orantılılık ilişkisinin temellerindendir. Katılımcı 2 ise üniversitenin eğitim kısmında çabayla orantılı ödül/bedel ilişkisinde çabanın tamamen devre dışı bırakılmasının yarattığı işe yabancılaşmadan söz etmiştir.

Alıntı 38: “G: Peki öğrencinin gözündeki değerinin farklılaşmasından bahsettiniz. Bunun dışında Türkiye’deki akademisyenlerin işlerine yabancı hissetmelerinde katkısı olan farklı etmenler olabilir mi?”

K2: ...Yani u daha doğrusu birçok olaylar yaşanıyor. Telefonla notlar değişiyor, insanlar kaldıkları derslerden geçiyor, girmemeleri gereken geç kaldıkları sınavdan geçti sayılıyor, oluyor da oluyor. Türkiye’nin dört bi yanında birçok haberler geliyor böyle, yani bunları yaşıyoruz sonuçlarını da görüyoruz...” (Katılımcı 2, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

Katılımcı 2’nin bahsettiği eğitimde çabadan bağımsız bir yaklaşıma ilaveten çabanın hakkını verecek standart değerlendirme kriterlerinin yokluğu da işe yabancılaşma yaratmaktadır. Buna göre öğrencilerin gerekeni yaptıkları ölçüsünde aldıkları karşılık orantılılık ilişkisini sağlamakla beraber herkes için geçerli standart bir değerlendirmeye de eşitlik ilişkisinin korunması yolunda adım atılabilmektedir. Katılımcı 12, kendisinden tamamlaması talep edilen ve çok donanımlı olmadığı bir işte tam da bu türden bir değerlendirme sisteminin eksikliğiyle öğrencilerin hak ettiklerinin karşılığını verme konusunda şüpheye düşmüştür.

Alıntı 39: “G: Peki hocam belli örnekleri anlattınız ama belki sizin için aklınıza gelen daha vurucu bir örnek olabilir. Böyle meslek yaşamınızı baştan sona bir düşündüğünüzde, işinize yabancı hissettiğiniz sizin için ön plana çıkan bir olay varsa bahseder misiniz?”

K12: ...Yakın zamanda şöyle bir şey yaşadım bilmiyorum örnek olur mu? Yeni başladığım kurumda yani kendi kurumumda staj dosyalarının atılması zamanında, yani böyle final zamanı hiç stajına çıkmadığım, görmediğim bilmediğim öğrencilerin bir bölümün dosyalarını okumamı istediler. Ben de öğrenciyi görmedim sadece kâğıtta yazan şeye göre not verdim. O notu benim vermem o kadar anlamsızdı ki o kadar saçmaydı ki anlatamam size. Zaten düşük not da vermedim ama bu şekilde değerlendirilmemeliydi. Ben eğitim bilimi üzerine doktora yapmıyorum ki. Ölçme değerlendirmede olmaması gereken bir şey. Bana ne yönerge ne bir şey verdiler. Ben sadece dosyayı okudum öğrencinin yazdıkları mantıklıysa puan verdim. Böyle bir dosya okuma şeyim oldu ama bu gerçekten çok saçmaydı benim için. Stajına

çıkmadığım öğrenciyi göremedim ama dosyasını okudum...” (Katılımcı 12, Ar. Gör., Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Yukarıdaki örneklerde görülen çaba ve karşılık ilişkisinin yanında orantılılık ilişkisi bundan bağımsız karşılıklı anlaşmalarla da kendini gösterebilmektedir. Buna yönelik bir örnek sunan Katılımcı 7, bölüm içinde araştırma görevlileri ve bölüm hocaları arasında yapılan bir pazarlık ihlalinin yarattığı işe yabancılaşmadan söz etmiştir. Bu pazarlık çerçevesinde kendi üzerlerine düşeni yapan araştırma görevlileri kendilerine vaat edilen karşılığı ise alamamışlardır.

Alıntı 40: “G: peki hocam yine sizin yabancılaşma tarifinizi düşününce ilk ne zaman böyle hissettiniz meslek yaşamınız çerçevesinde?

K7: ... Bizim şöyle de bir dezavantajımız oldu biz biraz zorla burada doktora yaptırıldık yani... Mesela başta siz burada yapın bizde gerekli fedakârlıkları yaparız gibi arkadaşlara böyle şeyler söylendi kadro konusunda. Hiçbirinin kendi bölümde istihdam edildiğini görmüyoruz ama dışarıdan kendi bölümleri bir sürü hoca atandığını görüyoruz. Bu arkadaşlar en azından ODTÜ’de Gazi’de siyasalda doktora yapmış olsalardı şöyle düşünürlerdi; biz zaten bölümümüze aksattık haftada iki gün doktora dışarıya gittik diye düşünüp bir şey talep etmemiz uygun olmaz derlerdi. Ama tam tersi bir durum söz konusu. Böyle bir ciddi bir tepkisellik yaratıyor ama kimse de maalesef çok fazla hakkına arayacak konumda değil. Çok ciddi sıkıntılı durumda. Biliyorsunuz sonu nereye gidecek belli değil. o yüzden herkes açıkçası buna razı gelip bir kenarda beklemeye devam ediyor.” (Katılımcı 7, Ar. Gör. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

3.2.1.2.Müşterek Paylaşım İlişkisiyle Bağlantılı İşe Yabancılaşma

Müşterek paylaşım ilişkisiyle bağlantılı olarak işe yabancılaşma deneyimlerinden söz eden akademisyenlerin, bu ilişki modelinde öne çıkan birlik algısını vurguladıkları görülmüştür. Tablo 14’te görüldüğü üzere bu konuda odak,

bölüm içi birlik algısından başlayıp kurum içi ve tüm akademisyenler arası ilişkilerdeki birlik algısına doğru genişlemiştir.

Tablo 16. Müşterek Paylaşım İlişki Modeliyle Bağlantılı İşe Yabancılaşma

Birlik Algısının İşe Yabancılaşma Sürecindeki Önemi
Bölüm İçi Birlik Algısının Önemi
Kurum İçi Birlik Algısının Önemi
Tüm Akademisyenler Arası Birliğin Önemi

3.2.1.2.1. Birlik Algısının İşe Yabancılaşma Sürecindeki Önemi

Akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimlerinden bahsederken üzerinde durdukları birlik algısı, bölüm içi, kurum içi ve tüm akademisyenler arası ilişkilerde ele alınmıştır. Bunların her birine yönelik bulgular aşağıda detaylıca sunulmuştur .

3.2.1.2.1.1. Bölüm İçi Birlik Algısının Önemi

Bu alt tema, bölüm içi ilişkilerde hissedilen birlik olma düzeyine bağlı işe yabancılaşma deneyimlerini göstermektedir. Buna göre en fazla, bölüm içi birliği sağlamanın karşısındaki farklı tehditlerden bahsedilmiştir.

Katılımcı 10, özellikle öğrencilerin gelişimine katkı sağlayacak faaliyetlerde bölüm içi birlik sağlanamamasının kendisi için işe yabancılaştırıcı yönünü dile getirmiştir. Eğitim kısmında kişisel tatminden ziyade katılımcının arayışı, bölüm kültürü çerçevesinde diğer akademisyenlerin de benzer bir tarzı benimsemesidir.

Alıntı 41: “*G: en başta sizin üzerinizde çağrıştırdığı işe yabancılaşma için konuştuğunuzda hayalinizdeki ile olanın arasındaki mesafeden bahsettiniz. Şu an öyle bir mesafe hissediyor musunuz?*

K10: şöyle ben kişisel olarak istediğim gibi ilerleyebilirim. İstedğim dersi açabilirim o derse katılacak öğrenci profili bulabilirim... İstedğim dersi açabilirim yayın yapabilirim. Ama yani bunu tek yapan kişi oluyor olmak sorun. Yani bunu tek önemseyen kişi olmak. Mesela atıyorum öğrencilere şöyle şöyle de bir ders içeriği

daha sunalım. Bununla ilgili düşünen tek kişi olmak istemiyorum mesela bu bir kurum kültürü bölüm kültürü olmalı. Bunu birkaç kişi dert edinmelisin yani...” (Katılımcı 10, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Katılımcı 11 ise bölüm içi karar alma sürecinde fikir birliğine varılmış bir konuda yaşanan ihlal sonucu gerilen ilişkilerin işe yabancılaştırıcı yönüne dikkat çekmiştir. Buna göre bazı akademisyenlerin bölüm içi birliği tehdidi hem ortak karara aykırı tutumları hem de bu tutumlarını onarmaktan uzak ilişki tarzıyla kendini göstermiştir.

Alıntı 42: “G: Sizi işinize yabancı hissettiren çıkar çatışmasını biraz daha açmak isterim hocam, karşılaştığınız çıkar çatışması örnekleri neler mesela?

K11: Mesela ortak bir karar alınmış bir konuda, sınavlar ödev şeklinde mi yazılı şeklinde mi yapılacak diye. Bu konuda karar alındıktan sonra bazılarının ödevi dönmesi, yazılı yapmaması veya tersinin olması. Bu anlamda bana çıkar çatışması gibi geliyor, öyle ifade ediyorum. Bunu kişinin kendisine söylerim, ‘ortak karar aldık, niye öyle yaptın’ diye. Bunu dediğimde orda bi bozulma, kırılma, ‘sen kimsin, niye hesap soruyosun, niye böyle yapıyosun’ dediğinde bi çatışma meydana geliyor. Şimdi ertesi gün ne olacak ilişkiyi mi koparacağız, koparıyor yani, koparmaya da çalışıyor ama öyle olmaması lazım. Ordaki mesele ayrı, burdaki mesele ayrı.” (Katılımcı 11, Prof. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Katılımcı 10 ve 11, önemsedikleri belirli alanlarda bölüm içi birliğin sağlanamaması sonucu hissettikleri işe yabancılaşma örneklerini sunmuşlardır. Katılımcı 3 ise bölüm içinde var olduğunu düşündüğü bu birliğin işe yabancılaşma hissini azaltabildiğini belirtmiştir. Buna katkı sunan özelliklerse bölüm içinde ortak amaç ve değerlere sahip olup kolektif bir sorumluluk hissiyle hareket etmek olmuştur.

Alıntı 43: “G: Hı hı. Peki hocam özellikle ders yükünüzün fazla olmasından bahsettiniz ama şimdiki konuşmanızda da farklı sorumluluklarınızın olduğunu da görüyorum bahsettiklerinizden. Bunların peki sizin işinize yabancı hissetmenizle bi bağının olduğunu düşünüyo musunuz?

K3: İu yok aslında şimdi daha nasıl diyim son zamanlarda 5 yıldır, şu anki çalıştığım kurumda aslında halimden memnunum...Artık iş birliği içerisinde dayanışarak, yapmayı hedeflediğimiz yani ortak hedeflerimiz var. İşimize olan beklentilerimiz ya da değerimiz benzer. O yüzden şu 5 yıldır kendimi biraz daha işe yarar hissediyorum işin doğru. En azından diyorum ki burada böyle güzel bi çalışma atmosferi kurulmasında benim de bi payım oldu, bu benim için tatmin edici...”
(Katılımcı 3, Doç. Dr., Vakıf Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Katılımcı 3 için var olan bölüm içi birlik algısının bir nebze azalttığı işe yabancılaşma, bunu bozma potansiyeli olan güçlü dışsal tehditlerin varlığında tekrar kendini göstermektedir. Buna göre benzer değerlere sahip akademisyenlerin yeri geldiğinde elini taşın altına sokabildiği bölüm içi işleyiş, bölümün çok da hem fikir olmadığı anlaşılan kurum yöneticilerinin talepleriyle tehdit edilebilmektedir. Diğer bir deyişle bölüm içi ve kurum içi ilişkiler arasında var olan farklı yaklaşımların doğurduğu ilişki modelleri çatışması, işe yabancılaşmayı ortaya çıkarabilmektedir.

Alıntı 44: “G: Peki hocam yaptığınız işe karşı kendinizi yabancı hissettiren iş dışı sebepler oluyo mu?”

K3: Mesela idari şeyi söyleyebilir miyim burada?

G: Hocam burda aslında her şey olabilir. Toplumsal gündem olabilir, iş dışı aklınıza gelebilecek her türlü şey olabilir, politik bağlam olabilir vs.

K3: Olmaz mı? (Gülüşmeler) Aslında tabi bir sürü faktör var. Mesela şimdi bu vakıf üniversitelerinde, siz vakıf üniversitelerini bilmiyorsunuz muhtemelen devlet üniversitesinde çalıştığınızdan. Vakıf üniversitelerinde işler biraz farklı. Şimdi devlet üniversitelerinde bölümler biraz daha mesela karar alma süreçlerinde ya da uygulama süreçlerinde kararlı olabiliyorlar ama vakıflarda işin rengi biraz değişebiliyo. Mesela siz her ne kadar istemesiniz de direnç gösterseniz de en şey ihtimalle bi uzlaşma yoluna gitmek durumunda kalabiliyosun, yani bi taviz vermek durumunda kalabiliyosun. O asıl beni yabancılaştıran şeylerden birisi.” **(Katılımcı 3, Doç. Dr., Vakıf Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)**

3.2.1.2.1.2. Kurum İçi Birlik Algısının Önemi

Bu alt tema, akademisyenlerin kendileri için önemli konularda kurum içinde hissedemedikleri birlik algısının yarattığı işe yabancılaşma deneyimiyle ilişkilidir. Aşağıda da görüleceği üzere işinde ağırlıklı olarak müşterek paylaşım ilişkisini kullanan Katılımcı 10, bu alt temanın farklı görünümüne ilişkin örnekler sunmuştur.

İlk olarak Katılımcı 10, bulunduğu kurum ile özdeşim kuramamasının yarattığı işe yabancılaşmadan genel hatlarıyla söz etmiştir. Bu eksiklik kendisini, mensup olduğu kurumun akademisyen kimliğine yönelik aidiyetini arttıramamasıyla göstermektedir. Dolayısıyla katılımcı için kurumu, önemseydiği birlik hissini kendisine sağlayamamaktadır.

Alıntı 45: “G: ...Yani o zaman en başta söylediğiniz tanımın içerisine, yani o aradaki uzaklığın hayalindeki ile olan arasındaki uzaklığın yanına, hissetmemeyi de kendini oraya ait hissetmemeyi de ekleyebiliriz o zaman değil mi?

K10: ...Yani çok uç bir şeyin yoksa yani, çok çatışmacı bir duruşun yoksa muhtemelen okula çok rahat ilişki sürdürürsün. Ama yani ya bir şey katmadı yani hani orada bulunmaktan kaynaklı ve gurur duymalısın. Benim belki hissiyatım bu. Ben mesela akademide olmaktan gurur duyduğumu hissederdim, normalde öncesinde. Şimdi mesela bulunduğun okuldan gurur duyuyor musun? Oraya mensup olmaktan gurur duyuyor musun? Hayır yani. Asla öyle bir şey değil... Ama hani o kültür yani hangi bölümde olursa olsun, büyük üniversitelerde bir kültürü vardır sonuçta yani. O okuldan mezun olmanın bir imzasını taşırsın. Bunun mesela olmaması çok temel bir eksik benim özelimde.” (Katılımcı 10, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Kurum içi birlik hissi eksikliğinin nedenlerini sonrasında detaylandıran Katılımcı 10, akademik işleyişin ideal bir şekilde sürdürülmesindeki asgari koşullar noktasında dahi kurum içindeki akademisyenler arası fikir birliğinin sağlanamamasını vurgulamıştır. Bu türden bir algı ise katılımcıyı kurumdan uzaklaştırarak işine karşı yabancılaşmasını arttırmaktadır.

Alıntı 46: “G: peki meslek yaşamını düşündüğünüzde kendinizi işinize karşı yabancı hissettiğiniz sizin için ön plana çıkan bir olay var mıdır?

K10: Mesela bölümler arası toplantıda, bölümümüz lisansüstü programının içeriğiyle ilgili alakasız şeyler söylendi... İşte orda yabancılaştırmanın yarattığı şu bir ben bunu nasıl duyuyorum iki şu anda hiçbir şey söyleyemiyor olmak... Hakikaten dünyayı öyle görüyorlar... Oradaki şey mesela biz aynı zeminde nasıl iletişim kurabiliriz? Bu bir yabancılaştırma benim için. Ne olursa olsun insan bence tabii ki biz dostunla eşinle, belki hani onlar tarafından anlaşıldığını gibi anlaşılmayabilirsin bir meslektaşın tarafından ama ya burda birileri ne düşündüğümü durumu nasıl algıladığımı anlayabilir mi? Ya çok anormal şeyler düşünüyorum diye değil ama sanki böyle bir şey. Birbirini anlayamıyormuşsun gibi bir hissiyat. Aynı zamanda değilmişiz gibi bir hissiyat. Şimdi mesela ben bunu dert ediyorum öğrencinin mesela mezuniyetinde daha nitelikli olması gerektiğini. Ama bir hoca şey diyebiliyor evet ama işte onların da çaba harcaması gerekiyor. Ee tamam da bizim hiç mi çaba harcamamız gerekmiyor? Anlatabiliyor muyum ya? Aynı şeyi konuşabiliyor muyuz biz? Aynı şeyden mustarip miyiz? Bunlar bazen düşünüyorum. O zamanda da ben buraya ait hissetmiyorum zaten diyip daha genel bir bağ oluyor...” (Katılımcı 10, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Yukarıdaki alıntıda akademik işleyiş söz konusu olduğunda akademisyenler arası ortak tutum almanın öneminden bahseden Katılımcı 10, meslektaşlar arası ilişkilerinde yeri geldiğinde farklı noktalarda da aradığı benzerliği dile getirmiştir. Buna göre kurum içi birlik algısını zedeleyen ve işe yabancılaştırma yaratan bir diğer sebep ise meslektaşlarla entelektüel açıdan doyum sağlayan ilişkilerin eksikliğidir. Bu açıdan meslektaşlarıyla benzer beklentilere ve özelliklere sahip olmanın kendisi için kıymetini dile getiren Katılımcı 10 için sözü edilen eksiklik hem meslektaşlarıyla hem de kurumuyla özdeşim kurmasına mani olarak onun işe yabancılaştırmasına yol açıyor görünmektedir.

Alıntı 47: “G: şimdi dediğim gibi ben genel hatlarıyla akademisyenlerin iş deneyimleri üzerine yoğunlaşıyorum hocam. İlk olarak da başlayacağımız nokta işe yabancılaştırma veya yabancı hissetme deyince aklınıza ne geliyor?

K10: ...Bir şey söyleyebilirim mesela bir akademisyenin bir şekilde dünya görüşünden etkilenmeyi bekliyorum. Bir sohbet esnasında vesaire. Ama bazen bir meslektaşımla veya bulunduğumuz ortamdaki işin niteliği ile ilgili böyle bir etkilenme değil de, tam aksine neredeyim burada bulunmak ne kadar doyum verici? Gerçekten hayalini kurduğum şeyler bu muydu? Gibi bir şey geliyor aklıma. Yabancılaşma deyince kendimi o gruba kaptırıp gitmek yerine burada ne oluyor yani bu nasıl bir şey. Şu an niye böyle bir şey oluyor, niye böyle bir soruyla muhatap oluyorum? Ya da insanlar böyle mi düşünüyor hakikaten gibi şeyleri daha çok. Yani kendimi dışarıya dışarıdan daha çok mu gözetliyor yani durumu daha çok gözlüyor gibi hissetmek olabilir bir de.” (Katılımcı 10, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Bu alt tema içerisinde kurum içi birliğin önemine değinen diğer bir akademisyen olan Katılımcı 7 ise kurum içi birliğin inşa edilmesine katkı sunacak çabaların eksikliğine değinmiştir. Katılımcı 7, üstteki alıntılardaki gibi akademik seviyedeki birlik arayışından ziyade kurum içi ortak değerlerin ve kültürün oluşmasına zemin hazırlayacağını düşündüğü kurumsal sosyal etkinliklerin önemini belirtmiştir.

Alıntı 48: “G: (işe yabancılaşma deyince verilen yanıt üzerine) Bu benimsenmemeyi neye bağlıyorsunuz peki hocam?

K7: ...Yani kendi kurumumuz için en azından kurumda paylaşılan ortak değerlerin, bir kurum kültürünün olmaması yani. Özellikle bence bu kurum kültürünün oluşmamasında akademik ve idari faaliyetlerin içinde üçüncü bir faaliyet alanı olmaması yani. Bir sosyal faaliyet, bir hafta sonu etkinliği veya işte canınız sıkıldığınızda kampüse gelip, kampüste bir vakit geçirme. Bunlar yaşanmayınca bir aidiyet hissi de oluşmuyor...” (Katılımcı 7, Ar. Gör. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

3.2.1.2.1.3. Tüm Akademisyenler Arası Birliğin Önemi

Bu alt tema, akademisyenlerin gerektiğinde özgeci bir tutum sergileyerek meslektaşlarına destek sağlayan bir ilişki içerisinde olmalarının işe yabancılaşmayla bağlantısını ele almaktadır.

Katılımcı 14, kurum içindeki olumsuz bir deneyimi sonrası tam da bu türden bir destek ihtiyacı sırasında meslektaşlarının kendisiyle dayanışma göstermemesinin yarattığı işe yabancılaşma deneyiminden söz etmiştir. Özellikle benzer mesleki etik değerlere sahip olduğunu düşündüğü meslektaşlarının tam da bu değerleri ihlal eden olumsuz bir deneyimde kendisiyle birlik olmaması, katılımcı için hayal kırıklığı yaratmıştır. Katılımcı için birlik ihlalinin derecesini arttıran ise, her bir akademisyenin bu türden olumsuz bir deneyimle karşılaşmasına yol açabilecek otoriteye karşı birlik olunamamasının yanında, otoritenin yanında yer alınması olmuştur. Bu nedenle bu tür zorlayıcı deneyimde “birimiz hepimiz, hepimiz birimiz için” tarzı bir destek beklentisinin karşılanmaması, işe yabancılaşma deneyimini beraberinde getirmiştir.

Alıntı 49: “G: ... (işe yabancılaşma yaratan) farklı kırılmaların olduğundan bahsettiniz ya hocam mesela bunları biraz daha açarsak; bu bahsettiklerinizin dışında o kırılmalar neleri barındırıyor?

K14: ...Şöyle bir şeyler oldu aslında, mesela hani bir tacize uğradığı zaman bir kadın ya da bir erkek, biri mağdur edildiği zaman diyelim sadece taciz değil, hani hep mağdura yüklenir ya mağdur daha fazla ön plandadır fail biraz da arka plandadır vesaire... Böyle bir şey ben birebir olarak yine yaşadım. Çok ağır mobinge uğradım. Ben işimde 1 yıllık ilk yardımcı doçentlik sürecimde ama hiçbir şekilde diğer insanlardan anlattığım, bunu paylaştığım insanlardan tam olarak destek görmediğim gibi bu işin faili daha fazla haklı bulundu. Çünkü güç ya da prestij onların elinde olduğu için sizlerin anlattığı bir şey çok da fazla değer görmüyor. Ya o zaman anladım ki ya bunlar bırak el vermeyi bizim kolumuzu kapmışlar zaten... Ait olduğunuz mesleki grubun içinde, yıllarca etikten etik ihlallerden mobinglerden bahsedip buna dair bir şey yaşandığı zaman kimsenin ya sen de biraz işte abartıyor musun, vardır senin de yaptığın bir şeyler gibi bir tavırla karşı karşıya kalma mesela bu da bence çok üzücü.”
(Katılımcı 14, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Akademisyenlerin maruz kaldığı olumsuz tutumlara karşı meslektaşlar arası birlik beklentisinin yanında akademiye koşulsuz destek sağlamak da müşterek paylaşım ilişkisiyle bağlantılı işe yabancılaşma sürecinde öne çıkmıştır.

Akademnin araştırma ayağı üzerinden akademisyenler arası dayanışmanın önemine değinen Katılımcı 5, akademnin gelişmesini sağlamak adına tüm akademisyenlerin hiçbir karşılık beklemeden ellerinden geleni yapmaları gerektiğine işaret etmiştir. Bu bağlamda özellikle akademik araştırma sürecinde alınması gereken sorumluluklar, akademisyenler arası birlik algısına katkı sunar ve işe yabancılaşmayı azaltır niteliktedir.

Alıntı 50: “G: Peki hocam son olarak sizin için yabancılaşma hissetmeyeceğiniz bi akademi nasıl bi yer?

K5: ...Herkes bireysel takılsın, benim savunduğum bu akademide ama katkı da verelim camiaya, bu bizim borcumuz. Dergilerden mesela hakemlik öneriyolar, bana mesela hiçbi getirisi yok. Tam tersine yapmak zorundayım, benim bu camiaya borcum bu çünkü. Yazılı bi kural değil ama yapmam gerekiyor. Kimse yapmazsa bilim ilerlemeyecek açıkçası. O yüzden küçük büyük demeden sürekli bi araştırma faaliyetinin içinde olmak lazım ve bunu meslektaşlarımızla paylaşabileceğimiz bi güven ortamının olması lazım...” (Katılımcı 5, Ar. Gör. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Benzer şekilde akademiye karşılıksız destek sunmanın işe yabancılaşmayı azaltıcı yönüne dikkat çeken Katılımcı 9 bunu, akademik araştırmanın farklı süreçlerinde kendisinden yardım talep eden tüm akademisyenlere verdiği beklentisiz desteğiyle örneklendirmiştir. Buradan hareketle katılımcının, tanıdık olsun olmasın onların önünü açacak şekilde meslektaşlarının gelişimini kendi çalışmaları kadar önemsemesi, müşterek paylaşım ilişkisinin akademisyenler arası yansımaları göstermektedir.

Alıntı 51: “G: Peki hocam anabilim dalı ve diğer üniversitelerde kurduğunuz mesleki ilişkilerden bahsettiniz. Sizinle bu bağlamda ilişki sizin işinize yabancılaşmanızı etkiler mi?

K9: Ya şimdi bu şekilde çalıştığınız zaman. İşe yaradığınızı düşündüğünüzde için mutlu olursunuz. Ben buraya geldiğimde profesördüm. Ben birçok arkadaşla yayın yaptırarak onların da hoca doçent olmasına katkı sağladım. Bu bir mutluluk eseridir aslında. Ben istediğim zaman istediğim kadar çalışma, yayın yapabilirim. O yüzden

biri yardım istediğinde benim adımla yazmazsan sana yardım etmem gibi bir şey yok. Al anahtarı malzemeler orda, kimyasallarımı da kullanabilirsin, eldivenlerimi de kullanabilirsin derim ona. Adımı da asla yazmam. Teşekkür ederse eder, etmezse senin bileceğin iş derim başka hiçbir şey yok. İşte bu tür durumlar beni mutlu ediyor. O yüzden beni üniversite iyi yönde tanıtıyor. Beni farklı şehirlerden hiç tanımadığım hocam laboratuvarınızı kullanabilir miyim diyen çok insan var. İnan ki isimlerini bile bilmiyorum.” (Katılımcı 9, Prof. Dr., Devlet Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

3.2.1.3. Otorite İlişkisiyle Bağlantılı İşe Yabancılaşma

Tablo 15’te görüldüğü üzere otorite ilişkisiyle bağlantılı işe yabancılaşma deneyimleri ast-üst ilişkisinde üst konumdaki otoritenin ihlalleri ve otoriteye karşı sergilenen ihlaller şeklinde kendini göstermiştir. İşinde ağırlıklı olarak farklı kişisel ilişki modellerini tercih eden katılımcılar için öne çıkan ise otoritenin ihlallerinin yarattığı işe yabancılaşma olmuştur. Çok az sayıda akademisyen ise otorite konumuna karşı ihlallerin yarattığı işe yabancılaşmadan söz etmiştir.

Tablo 17. Otorite İlişkisi Modeliyle Bağlantılı İşe Yabancılaşma

Otoritenin Yozlaşması
Günümüzde Akademisyen Otoritesinin Sarsılması

3.2.1.3.1. Otoritenin Yozlaşması

Otorite ilişkisi söz konusu olduğunda akademisyenler, özellikle üst konumdaki otoritenin makamını kötüye kullanan uygulamalarının yarattığı işe yabancılaşmadan bahsetmişlerdir.

Bölüm içi iş dağılımında astı konumundaki akademisyenlere özellikle kendileriyle alakalı görmediği usandırıcı işler veren otorite, konumundan kaynaklanan yetkileri suiistimal ediyor görülmektedir. Akademisyenler, otoritenin bu tavrının keyfi ve yeri geldiğinde cezalandırıcı olduğunu düşünmektedirler. Katılımcı 1, Katılımcı 2 ve Katılımcı 13 bu tür bir ilişki tarzının kendilerine olumsuz yansımalarını örneklendirmişlerdir.

Katılımcı 1 ve Katılımcı 2, farklı şehirlerdeki vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler olarak bölüm başkanı tarafından verilen işleri benzer şekilde angarya olarak nitelemişlerdir. Bu türden bir tabir, uğramış olduklarını düşündükleri haksız baskıyı tarif eder gözükmetedir.

Alıntı 52: “G: ...Sizden ne beklediklerini düşünürsünüz bölümde genel itibariyle ki işinize yabancı hissedersiniz hocam?

K1: ...Şu anda yöneticim bana istediğim pozisyonları bana vermeyip kurul üyeliklerini, komisyon üyeliklerini bana vermediği için geriye kalan işleri tabiri caizse kilitlemenin derdinde. Ben de hani zorla üstüme atanan görevleri en iyi şekilde yerime getiriyorum tabi o ayrı şey. Gönüllü olduğum şeyleri vermeyip zorla kıyıda köşede kalan, biraz daha angarya diye tabir edebileceğimiz işleri vermeye çalışıyo. Dolayısıyla direnç göstermekle beraber son aşamada bana atandığı zaman da o iş neyi gerektiriyorsa yerine getiriyorum.” (Katılımcı 1, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Alıntı 53: “G: Hocam genel hatlarıyla tezimde u akademisyenlerin iş deneyimlerine bakıyorum. Bunun üzerine başlarsak, sizin için işinize yabancılaşma deyince aklınıza ne geliyor?

K2: İlk etapta istemediğim zoraki işlere yani üstlerim tarafından heralde yönlendirilmek gelir.

G: Hı hı. Peki sizin için akademik bağlamda bu zoraki işler neleri kapsıyo?

K2: Yani zaman içinde bu değişti ilk başlarda hani u angarya işlerdi, bunlar da işte yazı işleri olsun vesaire. Benim bölümümle hiç alakası yok, yazı işlerine sevk edildiğimde moralim bozuluyodu...” (Katılımcı 2, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

Araştırma görevlisi olan Katılımcı 13 ise bulunduğu unvanın da etkisini ima ederek hocalarının kişisel işlerine dair yoğun taleplerini gündeme getirmiştir. Ast-üst ilişkisinin her iki tarafa da yüklediği sorumluluk ve sınırlar olmasına rağmen bölüm hocaları bu sınırları rahatlıkla ihlal edebilmektedirler. Üst konumdakinin

sorumluluklarından biri ast konumdakine rehberlik etmekken hocalarıyla ilişkilerinde bunun mevzubahis olmadığını, onların kişisel işlerini tamamlama talepleri çerçevesinde tek taraflı bir ilişkinin olduğunu işaret eden Katılımcı 13, bunun da akademik gelişimini sekteye uğrattığını belirtmiştir.

Alıntı 54: “G: o yüzden ben de soruyu hep şey olarak soruyorum. Beraber çalıştığınız insanlar olarak. Çalışma arkadaşları değil de. Tekrarlarsam beraber çalıştığınız insanlarla ilişkilerinize bağlı olarak işinize yabancılaşma hissedersiniz?”

K13: ...Bölümde yabancılaştıran öyle en önemli faktörler hocalar ya bence. Hocalar çok saçma. Böyle kendileri hiçbir şey yapamıyormuş gibi oluyorlar yani, her türlü işlerini yani. O da onlardan soğumamıza ve uzaklaşmamıza sebep oluyor. Yani de ilk geldiğimde öyle değildi çok daha iyiydi. Ama sonra bakıyorsunuz şöyleydi böyleydi her şey için ben her şey her şey için senden istekte bulunuyorum. O da sıkıntı olmaya başlıyor. Kendi işleri için olan istekleri işime karşı yabancılaştırıyor. Çünkü işimiz hocaların işini yapmak değil yani. Ben de oraya gelişmeye gelmişim...”
(Katılımcı 13, Ar. Gör., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Benzer bir otorite ihlalini aktaran Katılımcı 14 de hocalarının kendi emeğini kötüye kullanımını detaylandırmıştır. Yukarıdaki örnekte de eksikliği hissedilen, akademiye usta-çırak ilişkisiyle sürdürülebilen ve üstün rehberliğini içeren akademik yönden geliştirici ast-üst ilişkisinden ziyade üstün kişisel işlerinin yapılmasını talep ettiği tek yönlü bir otorite ilişkisi işe yabancı hissettiren yönüyle kendini göstermiştir.

Alıntı 55: “G: ...Diğer bir noktaya geçerse hocam meslek yaşamınızı başınızdan başından sonuna kadar düşündüğümüzde işinize karşı kendinizi yabancı hissettiğiniz sizin için ön plana çıkan bir olay varsa anlatır mısınız?”

K14: ...En şeyi en yabancılaşma şeyi usta-çırak ilişkisinin olması gereken yerde yani hocanızdan bir şeyler öğrenmeniz gereken yerde aksine bir sömürü düzeninin ya da sizden yararlanılma düzeni olduğunu anladığınız zaman ya da ben anladığım zaman dedim ki bu iş çok da yapılacak bir iş değil. Çünkü mesela yine söylediğim bir söz hiçbir zaman hiçbir hoca beni ya sen bu konularda çok yeteneklisin

gel bakalım şu projede de şu işleri sen yap gibi bir çağrı almadığım gibi, işte ya bizim kargo kaybolmuş, işte yok ek ders formları nerede yani diğer alakasız işler belki devlet üniversitesinde olmanın bir şeyi alakasız işlerle ilişkilendirildiğiniz zaman yabancılaşıma daha da hızlanıyor...” (Katılımcı 14, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Şimdiye kadarki örnekler, otoritenin daha çok bölüm içi iş dağılımındaki ihlallerine eğilirken akademik çalışmalar sırasında kurulan ilişkilerde yaşanan otorite ihlalleri de işe yabancılaştırıcı deneyimler yaratmaktadır.

Katılımcı 4, hocasıyla beraber yapmış olduğu çalışmada karşılaştığı tutuma ilişkin yaşamış olduğu hayal kırıklığını paylaşmıştır. Önceki alıntılardakinden farklı olarak otorite konumundaki hoca, beraber çalışma yürüterek astının mesleki gelişimine katkı sunar gibi gözükrken algılanan ihlali ise araştırma süreci sırasında astına, uygun bir şekilde yol göstermeyi ve ona rol model olmayı arka planda bırakmasıdır.

Alıntı 56: “G: Peki meslek yaşantınızı baştan sona düşündüğünüzde kendinizi işinize karşı yabancı hissettiğiniz, sizin için ön plana çıkan bi olay anlatır mısınız?

K4: İu biraz düşüneyim. Yani mesela hocamla yaptığımız bi çalışmada verilerle analiz yapmaya çalışırken, bunların sonuçlarını yorumlamaya çalışırken bi noktada “biz ne yapıyoruz” diye sorguladım çünkü rakamlarla oynanabiliyo, veride değişiklikler yapılabilir ya da nerden bakarsanız oradan yorum yapabiliyorsunuz hani bu bana çok keyfi verilen kararlar gibi geldi... Bakıyodum güzel bi iş çıkarıyoduk eninde sonunda gerçekten ama orda yaptığımız şeylerde hani olmayan bi bulguyu işte farklı yorumlayarak olmuş gibi göstermeye çalışması...Sadece hani manipülasyonlara çok açık olması yaptığımız şeyin, yoruma açık olması ve hani kendi istediği, bulgunun çıkmasını istediği yönde zorlaması, o yönde işte literatür taraması gibi bi olay yaşamıştık. Ve bunu beni birazcık soğutmuştu. Çok keyfi değerler, anlamlı demek için istediğimiz değer .05 ise .06 olunca zorlanıyoruz, .04 olunca anlamlı oluyo. İşte bunlar bana çok şey uzaklaştırmıştı yaptığım işten ve özellikle bu olayı hatırlıyorum diyebilirim. Genel olarak bu olay yabancılaşıma hissettiğim olaylardan bi tanesiydi. “
(Katılımcı 4, Ar. Gör., Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Akademik çalışmalar sürecindeki ilişkilerde gözlenen bir diğer otorite ihlali ise tamamen astın ortaya koyduğu emeği otoritenin sahiplenmesidir. Bu tavrını gayet doğal gören otorite, Katılımcı 3'ün bu tarz bir ilişkiyi reddetmesini cezalandırarak makamını kötüye kullanır şekilde onu yıldırıcı eylemlere girişmiştir. Her ne kadar işe yabancılaşma deneyimi süreç içerisinde değişiklik gösteren bir yöne sahip olsa da otorite ihlalinin içeren bu türden bir deneyim, üzerinden çokça zaman geçmesine rağmen işe yabancı hissetmeye etki edebilmiştir.

Alıntı 57: “G: Peki hocam hocanızla yaptığınız tezde işe yabancılaşmayı yoğun hissettiğinizi belirttiniz. Bunu biraz daha açar mısınız?

K3: ... Orada tez hocamla uygunsuz bir atıf yapma olayı ya biraz ayrıntıya mı girsem çok soyut kalıyo. Tez konumda akademik olarak ya da bilimsel olarak çok önemli değil ama tez çalışmamda bir şey geliştirmiştım. Ve farklı bi tezinde kullanması üzerine bir öğrencisine verdiğini biliyorum ama ondan sonra hiç sıkıntı da yapmamıştım uygun bir şekilde atıf yapmadığını bildiğim halde... Diğer tez önce bitti tabii. Sonra ben tezimi yazıyorum, hocam bana tezini önce bitiren öğrencisi ile bana atıfta bulunacaksın falan dedi. Ondan sonra bu beni böyle çok şaşırtmıştı, ben de çok sert bir tepki verdim tabi... Hoca buna çok alındı tabii ve sonra işkenceye dönüşen bir süreç haline geldi tez süreci. Bi yandan böyle tezi yazmaya çalışıyorum bi yandan hocanın egosu böyle çok zarar gördü orda, bitakım işi zorlaştırma işi yokuşa sürme tarzındaki engellerle boğuşuyorum... o süreç benim için gerçek anlamda bi travmaydı, yıkımdı ve işime olan inancımı ben galiba orda büyük çapta yitirdim diye düşünüyorum. “ (Katılımcı 3, Doç. Dr., Vakıf Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Akademik çalışmalarda astın emeğini sömürmeye dair yaygın örneklerden biri de çalışmalarda hiçbir katkı sunmayan otoritenin sadece makamına dayanarak yayınlarda ilk yazar olmasıdır. Çabanın devre dışı bırakılıp kıdemin ön plana çıkarıldığı böyle bir ilişki, Katılımcı 14 ve Katılımcı 7 için işe yabancılaştırıcıdır.

Alıntı 58: “G: yani aynen yıl gibi olabilir veya hani sizin bunu tekrar geçmişe dönüp baktığınızda (işe yabancılaşmayı) hissettiğiniz ilk an ne zamandı gibi? Doğrudan net bir tarihin yanı sıra olayında içeriği olabilir.

K14: ... akademik şeyden bakarsak hiçbir katkısının olmadığı hiçbir araştırmada katkısının olmadığı bir makale de ya da yayında yazar olmak isteyen hocaların işin içine girmesi, olması bence yabancılaştırmanın en üst noktası... Seninle alakasız işler ve birilerinin sizden yararlanıyor olması, işinize salça olması hatta hiç emek vermediği bir şey de iyi bir yerde yazarlık iyi bir sırada yazarlık almış mesela. Birebir olarak yaşandığı için söylüyorum.” (Katılımcı 14, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Alıntı 59: “G: yine bu örnek üzerinden gidersek hocam mesela bu haksızlıklara maruz kalan (not: hocaların ast akademisyenlere ısmarlama makale yazdırması) hocalar için durum ne olabilir? O tutuma maruz kalan hocalar için?”

K7: yani biz mesela çok ciddi maruz kaldık birkaç arkadaş. Doktora bitene kadar akademisyenliğe yabancılaştıklarını söyleyebilirim yani. Bu işler böyle mi yapıyorum işte. İlk defa buraya gelmiş bir kişi bakıyor, hocam iki satır bile yazmamış makalede ilk sırada. Bunca yıldır okuduğumuz makaleler böyle yazılıyormuş demek ki diye bakarsanız ciddi bir yabancılaştırma sürecine girersiniz. Ya da çok iş birliği yapmak istediği bir hoca tamamen kendi kapısını kapatmış, tek başıma yazacağım diyor...” (Katılımcı 7, Ar. Gör. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Akademik çalışmalarda astın emeğini kendine mal etmekte bir sakınca görmeyen otorite, astın bu ilişki tarzını kabul etmemesi durumunda yine konumunun taşıdığı yetkileri kötüye kullanmayı tercih edebilmektedir. İşte kendini olduğu gibi yansıtmaya ile işe yabancılaştırma arasındaki bağlantıdan bahseden Katılımcı 8, sözü edilen ihlal sonrası otoritenin diğer akademik çalışmalarına taşan cezalandırıcı tavrının kendi ilişki tarzını olduğu gibi yansıtmayı zorlaştırdığından söz etmiştir.

Alıntı 60: “G: az önce ufak kendinizin işinizde kendi ilişki tarzınızı yansıtabilmenizden bahsettiğiniz hocam. Bunu yansıtabildiğiniz anlarda ya da yansıtamadığınız anlılardan işinize yabancı hissetme durumunu sizce nasıl etkileniyor? Ya da etkileniyor mu sizin için?”

K8: etkileniyor şimdi şunu düşünüyorum mesela. Biz de şöyle bir şey var insanlar kendilerini başarıları ile var etmektense bir diğer akademisyenden ne

alabilirim bana nasıl faydası olur üzerine ilişki kurdukları için bende böyle ilişkileri reddettiğim için... Ben öyle bir ilişki kurmadığım için, bazen şeyi de görüyorum yani hani böyle yapmak istediğim şeylerin engellenmeye çalışıldığını da görüyorum. Önüme engeller çıktığından öyle ilişkileri kurmadığım için. O engeller dolaylı olarak şey oluyor bu sefer yabancı hissediyorum. Ben çok güzel yani gayet düzgün bir etik raporu yazıyorsunuz ama etik kurulun da işte sizin yeterince faydalandırmadığınız kendinizi kullandırmadığınız hocalar olunca orada sizin kulp takılmayacak bir şeyinize, gayet düzgün yazmışsınız daha önce o tarz etik kurullarından geçtiğiniz için görüyorsunuz biliyorsunuz yani. Orda ona taktığını görünce diyorsunuz burada bir şey var. O da işte yabancılaşıma duygunu, keşke o zaman ben şöyle mi davranmalıyım yani buradaki herkese çıkarıma göre mi davranmalıyım.” (Katılımcı 8, Doç. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Otoritenin, akademik çalışmalar sırasındaki ast-üst ilişkilerinde astının emeğini sömürmesi dışında, değerlendirici konumdayken bu çalışmalara dair bilinçli olarak objektif kararlar vermemesi de söz konusudur. Katılımcı 15 bu durumu meta ilişkisel bir örnekle açıklamıştır. Buna göre otoritenin katılımcıyla kurduğu ihlal içeren ilişki otoritenin, katılımcının hocasıyla kurduğu ilişki tarafından belirlenmiştir. Dolayısıyla otoritenin bu ilişki tarzı, katılımcıyı ve çalışmasının içeriğini yok saymıştır.

Alıntı 61: “G: O hisleri (işe yabancılaşımayla ortaya çıkan ‘bu iş burada yapılmaz’ hissi) uyandıran sizde ne oluyor hocam peki? Burada iş yapılmaz dediğiniz zamanlarda aklınızdan ne geçiyor?

K15: ...Makalelerimi yayımladığım zaman danışman hocamın karşı görüşlü birisi varsa aa bu onun öğrencisi deyip ret cevabı gelebiliyor. Yani böyle işlerle uğraşmak yani çalışmalarımın böyle şeyler engellenmesi beni gerçekten üzüyor. Hiç olmazsa yurt dışına gittiğimde bunlarla uğraşmam diyorum. İşimi yaparım projemi yaparım, projemden gerekli cevabı alırım ne onun görüşü ne x kişinin görüşü veya siyasi görüşü beni engellemez diyorum. Bunlar yani bu şekilde diyebilirim.” (Katılımcı 15, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

3.2.1.3.2. Günümüzde Akademisyen Otoritesinin Sarsılması

Otorite ilişkisiyle bağlantılı işe yabancılaşma, bir önceki kısımda açıklanan otoritenin algılanan ihlallerinin yanında otoriteye yönelik ihlallerle de ilişkilidir. Bu tema, bahsedilen bu deneyimleri kapsamaktadır. Aşağıda da görüleceği üzere akademisyenler, üniversitelere yönelik çeşitli makro düzenlemeleri işaret ederek bunun günümüzde öğrencileriyle ilişkilerinde kendi otoritelerine zarar veren yansımalarını ele almışlardır.

Katılımcı 2, zedelenen akademisyen otoritesinin üniversite eğitim yaşantısına yansımından söz etmiştir. Buna göre öğrencilerin akademisyenlerle ilişkileri, eskisinden farklı olarak onların bilgi-birikimine saygıyı içeren bir düzlemde ilerlememektedir. Akademisyenlerin aleyhine olacak şekilde sınırları ortadan kaldırabilen günümüzdeki bu ilişki, eğitim hayatının sağlıklı bir şekilde yürütülmesini de tehdit eder gözükmektedir.

Alıntı 62: “*G: Peki hocam size göre Türkiye’nin genelindeki akademisyenlerin işe yabancılaşmaları ne durumda olabilir?*

K2: Akademisyenler son zamanlarda yani benim öğrenci olduğum yıllardan bugüne akademisyenlik mesleğinin öğrenci gözündeki pozisyonu değiştirildi. Böyle olunca tabii akademisyenlerin durumu içler acısıdır yani. Akademisyen zaten öğrencisine şey yapamaz durumda, bi otorite kuramaz durumda çünkü herhangi bi yaptırım kalmamış durumda. O yüzden hepsi muzdariptir yani hepsi üzgündür bence yani” (Katılımcı 2, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

Akademisyenin otoritesine karşı ihlalin çarpıcı bir örneği, Katılımcı 3 tarafından verilmiştir. Buna göre akademisyenler, kendi yetki alanlarında olan ve doğru bir şekilde yerine getirdiklerini düşündükleri sorumluluk alanlarında alakasız sorgulamalara maruz kalabilmektedirler. Ast-üst ilişkisinde her bir tarafın yüklenmesi gereken sorumluluklar, günümüzde akademisyen otoritesinin aşındırılmasıyla sanki sadece akademisyenlere yüklenmiş gözükmektedir. Bu türden bir ilişki kurulumu, katılımcının da işaret ettiği gibi vakıf üniversitelerinin artan varlığıyla akademisyen-

öğrenci ilişkisinin bir nevi hizmet sağlayan-müşteri ilişkisine evrilmesiyle de alakalı gözükmetedir.

Alıntı 63: “G: Peki hocam yaptığınız işe karşı kendinizi yabancı hissettiren iş dışı sebepler oluyo mu?

K3: ...Türkiye’nin genel atmosferi, akademisyenlere olan saygının, saygınlığın azalmasına yol açan örneklerin fazlalığı, bütün bunlar aslında benim en azından bu işe girerkenki, hayalimdeki ya da zihnimdeki temsilden çok farklı, akademisyen kimliği ya da akademik faaliyet şeyinden oldukça farklı...Toplumsal olarak veya şöyle olabilir gerçi bu sadece vakıfa özgü de olmayabilir bilmiyorum ki. Mesela bazen velilerle bazen bölüm başkanı olmamdan ötürü bazen velilerle çok değişik diyaloglar içine girebiliyoruz. Mesela veliler asla söylememesi gereken birtakım şeyleri söyleyebiliyo akademisyene mesela. Canım siz de onu öyle yapmayın gibi. Mesela çocuğunun yetersizliğini görmeyip suçu tamamen akademisyene atma gibi bi tutum içerisinde olabiliyorlar. Mesela devamsızlıktan kalan kızı için şöyle bi ifade kullanmıştı bi ebeveyn-anne. Canım siz de böyle şey gibi ölü gibi ders anlatmayın, duygusuz anlatırsanız öğrenci tabi derse gelmez. Devamsızlıktan kalan kızını böyle savunmuştu mesela bunu söyleyebilmişti. Tabi ben orda buna itiraz ettim gerekli cevabı verdim ama bunu söyleyebilme cüreti bile beni şaşırtıyo tabi. Bu tip şeyler yaşıtıyo tabi insana yabancılaşma.” (Katılımcı 3, Doç. Dr., Vakıf Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

3.2.2. İlişki Modellerinden Bağımsız İşe Yabancılaşma

Bu tema altında akademisyenler, iş ilişkilerinden bağımsız çeşitli faktörlerin yol açtığı işe yabancılaşmaya değinmişlerdir.

Akademisyenler için öne çıkan noktalardan biri çeşitli toplumsal gelişmeler olmuştur. Özellikle ülkenin ekonomik gündemi, üzerinde durulan etkenlerdendir. Buna eğilen Katılımcı 14, akademisyenlere sağlanan ekonomik koşulların işe yabancılaşma deneyimindeki kaçınılmaz rolüne değinmiştir. Toplum içinde akademisyenlik mesleğinin sahip olduğu olumlu imaj ve yüksek statünün aksine arka planda maskelenen bazı gerçekler söz konusudur. Mesleğe ilişkin bu olumlu algıya

karşılık sahip olunan ekonomik gücün düşüklüğü, bu noktada işe yabancılaşma yaratabilmektedir.

Alıntı 64: “G: peki sizi hocam işinize karşı yabancı hissettiren iş dışı nedenler oluyor mu?

K14: Ee oluyor tabi şu an çok basit güncelde ne var? Ekonomi. Bunun yabancı hissettirmeme ihtimalinin olduğunu düşünmüyorum. Bize verilen değer in oradan da anlaşılabilirliğini düşünüyorum açıkçası. Yani Türkiye'deki akademisyenin durumu sanki şöyle üst düzey bir işmiş gibi algılatılıyor içerik olarak bence üst düzey bir iş olabilir ama verilen değer, takdir diğer bütün şeyler açısından aslında hiç de üst düzey bir iş değil. Ekonomik durum bence inanılmaz yabancılaştırıyor...” (Katılımcı 14, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Ekonomi dışında farklı toplumsal gelişmelerin de işe yabancılaştırıcı etkisi, ülke içinde farklı zamanlarda gündem olan şiddet ve istismar olaylarına değinen Katılımcı 10'un açıklamalarında görülebilir. Anlaşıldığı kadarıyla, katılımcıyı sarsan bu olayları iş bağlamına taşıyamaması ve işini, gerçek dünyadan izole şekilde belirli bilgileri aktarması gerektiği yer olarak görebilmesi de işe yabancılaşma yaşamasına yol açmaktadır. Dolayısıyla akademi ve gerçek dünya arasında algıladığı kopuş da işine yönelik bakışını etkilemektedir.

Alıntı 65: “G: peki sizi işinize karşı yabancı hissettiren iş dışı sebepler oluyor mu hocam?

K10: İşte şiddet, istismar haberi duyuyosun. Bunları duyuyorsun şiddet duyuyorsun ve anlattığın ders içeriği neyse o ders içeriğini anlatmaya devam ediyorsun. Değişik bir şey yani bu. Hani evde yangın varken sen işte o şeyde hani ocakta böyle bir şeyde kurabiye falan yağurmaya benziyor... Böyle bir hissiyat. Yani orda o robotik işini yapıyorsun ama sonra çıkınca yani meşgul olduğunuz şey ya da ülkede yani bir sürü insanın meşgul olduğu şey bambaşka. Ve bunu gündem edemiyorsun işte dersine. Mesela bence bu bir yabancılaşma şekli...” (Katılımcı 10, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Akademisyenler, kendilerini ilgilendiren ve herhangi bir tartışma ortamı olmadan alınan makro kararların etkisiyle de işe yabancılaşma deneyimleyebilmektedir. Buna göre ani bir şekilde gündeme gelen bu kararlar iki yönüyle işe yabancılaşma deneyimini ortaya çıkarır gözükmektedir. Bunlardan birincisi, bu kararların üniversitelerdeki akademik niteliği olumsuz yönde etkilemesidir. İkincisi ise kararların hızlı bir şekilde tüm hiyerarşik kademelerde uygulanması talebidir. Bu son kısım, akademisyenlerin bu tip karar alma mekanizmalarına dahil olamamalarına yönelik bir eleştiri gibidir.

Alıntı 66: “G: Bir diğer deyişle sorarsam hocam. Türkiye toplumsal gelişmelerin hızlıca gerçekleşebildiği bir ülke. Bu tür toplumsal gelişmeler sizi işinize karşı yabancı hissettirir mi?

K11: ...Mesela son bir karar alındı, öğretmenlik meslek kanunu çıktı. Orada öğretmenlere dönük bir özlük hakları iyileştirmesi yapıldı...Bu karar mesela biz, yüksek lisans ve doktora programları yürüten bi üniversitenin parçasıyız, bölümüyük. Ciddi olarak bizim üzerimizde ağır bir yük oluşturacak. Beraberinde o bölümlere girmek isteyen öğrenciler, senato bizi desteklemezse bilim sınavlarını ve şartlarını yükseltmezsek karşımıza onlarca bu yapıdaki aslında bilime meraklı olmayan, sadece özlük haklarını iyileştirmek için bu yola giren onlarca insanla muhatap olacağız. Bütün bunlar bizim işe karşı yabancılaşmamızı tetikleyen hususlar... Bu tip kararların birden alınması ve hemen yukarıdan aşağıya doğru işlemesi son 1 ayda benim işime karşı yabancılaşmama sebep oldu yani.” (Katılımcı 11, Prof. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Yukarıda da değinildiği üzere üniversitelerin niteliğini düşürecek gelişmeler, işe yabancılaşma deneyimini arttırabilmektedir. Bunun bir diğer yansıması ise vakıf üniversitesi sayısının fazlaşmasıdır. Buna göre sözü edilen artış, akademisyenlerin eğitim ayağında aldıkları doyumunu düşürebilecek şekilde düşük nitelikli öğrencilerin de fazlaşmasına yol açmaktadır.

Alıntı 67: “G: Peki hocam odağı biraz Türkiye’ye çevirdiğimizde size göre Türkiye’nin genelindeki akademisyenlerin işe yabancılaşma konusundaki durumları nasıl olabilir?

K3: *Bence bu yaygın bi sorun olsa gerek, birçok faktörden de etkileniyo bi yandan da. Bi kere en önemlisi galiba vakıf üniversitesi şeyi. Yani çok fazla sayıda vakıf üniversitenin açılması, çok fazla sayıda asgari koşulları karşılayamayacak düzeyde öğrencilerin girebiliyor olması. Bunlar biraz etkiliyodur heralde birçok akademisyeni. Konuşmalarımızdan benzer şeyler yaşadıklarını düşünüyorum...*”
(Katılımcı 3, Doç. Dr., Vakıf Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Çeşitli toplumsal gelişmelerin yanında akademisyenlerin işe yabancılaşmalarını etkileyen farklı nedenler de olabilmektedir. Buna göre mesleğin sürdürüldüğü bölümün üniversite içerisindeki düşük ağırlığı ya da etkinliği, işe yabancılaşma yaratabilmektedir. Dolayısıyla çeşitli akademik uğraşlar içerisinde olan ve üniversite içerisinde bu faaliyetleriyle görünür olan bir bölümde çalışmak, Katılımcı 13’ün örneklediği şekilde önemli olabilmektedir.

Alıntı 68: “G: *peki hocam diğer soruya geçerse, meslek yaşamınızı başından sonuna kadar düşündüğünüzde işinize yabancı hissettiğiniz sizin için ön plana çıkan bir olay varsa anlatır mısınız?*”

K13: *...Mesela ben ilk önce küçük üniversitede başladım... Biz bölüm olarak o üniversitede böyle bölüm olarak zayıf halka küçük bir bölüm olarak kalıyorduk. Orada böyle o zayıf halka olarak kalma, en böyle şey bölüm, en etkin olmayan mı diyim öyle bir bölüm olarak kalmak orada bir ilk başta, işe ilk başladığımda mesela hani uzaklaşmışım bölümüme, soğumuştum o tavırlar beni uzaklaştırdı...*” (Katılımcı 13, Ar. Gör., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Akademisyenlerin yaşamış oldukları şehir de belirli özellikleriyle işe yabancılaşmaya etki edebilmektedir. Katılımcı 6 için öne çıkan nokta, sosyal hayatının bulunduğu şehir nedeniyle olumsuz etkilenmesidir. Şehrin kendisine sağlayamadığı bu imkan, işe yabancılaşma deneyiminin etkilerinin sürmesine de yol açmaktadır.

Alıntı 69: “G: *Peki hocam yaptığınız işe sizi yabancı hissettiren iş dışı sebepler oluyor mu?*”

K6: *... Hani yaşadığım şehir beni çok etkiliyor. Hani bu şehirde yaşamıyor olsam daha istediğim daha sosyal olabildiğim, ne bileyim arkadaşlarımın eşimin*

dostumun olduğu şehirlerde ve kendimi daha mutlu hissedebileceğim, ait hissedebileceğim şehirde yaşıyor olsam bu kadar sıkıntıya düşmeyebilirim...”

(Katılımcı 6, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Katılımcı 15 ise bulunduğu şehrin, akademik çalışmalarını sekteye uğratarak işe yabancılaşma yaratabildiğinden söz etmiştir. Yaşanılan şehrin konumu, özellikle şehir dışı bilimsel aktivitelere dahil olmayı engelleyebilmekte ve mesleki gelişim fırsatlarına erişmeye ket vurabilmektedir.

Alıntı 70: G: Peki hocam şehrin bu bahsettiğiniz etkileri sizin yabancılaşmanızda bir rol oynuyor mu?

K15: Ee tabi ki bazen oluyor. Mesela bir çalıştay olmuştı, çalıştayda yine bir şekilde benim yapacağım çalışmayla ilgili hocalar ordaydı ve ben bu kişilerle bu zamana görüşmedim ve benim için görüşmek için harika bir fırsattı. Sırf o çalıştaya katılmak için buradan çıkmayı göze aldım. Ama gelin görün ki bulunduğum şehirde hava kötü olduğundan kaldım, gidemedim yollar izin vermedi...” (Katılımcı 15, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

3.2.3. Algılanan Bölüm İçi İlişki Uyumunun İşe Yabancılaşmayla Bağlantısı

Bu kısımda akademisyenler, kendi ilişki tarzları ile bölümdeki diğerlerinin ilişki tarzları arasında algıladıkları uyumu hem bölümde beraber çalıştıkları kişilere yönelik ilişkiler hem de öğrencilerle kurulan ilişkiler açısından değerlendirmişler ve bunun işe yabancılaşma deneyimiyle bağlantısını açıklamışlardır.

Bölümde beraber çalışılanlara yönelik ilişkilerde algılanan bölüm içi uyumun işe yabancılaşmayla bağlantısına bakıldığında katılımcıların bazıları için bu, işe yabancılaştırıcı bir deneyim olarak görülürken diğerleri içinse değildir.

Bölümdeki diğerleriyle kurulan ilişkilerde kişisel ilişki modeliyle algılanan uyumsuzluğun işe yabancılaştırmadığını belirten akademisyenler ortaya çıkan bu durumu yüzeysel bir açıklamayla kendi dışlarında değerlendirmişlerdir. Dolayısıyla kendi ilişki tarzlarından farklı olarak kurulan bu ilişkiler, o ilişkileri kuranları

ilgilendirir şekilde görülmüş ve bunların kendilerine etki etmediği belirtilmiştir. İlişkilerdeki yaklaşım farklılıkları kendilerinin müdahale edebilecekleri noktalar değildir ve işlerine yönelmelerini engellememektedir. Aşağıda, buna genel olarak değinen alıntılara yer verilmiştir.

Alıntı 71: “G: Özellikle bu son dediğinizi de düşünürsek hocam bu farklılıklar (çıkar çatışmasına bağlı ilişki kurma yönündeki farklılıklar) sizin işinize yabancı hissetmenizde rol oynuyor mu?

K11: Hayır, oynamıyor. Onların kendi aralarındaki ilişki veya benden farklı ilişki geliştirmeleri. Hayır, ben bunların hepsine insanlık hali olarak bakıyorum ve de hiç etkilenmiyorum... Evet, kendi aralarındaki bu durumları çok yaygın, doğal bir şey olduğunu bildiğim için benim yabancılaşıpama sebep olmuyor. Bunun insanlık hali olduğunu biliyorum.” (Katılımcı 11, Prof. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Alıntı 72: “G: Bölüm içi ilişkilerde bazı farklılıklardan bahsettiniz hocam. Bu farklılıkların işinize yabancı hissetmenizde bir rol oynadığını düşünür müsünüz?

K1: Hayır hayır başka insanların karakteristik özelliklerini genellikle içselleştirmem, ben kendi işime bakarım. Onların tarzları beni hiç ilgilendirmez. Şeye inanyorum yani kişilerin kendi karakterlerine uygun kişilerle eşleştiklerine, iş hayatında da yani bu şekilde ne biliyim meslektaş, akademisyen, arkadaş olabildiklerine inanyorum...”(Katılımcı 1, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Alıntı 73: “G: Bölümde kurulan ilişkilerde bahsettiğiniz farklılıklar işinize yabancılaşıpma düzeyinde bir rol oynuyor mu? Olumlu ya da olumsuz anlamda söylüyorum.

K10: Belirgin bir farklılaşma yok bir kere onu söyleyeyim... Çünkü bireysel bir tavır olarak yorumluyorum hani akademik değil de ya o kişi üzerinde görüyorum ben o durumu.” (Katılımcı 10, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Bölümdeki diğerleriyle kurulan ilişkide algılanan uyumsuzluğun işe yabancılaşmaya etki etmediğini belirten bazı akademisyenlerse sahip oldukları bazı kişilik özelliklerinin bu noktadaki olumlu rolünden söz etmişlerdir.

Katılımcı 2 için kırılğan olmayan ve dayanıklı yapısı, bölüm içi ilişkilerde görülen ve kendisine de yansıyan farklılıklara karşı koruyucudur.

Alıntı 74: “G: Bölüm içindeki ilişkilerde anlattığınız farklılıklar (diğer akademisyenlerin kendi aralarında samimi, Katılımcı 2 ile daha resmi ilişkisi) peki hocam işinize yabancı hissetmenizde bi rol oynuyo mu?

K2: Yani pek de olmuyo çünkü şey bi tipim ben. Kırılğan ve şey bi tip değilim de hatta biraz da umursamaz bi tipim, o yüzden çok etkilemiyor yani.” (Katılımcı 2, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

Katılımcı 2’ye benzer şekilde Katılımcı 15 için de kendisini zaman zaman olumsuz etkileyebilen ilişki yaklaşımlarındaki farklılıkların olası işe yabancılaştırıcılığı, bu durumları tolere edebilen dayanıklı kişilik yapısıyla geri planda kalabilmektedir. İşe yabancılaştırma ortaya çıkarabilecek bu tür durumlar, mesleki bağlılığı arttırabilen bir enerji sağlama işlevine de sahip olabilmektedir.

Alıntı 75: “G: yani katı bir şekilde unvan odaklı bir yaklaşımın (bölüm içi ilişkilerde) olduğunu görüyoruz. Peki bu farklılıklar hocam sizin işinize yabancı hissetmenizde bir rol oynar mı?

K15: ı hayır. O onların sorunu benim değil. Benim aklımdaki hedefler var diyorum o yüzden çok düşersem.... Tamam bazen çekip gitme isteği kabarıyor ama benim gündelik hayatımda da öyle sorunlardan kaçıp gideyim diye söylerdim. Haliyle meslekte de bu oluyor ama bu beni aksine daha da kamçılıyor. Hani böyle mi kalacak benim üniversitem diyip daha da hırslandırıyor...” (Katılımcı 15, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

Bölümdeki diğerleriyle kurulan ilişkide algılanan uyumsuzluğu işe yabancılaştırıcı bir deneyim olarak gören katılımcılar özellikle otorite ilişkisinin olumsuz yansımalarından söz etmişlerdir.

Otorite ilişkisi, sirayet ettiği farklı alanlarla akademisyenlerin işe yabancı hissetmelerinde rol oynayabilmektedir. Otorite konumundaki akademisyenlerin her koşulda sayılma beklentisi ve bunun ihlalinin gerçekleştirenlerin akademik çabalarını engellemeleri, Katılımcı 8'e göre mesleki açıdan keyfi ve gerçekçi gözükmemektedir. İş bağlamında öne çıkması gereken nokta akademik uğraşlarken, otoritenin bunu devre dışı bırakan ve kendine yönelik tavırlar üzerinden kurguladığı iş ilişkileri, katılımcı tarafından adil algılanmamaktadır.

Alıntı 76: “G: Çıkar odaklı ilişkilerin yanı sıra sanki hocam şey de söylemişsiniz. Biraz daha öyle dayatmacı ve hiyerarşik bir düzen benimseyen bir tarzdan da bahsetmişsiniz. Bu farklılıkları düşündüğünüzde hocam bunlar işinize yabancılaşma hissetmenizde bir rol oynuyor mu?”

K8: Kesinlikle çok yani çok. Şey gibi ilişkilerde yalakalık beklenince bu tarz ilişkilerde mecburen girmek durumunda kalıyorsunuz. Saygısızlık etmememe rağmen bekledikleri yalakalığı yapmayınca düşmanlık ortaya çıkıyor. Yani benim farklı işlerime bana karşı dolaylı yoldan bir pasifsaldırı oluyor. Öyle olunca da yine dediğim gibi hep böyle şey gibi cam kırıkları üzerindeyim. Yine bir profesörün egosunu acaba şey yapacağım yani koridorda yürürsünüz hocayı görmezsin dalgınsındır, telefonda konuşuyorsundur. Hoca gelir merhaba selam der mesela. Profesör koridorda sen niye selam vermiyorsun der, akademisyen bunu çok yaşar mesela... İşinize odaklanmaktan ziyade böyle kaygılar yaşamak. Kimi ürküteceğim kimi kızdıracağım hep düşünmek zorunda kalmak çok büyük bir stres. İşinizin temel öğeleri ile bağlantı şeyler değil bunlar. Yani ben neyin kaygısını yaşamalıyım ben işte ne bileyim güzel bir makale yazdım da acaba yöntemini yanlış mı kullandım da neden hakemler değiştir dedi kaygısını yaşamalıyım...Yok koridorda hocayı gördüm de görmedim işte bakarken onu kızdırdım güldüm egosunu sarstım filan bunun kaygısını yaşamamalıyım. Yani tabi bunlar yabancılaşmaya sebep oluyor...” (Katılımcı 8, Doç. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Otoritenin akademik çıktılar söz konusu olduğunda da baskın bir şekilde etkisini hissettirmesi, bu ilişki tarzıyla ya da onun kurulma şekliyle hemfikir olmayan akademisyenleri işe yabancılaştırmaktadır. Bununla bağlantılı olarak öne çıkanlardan

biri, otoritenin çabasıyla orantısız şekilde görünür olduğu akademik bir işte hakkını arayamamaktır. Katılımcı 7, bu tür bir eylemin gerçekleştirilmesi durumunda otoritenin sahip olduğu yetkileri kötüye kullanma ihtimalini ve karşılaşılabilecek olumsuz sonuçları ima eder gibidir.

Alıntı 77: “G: Mesela hocam bölümdeki daha üst kademedekilerin daha hiyerarşik ilişkiler kurduğundan fakat sizin ve araştırma görevlisi arkadaşların daha çok iş birliği temelli bir ilişkiyi tercih ettiğini belirttiniz. Bu tür farklıklar sizin işinize yabancı hissetmenizde rol oynuyor mu mesela?

K7: yani şöyle mesela bu insanlar içinden geldiği gibi davranmıyor ilişki temelinde. Hocanın yaptığı hatayı söylemek istiyor belki makaleye yeterince emek vermediniz demek istiyor ama diyemeyince bu illaki bir yabancılaşma yol açıyor bence. Yani insan sınırlandıkça artık bir kere kendisi olmamaya başlıyor...”
(Katılımcı 7, Ar. Gör. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Otoritenin konumunun ihlali, iş bağlamının dışına taşan beklentiler içerisinde olması açısından da ele alınmış ve ilişki modelleri uyumsuzluğunun yarattığı işe yabancılaşmada dile getirilmiştir.

Alıntı 78: “G: Peki bu sözünü ettiğiniz farklılıklar (destekleyici ilişkilerin yanında hiyerarşik ilişkilerin de varlığı) işinize yabancı hissetmenizde bi rol oynuyor mu?”

K4: Çeşitli hiyerarşiden kaynaklı, çeşitli kötü uygulamalar gibi şeyler yaşadığımız için bunlar yabancılaşmaya yol açtı diyebilirim... Bazen hiyerarşik olarak üstte olan kişi onu öyle istedi diye yapılmak zorunda kalınması ya da işle çok alakasız hiyerarşik taleplerin olması. Yani toplumsal kurallar örneğin, bunlara uyulması şeklinde önerilmesi gibi iş dışında da böyle bir beklentinin olması sayılabilir.”
(Katılımcı 4, Ar. Gör., Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Öğrencilerle kurulan ilişkiler yönünden katılımcının kendisi ve bölümdeki diğerleri arasında algıladığı uyumun işe yabancılaşmayla bağlantısına bakıldığında ise katılımcılar için algıladıkları bu türden uyumsuzluk genel olarak işe yabancılaşma yaratmamaktadır. Akademisyenler, bölüm içinde öğrenci ilişkilerinin kendi ilişki

tarzlarından farklı şekilde kurulmasını detaylı bir şekilde anlatsa da bu durumun kendilerine yansıyan bir yönü olmadığını düşündüklerinden işe yabancılaşma yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcı 14, bu görüşteki akademisyenleri temsil eder niteliktedir.

Alıntı 79: “G: Peki hocam bu bahsettiğiniz farklılık (öğrencilerle ilişkilerde algılanan farklılık kastedilmekte) var hani böyle birikir birikir bazen patlamasına katkı sunar dediğiniz o faktörler içinde yer alır mı? Yani işinizde yabancı hissetmenizde bir rol oynar mı?

K14: Oynamaz. Çünkü beni doğrudan etkilemez. Açıkçası başkalarının öğrencilere nasıl davrandığı o kadar da benim için görünür değil. Yani çok bana yansıyacak şeyler değil, benim yabancılaşmamı etkileyecek bir şey değil. Çok spesifik olması lazım. İşte birisi atıyorum ben yerin dibine sokulurken bir yerde atıyorum ders değerlendirmelerinde atıyorum o bal börek o zaman bir şey olabilir. Ama genel olarak etkilemez. Çünkü bireysel bir şey. Ya çok kişilikle alakalı bir şey.” (Katılımcı 14, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Katılımcı 9 ise öğrencilerle ilişkilerde gözlenen bu farklılıkların işe yabancılaştırıcı olmamasını, bunların karşılıklı konuşulan ve anlaşıldığı kadarıyla bölüm içinde ciddi bir çatışma yaratmayan yönü üzerinden aktarmıştır.

Alıntı 80: “G: Peki öğrencilerle ilişkilerinizde bu farklılıklar işinize yabancı hissetmenizde rol oynuyor mu?

K9: Yok. Zaten ben eleştiriyorum onları. Onlar da beni eleştiriyorlar öğrencilerle bu kadar haşır neşir olma diye. O kadar iyi davranma bizi kötü olarak görüyorlar sen öyle iyi davrandığın için diyorlar. Ben de onları eleştiriyorum kağıdını görmek istiyorsa göster, ne gerek var dilekçeyle uğraştırmaya. Yok yani sıkıntı değil bunlar biz kendi aramızda konuşuyoruz bunları.” (Katılımcı 9, Prof. Dr., Devlet Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

Öğrencilerle kurulan ilişkiler açısından bölüm içinde algılanan uyumsuzluğun işe yabancılaşma yarattığını belirten katılımcılar için öne çıkan nokta öğrencilerin bu ilişkilerde yaşadıkları çeşitli mağduriyetlerdir. Akademisyen-öğrenci ilişkisinde kendiliğinden var olan otorite ilişkisinde sınırını aştığı düşünülen ve öğrencinin eğitim

hayatını olumsuz etkileyebilen akademisyenler, bu ilişki tarzıyla hemfikir olmayan Katılımcı 8'in işe yabancılaşmasını tetikleyebilmektedir.

Alıntı 81: “G: Peki bu öğrenciler ile kurulan ilişkiler yönünden ortaya çıkan farklılıklar hocam sizin işinize yabancı işletmenize bir rol oynuyor mu?

K8: yani bu bi tık daha az ama yine de etkiliyor. Bu sefer bence öğrencinin de kafası karışıyor yani. Yani bir öğrencinin bu kadar farklı yaklaşımları maruz kalması da beni üzüyor. Yani öğrencilerin dersinden benim dersinde hani diğer hocaların dersiyile ilgili kaygı yaşayıp benim dersime konsantre olamaması bana anlamsızlık hissi yaratıyor yabancılaşma hissi yaratıyor. Sadece onların düşmanlıklarını alacağım diye değil ben üzüliyorum yani hani çok fazla olumsuz etkilenen öğrenci oluyor bizde uygulama derslerinde hakaret yediği için... Hani bu da bence çok şey yaratıyor yani. Ben niye böyle bir şekilde alana yakışmayan biri benim meslektaşım bu kadar öğrenci düşmanı insan düşmanı birisi, aslında farkında olmadan insan düşmanı o.” (Katılımcı 8, Doç. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Üstteki alıntıyla benzer şekilde akademisyenlerin öğrencileri yok sayan ve konumunu onlar lehine kullanmayan uç seviyedeki olumsuz yaklaşımları, Katılımcı 4 için de işe yabancılaşma yaratabilmektedir.

Alıntı 82: “G: Yine ufak da olsa en azından hissettiğiniz (öğrencilerle ilişkilerde) bi farklılıktan söz ettiniz. Bu tür farklılıklar sizin işinize yabancı hissetmenizde bi rol oynuyo mu?

K4: Majör farklılıklar oynuyo tabi...Öğrencilerle çok daha kötü iletişim tarzları, öğrencileri hiç dinlememek, onlara bağırarak çağırmak ya da işte öğrencilerin yararını gözetmeden onlara zarar verici söylemlerde ya da hareketlerde bulunmak gibi iletişim tarzlarını görmek tabi ki beni yabancılaştırır...” (Katılımcı 4, Ar. Gör., Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Öğrenciyle ilişkilerde var olan farklı ilişki tarzlarının işe yabancılaşma yaratmasına değişik bir açıdan yaklaşan Katılımcı 10, akademisyenlerin öğrencilere mesleki gelişim açısından katkı sağlama noktasındaki eksikliklerine değinmiştir. Akademisyenin görevini sadece bilgi aktarımı olarak görmediği anlaşılan katılımcı

için, bu sürece öğrencilerin de dahil edilmesiyle aktarılan bilginin onlarla beraber şekillendirilmesini önemli bulmaktadır.

Alıntı 83: “G: Öğrencilere karşı bu ilişki tarzınızdan aslında taban tabana zıt bir yaklaşımı sergileyen hocalar da var. Peki bu farklıklar işe yabancılaşmanızda bir rol oynuyor mu hocam?

K10: ...Ya belki evet yani belki o noktada şey iyi olabilir. Yani ben öğrenciden başka bir hocanın dersi ile ilgili aldığı eğitimle ilgili olumlu bir şey duymak isterim. Anlatabiliyor muyum? İşte yani ne bileyim bazen hani mesela daha ortak bir ders işlemeyi seviyorum. Öğrenciler mesela buna çok şaşırabiliyorlar. Bu mesela yadırgadığım bir şey oluyor. Yani diğer derslerde de işte gerektiğinde zorlayabilmelisin, daha eleştirel bir şey sorabilmelisin. Farklı bir şey katabilmelisin diye bir beklentim oluyor hocalardan. Evet belki o boyutuyla ayrılıyorum. Başka bir yerdeki hocanın dersi içeriğinde vesaire duyduğumda, böyle bir şey olduğunda özeniyorum ya. Niye bizim okuldaki bir hoca böyle işlemiyor dersi gibi.” (Katılımcı 10, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

3.2.4. İşte Otantikliğin İşe Yabancılaşmayla Bağlantısı

Akademisyenler, işte kendilerini oldukları gibi yansıtma ve yansıtma, bir diğer deyişle işte otantik hissetmenin işe yabancılaşma deneyimlerine etkilerini değerlendirdiklerinde genel olarak işte otantikliğin işe yabancılaşmayı azalttığını belirtmişlerdir. Aşağıda, bunun farklı yansımalarından söz edilmiştir.

Katılımcı 10, işte otantik hissetmediği ve bunun işe yabancılaştırdığı nokta olarak derslerinde uygulamak zorunda kaldığını düşündüğü oto sansürü belirtmiştir. Bulunulan iş bağlamının derste bahsettiği konularda kendi düşüncelerini dile getirmesini engellediğine dair algı, katılımcı için işe yabancılaşma yaratmaktadır.

Alıntı 84: “G: İlk yapılan çalışmada bu nicel çalışmadan söz etmiştik ya. Orada insanların içinde olduğu gibi davranabilmesinin ya da kendini olduğu gibi yansıtabilmesin işe yabancılaşmasını azalttığını görmüştük sonuç olarak. Siz bu konuda ne dersiniz hocam?

K10: ... Mesela yani bazı açılardan dikkat ettiğim şeyler oluyor... Daha da özgürce konuşabilmeyi isterdim ne bileyim mesela hani niye alkol kullanımı alkolizm gibi olsun ki konuşabilmek isterdim derste. Niye alkol kullanımı illa alkolizm olarak adlandırılsın ki... Mesela bunu hemen olumsuz olarak görmek doğru değil. Sadece biraz riskli sular olabilir.” (Katılımcı 10, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

Yukarıdaki alıntı, işte otantik hissedememeyi eğitim kısmındaki deneyim üzerinden ele almış ve örtük olarak kendisine uygun olmasa da izlemesi gereken dışsal bir beklentiye işaret etmiştir. İş bağlamında bu türden dışsal faktörler, araştırma ayağında da akademisyenlerin otantik hissetmesine mâni olabilmektedir. Bunun bir örneği olarak Katılımcı 9, iş ilişkilerinde kendi tarzını yansıtabildiğini düşünse de bu onun işe yabancılaşmasını engellememektedir çünkü işinde kendi otantikliğini sergileyebileceği bir alan olan projeler, engellenmekte ya da yeterli desteği görmemektedir. Dolayısıyla katkının ya da çabanın engellenmeyip teşvik edilmesi beklentisi, işte otantikliğin işe yabancılaşmayla bağlantısında dikkat çekilen noktalardandır. Kısacası akademik katkı sunma noktasında iş bağlamında otantik hissetme, katılımcı için oldukça önemlidir.

Alıntı 85: “G: Benim anladığım kadarıyla siz duruş olarak karakter olarak duruşunuzu yansıtıyorsunuz. Ama projeler olsun deneyler olsun arzunuzu yansıtanız mümkün olmuyor.

K9: Maalesef öyle. Ben BAP’ı da proje bölümünü de eleştiriyorum. Hep benim önüme engel çıkıyor. Ben bir malzeme alıyorum 25 bin. Kardeşim olmuyor işte. Öneriyorum, önceki çalıştığım üniversitedeki örnekleri veriyorum. Sen bilmezsin biz biliriz hareketleri vesaire gibi. İçinizdekini yansıtamıyorsunuz maalesef işinize.” (Katılımcı 9, Prof. Dr., Devlet Üniversitesi, Otorite İlişkisi)

Akademik çabayı yansıtabilme noktasında otantik hissetmenin yanında akademik uğraşlar temelinde meslektaşlarla etkileşime girmek ve onlardan bu uğraşlara ilişkin karşılık almak da öne çıkarılmıştır. Katılımcı 7, bu yöndeki otantikliğini sergilemesinin önünde kurumun fiziksel düzenlemelerinin yattığını belirtmiştir.

Alıntı 86: “G: şimdiye kadar hocam bölümde beraber çalıştığınız kişilerden, öğrencilerden ve çalışma şeklinizden bahsettiniz. Size göre işinizde kendi ilişki tarzınızı ne kadar yansıtabildiğiniz düşünüyorsunuz?

K7: bir kere her şeyden önce çok ciddi bir kısıtlılık görüyorum ben... Şimdi dışardan gözüken ofise gelip kapıyı kapatmak... Dolayısıyla bunu yani sosyal ilişkiyi yansıtamıyorum. Bir makale okumuşsunuzdur gidip biriyle paylaşmak istersiniz ama o yok...Bizim açıkçası bu da fiziksele giriyor ofis düzeni yok... Dolayısıyla bu ilişki tarzını mesela yani daha dışa dönük şeyini yansıtamıyorum...Sonuçta hepimiz bir yerde başkalarından aldığımız pozitif geri bildirimler yani buna ihtiyacım yok demek bence çok büyük bir yalan olur... Bir faaliyet alanı kesinlikle olması gerekiyor ve insanların özgürce paylaşım yapması, bir şeyler konuşması. Yoksa ofise gelip bilgisayar başında bir şeyleri tamir edip oyalanıyormuşuz gibi kopuk oluyor... Yaptığınız işten kimse haberdar değilmiş gibi de oluyor bazı durumlarda. Dolayısıyla yabancılaşılabiliyorsunuz.” (Katılımcı 7, Ar. Gör. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

İşte otantiklik söz konusu olduğunda akademik uğraşlarla ilgili olumlu karşılık alma beklentisinin yanında, etkileşimdeki olası olumsuz sonuçlar da etkili olabilmektedir. Buna göre işte otantik olmamak işe yabancılaştırıcı olsa da otantik olmanın da bir bedeli olduğu düşünülmektedir. Katılımcı 6 için kendini olduğu gibi ifade etmesinin sonucundaki muhtemel bu bedeller ona orantısız geliyor gözükmektedir.

Alıntı 87: “G: Peki kendi ilişki tarzınızı yansıtabilme seviyeniz sizin işinize yabancı hissetmenizi etkiliyor mu?

K6: Yansıtmamam, evet yabancı hissetmeme sebep oluyor. Evet.

G: Burayı Biraz daha açar mısınız? Mesela nasıl o anlarda neler oluyor? Kendinizi yansıtmadığınızı düşündüğünüzde?

K6: Genellikle öfkeli oluyorum, yani ben bu şekilde çalışmıyorum ya da ben böyle yapmıyorum bu bana uymuyor. Benim tarzım değil neden böyle falan gibi. Genelde bunun öfkesi ve bunu karşı tarafa düzgün bir şekilde ifade edemiyor oluşumun da verdiği bir öfkeye yaşıyorum. Çünkü karşı taraftan böyle bir böyle, bir şey

söylersem tepki almışım, yani yakınmışınız daha benden uzaklaşmış gibi böyle benle ilgili bana bugün böyle şeyleri ifade edersem bana olumsuz dönüşleri olur bir şekilde gibi düşünceler bunları da söyleyemediğim, ifade edemediğim için yani içimde pathiyor oluyor... Hissettiğim şey çok ciddi düzeyde öfke oluyor. Ve yine bir çaresizlik, ben bu durumla nasıl baş edebilirim, edemiyorum. Hani bu şu an böyle oldu ama bir sonrakine yine böyle olacak yine böyle olacak, yani tekrar yine tekrar...” (Katılımcı 6, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Benzer şekilde Katılımcı 13 de işte otantik olmanın özellikle üstleriyle ilişkilerinde kendisinin kaldıramayacağı türden olumsuz sonuçlar doğuracağını belirtse de Katılımcı 6’nın aksine işte otantik olmamasının işe yabancılaşmasını azalttığından söz etmiştir. Bu yönüyle işte otantik olmamak, iş ilişkilerinde karşılaşılabilecek olumsuz durumlardan koruyan savunma mekanizması işlevi görebilmektedir. Özellikle sahip olduğu belirli özelliklerin iş hayatına uygun olmaması nedeniyle bunları iş yaşamına uyarlamayı kabul eden katılımcı, iş bağlamına özgü farklı bir otantiklik tarifi yapar gözükmektedir. Farklı bir deyişle katılımcı için iş bağlamına uyarladığı özellikleriyle kendini işinde yansıtmak da kendi kimliğinin bir parçası gözükmektedir.

Alıntı 88: “G: peki hocam şimdiye kadar bölümünüze hem de bölümünüzde beraber çalıştığınız insanlarla hem de öğrencilerle kurduğunuz ilişkilerden bahsettik. Peki işinizde kendi ilişki tarzınızı ne kadar yansıtabildiğinizi düşünürsünüz?

K13: ben ne kadar yansıtabildiğimi düşünürüm? İı, tam muhakkak yansıtmıyor yani biraz daha profesyonel ilişki yürütmeye çalışıyorum. Mesela daha alıngan daha kırılganımdır hocanın yaptığı bir şeyi bana normal hayatında birisi yapsa çıkartabilirim yani onu hayatımdan. Ama hocayı görmezden geliyorum yani...O duygusal, kırılgan yönümü çok yansıtmamaya çalışıyorum. Çünkü kırılırsan iş yapamazsın yani yüz yüze bakıp işi yürütmek zorundasın bir nevi kırılmanı engelliyorsun gibi bir şey yani...Bence kendim olsam daha çok kırılır ve yabancılaşırm. Böyle olması daha iyi. Oranın kimliği o, buranın kimliği bu böyle farklı kimliklerle dolaşıyoruz. Böyle olması beni yabancılaştırmıyor diyebilirim yani.” (Katılımcı 13, Ar. Gör., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Katılımcı 10 da kendini tamamiyle otantik bir şekilde yansıtmasının iş bağlamında mümkün olmadığını kabullenerek yukarıda bahsedilen Katılımcı 13 gibi işte tercih ettiği bir otantiklikten söz etmiştir. Yani katılımcı, farklı bağlamlarda farklı şekillerde kendini gösteren otantikliğini dile getirmiştir. Katılımcının dayatma algıladığı durumlar ile iş bağlamına uyarlamayı kabul ettiği durumlar arasında yaptığı ayırım, eğitim kısmında otantikliğini sergileyememesine bağlı daha önceki alıntılarda bahsettiği işe yabancılaşmasını da aydınlatmaktadır.

Alıntı 89: “G: Diğerleriyle kurduğün ilişkide kendini ne kadar yansıtabiliyorsun?

K10: Yansıttığımı düşünüyorum ama bir kısmını. Arkadaşlarımla çok daha rahat bir tarzım var. Ama mesela okuldayken bir yanım daha ne bileyim daha çerçeveli. Ders ortamındaki iletişimle falan bir arkadaşım ile yaptığım muhabbeti çoğu o zaman taşıyorum yani. Öyle görüyorum kendimi.

G: peki senin için düşündüğünde işinde kendi tarzını olduğu gibi yansıtabilmen işine yabancılaşmanı etkiliyor mu?

K10: Yoo etkilediğini düşünmüyorum. Onu oradaki rolüm gibi görüyorum. Bana dayatılan bir şey değil de benim oradaki rolüm gibi. Mesela argo konuşmuyorum derste.” (Katılımcı 10, Dr. Öğr. Üyesi, Devlet Üniversitesi, Müşterek Paylaşım İlişkisi)

İşte otantiklik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide son olarak bahsedilen nokta ise bu ilişkinin işteki ilişki uyumuna bağlı değişebilen yönüdür. Akademisyenler, işteki kişisel ilişki modelinin bölümdeki ilişki modeliyle uyuşması durumunda işte otantikliğin daha fazla görüneceğini ve bunun da daha az işe yabancılaşmayla sonuçlanacağını belirtmişlerdir.

Katılımcı 14 için yukarıda sözü edilen bu durum, yabancılaşmayı engelleyebilecek denli bir etkiye sahip olmasıyla önemli gözükmektedir.

Alıntı 90: “G: Peki işinizde kendi ilişki tarzınızı yansıtabilmeniz işinize yabancılaşmasını etkilediğini düşünüyor musunuz hocam?

K14: Etkiler. Pozitif yönde etkiler eğer ben ilişki kurma biçimimi yansıtabiliyorsam kendimi olduğum gibi ortaya koyuyorum anlamına gelir. Bu aslında yabancılaştırmayı azaltacak bir şey ama tek taraflı olacak bir şey değil. Karşı tarafın da karşılıklı ilkesine göre olursa diğerleri de benzer tutum içinde olursa o yabancılaştırma zaten baştan olmayabilir. Azalması değil baştan olmayabilir. (Katılımcı 14, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

Katılımcı 8 ise, birbirinden farklı ilişki tarzlarına değinerek sözü edilen durumu detaylandırmıştır. Ona göre ister eşitlik ilişkisi isterse otorite ilişkisi olsun hem kişisel olarak hem de iş bağlamında benimsendiği sürece otantikliği yansıtmaya imkanı sunmakta, bu da işe yabancılaştırmada azalmayla sonuçlanmaktadır. Önemli olan, kullanılan ilişki modellerinden bağımsız olarak algılanan uyum ve o ilişki modelinde sergilenebilen otantikliktir. İş bağlamında görülen farklı ilişki modellerinin çatışması ise otantikliğin öne çıkmasını da engellemekte ve işe yabancılaştırmayı farklı ilişki modellerini kullananlar için artırmaktadır.

Alıntı 91: “G: Bir diğer nokta hocam ilk yapılan çalışmadan bahsetmiştim. Orada çıkan sonuçlarda, birinin içinde olduğu gibi davranabilmesinin ya da kendini olduğu gibi yansıtabilmesinin işe yabancılaştırmasının azalmasında etkili olduğunu gördük. Siz bu konuda ne düşünüyorsunuz?

K8: Benim yine örneklediğim, kendime benzettiğim insanların da aynı şekilde onlar da yansıtabildiklerinde yabancılaştırma azalır. Anlatabildim mi? Ama işte bir iş yerinde iki farklı tarz çatışıyor yani o zaman da her iki tarafta da anlamsızlaşması olabilir. İşe yabancılaştırma yükselebilir. Ama diyelim ki bir kurumda aynı fark var herkes eşit, olduğu gibi de yansıtıyorlar o zaman orada işe yabancılaştırma az. Diğer kurumda herkes aynı şekilde dayatmacı bir sistem oluşturmuş. Herkes üstüne çok aşırı saygı duyup, korkuyor falan üstünün her işini yapıyor falan. O şekilde kimse de farklı düşünmüyor herkes de olduğu gibi kendi yansıtıyor. Farklı düşünmediği için onlarda da muhtemelen işe yabancılaştırma düşüktür. Ama bu ikisi bir arada olduğu kurumlarda, çatıştıkça iki taraf da muhtemelen yaşıyordur... (Katılımcı 8, Doç. Dr., Devlet Üniversitesi, Orantılılık-Eşitlik İlişkisi)

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma, akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimini, insanların farklı sosyal bağlamlardaki ilişkilerini dört evrensel ilişki modeli kullanarak kurduklarını belirten İlişki Modelleri Kuramı temelinde incelemeyi amaçlamıştır. Hatırlanacağı üzere işte birbirinden farklı özellikler taşıyan ilişkiler önemli görülebilmektedir. Örneğin Fiske (1992, s.708), başarı motivasyonuna sahip insanların genellikle orantılılık ilişkisi çerçevesinde hareket ederek kar-zarar, risk-getiri oranlarını kullanarak bekledikleri faydayı değerlendirdiklerini belirtmiştir. Bunun yanında grubun ortak amacına hizmet etme ve gruba sadakat gösterme (Peng, 2020) ya da otoriteye itaat etme de (Oh vd., 2014) iş ilişkilerinde önemsenebilmektedir. Bu nedenle Kanungo'nun (1983, 1990) dikkat çektiği üzere belirli bir iş ilişkisini işe yabancılaştırmadan uzak görmek, diğer ilişki modellerini tercih edenleri öyle olmasa da işine yabancılaşmış farz edebilen yanlı değerlendirmelere sebebiyet verebilmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada sözü edilen yanlılığa düşmemek adına işinde farklı kişisel ilişki modellerini tercih eden akademisyenlerin bulundukları iş bağlamıyla etkileşimi göz önünde tutularak inceleme yapılmıştır. Bunun için, ilişki uyumu ve işte otantiklik, tabloyu anlamayı destekleyen değişkenler olarak çalışmada yer almıştır.

Akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimlerini yukarıda sunulduğu şekliyle ele alırken nicel ve nitel yöntemler beraber kullanılmıştır. Sonraki kısımda ilk olarak nicel aşama bulguları, akabinde ise nitel aşama bulguları ele alınacaktır.

4.1. Nicel Aşamadaki Bulguların Değerlendirilmesi

Nicel aşama bulguları ele alınırken sırasıyla ölçüm araçlarına ilişkin sonuçlar ile hipotezlere yönelik analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1.1. Ölçüm Araçlarının Faktör Yapısına İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Çalışmanın nicel aşamasına ilişkin olarak öncelikle çalışmada uyarlanan ölçüm araçlarıyla ilgili sonuçlara değinilecektir. Bu bağlamda ilk olarak İşe Yabancılaşma

Ölçeği'nin yapı geçerliği analizi bulguları, tüm maddelerin tek faktörde toplandığını göstermiştir. Bu sonuç, Nair ve Vohra'nın (2009) İşe Yabancılaşma Ölçeği ile tamamen uyumludur. İşte Otantiklik Ölçeği'nin yapı geçerliğine dair analiz sonuçları ise otantik yaşam, kendine yabancılaşma ve dışsal etkileri kabullenme olmak üzere üç faktörün varlığını göstermiştir. Ölçeğin bu yapısı, Van den Bosch ve Taris'in (2013) ölçüm aracıyla uyumlu olsa da orijinalinde otantik yaşam boyutu içerisinde yer alan bir madde ("*Kendim gibi davrandığımda işyerindeki insanlarla anlaşmak daha kolay gelir*") bu çalışmada kendine yabancılaşma boyutunda yer almıştır. Kendine yabancılaşma boyutu işte otantikliğin daha çok bilişsel yönünü, farklı bir ifadeyle işte kendine yönelik algılanan farkındalık düzeyini belirtirken otantik yaşam boyutu ise davranışsal boyuta, yani kendi değerlerine, duygularına uygun bir şekilde kendini ifade etmeye işaret etmektedir (Knoll vd., 2015; Van den Bosch ve Taris, 2013, 2014, 2018). Bu çerçevede değerlendirildiğinde sözü geçen madde akademisyenler için kendilerine yönelik farkındalıklarını temsil eden bilişsel bir yöne sahip gözükmetedir.

Dalğar'ın (2012) Türkçe'ye çevirisinden yararlanarak akademik bağlama uyarlanan Bölüm İçi İlişki Modelleri Ölçeği ise bölümde beraber çalışanlarla ve öğrencilerle kurulan ilişkileri içermektedir. Her iki ölçüm aracı da orijinal ölçüm aracından farklılaşarak üç faktörlü bir yapı göstermiştir. Bunun nedeni, orantılılık ilişkisi ve eşitlik ilişkisinin maddelerinin ayrılmayıp aynı faktör içerisinde yer almasıdır. Bu faktör içerisinde ağırlık, orantılılık ilişkisi maddelerinde olsa da hem bölümde çalışanlarla hem de öğrencilerle ilişkide eşitlik ilişkisine dair bir madde yer almıştır. Bunun, akademisyenler için farklı nedenleri olabilir. Her ne kadar İlişki Modelleri Kuramı, adalet algısının ilişki modellerinin içerdiği farklı ahlaki güdülere bağlı değişkenlik gösterdiğini savunsa da (Rai ve Fiske, 2011), Ahlaki Temeller Kuramı çerçevesinde Haidt (2012, s.186) adalet boyutunun eşitlik ve orantılılığı içerdiğini savunmuştur. Bu çalışmadaki katılımcılar için de orantılılık ve eşitlik ilişkisinin aynı faktörde yer alması, akademisyenlerin adaleti bu iki ilişki modeliyle kurgulamalarının bir işareti olabilir. Bununla beraber Sheppard ve Sherman (1998), farklı ilişki modellerini sınıflandırırken ilişkilerin yüzeyselliği/derinliği boyutlarını da kullanmış, orantılılık ve eşitlik ilişkilerini ise yüzeysel seviyede ilişki kurulan modeller

olarak değerlendirmişlerdir. Dolayısıyla akademisyenler için orantılılık ve eşitlik ilişkileri, iş bağlamında daha mesafeli ilişkiler kurarken yararlandıkları ilişkiler olabilir.

Bölüm İçi İlişki Modelleri Ölçeğinde karşımıza çıkan bir diğer bulgu, orijinal ölçüm aracında otorite ilişkisi kapsamında yer alan “ilişki içerisinde diğerini rehber ve rol model olarak görme”nin, bu çalışmada ise bölümde beraber çalışılanlarla kurulan ilişkilerde müşterek paylaşım ilişkisi içerisinde görülmesidir. Çalışmalarında benzer bir noktaya dikkat çeken Simpson ve diğerleri (2016), görünürde otorite ilişkisi çerçevesinde değerlendirilebilecek bazı ilişkileri kimi zaman hiyerarşinin değil de müşterek paylaşım ilişkisindeki birlik güdüsünün yönlendirdiğini belirtmişlerdir. Araştırmacılar bu durumu hoca-öğrenci ilişkisi üzerinden ele almış ve karmaşık bir akademik konuyu anlama örneğinde olduğu gibi hoca ve öğrencinin dayanışma içinde, beraberce çözüm bulmaya çalışarak müşterek paylaşım ilişkisine kayabildiklerini aktarmışlardır. Akademik çalışma bağlamı içerisinde de bu ve benzeri örneklerin fazlalığı, ilgili noktanın müşterek paylaşım içerisinde değerlendirilmesine yol açmış olabilir. Bununla beraber rehber ya da rol model olma, belirli tutum, değer ya da davranışları sergileme konusunda benzeşmeye ve ortaklaşmaya yol açabilmektedir (Bandura, 1969). Bu çalışmadaki akademisyenler için de bölüm içinde rehber ya da rol model akademisyenlerin varlığı, müşterek paylaşım ilişkisine paralel şekilde bölüm içinde algıladıkları birlik ve bütünlüğe katkı sunuyor olabilir. Son olarak, müşterek paylaşım ilişkisinde özgecilik, empati, bakım, ihtiyaç halinde karşılıksız yardım etme gibi özelliklerin önemi göz önünde bulundurulduğunda (Fiske, 1991, 1992; Rai ve Fiske, 2011) bu çalışmadaki akademisyen katılımcılar için rehber ya da rol modeli olma, bu yönleri içeren bir konumda olabilir. Dolayısıyla diğer akademisyenleri rehber olarak görme, akademisyenler için çok daha yakın ilişkilere işaret edebilir.

4.1.2. Hipotezlere İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırma hipotezlerinden birincisi, ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arası ilişkide işte kullanılan kişisel ilişki modellerinin biçimlendirici etkisi üzerine kurulmuştur.

Yapılan analizler sonucu, ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arası ilişkide müşterek paylaşımın işte kişisel kullanımının biçimlendirici bir etki göstermediği görülmüştür. Bir diğer deyişle bu çalışmada, yüksek müşterek paylaşım ilişkisini kullanan akademisyenlerde algılanan ilişki uyumu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin daha güçlü olması beklenirken sonuç bu yönde olmamıştır. Akademisyenler, bölüm içindeki ortaklıkları öne çıkararak birlik içerisinde hareket etme temelli müşterek paylaşım ilişkisini önemli bulsalar da ilişki uyumunun artmasıyla, işe yabancılaşma açısından bu ilişki modelini düşük düzeyde kullananlarla benzer düzeyde azalma görülmüştür. Dolayısıyla müşterek paylaşım ilişkisini yüksek düzeyde kullanan akademisyenler için işe yabancılaşma söz konusu olduğunda ilişki uyumsuzluğu katlanılabilir bir durum olarak gözükmektedir. Vodosek (2000), iş bağlamında kullanılan farklı ilişki modellerine bağlı ortaya çıkabilen ilişkisel çatışmayı incelediği çalışmasında benzer bir noktaya değinmiştir. Buna göre müşterek paylaşım ilişkisinin yansıması olarak kararların fikir birliği ile alınması savunulsa da farklı iş görevleri söz konusu olduğunda bu türden bir anlaşmaya varmak her zaman mümkün değildir ve ortaya çıkan uyumsuzluk makul görünebilir. Bu noktada bahsedilmeye değer bir diğer nokta, yüksek müşterek paylaşım ilişkisindeki işe yabancılaşma düzeyinin bu ilişkiyi düşük düzeyde kullananlara göre daha düşük olmasıdır. Yapılan korelasyon analizi de müşterek paylaşım ilişkisinin kullanımıyla işe yabancılaşma arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu ilişki modeline işinde önem veren bir akademisyeni düşündüğümüzde iş ortamındaki diğerleriyle benzer değer, amaç ve değerlere sahip olduğu düşüncesinin eşlik ettiği bir bütünlük ya da kolektif kimlik hissinden söz edilebilir (Fiske, 1991, 1992). Doğrudan müşterek paylaşım ilişkisi üzerinden ele alınmasa da birlik hissi, benzer hedeflere odaklanma, ortak kimlik algısı gibi bu ilişkide öne çıkan özelliklerin iş ilişkilerini yönlendirdiği durumda işe yabancılaşma azalabilmektedir (Chiaburu vd., 2014; Shantz vd., 2014). Bu nedenle ilişki uyumsuzluğu durumunda yüksek müşterek paylaşım ilişkisinin öne çıkan bu özellikleri, algılanan uyumsuzluğun tehdit ediciliğini azaltmış olabilir ve bu ilişki modelinin biçimlendirici etkisinin görülmemesinde katkı sunmuş olabilir.

Algılanan ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide otorite ilişkisinin işte kişisel kullanımı, beklenenin aksine biçimlendirici bir etki yaratmamıştır. Buna göre algılanan ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arasındaki olumsuz ilişkide yüksek otorite ilişkisi kullanımı, daha güçlü bir etki göstermemiştir. Önceki hipotez sonucuna benzer şekilde otorite ilişkisini yüksek düzeyde kullanan akademisyenler için de algılanan ilişki uyumsuzluğu dayanılabilir bir durum olarak görülür gibidir. Bunda, iş bağlamındaki çeşitli durumlara otorite ilişkisinin uyarlanabilir olmayabileceğinin kabulü etkili olmuş olabilir. Buna göre, iş bağlamında aynı ilişkisel model tüm durumlar için geçerli olmayabilir (Vodosek, 2010). Otorite ilişkisini kullanma eğilimi olan akademisyenler de buna benzer şekilde bazı durumlarda otorite ilişkisinin devre dışı kalmasını kabullenmiş olabilirler. Bununla beraber otorite ilişkisinin kişisel kullanımı ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkilerin anlamsız olduğu görülmüştür. Otorite ilişkisine dair bu çalışmadaki ölçüm maddeleri, genel olarak belirli bir kişinin iş bağlamındaki durumlarda öncülük etmesine ilişkindir. Çalışmalar, otorite ilişkisinin üst konumdakiler ve ast konumdakiler için ayrı bir şekilde kurgulanabileceğini belirtmektedir (Biber vd., 2008; Roccas ve McCauley, 2004; Sunar vd., 2021). Bu çalışmada da bu ayrımın yapılamaması üzerinden sonuçlar etkilenmiş ve anlamsız çıkmış olabilir. Gelecek çalışmalar, bu türden bir ayrım yapılarak tekrarlanabilir.

Son olarak algılanan ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide orantılılık-eşitlik ilişkisinin işte kişisel kullanımı, beklendiği üzere biçimlendirici bir etkiye sahiptir. Buna göre algılanan ilişki uyumu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki, orantılılık-eşitlik ilişkisinin işte yüksek kullanımı durumunda daha güçlüdür. Yüksek düzeyde orantılılık-eşitlik ilişkisini kullanan akademisyenler için ilişki uyumunun artması durumunda, bu ilişkiyi düşük düzeyde kullananlara göre işe yabancılaşmada daha büyük bir düşüş gözlenmiştir. Orantılılık-eşitlik ilişkisinin fayda-bedel, çaba-sonuç hesabı ve yapılanların karşılığını benzer şekilde bekleme ya da verme üzerinden ilerlediğini düşünürsek (Fiske, 1992; Fiske ve Haslam, 1998), bu ilişkiyi yüksek düzeyde kullanan akademisyenler için algılanan ilişki uyumsuzluğu alarm verici bir durum olarak görülmektedir. Korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında orantılılık-eşitlik ilişkisi ile işe yabancılaşma arasında düşük düzeyde olumlu bir ilişki gözükse

de biçimlendirici analiz sonuçları aradaki bu ilişkiye dair yorum yapmaya imkan vermektedir. Buna göre yüksek ilişki uyumu algılandığında, yüksek orantılılık-eşitlik ilişkisi kullanan akademisyenler için işe yabancılaşmadaki dikkate değer azalış, bu ilişki modeli kullanımının aslında ilişki uyumuna duyarlı yönüne işaret etmektedir.

Araştırmanın ikinci hipotezi ise işte otantiklik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte kullanılan kişisel ilişki modellerinin biçimlendirici etkisini öngörmektedir. Yapılan analizler sonucu işte otantiklik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide işte kullanılan müşterek paylaşım, otorite ve orantılılık-eşitlik ilişkilerinin biçimlendirici bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu durumun olası nedenlerine eğilebilmek adına işte otantikliğin otantik yaşam, kendine yabancılaşma ve dışsal etkiyi kabullenme şeklindeki üç boyutun işe yabancılaşmayla bağlantısına dönmekte yarar vardır. Buna göre yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde kendine yabancılaşma boyutu, işe yabancılaşmayı diğer boyutlara göre daha güçlü bir şekilde açıklamıştır. Dolayısıyla işte otantiklik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki, kendine yabancılaşma boyutunun işe yabancılaşmadaki yüksek yordayıcılığından etkilenmiş olabilir. Akademisyenler için işte kendilerine yabancılaşma, işe yabancılaşmayı arttıran önemli noktalardan olarak gözükmektedir. Akademisyenlerde mesleğe yabancılaşmayı ölçmek adına Seeman'ın (1959) boyutlarından yararlanarak ölçüm aracı geliştiren Halaçoğlu'nun (2008) ve Yıldız ve Alıcı'nın (2019) çalışmalarında kendine yabancılaşma boyutu yer bulmuştur. Bununla beraber işe yabancılaşma çalışmalarında sıklıkla kullanılan Mottaz'ın (1981) ölçüm aracı da kendine yabancılaşma boyutunu içermektedir. Bu ölçüm araçlarının maddeleri her ne kadar İşte Otantiklik Ölçeği'nin Kendine Yabancılaşma Boyutu maddeleri ile içerik olarak tamamen aynı olmasa da akademisyenler için kendine yabancılaşmanın işe yabancılaşmayla güçlü bağı, sözü edilen çalışmalarla tutarlılık göstermektedir.

Çalışmanın bir sonraki kısmında işte otantiklik boyutları ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkilerde kişisel ilişki modellerinin biçimlendirici etkilerine bakılmıştır. Bulgular, kendine yabancılaşma boyutu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide kişisel ilişki modellerinin biçimlendirici bir etkiye sahip olmadığını göstermiştir. İşte kendine yabancılaşmanın, otantiklik söz konusu olduğunda en öne çıkan boyut olduğuna yönelik tartışmalar (Van den Bosch ve Taris, 2013, 2014) çerçevesinde, tüm

katılımcılar için kendine yabancılaşma boyutunun önemli bir yönü olduğu söylenebilir.

Otantik yaşam boyutu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide ise müşterek paylaşım ve orantılılık-eşitlik ilişkilerinin biçimlendirici etkileri görülmüştür. Buna göre otantik yaşam boyutu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide müşterek paylaşım ilişkisinin düşük düzeyde kullanımı, bu ilişkinin yüksek düzeyde kullanımına göre daha güçlü bir etki göstermiştir. Müşterek paylaşım ilişkisinde grup bütünlüğünü önemseme, birlik içinde hareket etme, benzer tutumları benimseme gibi öne çıkan “biz” temelli özellikler (Fiske, 1998; Fiske ve Fiske, 2007; Fiske ve Haslam, 2005), bu ilişkiyi işte yüksek düzeyde kullanan akademisyenlerde otantik yaşam boyutunun işe yabancılaşmayı azaltan etkisinin sınırlı bir düzeyde kalmasında etkili olmuş olabilir. Otantik yaşam boyutunun, insanların işinde kendi değer, tutum ve davranışlarını yansıtabilmesine yönelik taşıdığı kişisel vurgu (Van den Bosch ve Taris, 2013), bu ilişkiyi yüksek seviyede kullananlardansa düşük seviyede kullananlarda daha fazla karşılığa sahip gözükmekte ve işe yabancılaşma düzeylerini daha fazla azaltmaktadır. Otantik yaşam boyutu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide orantılılık-eşitlik ilişkisinin de biçimlendirici etkisi bulunmuştur. Buna göre yüksek düzeyde orantılılık-eşitlik ilişkisinin kullanımı, bu ilişkinin düşük düzeyde kullanımına göre otantik yaşam boyutu ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide daha güçlü bir etkiye sahiptir. Fiske (1991, 1992), orantılılık ilişkisinin bireycilikle eş değer tutulmaması gerektiğine değinse de başarı yönelimli kişilerin bazen bu ilişki çerçevesinde hareket ettiğini savunmuştur. Alan yazındaki bazı çalışmalar bulgular yönünden tutarlılık göstermese de gerek orantılılık gerekse de eşitlik ilişkilerinin kişinin kendini ön plana çıkardığı bazı özelliklerle ilişkili olabileceğini göstermiştir. Dalğar’ın (2012) Türkiye örneklemindeki çalışması ile Biber ve diğerlerinin (2008) araştırması orantılılık ilişkisinin kişisel vurgu taşıyan özgenişletim değer boyutu ile olumlu yönde ilişkisini ortaya koymuştur. Bununla beraber Koerner ve Fujimara ise (2000) ise Japonya ve Amerika örneklemlerinde yaptıkları çalışmada eşitlik ve orantılılık ilişkilerinin yatay bireycilik ile, Dalğar (2012) ise orantılılık ilişkisinin dikey bireycilik ile olumlu yönde ilişkisini göstermiştir. Buradan hareketle yüksek orantılılık-eşitlik ilişkisini kullanan akademisyenlerde otantik yaşam ile işe

yabancılaşma arasındaki ilişkisinin daha kuvvetli olması, bu akademisyenler için kendilerini işteki diğerlerinden ayrı bir şekilde ve davranışsal olarak ifade etmelerinin önemini yansıtabilir gözükmektedir.

Son olarak dışsal etkiyi kabullenme boyutu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide kişisel ilişki modellerinin biçimlendirici etkisi incelenmiştir. Sonuçlar, kişisel ilişki modellerinin biçimlendirici etkilerinin olmadığını göstermiştir. Dışsal etkiyi kabullenme boyutu, örnek vermek gerekirse üstlerinden emir almak zorunda olan bir çalışanın bu boyutta yüksek puan alacağını varsaymaktadır (Van den Bosch ve Taris, 2018). Bu türden deneyimlerin iş hayatındaki yaygınlığı düşünüldüğünde dışsal etkiyi kabullenmek, çalışanlar için olağan bir durum olabilir hatta kimi zaman hem dışsal etkileri kabul edip hem de kendileriyle uyumlu dış talepleri içselleştirerek otantiklik sergileyebilirler (Deci ve Ryan, 1995). Kültürümüzün, insanların kendini diğerleriyle ilişkileri çerçevesinde kurguladığı toplulukçu yönü olduğu da düşünüldüğünde (Kağıtçıbaşı, 1996), dışsal etkileri kabullenmek bireyci kültürlerle nazaran bizim gibi toplumlarda pek sorun yaratmayabilir. Aynı zamanda dışsal etkileri kabullenmek, duygusal tükenmeyle ilişkili olsa da (Van den Bosch ve Taris, 2014) başkalarının taleplerini karşılayarak iş doyumunu yaratabilmektedir (Ariza-Montes vd., 2017; Van den Bosch ve Taris, 2014). Bu çalışmada da dışsal etkileri kabullenmek, hangi ilişki modelini kullanırsa kullansınlar akademisyenlerin de kanıksadığı bir durum olarak gözükmektedir. Bu da dışsal etkileri kabullenme boyutu ile işe yabancılaşma arasındaki olumlu yöndeki ilişkide farklı ilişki modellerinin biçimlendirici etki göstermemesinde bir faktör olabilir.

4.2. Nitel Aşamadaki Bulguların Değerlendirilmesi

Genelde yabancılaşma, özelde ise işe yabancılaşmayı nitel yöntemle inceleyen araştırmaların eksikliğinden ötürü bu deneyimi daha detaylı anlayabilmek amacıyla nitel yöntemi kullanan çalışmalara da ihtiyaç duyulmaktadır (Oruç, 2020; Williamson ve Cullingford, 1997). Bu çalışmanın ikinci aşaması, alan yazını bu açıdan destekleyici bir yöne sahiptir. Bu amaçla farklı şehir, unvan ve üniversite türündeki, işinde ağırlıklı olarak farklı ilişki modellerini kullanan ve işine yabancılaşmış akademisyenlerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Nitel aşamaya ilişkin ilk bahsedilecek bulgu, müşterek paylaşım, otorite ve orantılılık ilişkisinden birini işinde ağırlıklı olarak kullanan akademisyenler için orantılılık-eşitlik ilişkisiyle bağlantılı durumların işe yabancılaşmada öne çıkması olmuştur. Bu yönüyle çalışmanın nicel aşamasında orantılılık-eşitlik ilişkisi odaklı sonuçlar, nitel aşamada da karşımıza çıkmıştır. Bu sonuç, orantılılık ilişkisinin dünya genelinde yaygınlaştığını savunan Fiske'in (1991, 1992, 1998) görüşüne bir destek sunmaktadır. Görüşmelere ilişkin analiz sonuçları, bölüm içi, kurum içi hatta kurumlar arası ilişkilerde orantılılık-eşitlik ilişkisine dair algılanan ihlallerin, işe yabancılaştırması açısından üzerinde ortaklaşılan bir yere sahip olduğuna işaret etmiştir.

Orantılılık-eşitlik ilişkisi ihlalleri durumunda akademisyenler, çoğunlukla çabalarının karşılığını almada yaşadıkları zorlukları ifade etmişlerdir. Dolayısıyla orantılılık-eşitlik ilişkisinin iş bağlamında sağlıklı bir şekilde kurulumu, akademisyenlerin hak ettiklerini düşündükleri belirli karşılıkları elde etmelerini sağlayan bir atfa sahip gözükmektedir. Bu yönüyle orantılılık-eşitlik ilişkisi, akademisyenler için adaleti temin eden bir işlev taşıyor gibidir. Daha önce de değinildiği gibi Haidt'ın (2012) orantılılık ve eşitlik ile ele aldığı adalet, işinde ağırlıklı olarak farklı ilişki modellerini kullanan akademisyenler için de önemli gözükmiştir. Bu bulgu, her ne kadar amaç ve yöntem olarak bu çalışmadan farklılaştığı için dikkatli bir yorumlama yapmayı gerektirse de Tepe'nin (2019) çalışma bulgularıyla karşılaştırılabilir. Tepe (2019), ilişki modelinin kişisel kullanımındaki artışa bağlı olarak o ilişki modelinde gerçekleşen ihlalin daha yanlış değerlendirilmediğini göstermiştir. Bu çalışmada ise niteliksel bulgular, işinde ağırlıklı olarak farklı ilişki modellerini kullanan akademisyenlerin özellikle orantılılık-eşitlik ilişkisi ihlallerine duyarlı olduğunu göstermiştir. Bu sonuç, kişinin yaşamında tercih ettiği kişisel ilişki modellerine odaklanan Tepe'nin (2019) aksine iş gibi daha belirli bir bağlamda bu ilişkilerin kişisel kullanımına yönelik incelemeyle bağlantılı olabilir. Bununla beraber orantılılık ve eşitlik ilişkisinin korunmasına yönelik hassasiyet, Sunar ve diğerlerinin (2016) üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdikleri çalışmada da görülmüştür. Katılımcılar, bu çalışmadaki akademisyenler gibi orantılılık ve eşitlik ilişkileri ihlallerine güçlü bir şekilde tepki vermişlerdir.

Orantılılık-eşitlik ilişkisiyle bağlantılı işe yabancılaşma deneyimleri içeriklerine bakıldığında karşımıza çıkan ilk tema akademik düzeyle alakasız işlerde yer almak olmuştur. Akademisyenler bu tema altında, fazlaca idari iş yapmak durumunda kalmaları ile akademinin eğitim ve araştırma ayağı arasında denge kuramamalarından söz etmişlerdir. Akademisyenler, kendilerinden beklenen orantısız iş talepleri karşısında hak ettiklerini düşündükleri akademisyenliği yapamadıklarını düşünmüşlerdir. Benzer şekilde işe yabancılaşmayı akademisyen örnekleme ele alan bazı çalışmalar, ders yükünün ve idari işlerde yer almanın artmasıyla akademisyenlerde görülen işe yabancılaşmaya dikkat çekmiştir (Kesen, 2016; Türe Orhan, 2021).

Akademisyenler için işe yabancılaşmalarında önemli görülen başka bir durum, çabalarının karşılığını almada yaşadıkları zorluklar olmuştur. Her ne kadar belirli çalışmaları gerçekleştirerek bir noktada çabalarını sonuçlandırabilseler de akademisyenler için diğer insanlarca çabalarının takdir edilmesi öne çıkabilmektedir. Bu durum akademisyenler için, Yıldız ve Alıcı'nın (2019) ele aldığı gibi sadece meslektaşlardan ya da bilimsel camiadan karşılık alma beklentisiyle sınırlı kalmayan, aynı zamanda bu bağlamın dışındaki insanları da kapsayabilen bir yöne sahip gözükmektedir. Bununla beraber öğrencilere yönelik çabanın karşılığının alınamaması da akademisyenler tarafından dile getirilen noktalardan olmuştur. Akademisyenler hem öğrencilerden hem de kurum içi yöneticilerinden öğrencilere yönelik yoğun çabaları oranında karşılık göremediklerini belirtmişlerdir. Türkiye'de akademisyenlerin işe yabancılaşmasını ele alan çalışmalar incelendiğinde görüldüğü kadarıyla yıldırımacı politikaların öğrencilere bilgi aktarımını etkilemesi (Yücel ve Yurdakul, 2022) ya da öğrencilerle sürdürülen eğitim ayağındaki istek/isteksizlik ve yetkinlik (Yıldız ve Alıcı, 2019) gibi noktaların öne çıktığı görülmüştür. Bir diğer deyişle sadece akademisyen çerçevesinden duruma bakan bir yaklaşımın öne çıktığı ve öğrencilerle etkileşim sonrası yaşanabilecek işe yabancılaşma deneyimlerinin görünür olmadığı dikkat çekmektedir. Bu çalışmada ise bazı akademisyenler, kendilerini yetkin hissetseler ve eğitim ayağında istekli olduklarını belirtseler de göstermiş oldukları çabanın karşılığını öğrencilerden alamadıklarını hissetmeleri sonucu yaşadıkları işe yabancılaşmadan söz etmişlerdir. Bu nedenle akademisyenlerde

iş e yabancılaşmayı inceleyen ölçüm araçları, öğrencilerle kurulan ilişkiler sonucu yaşanan iş e yabancılaşmayı da kapsayacak şekilde genişletilebilir.

Akademisyenler için iş e yabancılaşma yaratan durumlardan bir diğ eri akademinin liyakatten uzak yapısı olmuştur. Bu tema, akademide iş e yabancılaşmanın olmadığı bir durumu hayal etmeleri istendiğ inde akademisyenlerin ilk üzerinde durdukları noktalardan olmuştur. Yani akademisyenler için akademide iş e yabancılaşmayı önleyecek ilk adım olarak yetkin ve hakkaniyete dayalı bir akademik yapı isteğ i dikkat çekmiştir. Orantılılık ilişkisindeki hakkaniyet algısında yetkinliğ in önemi göz önünde bulundurulduğ unda (Fiske, 1991, 1992), akademisyenler için de iş ilişkileri bağ lamında bunun göz önünde bulundurulması vazgeçilmezdir. Yetkinliğ in göz önünde bulundurulmadığı bu türden orantılılık ilişkisi ihlalleri, ciddi bir tepki çekmektedir (Sunar vd., 2016). Nicel bir çalış mayla akademisyenlerin kurumlarına ilişkin olumsuz iklim algılarının iş e yabancılaşmada artış la sonuçlandığı nı belirten Türe Orhan (2021), bu durumun sebepleri arasında liyakatten uzak bir yapının olabileceğ ine dikkat çekmiştir. Bu çalış manın nitel aş ama verileri, akademisyenler için bu durumu doğrulamaktadır.

Akademisyenlerin iş e yabancılaşmalarında ö ne çıkan bir diğ er nokta ise meslektaş lar arası beklenen iliş ki modellerinden olabilen eş itlik ilişkisi (Fiske ve Schubert, 2012; Simpson vd., 2016) ihlali olmuştur. Özellikle iş dağılımında gözlenen eş itsiz dağılım ve kayırılma durumu, akademisyenler için iş e yabancılaştırıcı olmuştur. Benzer şekilde Aydın ve Özeren (2019) araştırma görevlilerinde, Türe Orhan ise (2021) farklı unvanlardaki akademisyenlerde eş itsizlik algısının yarattığı iş e yabancılaşmaya dikkat çekmiş lerdir. Bunun dışında bu çalış mada eş itsizlik algısına ilişkin dile getirilen bir diğ er nokta cinsiyet ayrımcılığı üzerinden olmuştur. Buna göre kadın akademisyenler erkek akademisyenlerle benzer muamelelere maruz kalmayabilmekte ve bu durum iş e yabancılaşma yaratabilmektedir. Kadın akademisyenlerin erkek meslektaş larına nazaran daha fazla iş e yabancılaştığı sonucuna ulaş an Anaş (2016), Çivilidağ (2015), Karatepe ve diğ erleri (2021), ortaya çıkan sonucu bu eş itsizlik üzerinden de ele almış lardır. Bu çalış manın nitel kısmındaki ilgili sonuç, sözü geçen çalış malarla örtüş mektedir.

Görüldüğü üzere akademisyenler için orantılılık-eşitlik ilişkisi, özellikle akademik uğraşlarını sağlıklı bir şekilde yürütme ve bunların karşılığını alma noktasında iş ilişkilerini düzenleyen önemli bir konumdur. Orantılılık ilişkisi, belirli özellikleri çaba, katkı, yetenek, verimlilik gibi tek bir değer ve fayda ölçümüne indirgeyip bu ölçümlerdeki orana odaklanarak kurulmaktadır (Fiske, 1991, 1992). Bu ölçümlerin ilişkideki rolü akademisyenler tarafından genel olarak kabul edilse de bazı akademisyenler için bu tür mesleki standartlar işe yabancılaştırıcı olmuştur. Bu tür standartlar, hem akademik performansı nicelleştirerek daha az görünür kılması hem de akademik yetkinliği kanıtlamak gereken sürekli performans beklentisine yol açabilmektedir. Bununla beraber kimi akademisyenler ise, orantılılık ilişkisini kurma yollarından biri olan metalaşmanın akademik emeğe sıçramasını işe yabancılaştırıcı bulmuşlardır. Bu bağlamda akademik çalışmalardan maddi getiri sağlaması beklentisi ile akademisyenlerin kendilerini birer meta gibi pazarlaması öne çıkmıştır. Akademik standartlara ve akademik emeğin metalaşmasına bağlı olan işe yabancılaşma, aslında yapının belirlediği ve herkesi kuşatan yabancılaşma anlayışıyla (örneğin Fromm, 1955/2006; Marcuse, 1964/2015; Marx, 1844/2013; Weber, 1909/2012) paraleldir. Tekrar vurgulamak gerekir ki orantılılık ilişkisine bağlı işe yabancılaşmanın bu tür görünümü olsa da akademisyenler için bu ilişkinin iş bağlamındaki önemi hem nicel hem de nitel kısımdaki sonuçlarda görülmüştür. Aslında akademisyenler için önemli olan, orantılılık-eşitlik ilişkisinin iş bağlamında sağlıklı bir şekilde kurulması ve ihlal edilmemesidir. Akademisyenlerin bu talebini, işe uygun kaynakların sağlanmamasının yarattığı işe yabancılaşma teması altında da görmek mümkün olmuştur. Buna paralel olarak vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin iş deneyimlerini ele alan Vatansever ve Gezici Yalçın (2016), bununla bağlantılı olarak akademide neoliberal politikaların yaygınlaşmasıyla akademisyenlere kaldırabileceklerinden fazla iş yükü verildiğini fakat bunun karşılığının sunulmadığını belirtmişlerdir. Dolayısıyla bu politikaların akademisyenlerden beklenen performansı kolaylaştırıcı yönü devre dışı bırakılmaktadır. Bu çalışmada da akademisyenler, akademik performanslarını sergileyebilecekleri nitelikli bir ortam ihtiyacı içinde olduklarını belirtmişlerdir. Bu isteklerini, yurtdışındaki akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimlerine dair düşüncelerinde görmek mümkündür. Buna göre akademisyenler, durumu daha çok neoliberal politikaların akademide yaygınlaştığı Batı ülkeleri (Aslan, 2008) üzerinden

örneklemişlerdir. Çoğu katılımcı bu ülkelerdeki akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğunu belirtmiş, bunun sebebi olarak ise beklenen akademik performansın karşılanabilmesi noktasında akademisyenlere sunulan desteği ve imkanları görmüşlerdir. Kısacası, bu çalışmadaki akademisyenler için de akademik çabalarıyla orantılı karşılık görmek önemlidir.

Özetlemek gerekirse, akademisyenlerin eşitlik-orantılılık motivasyonunun yüksekliği, genel olarak akademisyenlerin mesleki anlamda kendilerini haksızlığa uğratacak ihlallerle uğraşmadan mesleklerini sürdürme arzularını ifade etmektedir. Bununla beraber hakkını alma sürecinde sayısal kriterlerin öne çıkmasının yarattığı kaygı da bazı akademisyenler için söz konusudur. Bu da yabancılaşmayı yapısal açıdan değerlendiren klasik alan yazınla uyuşan türden bir yabancılaşma deneyimidir.

Otorite ilişkisiyle ilgili işe yabancılaşma deneyimlerine bakıldığında ise ağırlıklı olarak makamını keyfi bir şekilde kullanan ve yozlaşmış bir otoritenin etkisi karşımıza çıkmıştır. Dikkat çeken noktalardan biri, işinde ağırlıklı olarak otorite ilişkisini kullanan katılımcılarla yapılan görüşmelerde görülmüştür. Çalışmanın ilk aşamasındaki sonuçlara göre kendilerinin işte ağırlıklı olarak otorite ilişkisini kullandıkları bu ilişkinin tanımıyla beraber belirtildiğinde akademisyenler bunu ilkin otomatik bir şekilde reddetmişlerdir. Otoritenin otoriterleşme şeklindeki olumsuz çağrışımla değerlendirilmesi, Nebioğlu'nun (2021) çalışmasındaki bulguyla paralellik göstermiştir. Türkiye ve Portekiz'deki LGBTİ örgütlenmelerini karşılaştıran Nebioğlu (2021) otoritenin, Türkiye'deki katılımcılarca ilişkileri bozan ve gücün kötüye kullanımını beraberinde getirebilen yönleriyle olumsuz bir şekilde, Portekiz'deki katılımcılar tarafındansa çözüme hızlıca varmayı sağlayan olumlu yönüyle değerlendirildiğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla atfedilen bu özelliklerden ötürü otoriteye gösterilen tepkisellik, toplumumuzun farklı kesimleri tarafından paylaşılan bir yöne sahip olabilmektedir. Akademisyenlerin otorite ilişkisinde konumun taşıdığı yetkilerin suistimal edilmesiyle öne çıkan işe yabancılaşmaları, farklı bir tema olan "liyakatten uzak akademik yapı" ile tamamlanabilir gözükmektedir. Bu tema kapsamında akademisyenler, bölüm içi ya da kurum içindeki yöneticilerin belirli yetkinliklerden ve deneyimden uzak olduklarından da söz etmişlerdir. Bu açıdan otorite ilişkisinin, üst konumdakilerin belirli yetkinlik ve yeteneğe sahip olması

beklentisiyle orantılılık ilişkisiyle paralellik göstermesi (Boer vd., 2004; Fiske ve Tetlock, 1997; Simpson ve Laham, 2015a), akademisyenler için de önemli gözükmetedir. Buna paralel olarak akademisyenler, otorite ilişkisiyle bağlantılı işe yabancılaşma deneyimlerini daha çok üst konumdakilerin ihlalleri üzerinden değerlendirirken, ast konumdakilerden kaynaklı ihlallere bağlı işe yabancılaşma örnekleri görülse de sınırlı kalmıştır. Alan yazında da üst ve ast konumdakilerin ihlallerine yönelik tepkilerin farklı örüntüler izleyebilmesinden ötürü bunların ayrı bir şekilde ele alınması söz konusu olmaktadır (örneğin, Simpson ve Laham, 2015b; Sunar vd., 2021; Tepe, 2019). Sunar ve diğerleri (2016), üst konumdakilerin makamını kötüye kullanmaları üzerinden ihlallerin, ast konumdakilerin ihlallerine göre çok daha fazla tepki yarattığını bulmuşlardır. Simpson ve Laham (2015b) ise hem liberal ve hem muhafazakâr insanların otorite ilişkisini önemsediklerini fakat bu ilişkinin farklı özelliklerine odaklandıklarını bulmuşlardır. Buna göre liberal eğilimli kişiler için üstün bakımını, desteğini önemseyen yukarıdan aşağıya uygulamalar; muhafazakâr yönelimli kişiler içinse üste itaat etmek ve saygı göstermek gibi aşağıdan yukarıya özellikler kritiktir. Akademisyen katılımcıların, üst konumdakilerin uygulamalarına dönük hassasiyetlerini içeren sonuçlar, bu meslek grubunun daha liberal bir görüşü öne çıkarmasıyla bağlantılı olabilir.

Müşterek paylaşım ilişkisiyle bağlantılı işe yabancılaşma deneyimleri incelendiğinde ise birlik algısı öne çıkmıştır. Bölüm içi birlik algısına bağlı işe yabancılaşmada, öğrencilere yarar sağlayacak belirli konularda herkesin sorumluluk alacağı ortak tutum sergileme beklentisinin karşılanmaması ile fikir birliğine dayalı alınan kararların ihlalinden bahsedilmiştir. Müşterek paylaşım ilişkisinde özgecilik temelinde ilerleyen beraberce hareket etme beklentisi (Fiske, 1991, 1992; Rai ve Fiske, 2011), başkalarına fayda sağlamak adına iş birliğini tetiklemektedir (Gagne, 2009). Öğrencilerin gelişimini sağlamaya giden yollardan biri olan bölüm içindeki bu tür bir ortak anlayışın oluşmaması, işe yabancılaşmayla sonuçlanabilmektedir. Ortak tutum arayışının karşılık görmemesiyle ortaya çıkan işe yabancılaşma, kurum içindeki akademisyenlerle, akademik işleyişi sağlıklı bir şekilde sürdürmek için ortak bir zeminde buluşamama ile de kendini göstermiştir. Bununla beraber müşterek paylaşım ilişkisinde karşımıza çıkan ortak sorumluluk alma ve karşılıksız yardım vurgusu

(Fiske, 1991; Fiske ve Fiske, 2007), sadece öğrenciler için değil akademisyenler arası dayanışma için de geçerlidir. Buna göre ihtiyaç halinde akademisyenler arası karşılıksız destek ağının varlığı, işe yabancılaşmayı azaltmada önemli görülmüştür. Müşterek paylaşım ilişkisinin yansımalarından bir diğeri olan fikir birliğiyle alınan kararlar ise, tüm grup üyelerini bağlamakta ve bunlara uymayı zorunlu kılmaktadır (Fiske, 1998; Fiske ve Haslam, 2005). Bunun ihlali ve ihlali gerçekleştirenin ilişkiyi onarım yoluna gitmemesi, ilişki modellerine bağlı çatışma meydana getirebilmektedir (Vodosek, 2000). Bu tür bir ihlal sonrası yaşanan çatışma, işe yabancılaştırıcı olarak görülebilmektedir. Son olarak kimi akademisyenler, akademik faaliyetler dışında da kurum içindeki meslektaşlar arası benzerlik arayışında olmuştur. Müşterek paylaşım ilişkisinde benzer ilgi ve değere sahip olmaya atfedilen önemin bu şekildeki yansıması (Fiske, 1998, 2004; Fiske ve Haslam, 1998), akademisyenlerin işe yabancılaşmalarını etkilemiştir. Kurum içi ortak etkinliklerin artırılarak bu yöndeki benzerliklerin keşfedilmesi ile müşterek paylaşım ilişkisinin güçlendirilmesi, bazı akademisyenler için işe yabancılaşmaya karşı bir önlem niteliğindedir.

İlişki uyumu ve işe yabancılaşma ilişkisiyle ilgili ise akademisyenler, bu konuyla ilgili sorularda bölüm içi ilişki uyumsuzluğunun kendilerini etkilemeyebileceğini belirtmişlerdir. Çalışmanın nicel aşamasında ilişki uyumu ve işe yabancılaşma arasındaki düşük korelasyon değeri de akademisyenlerin bu algılarının yansıması olabilir. Dikkat çekilmesi gereken nokta, katılımcılar her ne kadar böyle bir algıya sahip olsa da şimdiye kadar ilişki modelleriyle bağlantılı olarak anlatılan işe yabancılaşma deneyimleri, bir nevi ilişki uyumsuzluklarının yansımasıdır. Bu ilişki uyumsuzlukları, farklı ilişki modellerini uygulamadan kaynaklandığı gibi aynı ilişki modelinin farklı şekilde uygulanmasından da kaynaklanabilmiştir (Fiske, 1991, 1992). Örneğin işinde ağırlıklı olarak otorite ilişkisini kullanan Katılımcı 15, görüşmenin farklı noktalarında ast-üst ilişkilerine dikkat ettiğini belirtse de onun otorite ilişkisine bakışı, bölümde hissettiği şekilde üstün baskınlık kurmasındansa astların da gözetilmesini öncelemektedir. Bununla beraber ilişki uyumuna bağlı işe yabancılaşma deneyimleri sonuçları, öğrencilerle kurulan ilişkilerde bölüm içindeki akademisyenlerle algılanan uyumsuzluklara da dikkat çekmiştir. Alan yazında görülebildiği kadarıyla akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimlerini ele alan

çalışmalarda bu türden bir örüntüden çok sık bahsedilmemektedir. Bu sebeple, akademisyenlerde işe yabancılaşma çalışmalarında ya da buna yönelik ölçüm aracı geliştirme girişimlerinde bahsedilen noktanın da göz önünde bulundurulması tavsiye edilebilir.

İşte otantikliğe bağlı işe yabancılaşma deneyimleri söz konusu olduğunda katılımcılar, ağırlıklı olarak otantikliklerini yansıtabilmelerinin önemine dikkat çekmişlerdir. Akademisyenler için işte otantiklik gerek eğitim gerekse de araştırma ayağında kendi katkılarını, çabalarını gösterebilmelerini ifade etmektedir. Dolayısıyla nicel aşamada ortaya çıktığı üzere, yoğun olarak kullanılan kişisel ilişki modellerine göre gücü farklılık gösterse de işte otantikliğin işe yabancılaşma deneyimini azaltması nitel aşamada da kendini göstermiştir. Bununla beraber katılımcılar, iş bağlamında kendilerini tamamen yansıtmaktan da kaçınabileceklerini belirterek Van den Bosch ve Taris'in (2013) üzerinde durduğu üzere, farklı bağlamlarda farklı otantiklik düzeyleri gösterdiklerini işaret etmişlerdir. İş bağlamının gerektirdiği farklı sorumluluklar ve kendine özgü yapısından ötürü bazı katılımcılar, yüksek otantiklik sergilemelerinin bazı olumsuz sonuçları olabileceğini belirtmişlerdir. Bu görüş, aşırı otantiklik sergileyen insanların bulundukları bağlamda kolaylıkla ayırt edilerek etiketlenmelerine neden olacağını ve bunun da olumsuz sonuçları doğuracağını belirten Mengers'in (2014) bulgusu ile örtüşür gözükmemektedir. Bununla beraber bazı akademisyenler ise ilişki uyumu düzeyi yüksekliğinin işte otantiklik sergilemeyi kolaylaştırması üzerinde durmuşlardır. Sözü edilen bu nokta, uyum düzeyindeki azalmanın kendini olduğu gibi gösterebilme imkanını azalttığını savunan araştırmacıların görüşleriyle (Abbott, 2016; Brown, 2015; Marmot, 2004; Van den Bosch vd., 2019) örtüşmektedir. Bu aşamada değinilecek son nokta ise nicel aşamada karşımıza çıkan, otantik yaşam boyutu ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki gücünün, farklı ilişki modellerinin yüksek düzeyde kişisel kullanımına bağlı gösterdiği değişkenliğin nitel aşamadaki görünümüdür. şimdiye kadar ilişki modellerine bağlı işe yabancılaşma deneyimlerini detaylıca ele aldığımız nitel aşama bulguları bu konuda yol gösterici niteliktedir. İşte otantikliğin davranışsal boyutu olan otantik yaşam (Van den Bosch ve Taris, 2013, 2014), akademisyenlerin tümü için kendilerini mesleki anlamda var edebilmenin önemli bir yansımasıdır. Müşterek paylaşımla

ilişkili işe yabancılaşma deneyimlerinde daha çok bazı akademik konularda ortak sorumluluk alarak davranma, bazı akademik kararları birlikte verme, akademinin gelişimine karşılıksız katkı sunmada inisiyatif alma gibi noktaların öne çıktığı göz önünde bulundurulduğunda otantik yaşam boyutu ile işe yabancılaşma arasındaki olumsuz yöndeki ilişki, müşterek paylaşım ilişkisini yoğun olarak kullanan akademisyenler için daha zayıf kalmış olabilir. Bununla birlikte orantılılık-eşitlik ilişkisiyle bağlantılı işe yabancılaşma deneyimleri ise akademisyenlerin gerek eğitim gerekse de araştırma ayağında ortaya koydukları çabanın karşılığını alma beklentisi, maruz kaldıkları orantısız iş yükünden ya da çeşitli akademik standartlardan ötürü kendi istedikleri şekilde mesleki faaliyetlerini yürütmekte zorlanma, eşit iş yükü dağılımını da içeren meslektaşlarla aynı muamele görme ihtiyacı gibi kişiselliği öne çıkaran vurgular taşımaktadır. Buna bağlı olarak otantik yaşam boyutu ve işe yabancılaşma arasındaki olumsuz yöndeki ilişkinin orantılılık-eşitlik motivasyonu olan akademisyenlerde daha yüksek olması tablosu, nitel bulgularla tamamlanır gözükmektedir.

4.3. Sonuç

Fiske (1991, 1992, 1998), her ne kadar birbirinden farklı modellerin aynı anda çalışabileceğini belirtse de her bir ilişki modelinin eşit bir ağırlığa sahip olmayabileceğini de eklemiştir. Buna göre belirli bir ilişki önemli ölçüde öne çıkabilmekte ve diğer ilişkiler baskın ilişki içinde kendini gösterebilmektedir (Fiske ve Tetlock, 1997). Bu paralelde çalışmanın nicel ve nitel aşamalarındaki bulgular birlikte ele alındığında orantılılık-eşitlik ilişkisine bağlı deneyimler, akademisyenlerin işe yabancılaşmalarında baskın bir şekilde kendini göstermiştir. Buna dayanarak gerek bölüm içi, gerekse de kurum içi ilişkilerde orantılılık-eşitlik ilişkisinin öncelenmesi, akademisyenlerin işe yabancılaşmalarını azaltmada kritik bir rol oynayabilir. Buna paralel olarak nitel aşama bulguları, kurumsal ya da yapısal ortamın orantılılık-eşitlik ilişkisini gözeterik düzenlenmesi gerektiği yönünde kuvvetli bir talebin varlığını da ortaya koymuştur.

Ortaya çıkan bu sonuçlar, çalışmanın akademisyen örnekleme gerçekleştirilmesine bağlı olmuş olabilir. Buna göre eğitim seviyesi yüksek, sosyo-

ekonomik seviyesi belli bir düzeyde olan akademisyen katılımcılar, orantılılık-eşitlik ilişkisi gibi adalet temelli olan bir ilişkinin öne çıkmasını sağlamış olabilir. Bu nedenle sonraki çalışmalar, farklı iş kollarındaki örnekleme gerçekleştirilerek tekrar edilebilir.

Bununla beraber bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Covid-19 pandemisine bağlı olarak çalışmanın birinci ayağındaki nicel veriler önlemlerin devam ettiği süreçte, nitel veriler ise bu önlemlerin kısmen gevşetildiği bir zaman diliminde toplanmıştır. Bu çalışmanın ilişkileri temel aldığı düşünülürse pandemi sürecinin daha önce karşılaşılmamış bir şekilde ilişkilerin düzenlenme şeklini etkilediği söylenebilir. Akademisyenler için de bu süreç, gerek eğitim gerekse araştırma kısmında çevrim içi yolla etkileşimin öne çıktığı bir dönem olmuştur. Çevrim içi ya da yüz yüze olmayan ilişkilerde yüz yüze ilişkilere göre zaman zaman sözel olmayan ipuçlarının daha az görünür olması ya da duygusal yoğunluğun daha az hissedilebilmesi (Lee vd., 2011; Okdie vd., 2011) söz konusu olabilmektedir. Bu durum özellikle ders verme gibi öğrencilerle kurulan ilişkilerin önemli olduğu bir alanda akademisyenleri olumsuz etkileyebilmiştir (Demirdağ ve Akbaba Altun, 2022). Bununla beraber pandemi sürecine zamanla sağlanan uyumla beraber öğrencilerle kurulan ilişkide algılanan olumsuzluğun ortadan kalkması ve akademisyenlerin pandemi öncesine göre daha rahat bir şekilde çalışmalarına odaklanması da gündeme gelmiştir (Güven, 2021). Yüz yüze olmayan etkileşimin sözü edilen özellikleri öğrencilerle ilişkilerin yanında bölüm içi ilişkilerde de kendini göstermiş olabilir. Bu süreçte ilişki uyumsuzluğuna bağlı ilişki çatışmaları, yüz yüze ilişkilere göre akademisyenler tarafından daha az zorlayıcı olarak algılanmış olabilir. Bu nedenle çalışma sonuçları, sözü edilen bağlam akılda bulundurularak değerlendirilmelidir.

Çalışmanın bir diğer sınırlılığı, öğrencilerle kurulan ilişki modellerini belirlemek amacıyla uyarlanan ölçüm aracı üzerinden ele alınabilir. Bu çalışmada, nitel çalışma bulgularının da gösterdiği üzere akademisyenlerin ilişkileri bölümlerinin dışına taşsa da nicel kısımda sadece bölüm içi ilişkiler göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmanın kurgulanma sürecinde bu durumun farkında olursa da akademisyenlerin ilişki kurdukları farklı bağlamlar oldukça geniş olduğundan her birini ele almanın zor olduğu düşünülmüş ve nicel aşamada sadece bölüm içi ilişkilere yer verilmiştir. Bölüm içi ilişkilere yönelik tabloyu tamamlayabilmek amacıyla öğrencilerle kurulan ilişkiler

de çalışmaya dahil edilmiştir. Akademisyen-öğrenci ilişkisinin kendiliğinden hiyerarşi barındıran bir yöne sahip olması, dikkate alınması gereken bir yöndür. Alan yazın incelendiğinde, öğrenci performansının değerlendirilmesi gibi ilk bakışta öğretmen temelli görünen bir süreçte farklı ilişki modellerinin rolüne ilişkin çalışma (Bagley, 2010) göze çarpmıştır. Bagley (2010) böylece değerlendirme sürecinin ilişki modelleri çerçevesinde nasıl düzenlenebileceğini tartışmıştır. Bununla beraber bu çalışmadaki sonuçlar, akademisyenlerin öğrencilerle ilişkilerindeki kurdukları ilişki modelleri ortalama puanlarının yakın olduğuna işaret etmiştir. Nihayetinde öğrencilerle ilişkileri çalışmaya katmak bir risk barındırsa da bunun çalışmaya katkı sunduğu görülmüştür.

Çalışmanın bahsedilebilecek bir diğer sınırlılığı, vakıf üniversitesinden akademisyenlerin nitel aşamadaki sayısının az olmasıdır. Bu çalışma özelinde sözü edilen durum, ilişki modelleri ve yabancılaşma puanlarına bağlı örneklem seçimi sonucu ortaya çıkmış ve görece müdahale edilemez bir konumdadır. İşe yabancılaşmayı nitel yöntemle ele alacak sonraki çalışmalar, vakıf üniversitelerindeki işe yabancılaşma düzeyi yüksek akademisyenlerin sayısını devlet üniversitesinde bu özellikleri taşıyan akademisyenlerin sayısı ile dengeleyerek çalışmalarını yürütebilirler.

Sonuç olarak bu çalışma, belirli ilişki modellerini yoğun olarak kullanan akademisyenlerin işe yabancılaşma örüntülerine odaklanmış ve orantılılık-eşitlik ilişkisi kurulumunun vazgeçilmez konumunu göstermiştir. Bununla birlikte, görüldüğü kadarıyla işe yabancılaşmayı kişi-çevre uyumu çerçevesinden ele alan çalışmalarda pek üzerinde durulmayan ilişki uyumunun işe yabancılaşma ile ilişkisi bu çalışmayla incelenmiştir. Özellikle orantılılık-eşitlik ilişkisini kullanma eğiliminde olan akademisyenlerin, ilişki uyumsuzluğuna yönelik hassasiyetleri görülmüştür. İlaveten, nicel aşamada ilişki uyumu ile işe yabancılaşma arasında görülen düşük düzeydeki anlamlı ilişkiler, hem farklı örneklemle hem de farklı ölçüm araçlarıyla ilişki uyumu değişkeninin gelecek çalışmalarda incelenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Son olarak işte otantiklik, her bir ilişki modelini yoğun olarak kullanan akademisyenler için işe yabancılaşmayı azaltmada önemli olarak gözüксе de özellikle otantikliğin davranışsal boyutunu temsil eden otantik yaşam boyutu, ilişki modellerine bağlı etki gücünün değişmesiyle öne çıkmıştır. Değerlerine uygun şekilde kendini

ifade etmek, orantılılık-eşitlik motivasyonu yoğun olan akademisyenlerin işe yabancılaşmalarının azalmasında, birlik motivasyonu olan akademisyenlere göre daha fazla önem taşımıştır. Gözlemlenen bu farklılığın, işte otantiklik alan yazınına ufak da olsa bir katkı sunduğu söylenebilir.



KAYNAKÇA

- Abbott, M. (2016). *Authenticity at work from a person-environment fit perspective* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). University of Canterbury.
- Adorno, T. W. (2012). *Otoritaryen kişilik üzerine* (D. Şahiner, Çev.). İstanbul: Sel. (Orijinal çalışma basım tarihi 1950).
- Affinnih, Y. H. (1997). A critical reexamination of alienation. *The Social Science Journal*, 34(3), 383-387.
- Akbulut, S. (2017). *Yabancılaşma olgusunun örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma: Adıyaman Üniversitesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adıyaman Üniversitesi.
- Althusser, L. (2005). *For Marx*. Verso.
- Amazue, L. O., Relationship between perceived leadership style, Nwatu, O. H., Ome, B. organizational justice and work alienation among Nigerian N. ve Uzuegbu, C. N. university employees. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(4), 76- 85. (2016).
- Anaş, K. (2016). *Vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

Ariza-Montes, A., Authenticity and subjective wellbeing within the context of a religious organization. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-11.
Giorgi, G., Leal- Rodríguez, A., ve Ramírez-Sobrinho, J. (2017).

Aslan, G. (2008). *Türkiye üniversitelerinde neoliberal değişim: öğretim üyelerinin kavram ve uygulamalara ilişkin değerlendirmeleri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Aydın, E. ve Özeren, E. (2019). Akademide işe yabancılaşma olgusu: Araştırma görevlileri üzerine nitel bir alan çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 12(22), 159-178.

Bagley, S. S. (2010). Students, teachers and alternative assessment in secondary school: Relational models theory (RMT) in the field of education. *The Australian Educational Researcher*, 37(1), 83-106.

Banai, M., Reisel, W. D. ve Probst, T. M. (2004). A managerial and personal control model: Predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10(3), 375-392.

Bandura, A. (1969). Social learning theory of identificatory processes. D. A. Goslin (Ed.), *Handbook of socialization theory and research* içinde (s. 213-262). Chicago: Rand McNally.

- Barnett, M. D. ve Deutsch, J. T. (2016). Humanism, authenticity, and humor: Being, being real, and being funny. *Personality and Individual Differences*, 91, 107- 112.
- Barrett-Lennard, G. T. (1998). *Carl Rogers' helping system: Journey and substance*. London: Sage.
- Biber, P., Hupfeld, J. ve Meier, L. L. (2008). Personal values and relational models. *European Journal of Personality*, 22(7), 609-628.
- Bijlsma, R. (2019). Alienation in commercial society: The republican critique of Jean-Jacques Rousseau and Adam Ferguson. *The Southern Journal of Philosophy*, 57(3), 347-377.
- Boer, N. I., Van Baalen, P. J. ve Kumar, K. (2004). The implications of different models of social relations for understanding knowledge sharing. H. Tsoukas ve N. Mylonopoulos (Ed.), *Organizations as knowledge systems: Knowledge, learning and dynamic capabilities* içinde (s. 130–153). Palgrave Macmillan.
- Braun, V. ve Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Brewer, M. B. ve Chen, Y. R. (2007). Where (who) are collectives in collectivism? Toward conceptual clarification of individualism and collectivism. *Psychological Review*, 114(1), 133-151.
- Brown, A. D. (2015). Identities and identity work in organizations. *International Journal of Management Reviews*, 17, 20-40.

- Brunkhorst, H. (1989). Romanticism, rationality and alienation—the Triple-H-theory revisited. *History of European Ideas*, 11(1-6), 831-839.
- Büber, F. D. (2019). *Birey-örgüt uyumu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide örgütsel politikanın düzenleyici rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Byron, C. (2016). Essence and alienation: Marx's theory of human nature. *Science & Society*, 375-394.
- Chiaburu, D. S., Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Thundiyil, T. ve Management Journal*, 32(1), 24-36.
- Wang, J. (2014).
- Clark, J. P. (1959). Measuring alienation within a social system. *American Sociological Review*, 24(6), 849-852.
- Clarke, V., Braun, V. Thematic analysis. J. Smith. (Ed.), *Qualitative psychology: ve Hayfield N. (2015). A practical guide to research methods* içinde (3.baskı, s. 222-248). Sage.
- Conway, E., Monks, Reimagining alienation within a relational framework: K., Fu, N., Alfes, K. Evidence from the public sector in Ireland and the UK. *The Ve Bailey, K. (2020). International Journal of Human Resource Management*, 31(21), 2673-2694.
- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı

rolü. *ISGUC: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 17(4), 259-286.

Dalğar, İ. (2012). *Relational models theory and their associations with cultural orientations and personal value priorities in the Turkish cultural context* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

De Dreu, C. K. ve Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741-749.

Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (1995). Human autonomy: The basis for true self-esteem. M. H. Kernis (Ed.), *Efficacy, agency, and self-esteem* içinde (31-49). Plenum Press.

Demirdağ, S. ve Altun, S. A. (2022). Eğitim Fakültesinde Görevli Akademisyenlerin COVID-19 Pandemi Sürecine İlişkin Görüşleri: Türkiye Örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 12(1), 201-212.

Durkheim, E. (2013). *İntihar* (Z. İlkelen, Çev.). İstanbul: Pozitif. (Orijinal çalışma basım tarihi 1897).

Earley, P. C. (1993). East meets West meets Mideast: Further explorations of collectivistic and individualistic work groups. *Academy of Management Journal*, 36(2), 319-348.

Feuerbach, L. (2008). *Hristiyanlığın özü* (O. Özügül, Çev.). İstanbul: Say. (Orijinal çalışma basım tarihi 1841).

- Fırat, Y. B. (2012). *Öğretim elemanlarının mesleki yabancılaşma algılarının, örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu faktörleri ile modellenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Fiske, A. P. (1991). *Structures of social life: The four elementary forms of human relations: Communal sharing, authority ranking, equality matching, market pricing*. Free Press.
- Fiske, A. P. (1992). The four elementary forms of sociality: framework for a unified theory of social relations. *Psychological Review*, 99(4), 689-723.
- Fiske, A. P. (1998). Human sociality. *International Society for the Study of Personal Relationships Bulletin*, 14(2), 4-9.
- Fiske, A. P. (2004). Four modes of constituting relationships: Consubstantial assimilation; space, magnitude, time, and force; concrete procedures; abstract symbolism. N. Haslam (Ed.), *Relational models theory: A contemporary overview* içinde (s. 77-162). Psychology Press.
- Fiske, A.P. ve Fiske, S.T. (2007). Social relationships in our species and cultures. S. Kitayama ve D. Cohen (Ed.), *Handbook of cultural psychology* içinde (s. 283–306). New York: Guilford.
- Fiske, A. P. ve Haslam, N. (1998). Prerequisites for satisfactory relationships. L. H. Meyer, H. Park, M. Grenot-Scheyer, I. S. Schwartz, B. Perry (Eds.), *Making friends: The influences of culture and development* içinde (s. 385-392). Paul Brookes Publishing.

- Fiske, A. P. ve Haslam, N. (2005). The four basic social bonds: Structures for coordinating interaction. M. W. Baldwin (Ed.), *Interpersonal cognition* içinde (s. 267–298). Guilford Press.
- Fiske, A. P. ve Tetlock, P. E. (1997). Taboo trade-offs: reactions to transactions that transgress the spheres of justice. *Political Psychology*, 18(2), 255-297.
- Fiske, A. P. ve Schubert, L. (2012). How to relate to people: The extraterrestrial's guide to Homo sapiens. O. Gillath, G. Adams ve A. Kunkel (Ed.), *Relationship science: Integrating evolutionary, neuroscience, and sociocultural approaches* içinde (s. 169–195). American Psychological Association.
- Fromm, E. (1955). *Sağlıklı toplum* (Y. Selman ve Z. Tanrısever, Çev.). İstanbul: Payel. (Orijinal çalışma basım tarihi 2006).
- Gagné, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management*, 48(4), 571–589.
- Geyer, F. (2001). Alienation, sociology of. N. J. Smelser & P. B. Baltes (Ed.), *International encyclopaedia of the social and behavioral sciences* içinde (s. 388–392). Amsterdam: Elsevier.
- Greguras, G. J. ve Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465-477.

- Güneri, B. M. (2010). *Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Güven, A. (2021). Covid 19 pandemi sürecinin birinci yılında, Türkiye'de akademisyenlerin iş yaşam kaliteleri üzerine bir değerlendirme. *Enderun*, 5(1), 1-21.
- Haidt, J. (2012). *The righteous mind: Why good people are divided by politics and religion*. New York: Pantheon Books.
- Halaçoğlu, B. (2008). *Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi (İstanbul İli Örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi.
- Harter, S. (2002). Authenticity. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Ed.), *Handbook of positive psychology* içinde (s. 382–394). Oxford University Press.
- Harvey, D. (1998). *Postmodernliğin durumu* (S. Savran, Çev.). İstanbul, Metis Yayınları.
- Harvey, D. L., Warner, L. G., Smith, L. ve Harvey, E. S. (1983). Critical analysis of Seeman's concept of alienation. *Humboldt Journal of Social Relations*, 11(1), 16-52.
- Haslam, N. ve Fiske, A. P. (1999). Relational models theory: A confirmatory factor analysis. *Personal Relationships*, 6(2), 241-250.

- Hegel, G. W. F. *Tinin görüngübilimi* (A. Yardımlı, Çev.). İstanbul: İdea. (2010). (Orijinal çalışma basım tarihi 1807).
- Hirschfeld, R. R. ve 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.
- Hoy, W. K., Blazovsky, R. ve Newland, W. (1983). Bureaucracy and alienation: A comparative analysis. *Journal of Educational Administration*, 21(2), 109-120.
- Israel, J. (1971). *Alienation: Form Marx to modern sociology*. Humanities Press.
- İlhan, T. ve Özdemir, Y. (2013). Otantiklik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 142-153.
- Jaeggi, R. (2014). *Alienation*. Columbia University Press.
- Jermier, J. M. (1988). Sabotage at work: The rational view. S. B. Bachrach (Ed.), *Research in the sociology of organizations* içinde (Sayı 6, 101-134). CT: JAI Press.
- Joffe, H. ve Yardley, L. (2004). Content and thematic analysis. D. F. Marks ve L. Yardley (Ed.), *Research methods for clinical and health psychology* içinde (s. 56-68). Sage.

- Geyer, F. (2001). Alienation, sociology of. N. J. Smelser ve P. B. Baltes (Ed.), *International encyclopaedia of the social and behavioral sciences* içinde (s. 388–392). Amsterdam: Elsevier.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1996). Özerk-ilişkisel benlik: Yeni bir sentez. *Türk Psikoloji Dergisi*, 11(37), 36-43.
- Kalekin-Fishman, D. Alienation: The critique that refuses to disappear. *Current ve Langman, L. Sociology*, 63(6), 916-933. (2015).
- Kaltcheva, V. D., Customers' relational models as determinants of customer Patino, A., Laric, M. engagement value. *Journal of Product & Brand V., Pitta, D. A. ve Management*, 23(1), 55-61. (2014).
- Imparato, N. (2014).
- Kanungo, R. N. The concepts of alienation and involvement (1979). *Psychological Bulletin*, 86(1), 119-138.
- Kanungo, R. N. Work alienation: A pancultural perspective. *International (1983). Studies of Management & Organization*, 13(1-2), 119-138.
- Kanungo, R. N. Culture and work alienation western models and eastern (1990). *International Journal of Psychology*, 25(3-6), 795-812.
- Karatepe, R., İnandı, Academicians' views on career barriers and Y. ve Karatepe, D. A. academic alienation. *Education Quarterly Reviews*, 4(2), (2021). 152-165.

- Kesen, M. (2016). Öğretim elemanlarının işe yabancılaşmasının etik liderlik ve demografik değişkenler açısından incelenmesi: Uygulamalı bir çalışma. *Akademik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(22), 118-134.
- Knoll, M., Meyer, B., It takes two to be yourself: An integrated model of authenticity, its measurement, and its relationship to work-related variables. *Journal of Individual Differences*, 36(1), (2015). 38-53.
- Koerner, A. F. ve Fujiwara, M. (2000). *Relational models and horizontal and vertical individualism/collectivism: A cross-cultural comparison of Americans and Japanese* [Sözlü sunum]. Annual NCA convention, Seattle, USA.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Lee, A. M. (1972). An obituary for “alienation”. *Social Problems*, 20(1), 121-127.
- Lee, P. S., Leung, L., Lo, V., Xiong, C. ve Wu, T. (2011). Internet communication versus face-to-face interaction in quality of life. *Social Indicators Research*, 100(3), 375-389.
- Ludz, P. C. (1976). Alienation as a concept in the social sciences. *Theories of alienation* içinde (s.3-37). Springer.

Maddi, S. R., Kobasa, A. An alienation test. *Journal of Humanistic Psychology*, 19(4), 73-76.

(1979).

Maguire, M. ve Delahunt, B. (2017). Doing a thematic analysis: A practical, step-by-step guide for learning and teaching scholars. *All Ireland Journal of Higher Education*, 9(3), 3351-3364.

Marcuse, H. (2015). *Tek boyutlu insan* (A. Yardımlı, Çev.). İstanbul: İdea. (Orijinal çalışma basım tarihi 1964).

Marmot, M. (2004). *Status syndrome: How your social standing affects your health and life expectancy*. London: Times Books.

Marx, K. (2013). *Yabancılaşma*. Ankara: Sol Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 1844).

Mastracci, S. ve Adams, I. (2018). “That’s what the money’s for”: Alienation and emotional labor in public service. *Administrative Theory & Praxis*, 40(4), 304-319.

Mengers, A. A. (2014). *The benefits of being yourself: an examination of authenticity, uniqueness, and well-being*. Philadelphia: University of Pennsylvania.

Metin, U. B., Taris, T. W., Peeters, M. C., van Beek, I. ve Van den Bosch, R. (2016). Authenticity at work – a job-demands resources perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 483-499.

Morris, C. W. (Ed.). (2000). *The social contract theorists: Critical essays on Hobbes, Locke, and Rousseau*. Rowman & Littlefield Publishers.

- Mossholder, K. W., Human resource systems and helping in organizations: A relational perspective. *Academy of Management Review*, 36(1), 33-52.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Nair, N. ve Vohra, N. Developing a new measure of work alienation. *Journal of Workplace Rights*, 14(3), 293-309. (2009).
- Nair, N. ve Vohra, N. An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48(4), 600-615. (2010).
- Nair, N. ve Vohra, N. The concept of alienation: Towards conceptual clarity. *International Journal of Organizational Analysis*, 20(1), 25-50. (2012).
- Nebioğlu, G. (2021). *Portekiz ve Türkiye LGBTİ+ örgütlenmelerinde örgütlenme yapısı ve ilgili kavramlar: Kùltürler arası değerler çalışması* (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Nettler, G. (1957). A measure of alienation. *American Sociological Review*, 22(6), 670-677.
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., ve Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1-13.

Oh, I. S., Guay, R. P., Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the Kim, K., Harold, C. relationships of person–environment fit dimensions with M., Lee, J. H., Heo, C. work attitudes and performance across East Asia, Europe, G. ve Shin, K. H. and North America. *Personnel Psychology*, 67(1), 99-152. (2014).

Okdie, B. M., Getting to know you: Face-to-face versus online Guadagno, R. E., interactions. *Computers in Human Behavior*, 27(1), 153-159. Bernieri, F. J., Geers, 159.

A. L. ve Mclarney-Vesotski, A. R. (2011).

Ollman, B. (1976). *Alienation: Marx's conception of man in capitalist society*. Cambridge: Cambridge University Press.

Orr, K. (2009). Discussion: A guide to alienation in further education teaching. *Post 16 Educator*, 52, 20-21.

Oruç, E. (2020). Türkiye’de işe yabancılaşma (work alienation) literatürüne ilişkin betimsel bir inceleme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 327-351.

Overend, T. (1975). Alienation: A conceptual analysis. *Philosophy and Phenomenological Research*, 35(3), 301-322.

Peng, X. (2020). The 6pm struggle: the changing meaning of work, a culture of overtime work, and corporate governmentality in urban China. *Asian Anthropology*, 19(1), 39-52.

Poulson, B. (2005). Interpersonal conflict and relational models theory: A structural approach to injustice. *Representative Research in Social Psychology*, 28, 8-21.

- Punter, D. (2017). *Modernity*. Bloomsbury Publishing.
- Rai, T. S. ve Fiske, A. P. (2011). Moral psychology is relationship regulation: Moral motives for unity, hierarchy, equality, and proportionality. *Psychological Review*, 118(1), 57.
- Roccas, S. ve McCauley, C. (2004). Values and emotions in the relational models. N. Haslam (Ed.), *Relational models theory: A contemporary overview* içinde, (s.263–285). NJ: Erlbaum.
- Rotter, J. (1954). *Social learning and clinical psychology*. NJ: Prentice Hall.
- Sanaria, A. (2013). Exploring the conceptualization of work alienation in different cultural contexts. *International Business*, 30(4), 727-743.
- Sarı, E. G. (2018). *Akademisyenlerin mobbing algılarının örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi (Munzur Üniversitesi Örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Scott, M. B. (1963). The social sources of alienation. *Inquiry*, 6 (1-4), 57-69.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 273-285.
- Shantz, A., Alfes, K. ve Truss, C. (2014). Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(18), 2529-2550.

Sheppard, B. H. ve Sherman, D. M. The grammars of trust: A model and general implications. *Academy of Management Review*, 23(3), (1998). 422-437.

Shweder, R., Much, N., Mahapatra, M. ve Park, L. (1997). The big three of morality (autonomy, community, and divinity), and the big three explanations of suffering, as well. A. M. Brandt ve P. Rozin (Ed.), *Morality and Health* içinde (s.119-169). Stanford, CA: Stanford University Press.

Simpson, A. ve Laham, S. M. (2015a). Individual differences in relational construal are associated with variability in moral judgment. *Personality and Individual Differences*, 74, 49-54.

Simpson, A. ve Laham, S. M. (2015b). Different relational models underlie prototypical left and right positions on social issues. *European Journal of Social Psychology*, 45(2), 204-217.

Simpson, A., Laham, S. M. ve Fiske, A. P. (2016). Wrongness in different relationships: Relational context effects on moral judgment. *The Journal of Social Psychology*, 156(6), 594-609.

Stofberg, N., Bridoux, F., Ciulli, F., Pisani, N., Kolk, A. ve Vock, M. (2021). A relational-models view to explain peer-to-peer sharing. *Journal of Management Studies*, 58(4), 1033-1069.

Stokols, D. (1975). Toward a psychological theory of alienation. *Psychological Review*, 82(1), 26.

Sunar, D., Cesur, S., *İhlal edilen ilişki modelleri çerçevesinde duyguların ahlaki*
Tepe, B., Piyale, Z. E. *yargı ile ilişkisi* [Sözlü sunum]. I. Sosyal Psikoloji
ve Biten, A. F. (2016). Kongresi, Başkent Üniversitesi, Ankara.

Sunar, D., Cesur, S., People respond with different moral emotions to violations
Piyale, Z. E., Tepe, B., in different relational models: A cross-cultural
Biten, A. F., Hill, C. T. comparison. *Emotion*, 21(4), 693-706.
ve Koç, Y. (2021).

Tepe, B. (2019). *İlişki modelleri kuramı üzerinden ahlaki yargıları esneten*
faktörlerin Amerika-Türkiye karşılaştırmalı incelenmesi
(Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi,
İstanbul.

TenHouten, W. D. *Alienation and affect*. Routledge.
(2017).

Tuygun Toklu, A. *Çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının*
(2016). *örgütsel bağlılık, işe yabancılaşma ve iş performansına*
plan etkisinin incelenmesi (Yayınlanmamış doktora tezi).
Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.

Türe Orhan, A. (2021). *Örgüt ikliminin çalışan performansına etkisinde iş yeri*
yalnızlığı ve işe yabancılaşmanın aracı rolü
(Yayınlanmamış doktora tezi). Beykent Üniversitesi,
İstanbul.

Twining, J. E. (1980). Alienation as a social process. *The Sociological*
Quarterly, 21(3), 417-428.

Usta, I. (2016). *Liderlik davranışının çalışanların öznel iyi oluşları ve işe*
yabancılaşmaya etkisi: Bir alan araştırması

(Yayımlanmamış doktora tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.

Vaismoradi, M., Content analysis and thematic analysis: Implications for
Turunen, H. ve conducting a qualitative descriptive study. *Nursing &
Bondas, T. (2013). Health Sciences, 15(3), 398-405.*

Vaismoradi, M., Theme development in qualitative content analysis and
Jones, J., Turunen, H. thematic analysis. *Journal of Nursing Education and
ve Snelgrove, S. Practice, 6(5), 100-110.*
(2016).

Van den Bosch, R. ve Authenticity at work: Development and validation of an
Taris, T. W. (2013). individual authenticity measure at work. *Journal of
Happiness Studies, 15(1), 1-18.*

Van den Bosch, R. ve The authentic worker's well-being and performance: The
Taris, T. W. (2014). relationship between authenticity at work, well-being, and
work outcomes. *The Journal of Psychology, 148(6), 659-681.*

Van den Bosch, R. ve Authenticity at work: Its relations with worker motivation
Taris, T. (2018). and well-being. *Frontiers in Communication, 3, 1-11.*

Van den Bosch, R., Authenticity at work: a matter of fit?. *The Journal of
Taris, T. W., Psychology, 153(2), 247-266.*

Schaufeli, W. B.,
Peeters, M. C. ve
Reijseger, G. (2019).

- Van Zomeren, M. (2015). Collective action as relational interaction: A new relational hypothesis on how non-activists become activists. *New Ideas in Psychology*, 39, 1-11.
- Vatansever, A. ve Yalçın, M. G. (2018). *Ne ders olsa veririz: akademisyenin vasıfsız işçiye dönüşümü: Akademisyenin vasıfsız işçiye dönüşümü*. İletişim Yayınları.
- Vodosek, M. (2000). Relational models and their effects on relationship, process, and task conflict in work groups. *Academy of Management 2 Proceedings* içinde (Sayı 2000, J1-J6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Vodosek, M. (2003). *Finding the right chemistry: Relational models and relationship, process, and task conflict in culturally diverse research groups* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Michigan.
- Vodosek, M. (2007). Intragroup conflict as a mediator between cultural diversity and work group outcomes. *International Journal of Conflict Management*, 18(4), 345-375.
- Vodosek, M. (2009). The relationship between relational models and individualism and collectivism: Evidence from culturally diverse work groups. *International Journal of Psychology*, 44(2), 120-128.
- Vodosek, M. (2010). *Relational models in cross-cultural collaboration* [Sözlü sunum]. Proceedings of the 3rd International Conference on Intercultural Collaboration, Kopenhag, Danimarka.

- Wang, Y. (2022). The transmutation of alienation: From labour alienation and need alienation to consumption alienation. *Asian Journal of Social Science Studies*, 7(5), 84.
- Weber, M. (2012). *Ekonomi ve toplum* (L. Boyacı, Çev.). İstanbul: Yarın. (Orijinal çalışma basım tarihi 1909).
- Williamson, I. ve Cullingford, C. (1997). The uses and misuses of 'alienation' in the social sciences and education. *British Journal of Educational Studies*, 45(3), 263-275.
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliousis, M. ve Joseph, S. (2008). The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55(3), 385.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S. ve Alıcı, D. (2019). Akademisyenliğe yabancılaşma ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 49-58.
- Yuill, C. (2011). Forgetting and remembering alienation theory. *History of the Human Sciences*, 24(2), 103-119.
- Yücel, R. ve Yurdakul, G. (2022). Kadın akademisyenlerde mobbing algısının akademik yabancılaşma ile ilişkisi: Kamu kurumlarında bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 657-671.

EKLER

EK-1

Demografik Bilgi Formu

Cinsiyetiniz: K () E () Belirtmek istemiyorum ()

Yaşınız:

Unvanınız: Arş. Gör () Arş. Gör. Dr. () Öğr. Gör () Dr. Öğr. Üyesi () Doç. Dr. ()
Prof. Dr.()

Alanınız: Sosyal Bilimler () Fen Bilimleri () Sağlık Bilimleri () Güzel Sanatlar ()

Çalıştığınız Üniversitenin Türü: Devlet Üniversitesi () Vakıf Üniversitesi () Özel
Üniversite ()

Görev Yaptığınız Birim: Fakülte () Yüksekokul () Meslek Yüksek Okulu

Mesleki Deneyim Süreniz (Yıl olarak):

Şu an çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz (Yıl olarak):

EK-2

İşe Yabancılaşma Ölçeği

Aşağıda iş deneyiminizle alakalı birtakım ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadelerin size ne kadar uygun olduğunu 1’den 7’ye kadar olan aralıkta (1: Hiç katılmıyorum; 7: Tamamen katılıyorum) değerlendiriniz.

Ölçek Maddeleri	Hiç katılmıyorum						Tamamen katılıyorum
1) İşimden zevk almıyorum, zamanımı sadece para kazanmak için bu işe veriyorum.	1	2	3	4	5	6	7
2) İşimde günlük görevlerimle yüzleşmek eziyetli ve sıkıcı bir deneyimdir.	1	2	3	4	5	6	7
3) Çalışmak, benim için daha çok bir angarya ya da yük gibidir.	1	2	3	4	5	6	7
4) İşimde kendimden uzaklaşmış veya kendimden kopmuş hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
5) Sık sık başka bir iş yapıyor olmayı dilerim.	1	2	3	4	5	6	7
6) Yıllar geçtikçe işime dair hayallerim dağıldı gitti.	1	2	3	4	5	6	7
7) İşimde daha iyisini yapmak içimden gelmiyor.	1	2	3	4	5	6	7
8) İşyerinde olan bitenle pek alakam yok gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7

EK-3

İş Bağlamındaki Kişisel İlişki Modelleri Ölçeği

3A) Bölümde Beraber Çalışılanlarla Kurulan Kişisel İlişki Modelleri Ölçeği

Bu çalışmada sizin, bölümde beraber çalıştığınız kişilerle kurduğunuz ilişkiler hakkındaki düşüncelerinizi öğrenmek istiyoruz. Bölümde beraber çalıştığınız tüm kişilerle ilişkilerinizi kendinizin genel olarak nasıl kurduğunu düşününüz. Bu konuda yazılmış her bir ifadeyi okuduktan sonra bunun, genel olarak bölümde beraber çalıştığınız kişilerle ilişki kurarken tercih ettiğiniz ilişki tarzınızı ne kadar iyi tanımladığınızı aşağıda verilen 7 aralıklı cetvel üzerinden (1: Kesinlikle doğru değil; 4: Kısmen doğru; 7: Kesinlikle doğru) değerlendirerek işaretleyiniz.

Ölçek Maddeleri	Kesinlikle doğru değil			Kısmen doğru			Kesinlikle doğru
1) Bölümde beraber çalıştığım kişilerin, işlerinde bir şeye ihtiyaçları olursa karşılık beklemeksizin bunu karşılarım.	1	2	3	4	5	6	7
2) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle ortak bir karar almaya çalışırken mutlaka herkesin eşit söz hakkı olmasına dikkat ederim.	1	2	3	4	5	6	7
3) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle ilişkilerimden elde ettiklerim, o ilişkilere verebileceklerimle doğrudan orantılıdır.	1	2	3	4	5	6	7
4) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle birbirimize nezaket ve anlayış göstermeyi ahlaki bir görev olarak hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
5) Bana göre, bölümde beraber çalıştığım kişilerle birlikte yaptığımız işlerde birimizin	1	2	3	4	5	6	7

o işi doğrudan idare etmesi, diğerlerinin ise büyük ölçüde kendilerine söyleneni yapmaları gerekir.							
6) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle üzerine çalıştığımız bir projede herkesin isminin, çalıştığı süre ve yaptığı iş oranına göre yazılması gerektiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
7) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle kendimi, bir bütünün parçası gibi hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
8) Gerektiğinde aynı şekilde karşılık verebilmek için bölümde beraber çalıştığım kişilerin bana yönelik davranışlarının takibini yaparım.	1	2	3	4	5	6	7
9) Bir işle ilgili karar alma durumunda bölümde beraber çalıştığım kişilerin bazılarının karar verip diğerlerinin genellikle buna uyması gerektiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
10) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle yaptığımız tüm çalışmalarda eşit sorumluluklara ve haklara sahip olmamız gerektiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
11) Bölümde beraber çalıştığım kişilerin bazılarını bir rehber ya da rol model olarak görürüm.	1	2	3	4	5	6	7
12) Yapılacak bir iş varsa genellikle bunun, bölümde beraber çalıştığım kişilerle dengeli bir şekilde paylaşılması gerektiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
13) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle ilişkilerimde, elde edeceğim fayda ve	1	2	3	4	5	6	7

ödeyeceğim bedeli dikkate alarak karar veririm.							
14) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle benzer tutum, tavır ve değerleri geliştirme eğilimindeyim.	1	2	3	4	5	6	7
15) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle yaptığımız işlerde birinin lider olması, diğerlerininse onun sadık takipçileri olmaları gerektiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
16) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle ilişkilerimde, verdiklerimin karşılığını adil olarak alma hakkım vardır.	1	2	3	4	5	6	7
17) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle beni benzer kılan ortak özelliklerim olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
18) Bölümde, hiyerarşiye uygun davranışım ve beraber çalıştığım diğer kişilerin de buna tümüyle uymasını beklerim.	1	2	3	4	5	6	7
19) Bölümde beraber çalıştığım kişilerden biri bir isteğimi yaparsa, bir sonraki seferde de ben onun isteğini yaparım.	1	2	3	4	5	6	7
20) Bölümde beraber çalıştığım kişilerle ilişkim tam anlamı ile rasyoneldir; ilişkilerimde çıkarlarımı hesaplayarak davranırım.	1	2	3	4	5	6	7

EK-3B

Öğrencilerle Kurulan Kişisel İlişki Modelleri Ölçeği

Bu çalışmada sizin, bölümdeki öğrencilerle kurduğunuz ilişkiler hakkındaki düşüncelerinizi öğrenmek istiyoruz. Bölümünüzdeki lisans ve lisansüstü öğrencileri ile ilişkilerinizi kendinizin genel olarak nasıl kurduğunu düşününüz. Bu konuda yazılmış her bir ifadeyi okuduktan sonra bunun, genel olarak öğrencilerle ilişki kurarken tercih ettiğiniz ilişki tarzınızı ne kadar iyi tanımladığını aşağıda verilen 7 aralıklı cetvel üzerinden (1: Kesinlikle doğru değil; 4: Kısmen doğru; 7: Kesinlikle doğru) değerlendirerek işaretleyiniz.

Ölçek Maddeleri	Kesinlikle doğru değil			Kısmen doğru			Kesinlikle doğru
1) Bölümdeki öğrencilerin, bir şeye ihtiyacı olursa karşılık beklemeksizin bunu karşılarım.	1	2	3	4	5	6	7
2) Bölümdeki öğrencilerle ortak bir karar almaya çalışırken mutlaka herkesin eşit söz hakkı olmasına dikkat ederim.	1	2	3	4	5	6	7
3) Bölümdeki öğrencilerin gösterdikleri çaba, benim onlara yönelik göstereceğim çaba ile doğrudan orantılıdır.	1	2	3	4	5	6	7
4) Bölümdeki öğrencilerle birbirimize nezaket ve anlayış göstermeyi ahlaki bir görev olarak hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
5) Bana göre, bölümdeki öğrencilerle birlikte yaptığımız çalışmalarda birimizin o çalışmayı doğrudan idare etmesi, diğerlerinin ise büyük ölçüde kendilerine söyleneni yapmaları gerekir.	1	2	3	4	5	6	7

6) Bölümdeki öğrencilerle üzerine çalıştığımız bir projede herkesin isminin, çalıştığı süre ve yaptığı iş oranına göre yazılması gerektiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
7) Bölümdeki öğrencilerle kendimi, bir bütünün parçası gibi hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
8) Gerektiğinde aynı çabayı gösterebilmek için bölümdeki öğrencilerin gösterdiği çabanın takibini yaparım.	1	2	3	4	5	6	7
9) Bölümdeki öğrencilerle bir konuda karar alma durumunda birimizin karar verip, diğerlerinin genellikle buna uyması gerektiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
10) Bölümdeki öğrencilerle yaptığımız tüm çalışmalarda eşit sorumluluklara ve haklara sahip olmamız gerektiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
11) Bölümdeki öğrencilerin beni bir rehber ve rol modeli olarak görmesini isterim.	1	2	3	4	5	6	7
12) Bölümdeki öğrencilerle yapılacak bir çalışmadaki görevlerin, genellikle dengeli bir şekilde paylaşılması gerektiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
13) Bölümdeki öğrencilerle ilişkilerimde elde edeceğim fayda ve ödeyeceğim bedeli dikkate alarak karar veririm.	1	2	3	4	5	6	7
14) Bölümdeki öğrencilerle benzer tutum, tavır ve değerleri geliştirme eğilimindeyim.	1	2	3	4	5	6	7
15) Bölümdeki öğrencilerle yaptığımız çalışmalarda birimizin lider olması, diğerlerininse onun sadık takipçileri olması gerektiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7

16) Bölümdeki öğrencilerle ilişkilerimde verdiklerimin karşılığını adil olarak alma hakkım vardır.	1	2	3	4	5	6	7
17) Bölümdeki öğrencilerle beni benzer kılan ortak özelliklerim olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
18) Bölümdeki öğrencilerin benimle ilişkilerinde, hiyerarşiye uygun davranmasını isterim.	1	2	3	4	5	6	7
19) Bölümdeki öğrencilerden biri bir isteğimi yaparsa, bir sonraki seferde de ben onun isteğini yaparım.	1	2	3	4	5	6	7
20) Bölümdeki öğrencilerle ilişkim tam anlamı ile rasyoneldir; ilişkilerimde çıkarlarımı hesaplayarak davranırım.	1	2	3	4	5	6	7

EK-4

İlişki Uyum Ölçeği

Aşağıda, bölümde beraber çalıştığınız kişilerin ve sizin, bölümdeki ilişki tarzlarınıza dair maddeler bulunmaktadır. Lütfen her bir maddeyi 1 ile 7 arasında (1: Hiç katılmıyorum; 7: Tamamen katılıyorum) değerlendiriniz.

Ölçek Maddeleri	Hiç katılmıyorum						Tamamen katılıyorum
1) Bölümde beraber çalıştığım kişiler, bölümdeki diğer kişilerle olan ilişkilerini benden farklı şekilde kurarlar.	1	2	3	4	5	6	7
2) Bölümde beraber çalıştığım kişiler ile benim öğrencilerle ilişki kurma şeklimiz birbiriyle uyumludur.	1	2	3	4	5	6	7
3) İş ilişkilerinde tercih ettiğimiz yaklaşım, bölümde beraber çalıştığım kişilerle benzerdir.	1	2	3	4	5	6	7

EK-5

İşte Otantiklik Ölçeği

Aşağıda yer alan iş deneyiminizle ilgili ifadeleri dikkatlice okuduktan sonra lütfen 1 ile 7 arasında (1: Beni hiç tanımlamıyor; 7: Beni tamamen tanımlıyor) değerlendiriniz.

Ölçek Maddeleri	Beni hiç tanımlamıyor						Beni tamamen tanımlıyor
1) İsteyken, çoğu zaman olduğum gibi davranırım.	1	2	3	4	5	6	7
2) İsteyken, inandığım şeylere her zaman sadık kalırım.	1	2	3	4	5	6	7
3) İşyerinde değerlerime ve inançlarıma uygun olarak davranırım.	1	2	3	4	5	6	7
4) Kendim gibi davrandığımda işyerindeki insanlarla anlaşmak daha kolay gelir.	1	2	3	4	5	6	7
5) İsteyken yabancılaşmış hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
6) İsteyken kendim gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5	6	7
7) İsteyken, kendimi gerçek benden uzak hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
8) Çalışma ortamımda, gerçekteki halimden kopmuş gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
9) İsteyken, başkalarının benden beklentilerini yerine getirmem gerektiğini hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
10) İşyerinde başkalarının görüşlerinden çok fazla etkilenirim.	1	2	3	4	5	6	7
11) İsteyken, diğer insanlar beni çok etkiler.	1	2	3	4	5	6	7
12) İsteyken, insanların benden davranmamı beklediği şekilde davranırım.	1	2	3	4	5	6	7

EK-6

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

- 1) İşinize yabancılaşma veya yabancı hissetme deyince aklınıza ne geliyor?
- 2) Meslek yaşamınızı düşündüğünüzde yaptığınız işinize karşı kendinizi yabancı hissettiğiniz, sizin için ön plana çıkan bir olay anlatır mısınız?

Sonda soru: İlk ne zaman böyle hissettiniz?

Sonda soru: Ne zaman böyle hissedersiniz?

Sonda soru: Bu anlarda neler oluyor?

Sonda soru: Bu anlarda hangi duyguları yaşarsınız?

Sonda soru: Bu anlarda genel olarak neler düşünüyorsunuz?

Sonda soru: Peki bu hissiniz, başladığı andan sonra ne kadar zamandır devam etti/ediyor?

Sonda soru: Bu hissiniz azaldığını hissettiğiniz zamanlar var mı? Varsa bu anlarda neler oluyor?

Sonda soru: Peki işinize karşı yabancı hissettiğiniz bu süreçle nasıl baş ettiniz/etmektedir?

Sonda Soru: Yaptığınız işinize karşı kendinizi yabancı hissettiren iş dışı sebepler oluyor mu? Varsa biraz bahseder misiniz?

Sonda Soru: Ev ya da özel hayat dışında toplumsal olaylar sizi işinize yabancı hissettirir mi?

- 3) İşinizle nasıl bir ilişkiye sahipsiniz?

Sonda soru (olumlu bir ilişkiyse): Peki işinizle kurduğunuz bu ilişkiyi sağlayamadığınız anlar oluyor mu? Öyleyse bu anlarda ne oluyor? Bu anlarda işinize yabancı hisseder misiniz?

Sonda soru (olumsuz bir ilişkiyse): Peki işinizle kurduğunuz bu ilişki size nasıl hissettirir? Bu durumda işinize yabancı hisseder misiniz?

4) Genel olarak bölümde beraber çalıştığınız insanlarla ilişkilerinizi nasıl kurarsınız?

Sonda soru: Bu ilişkilerin özellikleri nelerdir?

Sonda soru: Bu ilişkilerinizde karşınızdakinden beklentileriniz nelerdir?

Sonda Soru: Bu beklentiye neye göre belirlersiniz?

5) Genel olarak öğrencilerle ilişkilerinizi nasıl kurarsınız?

Sonda soru: Bu ilişkilerin özellikleri nelerdir?

Sonda soru: Bu ilişkilerinizde karşınızdakinden beklentileriniz nelerdir?

Sonda Soru: Bu beklentiye neye göre belirlersiniz?

6) Çalışmanın ilk aşamasında aldığımız ölçümlerde çıkan sonuçlar sizin işinizde ağırlıklı olarak “müşterek paylaşım/otorite/orantılılık eşitlik ilişkisini” kullandığınızı gösterdi.

Müşterek paylaşım ilişki tarzı yakın ilişkilere önem vermeyi, yakın görülen insanlara hiçbir karşılık beklemeden zaman ayırmayı, onlara yardım etmeyi ifade etmekte.

Otorite ilişki tarzı, ast-üst ilişkisini önemsemeyi, hiyerarşinin üstündekilere saygı duyarken hiyerarşinin altındakilerden de saygı beklemeyi ve yeri geldiğinde onları korumayı ifade etmekte.

Orantılılık-eşitlik ilişki tarzı, ilişkide yeri geldiğinde eşit bir şekilde davranmayı ve davranılmayı, yeri geldiğinde ise katkı-çaba oranında karşılık almayı ve vermeyi önemsemeyi ifade etmekte.

Bunu göz önünde bulundurduğunuzda;

a) Bölümde beraber çalıştığınız insanlarla kurduğunuz ilişkilere dair neler söylemek istersiniz?

a) Öğrencilerle kurduğunuz ilişkilere dair neler söylemek istersiniz?

6) Hem beraber çalıştığınız kişilerle hem de öğrencilerle ilişki kurma biçiminizden bahsettiniz. İşinizde kendi ilişki tarzınızı ne kadar yansıtabildiğinizi düşünürsünüz?

Sonda soru: İşinizde kendi ilişki tarzınızı olduğu gibi kullanabilme seviyeniz işinize yabancılaşmanızı etkiler mi? Öyleyse biraz bahseder misiniz?

7) Size göre bölümünüzde ilişkiler nasıl kurulur?

Sonda soru: Bu ilişkilerin özellikleri nelerdir?

Sonda soru: Bölümde kurulan ilişkilerde size göre beraber çalıştığınız kişilerin beklentileri nelerdir?

Sonda soru: Size göre bölümde beraber çalıştığınız kişiler bu beklentiye neye göre belirlenirler?

8) Beraber çalıştığınız insanlarla birlikte iş kapsamında neler yaparsınız?

Sonda soru: Bu durumda sizinle nasıl ilişki kurarlar?

Sonda soru: Sizinle bu durumlarda kurdukları ilişki size neler hissettirir?

Sonda soru: Bu durumlarda sizinle kurdukları ilişki işinize karşı yabancı hissettirir mi?

9) Size göre bölümünüzde genel olarak sizinle nasıl ilişki kurulur?

Sonda soru: Bu ilişkilerde sizden ne beklediklerini düşünürsünüz?

10) Bölümdeki diğerlerinin, bölümde beraber çalışılanlarla kurduğu ilişki sizin ilişki kurma şeklinizden farklılaşır mı? Öyleyse bu farkları anlatır mısınız?

Sonda soru: Bu farklılıklar işinize yabancı hissetmenizde bir rol oynuyor mu?

11) Bölümdeki diğer beraber çalıştığınız insanların, öğrencilerle kurduğu ilişki sizin ilişki kurma şeklinizden farklılaşır mı? Öyleyse bu farkları anlatır mısınız?

Sonda soru: Bu farklılıklar işinize yabancı hissetmenizde bir rol oynuyor mu?

12) İşinde genel olarak sizden farklı ilişki tarzları olan meslektaşlarınızın işine yabancı hissedip hissetmemesi konusunda ne düşünürsünüz?

13) İlk yapılan çalışmada birinin işinde olduğu gibi davranabilmesinin veya kendini olduğu gibi yansıtabilmesinin işe yabancılaşmasını azalttığını gördük. Siz bu konuda ne dersiniz?

14) Sizce Türkiye'nin genelindeki akademisyenlerin işe yabancılaşma konusundaki durumları neler olabilir?

15) Sizce diğer ülkelerdeki akademisyenlerin işe yabancılaşma konusundaki durumları neler olabilir?

16) Size göre yabancılaşma hissetmeyeceğiniz bir akademi nasıl bir yer?

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Sercan Balım

Eğitim Bilgileri

2016-2022, İstanbul Üniversitesi, Psikoloji Doktora Programı, İstanbul

2014-2016, İstanbul Üniversitesi, Psikoloji Yüksek Lisans Programı, İstanbul

2008-2012, Hacettepe Üniversitesi, Psikoloji Lisans Programı, Ankara

Ulusal hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

Balım, S. ve Aydın, M.Ş. (2021). Yalanın uygunluğu ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Muhakeme*, 4(2), 59-77.

Karasu, M., Aykaç, B., Çelikadam, C., **Balım, S.**, Aktaş, B. ve Cesur, S. (2021). Okul çağındaki çocukların ahlaka ilişkin gündelik kavramsallaştırmaları: Keşifsel bir inceleme. *Nesne*, 9(21), 535-554.

Aydın, M.Ş. ve **Balım, S.** (2021). Neden yalan söyleriz? Üniversite öğrencileri ve yetişkinlerin yalan söyleme davranışlarına keşifsel bir bakış. *Nesne*, 9(20), 291-304.

Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan bildiriler

Balım, S. ve Bilekli Bilger, İ. (2021). *Examining mental contamination in the context of moral foundations theory* [Sözlü sunum]. The 32nd International Congress of Psychology, Prag, Çek Cumhuriyeti.

Balım, S., Aykaç, B., Aktaş, B., Cesur, S., Çelikadam, C., Karasu, M., Tekdemir, G., Yavuz, E. N., Albayrak, Ş. ve Alparslan, B. (2020). *Comprehensive analysis of political orientations in Turkey: Differences and similarities* [Sözlü sunum]. International Society of Political Psychology (ISPP), 43rd Virtual Scientific Meeting.

Aktaş, B., **Balım, S.**, Cesur, S., Karasu, M., Çelikadam, C., Aykaç, B. ve Chegirova, A. (2019). *Exploring naturalistic conceptions about morality of children in Turkey* [Sözlü sunum]. XVI. European Congress of Psychology, Moskova, Rusya.

Derin, G. D. ve **Balım, S.** (2019). *The relationship between values and ambivalent sexist attitudes in Turkish university students* [Poster sunum]. XVI. European Congress of Psychology, Moskova, Rusya.

Balım, S., Bilekli, İ., Mustafaoglu Çiçek, N. ve Serpen, H. (2019). *Akademik personel dünyasına bakış: Araştırma görevlileri ve doktor öğretim üyeleri üzerine bir çalışma* [Sözlü sunum]. Uluslararası Turkcess Eğitim ve Sosyal Bilimler Kongresi, İstanbul.

Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan bildiriler

Çelikadam, C., Aykaç, B., Aktaş, B., Karasu, M., **Balım, S.** ve Cesur, S. (2021). *Çocukların gözünden ayıp kavramı: Ahlaki ve uzlaşım alanlarında bir değerlendirme* [Sözlü sunum]. Sosyal Psikolojide Ahlak Çalışmaları Ulusal Sempozyumu, Van.

Aykaç, B., **Balım, S.**, Karasu, M., Aktaş, B., Çelikadam, C. ve Cesur, S. (2019). *İlkokul çocuklarının ahlaka ilişkin gündelik kavramlarının incelenmesi* [Sözlü sunum]. III. Sosyal Psikoloji Kongresi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.

Aydemir, A., Alparslan, B., Derin, G. D., **Balım, S.** (2016). *İnsan doğası barışı mümkün kılmaz mı?* [Sözlü sunum]. 5. Eleştirel Psikoloji Sempozyumu, Mersin.

Aydemir, A., Alparslan, B., **Balım, S.**, Çelikadam, C. ve Gündüz, T. (2016). Barışı konuşmak: Ortaöğretim öğrencilerinde barışın sosyal temsilleri [Sözlü sunum]. 19. Ulusal Psikoloji Kongresi, İzmir.

Kitap Bölümleri (Çeviri)

Balım, S. ve Çoker, O., (2019). Konuşmanın kişiler arası sonuçları: İzlenim yönetimi ve kişi algısı. G. Tekdemir (Çev. Ed.), *Sosyal eylem olarak dil: Sosyal psikoloji ve dil kullanımı* içinde (s.65-88). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Balım, S. (2018). Karşılıklı bağımlılık teorisi ve ilişkili teoriler. G. Tekdemir, Ç. Çoker ve S. Cesur (Çev. Ed.), *Sosyal psikolojide kuram ve açıklama* içinde. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Balım, S. (2016). Norm Oluşumu: Şerif'in otokinetik yanılısma çalışmasını yeniden değerlendirmek. Ç. Çoker, G. Tekdemir ve S. Cesur (Çev. Ed.), *Sosyal psikoloji: Klasik çalışmaları yeniden değerlendirmek* içinde (s.57-75). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Proje

Araştırmacı, Bilimsel Araştırma Projesi (No: SBA-2019-33686) (2019-Devam ediyor)

Kurum: İstanbul Üniversitesi

Proje Başlığı: Türkiye’de İlkokul Çocuklarının Ahlaka İlişkin Gündelik Kavramlarının İncelenmesi

Proje Yürütücüsü: Prof. Dr. Sevim Cesur

Araştırmacılar: Bahar Aykaç, **Sercan Balım**, Canan Çelikadam, Mehmet Karasu, Büşra Eylem Aktaş

Gönüllü Asistanlar: Ayşe Nur Sertoğlu, Feride Zeynallı, Sema Merve Balçık, Beyda Nur Kaya

Diğer Yayınlar

Balım, S. (2019). Sistemi meşrulaştırma kuramı ve belirsizlik. *Onto Dergisi*, 11-17.