

## SANAYİ ÖRGÜTÜ İŞÇİLERİ VE İŞE-YABANCILAŞMA

Arş. Gör. Hayriye ULUSOY\*

### 1. Giriş

Araştırma genel olarak sanayi örgütlerinde örgüt içi toplumsal ilişkiler ve bu ilişkilerin bir uzantısı olarak işe-yabancılaşıma ile ilgilidir. Bu makale Yüksek Lisans tezi olarak yapılan çalışmanın sadece işçiler düzeyindeki çözümlerini içermektedir (Ulusoy, 1986).

Sanayi sosyolojisi alanında üç çözümlene düzeyi bulunmaktadır. Parker (1967) bu düzeyleri toplum-sistem çözümlene düzeyi, örgüt-rol çözümlene düzeyi ve rol-kişi çözümlene düzeyi olarak dile getirmektedir. Toplum-sistem çözümlene düzeyinde sanayi ile diğer toplumsal alt-sistemler arasındaki ilişkiler incelenir. Örgüt-rol çözümlene düzeyi örgütlerin iç yapısı ile ilgilenir ve bu düzeyde kişilerin bu yapı içinde gerçekleştirdikleri toplumsal ilişkiler ağırlıklı olarak incelenir. Otorite çalışmaları, teknoloji ve teknolojik değişmeler ve bu değişmelerin sonuçları bu çözümlene düzeyinde ele alınan belli başlı konulardır. Rol-kişi çözümlene düzeyi ise daha çok iş yeri ve iş dışı davranışlar arasındaki ilişkilerle uğraşır. Bu düzeyde bireysel davranışlar çalışmaların odak noktasını oluşturur.

Kuşkusuz bu üç çözümlene düzeyi değişik kuramsal çerçevelerin kullanımını gerektirmektedir. Sistem düzeyindeki çözümlene makro-düzye bir yaklaşımı, rol-kişi düzeyindeki çözümlene ise davranışsal bir yaklaşımı gerektirecektir. Buradan hareketle örgüt-rol çözümlene düzeyinin bu iki yaklaşım arasında bir köprü işlevi gördüğü söylenebilir. Bu çalışmada da sanayi örgütlerinin iç yapıları ve örneklemleri oluşturan işçilerin örgüt içi ilişkileri ağırlıklı olarak ele alınmıştır.

Sanayi örgütlerinde toplumsal ilişkiler, çok geniş bir inceleme alanını içermektedir. Bu çalışma, tüm bu ilişkilerle ilintili ve onun bir uzantısı olarak kabul edilecek işe-yabancılaşıma sorunu ile sınırlandırılmıştır.

\* AÜDTCF. Sosyoloji Bölümü

## 2. Yabancılaşma ve İşe-Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı Latince "Alinato" kavramından gelmektedir. (Schacht, 1970). Kavram tarihsel süreç içinde değişik anlamlarda kullanılmış olmakla birlikte günümüzde hala orijinal anlamları ile kullanıldığı görülmektedir.

Kavramın sistematik olarak kullanılışı ilk kez Hegel'de görülüyor. Daha sonraları kavram Marx ve birçok düşünür tarafından kullanılmıştır.

Sosyoloji literatüründe yabancılaşma kavramının kullanımına, son 25-30 yıl içinde gerçekleştirilen çalışmalarda rastlanmaktadır. Yabancılaşma konusunda ampirik çalışmaların yapılabilirliği ise ilk kez Seeman (1959) tarafından gerçekleştirilen yabancılaşma boyutlarının ortaya konması ile gündeme geliyor. Daha sonraları Middleton'un (1963) geliştirdiği ölçüm aracıyla yabancılaşma ilk kez ampirik olarak çalışıyor. Bu çalışmalara "yabancılaşma ampirik olarak ölçülemez" biçiminde eleştiriler yöneltilmiş olmakla birlikte gerçekte burada ileri sürülecek en önemli eleştiri, sadece sübjektif ölçütlerden hareketle yabancılaşma düzeyinin ölçülemeyeceği şeklinde dile getirilebilecek bir eleştiri olmalıdır.

Sanayi sosyolojisi alanında yabancılaşma (işe yabancılaşma) olgusunun 1964 yılında Rober Blauner tarafından ilk kez objektif bazı özelliklerin göz önüne alınarak incelenmeye çalışıldığı görülmektedir. Bu çalışmada (Alienation and Freedom) Blauner işyerlerinde ağırlıklı olarak kullanılan teknoloji türlerinin yabancılaşma düzeyini belirlediği varsayımından hareketle dört teknoloji türünün kullanıldığı işyerlerini karşılaştırıyor. Sözkonusu çalışmada göz ardı edilen çok önemli bir noktaya değinmek yerinde olacaktır. Şöyleki, her ne kadar bir iş yerinde belirli bir teknoloji türü ağırlıklı olarak kullanılıyor olsa da bu o iş yerinde diğer teknoloji türlerinin de belirli oranlarda kullanılmadığı anlamına gelmez. Bir başka deyişle yabancılaşma düzeyinin değişik fabrikalarda farklı çıkmasının tek nedeni ağırlıklı olarak kullanılan teknoloji olmayabilir. Bu nedenle bu çalışmada teknoloji de dahil işe-yabancılaşmayı etkilediği varsayılan birçok değişken inceleme kapsamına alınmıştır.

## 3. Metodoloji

Araştırma Ankara Şeker Fabrikası'nda gerçekleştirilmiştir. Esas çalışmada tüm çalışanlar (işçi-memur) örnekleme oluştururken bu çalışma, sadece işçiler ile sınırlandırılmıştır. Örnekleme fabrikanın dört ünitesinde çalışan işçiler oluşturmaktadır. Bu üniteler Şeker Fabrikası (58 işçi),

Makina Fabrikası (92 işçi), Şeker Enstitüsü (36 işçi) ve Elektro Mekanik Aygıtlar Fabrikası (54 işçi) üniteleridir.

Örneklemin fabrikada çalışanları temsil edici özellikte olmasına özen gösterilmesine karşın bunun tüm sanayi kesiminde çalışanlara genellenmesi kuşkusuz uygun olmayacaktır.

Araştırmada hem niteliksel hem de niceliksel tekniklerinin birlikte kullanımına özen gösterilerek anket aracılığıyla toplanan veriler gözlemlerle desteklenmeye çalışılmıştır.

### 3.1. *Değişkenlerin Oluşturulması*

Bu bölümde basit sorularla elde edilen değişkenlere değinilmeyip, sadece birden çok sorudan oluşan değişkenler kısaca açıklanmaya çalışılacaktır.

"*İş koşullarında hoşnutluk*" bağımsız değişkeni toplam 12 sorudan oluşmuştur. Her bir soru için evet ve hayır seçenekleri bulunmaktadır. Evet seçeneği iş koşullarından hoşnutluluğu hayır seçeneği ise iş konularından hoşnutsuzluğu yansıtmaktadır.

"*Denetim*" iş yerinde kontrol mekanizmasının nasıl olduğuna ilişkin bir bağımsız değişkendir. Kohn (1970) tarafından geliştirilen bir ölçeğin uyarlanması sonucu toplam 4 sorudan oluşan bir değişkendir. Her bir soru 1 ile 4 arası puana sahiptir. 1 gevşek denetimi 4 sıkı denetimi yansıtmaktadır.

"*İşe-Yabancılaşma*" bağımlı değişkeni ise Mottaz (1981) tarafından geliştirilen ölçeğin uyarlanması ile oluşturulmuştur. Değişkenin üç alt değişkeni bulunmaktadır. 1) "*Güçsüzlük*": Çalışanın gerçekleştirmekte olduğu işi düzenleme yetkisine sahip olmadığı ve örgüt düzeyindeki kararlar katılamadığı durumlarda görülür. 2) "*Anlamsızlık*": Çalışan yaptığı işe bir anlam vermediği durumda görülür. Çalışan kendi yaptığı işle diğerlerinin yaptığı işler arasında bir ilişki kuramadığı ve yaptığı işin örgüt bütünlüğü açısından ne anlam taşıdığını bilmediği durumlarda ortaya çıkar. 3) "*Kendine Yabancılaşma*": Çalışan işinde tüm enerji ve potansiyelini kullanamadığı ve sadece basit ve sınırlı bir işlem gerçekleştirdiği zaman kendine yabancılaşır.

İşe-yabancılaşma sözkonusu üç boyutu da içeren bir değişkendir ve toplam 21 sorudan oluşmaktadır. Her bir soru 1 ile 3 arası bir puana sahip olup, düşük puan düşük, yüksek puan yüksek düzey işe-yabancılaşmayı yansıtmaktadır.

#### 4. Bulgular

Daha önce de belirtildiği gibi araştırmanın esas amacı işe-yabancılaşma belirleyicilerini saptamaktır. Bu nedenle de işe-yabancılaşmayı etkileyeceği düşünülen tüm değişkenler regresyon tekniği için işleme alınmıştır (Tablo 1). Regresyon tekniği diğer değişkenleri etkisiz kılan ve bir tek değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini gösteren bir tekniktir. Bu teknik aracılığıyla, her bir değişkenin etkisi ve bu tekniğin özel bir biçimi ile de bağımlı değişkeni en çok etkileyen değişkenden en az etkileyeye doğru bir sıralama elde edilmektedir.

Tablo 1'de görüleceği gibi işe-yabancılaşma üzerinde en etkili olan değişken denetim, ikinci değişken işin rutinliği ve üçüncü değişken de iş koşullarından duyulan hoşnutluk olarak bulunmuştur. Toplam bu değişkenler işe-yabancılaşmanın % 39'unu açıklamaktadırlar.

Tablo 1. İşe-Yabancılaşmanın Özet Regresyan Tablosu (S = 240)

Bağımsız Değişkenler	B	SE	BETA	R <sup>2</sup>
*Denetimi	.596	.150	.276	.238
*İşin rutinliği	-2.393	.376	-0.355	.366
*İş koşulları	-0.416	.139	-0.201	.390
*Kalifiyelik düzeyi	-1.411	.652	-0.126	.411
*Fabrika ünitesi	-0.189	.012	0.090	.421
*Çalışılan bölüm	0.339	.244	0.092	.429
Oturulan yer	1.669	.970	0.507	.430
Toplam Gelir	-0.668	.384	-0.505	.436

\*  $\alpha = 0.05$  düzeyinde anlamlı

Çalışılan fabrika ünitesi değişkeni ile çalışılan bölüm değişkenleri de  $\alpha = 0.05$  düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu fabrikanın değişik ünitelerinde çalışanların işe-yabancılaşma düzeylerinin farklı olacağı ve bu farklı yabancılaşma düzeylerinin de farklı denetim, farklı iş (rutin veya rutin olmayan) ve farklı iş koşullarına sahip olmaktan kaynaklanacağı şeklinde yorumlanabilir. Bu nedenle de farklı ünitelerde çalışanların yabancılaşma düzeylerine ve ayrıca da farklı ünitelerdeki denetim, iş rutinliği ve iş koşullarından duyulan hoşnutluğa bakmak yerinde olacaktır (Tablo 2, 3, 4, ve 5).

Tablo 2'den de anlaşılacağı gibi en düşük işe-yabancılaşma düzeyi Elektro Mekanik Aygıtlar Fabrikasında çalışanlar için bulunmuştur. (% 40'ı). En yüksek işe-yabancılaşma Şeker Enstitüsü çalışanları için bulunmuş olunmasına karşın orta ve yüksek düzey işe-yabancılaşma birlikte değerlendirildiğinde en yüksek düzey Makina Fabrikası işçileri için sözkonusu olmaktadır (% 80.5'i).

Tablo 2. Fabrikanın Değişik Ünitelerinde Çalışan İşçilerin İşe-Yabancılaşma Düzeyleri

	Düşük		Orta		Yüksek		Toplam	
	S	%	S	%	S	%	S	%
Şeker Fabrikası	19	32.8	34	58.6	5	8.6	58	100
Makina Fabrikası	18	19.6	65	70.7	9	9.8	92	100
Şeker Enstitüsü	9	25.0	19	52.8	8	22.2	36	100
E.M.A.F.	22	40.0	28	51.9	4	7.4	54	100
Toplam	68	28.3	146	60.8	26	10.8	240	100

$$X^2 = 13.82 \quad SD = 6 \quad P < 0.05$$

Fabrikanın üniteleri arasında denetim bakımından da farklılık bulunmuştur ( $P < 0.05$ ). Tablo 3 incelenecek olunursa en sıkı denetimin yine Makina Fabrikası işçileri için sözkonusu olduğu görülmektedir. Orta ve sıkı denetim oranı Makina Fabrikası işçilerinin % 71.8'i için bulunmuştur. En gevşek denetimin Şeker Fabrikası (% 55.2) ve E. M.A.F. (% 51.9) çalışanları için bulunmuştur. Sıkı denetimin oranı E.M.A.F. çalışanlarının sadece % 13'ü için sözkonusudur. Bu durum, E.M.A.F. işçilerinin kendi işlerinin hızlarını ayarlama, işleriyle ilgili kararlar alabilme konusunda daha özgür oldukları ve bunun da işe-yabancılaşma düzeyini düşürdüğü ve sonuç olarak da E.M.A.F.'da çalışanların işe-yabancılaşma düzeyinin diğer ünitelerde çalışanlardan daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu konuda yapılan çalışmalar da -Pearlin (1962), Blauner (1964), Aiken and Hage (1966), Arian (1971), Kohn (1976), Mottaz (1981), Aldemir (1983) bu bulguyu desteklemektedir.

Tablo 3. Fabrikanın Değişik Ünitelerinde Denetim

	Gevşek Denetim		İlımlı Denetim		Sıkı Denetim		Toplam	
	S	%	S	%	S	%	S	%
Şeker Fabrikası	32	55.2	15	25.9	11	19.0	58	100
Makina Fabrikası	26	28.3	41	44.6	25	27.2	92	100
Şeker Enstitüsü	16	44.4	13	36.1	7	19.4	36	100
E.M.A.F.	28	51.9	19	35.2	7	13.0	54	100
Toplam	120	42.5	88	36.7	50	20.8	240	100

$$X^2 = 14.68 \quad SD = 6 \quad P < 0.05$$

Regrasyon analizinde işe-yabancılaşmayı önemli oranda belirleyen diğer bir değişken işin rutinliğidir (Tablo 1). Elde edilen sonuçlara göre bu değişken işe-yabancılaşmanın yaklaşık % 13'ünü açıklamaktadır. Tablo 4 E.M.A.F.'nda çalışanların % 72.2'sinin rutin olmayan işler yaptıklarını göstermektedir. Bu sonuç da daha önceki bulguları destekler niteliktedir. Yine Makina Fabrikası'nda çalışanların % 52.1'inin (% 29.3 ( % 22.8) rutin ve yarı-rutin işler yapmakta olmaları şeklindeki bulgu işe-yabancılaşma düzeyinin burada çalışanlar için en yüksek

olduğu (Tablo 2) şeklindeki bulguyu pekiştirmektedir. Sonuç olarak işin rutinliği konusunda fabrika üniteleri arasında anlamlı fark bulunmuş olup, en az rutin işler E.M.A.F. çalışanları ve en çok rutin işler Makina Fabrikası işçileri için sözkonusudur. Böylece de, işe-yabancılaşma düzeyi en düşük E.M.A.F. çalışanları ve en yüksek Makina Fabrikası çalışanları için bulunmuştur.

Tablo 4. Fabrika Üniteleri ve Yapılan İşin Rutinliği

	Rutin		Yan Rutin		Rutin olmayan		Toplam	
	S	%	S	%	S	%	S	%
Şeker Fabrikası	25	44.6	7	12.5	24	42.9	56	100
Makina Fabrikası	27	29.3	21	22.8	44	47.8	92	100
Şeker Enstitüsü	13	26.1	6	16.7	17	47.2	36	100
E.M.A.F.	6	11.1	9	16.7	39	72.2	54	100
Toplam	71	29.8	43	18.1	124	52.1	238	100

$$X^2 = 18.17 \quad SD = 6 \quad P < 0.005$$

Tablo 1'in sonuçlarına göre iş koşullarından hoşnutsuzluk, işe-yabancılaşmayı belirleyen değişkenlerden üçüncüsü olarak bulunmuş olduğundan fabrika üniteleri bakımından bir farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır (Tablo 5). Tabloya göre fabrika üniteleri ile iş koşulları arasında  $P < 0.001$  düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuş olup bu değişken için de diğer ilk iki değişken için bulunan sonuçlara paralel sonuçlar bulunmuştur. En kötü iş koşulları Makina Fabrikası işçileri için (% 46.7), en iyi iş koşulları E.M.A.F. işçileri için ( $40.7 + \% 53.7 = 94.4$ ) bulunmuştur. Diğer bir deyişle iyi iş koşullarında (E.M.A.F.'nda) çalışanların işe-yabancılaşma düzeyleri, kötü iş koşullarında (Makina Fabrikası'nda) çalışanların işe-yabancılaşma düzeylerinden daha düşük bulunmuştur.

Tablo 5. Fabrikanın Değişik Üniteleri ve İş Koşullarından Hoşnutsuzluk Düzeyi

	Hoşnut Olmayanlar		Az Hoşnut Olanlar		Hoşnut Olanlar		Toplam	
	S	%	S	%	S	%	S	%
Şeker Fabrikası	9	15.5	27	46.6	22	37.9	58	100
Makina Fabrikası	43	46.7	26	28.3	23	25.0	92	100
Şeker Enstitüsü	5	13.9	11	30.6	20	55.6	36	100
E.M.A.F.	3	5.6	22	40.7	29	53.7	54	100
Toplam	60	25.0	86	35.8	94	39.2	240	100

$$X^2 = 43.51 \quad SD = 6 \quad P < 0.001$$

## 5. Sonuç

Araştırma işe-yabancılaşma düzeyini belirleyen etmenleri araştırmaya ilişkin olup, Ankara Şeker Fabrikası'nın dört ayrı ünitesinde gerçekleştirilmiştir. Bu makale için sadece bu ünitelerde çalışan işçilere uy-

gülenen anket sonuçlarına yer verilmiştir. Yapılan çözümlenmeler sonucunda, işe-yabancılaşma düzeyini belirleyen en önemli etken denetim, ikinci etken işin rutinliği ve üçüncü etken iş koşullarından duyulan hoşnutluk olarak bulunmuştur.

Denetim yoğunlaştıkça işe-yabancılaşma düzeyinin de yükseldiği gözlemlenmiştir. Bu bulgu Kohn'un (1976) bulgusu ile uyumaktadır. İşçi gerçekleştirmekte olduğu işe ilişkin kararlar ve örgüt düzeyindeki kararlara katılabiliyorsa işe-yabancılaşma düzeyi düşük, katılamıyorsa işe-yabancılaşma düzeyi yüksek olmaktadır. Yapılan işin rutin olup olmaması da diğer bir etken olarak işe-yabancılaşma düzeyini belirlemektedir. Gerçekleştirilen işin rutinliği yükseldikçe işe-yabancılaşma düzeyi de artmaktadır. Bu sonuç Blauner (1964) ve Shepard (1969)'ın bulguları ile desteklenmektedir. İş koşullarından duyulan hoşnutluk da işe-yabancılaşmayı belirleyen diğer bir değişken olarak bulunmuştur. İş koşullarından hoşnut olan işçiler için işe-yabancılaşma düzeyi, iş koşullarından hoşnut olmayan işçilerin işe-yabancılaşma düzeyinden düşük bulunmuştur.

#### YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Aiken, Michael ve Jerald Hage**° "Organizational Alienation: A Comparative Analysis", *American Sociological Review*, Cilt. 31, 1966, s. 497-507.
- Aldemir, Ceyhan.** "Yöneticilerin Güç Tipleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler", *T.O.D.A.I. Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, Mart 1983, s. 61-77.
- Arian, Edvard. Beach, Beethoven, and Bureaucracy:** The Case of Philadelphia Orchestra, The University of Alabama Press, Alabama, 1971.
- Blauner, Robert. Alienation and Freedom'** The Factory Worker and His Industry, University of Chicago Press, Chicago, 1964.
- Bozkurt, Ömer.** "Senfoni Orkestrası ve Bürokratikleşme: Bir Okuma ve Çağrışımları", *T.O.D.A.I. Dergisi*, Cilt 18, No. 2, Haziran 1985, s. 161-172.
- Blood, Milton R. ve Charles L. Hulin.** "Alienation, Environmental Characteristics and worker Responses", *Journal of Applied Psychology*, Cilt. 51, sayı. 3, 1967, s. 284-290.
- Ergil, Doğu.** Yabancılaşma ve Siyasal Katılma, Olgaç Yayınevi, Ankara, 1980.

- Erkal, Mustafa.** "Sanayileşme ve Yabancılaşma İlişkisi", *Sosyoloji Konferansları*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayın No. 505, İstanbul, 1984, s. 9-24.
- Güler, Şevki.** Çağdaş Sanayide İşçi İşveren İlişkilerinin Sosyolojik Anlamı, A.Ü.D.T.C. Fakültesi Yayınları, No. 283, Ankara, 1979.
- Kasapoğlu, Aytül M.** Sağlık Örgütlerinde Personelin Sosyal İlişkileri, A.Ü.D.T.C.F. Ankara, 1982, (Basılmamış Doktora Tezi).
- Kohn, Melvin L. Class ve Conformity.** A Study in Values, Homewood, 111, Dorsey, 1970.
- Kohn, Melvin L.** "Occupational Structure and Alienation", *American Journal of Sociology*, Cilt. 82, Sayı. 1, July 1976, s. 111-131.
- Middleton, Rusell.** "Alienation, Race, and Education", *American Sociological Review*, Cilt. 28, December 1963, s. 973-977.
- Mottaz, Clifford J.** "Some Determinants of Work Alienation", *The Sociological Quarterly*, Cilt. 22, Sayı. 1, 1981, s. 515-529.
- Parker, S.R., ve Diğerleri,** The Sociology of Industry, derleyen W.M. Williams, George Ailen and Unwin Ltd. London, 1967.
- Pearlin, Leonard.** "Alienation From Work: A Study of Nursing Personnel", *American Sociological Review*, Cilt. 27, June 1962, s. 314-326.
- Seeman, Melvin.** "On the Meaning of Alienation", *American Sociological Review*, Cilt. 24, December 1959, s. 783-791.
- Schacht, Richard.** Alienation: With an Introductory Essay by Walter Kaufmann. Garden City, Douleday, N.Y. 1970.
- Shepard, Jon M.** "Functional Specialization, Alienation, and Job Satisfaction", *Industrial and Labor Relations Review*, Cilt. 23, 1, October 1969. s. 207-219.
- Tolan, Barlas.** Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma, A.İ.T.İ.A. Yayınları, No. 166, 2. Baskı, Ankara, 1981.
- Ulusoy:** Hayriye. Social Relations and Attitudes Towards Work Among Turkish Industrial Workers, O.D.T.Ü. Ankara, 1986 (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi).