



Journal of Recreation and Tourism Research

Journal home page: www.jrtr.org

ISSN:2148-5321

ÖRGÜTLERDE DÜZENLENEN REKREASYON ETKİNLİKLERİNİN ÇALIŞANLARIN YABANCILAŞMA DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİ

Ercan YAVUZ^a

Kevser KÜÇÜK^b

^aGazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Ankara, Türkiye (eyavuz@gazi.edu.tr)

^bGazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye (kevserkk2@gmail.com)

ARTICLE HISTORY

Received:

02.04.2017

Accepted:

15.06.2017

Anahtar Kelimeler:

Rekreasyon
Rekreasyon etkinlikleri
Yabancılaşma
Yabancılaşmanın alt boyutları
Örgütsel yabancılaşma

Keywords:

Recreation
Recreation activities
Alienation
Sub-dimensions of alienation
Organizational alienation

ÖZ

Bu çalışmada rekreasyon etkinliklerinin, çalışanların yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu temel amaç çerçevesinde çalışmada; cinsiyet, çalışanların yaşı, çalıştığı sektör, gibi demografik değişkenlerin çalışanların yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkileri de ele alınmıştır. Araştırmada Tekin (2012) tarafından geliştirilen Yabancılaşma ölçeği ile araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırma rekreasyon etkinliği düzenleyen kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerdeki çalışanlara yapılmıştır. Araştırma sonucunda, rekreasyon etkinliklerinin çalışanların yabancılaşma düzeylerini azaltan olumlu bir etki yarattığı görülmüştür. Araştırmada ayrıca çalışanların yabancılaşma düzeylerinin cinsiyete, yaşa, çalışılan sektöre göre değiştiği bulunmuştur.

ABSTRACT

The purpose of this study to determine the effects of recreational activities on the alienation levels of employees. Within this framework, this study deal with the effects of demographic variables such as gender, age, , sector of employment on the level of alienation of employees. The alienation scale developed by Tekin (2012) and the personal information form developed by the researcher was used as a data collection tool. The research was carried out by the public, private sector, non-governmental organizations and local government officials who organize recreational activities. As a result of the research, recreational activities were concluded to create a positive effect in reducing the alienation levels of employees. The survey also concluded that the level of alienation of employees varied according to gender, age, gender, working sector,. In addition, it was concluded that the level of alienation of the employees did not change according to the education level, by the number of people in the household.

GİRİŞ

İnsanoğlu, sürekli bir değişim halinde olan dünyanın önemli bir parçasıdır. Varoluşundan beri doğasının gereği olarak düşünen, keşfeden, üreten ve geliştiren bir varlık olmuştur. Bütün bunları yapabilmesi için ilk olarak kendisini keşfetmesi ve geliştirmesi gerekmiştir. Gelecekte de bu kaçınılmaz gelişimi yine kendi özünde keşfedeceği ve geliştireceği yenilikler sayesinde başaracak ve devam ettirecektir. Ama yetersiz ya da yanlış yöntemler ve birtakım katı kurallar; insanı özünden uzaklaştırarak potansiyellerinin farkına varamamasına, kontrolünü yitirmesine ve bunun sonucunda yabancılaşmaya neden olarak bu gelişimi baltalayabilir(Yalçın ve Koyuncu, 2014).

Örgütsel yabancılaşma, kişisel özellikler yerine çalışma şartlarına bağlı olarak ortaya çıkan; bireyin fiziksel ve zihinsel olarak sosyal etkileşim kurmasını engelleyen bir durumdur. Bu nedenle örgüt içerisindeki çalışma koşullarının bireylerin örgüte yabancılaşma düzeyleri üzerinde önemli bir etki oluşturacağı öne sürülmektedir. Bu bağlamda, örgütsel etmenlerin çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu veya olumsuz yönde şekillendirerek, bireylerin örgüte yabancılaşma düzeylerini arttırması ya da azaltması beklenmektedir(Kanten ve Ülker,2014).

Çalışanlar saatlerce süren bir işi yapmaya uygun bir araç değildir. Enerjilerini yaratıcı olmayan bir şekilde kullanan çalışanlar için rekreasyona kesin olarak ihtiyaç duyulur. Sosyal, psikolojik ve fiziksel açıdan sağladığı faydalardan dolayı rekreasyona duyulan ihtiyacın kapasitesi artmıştır. Yoğun çalışma hayatı ve sanayileşmesinin etkisiyle çalışanlar daha anti-sosyal ve hareketsiz bir yaşam sürmektedir. Yapılan çalışmalar, bu tür yaşam tarzına sahip olan insanlarda fiziksel, sosyal ve psikolojik sorunlar ortaya çıkmıştır. Sağlık problemleri oluşan bu gibi bireylerden iş yaşamında tam bir verimlilik alınamamakta ve giderek örgüte yabancılaşmaya başlamaktadır. Bu nedenle örgütler verimliliği arttırmak ve çalışanların yabancılaşmasını azaltmak için çeşitli rekreasyon etkinlikleri düzenlemektedir.

Özel sektör ve kamu kuruluşlarının yöneticileri, çalışanların mutluluğundan ve eğitimden sorumludur. Örgüt yöneticilerinin çalışanların örgüte yabancılaşmasını azaltmanın yollarından biri de rekreasyon etkinlikleri düzenlemektir. Bu etkinlikler, bir faaliyeti düzenli olarak yerine getirmek, çalışanların alışkanlıklarını geliştirmesine yardımcı olmak, yoğun iş temposunun çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisini ortadan kaldırmasını sağlamaktadır. Bu rekreasyon etkinliklerine katılım ile birlikte iş hayatı ve boş zaman arasındaki dengenin kurulmasına yardımcı olunabilir.

Rekreasyon Etkinlikleri

Bireylerin ya da grupların boş zamanlarında yaptıkları eğlendirici ve dinlendirici etkinliklerdir(Ozankaya, 1980:27). Rekreasyon etkinlikleri, isteğe bağlı zamanda yapılan etkinliklerdir. Bu zaman dilimi bireylerin yapacağı ve yapmak istediği etkinlikleri özgür bir şekilde seçtiği zamanı ifade eder. Bu etkinlikler kişilerin kendi kendisini ödüllendirmesini sağlayan, mutlu eden etkinliklerdir(Lobo, 2006).

Rekreasyon etkinlikleri sanayileşme ve kentleşmenin ortaya çıkardığı bir ihtiyaç olduğu için, sanayi ötesine ulaşmış ve kentsel nüfusun kırsal nüfusa ağır bastığı toplumlarda çeşitlilik kazanmış ve ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. (Demirpolat, 1988:102). Öte yandan, insanların gelir düzeylerinin yükselmesi, boş zamanın artması ve eğitim seviyesinin yükselmesi gibi etkenler de, bireylerin rekreatif etkinliklere yönelmesine ivme kazandırmaktadır (Pak, Türker ve Kalınkütük, 2009: 24).Rekreasyon etkinliklerinin her kesimden insanın ihtiyaç ve ilgi alanlarını kapsayarak, kişilerin rahatlıkla uygulayabileceği ve hünelerini gösterebileceği alanları içermeleri gerekmektedir. Buna bağlı olarak, rekreasyon etkinlik alanlarını Karaküçük (2008:84) şu şekilde sınıflandırmıştır:

- Müzikli faaliyetler (solo, koro, enstrümanlı, orkestralı v.b.),
- Spor faaliyetleri (takım, ferdi, doğa, mücadele ve zihin sporları gibi),
- Oyunlar (her yaş kesimi için eğitsel oyunlar),
- Danslar (halk oyunları, modern ve ritmik danslar gibi),
- Sanat ve hüner gerektiren etkinlikler(plastik, deri, grafik, seramik, metal, fotoğraf, resim, ahşap gibi),
- Mekan dışı etkinlikler(kamp kurmak, piknik yapmak, çevrecilik yapmak gibi).

Çizelge1. Rekreasyon Etkinlikleri ve Örnekleri

Etkinlik Kategorileri	Örnekler
Evde Yapılan İşler	Tv izleme, müzik dinleme, okuma, bahçe işleri, hobiler
Sosyal İçeriği Yüksek İşler	Partiler, arkadaş ziyaretleri, eğlenme, dışarıda yemek yeme
Gecelik Konaklamayı İçeren Etkinlikler	Turlar, uzun seyahatler, hafta sonu tatilleri
Günlük Açık Alan Etkinlikleri	Günlük Turlar, piknik
Sportif Uğraşlar(Aktif veya Pasif Katılım)	Golf, futbol, yüzme, bowling, at binme, yürüyüş, doğa kampları.
Kültürel, Eğitimsel Meraklar	Müze gezileri, sinema, tiyatro, konser

Kaynak: Atalay,A.,Akbulut A.K., Yücel A. S. (2013).Bireylerin sosyal algı ve sosyalleşme düzeylerinin gelişiminde rekreasyonel uygulamaların önemi.Uluslararası Hakemli Aile Çocuk ve Eğitim Dergisi, 1(1), 19-29.

Çizelge 1’i incelediğimizde farklı amaç ve ilgi alanlarına göre sınıflandırılan rekreasyon etkinlikleri hem bireysel hem de toplumsal ihtiyaçları karşılayabilecek nitelikte olup, günden güne de çeşitlenmektedir. Modern toplum insanı yalnızca iş yaşamının olumsuz etkilerinden değil aynı zamanda stresli kent yaşamının da bütün olumsuzluklarından kurtulmak için rekreasyon etkinliklerine yönelirler. Bunun yanı sıra, farklı toplumsal gruplardan gelen ve farklı beklentileri olan insanlarla bir araya gelerek sosyo-kültürel açıdan da gelişim sağlamaktadırlar(Atalay, Akbulut ve Yücel,2013).

Örgütsel Yabancılaşma

Kavram olarak “yabancılaşma” kişinin kendini bütün olarak hissedememesine ve bilincine yönelik bölünmelere yol açan eylemler ve deneyimler olarak ifade edilebilir (Bonjean ve Grimes, 1970). Başka bir deyişle, bireyin içinde yaşadığı topluma, çevreye olan kontrolünün azalması ve bunun beraberinde bireyin gitgide yalnızlaşması ve çaresiz hissetmesi haline denilir(Özbudun, Markus ve Demirer, 2008:13).Psikologlar ise yabancılaşmayı kaygının artması, benliğin kaybolması, umutsuzluk ve yalnız olma hissi diye tanımlarken; sosyologlar çevreden kopma, kurallara uymama şeklinde tanımlanabilir(Tokmak, 2014).

Yabancılaşma kavramının toplumbilimlerinde kullanımı eskilere dayanmakla birlikte örgüt içinde çalışanın, çalıştığı örgüte yabancılaşması ve bunun örgüt üzerindeki etkisi son yıllarda üzerinde durulan konudur. Bunun sebebi ise, uluslararası rekabet ile beraber örgüt yapıları ve yönetim uygulamalarında hızlı, köklü ve sürekli bir değişim yaşanmaktadır. Bu değişim sürecine çalışanların ayak uyduramaması, kendilerini yeni rollerine karşı yetersiz görmeleri, mevcut olan bilgi ve becerilerinin yetersiz hale gelmesi gibi sebeplerle kendilerini güçsüz ve anlamsız hissetmeleri, onları yaptıkları işten ve örgütten uzaklaştıracak, motivasyonunu ve verimliliğini düşürecek ve buna bağlı olarak örgütün performansı düşecektir(Koçel, 2015:531).

Örgüt bireylerinin yalnızca ona verilen işi yapmak mecburiyetinde olan bir araç olarak görmesi değil aynı zamanda örgütün amaçlarına, değerlerine, kültürüne uzaklaşması, kendini örgüt içinde yalnız hissetmesiyle birlikte ortaya çıkan bölünmeler sonucu bireyin rahatsız hissetmesi örgütsel yabancılaşma olarak tanımlanabilir(Özler ve Dirican, 2014). Diğer bir ifadeyle“çalışanın işini anlamsız bulması; işyerinde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması” şeklinde açıklanabilir(Elma, 2003:16).

Yabancılaşma, birey veya grup ile çevre arasındaki ilişkiyi kapsar. Bu ilişki istenmeyen ayrımlardan biridir. Yabancılaşma ölçmeye tabi tutulabilen öznel bir durumu ifade eder(Gaski ve Ray, 2001). 1969 yılından beri yabancılaşmayla pek çok araştırma yapılmış ve bununla ilgili birçok ölçek geliştirilmiştir. Yabancılaşmayı yalnızca teorik açıdan değil aynı zamanda ampirik çalışmalar yaparak somut bir şekilde de ele almak gerekmektedir. Amerika toplum bilimcilerin öncülerinden biri olan Seeman yabancılaşmayı güçsüzlük,

kuralsızlık, anlamsızlık, kendine yabancılaşma ve çevreden uzaklaşma şeklinde beş boyutta ele almaktadır. Seeman yabancılaşmanın boyutlarını aşağıdaki gibi açıklamaktadır.

Güçsüzlük: Güçsüzlük “bireyin davranışları hakkındaki kararı sonuçlandırmaksızın beklemesi veya olaylar üzerinde denetimini yitirmesi duygusu” şeklinde tanımlanabilir. Bireyin kendi kararlarını veremediği, olayların kendisini sürüklediği, benliğini tam anlamıyla yansıtamama halidir(Korman, 1977:205). Yani bireyin kişisel konuları ve çevresinde gerçekleşen sosyal olayları kontrol edememe hissidir. Güçsüzlük kavramı Marx’un savunduğu görüşe benzer. Kapitalist karar verme sürecinde çalışanlar kendi işini yönetme gücünden yoksun kalması ve kendinin bir araca dönüşmesi halinde yabancılaşma ortaya çıkmaktadır(Tükel, 2012). Güçsüzlük duygusuna sahip olan bir birey kararlarının başkalarını tarafından verildiğini düşünür ve olayları kontrol etme de başarısız olur.

Anlamsızlık: Yabancılaşmanın bir diğer boyutu anlamsızlıktır. Seeman anlamsızlığı, “bireyin neye inanması gerektiği konusunda yeterince aydınlanamaması ve kişisel karar verme sürecinde bireyin doğruları ile toplumsal doğruların bütünleşmemesi” olarak tanımlamaktadır(Şirin, 2009). Yani bireyin kişisel ve toplumsal konuları anlayamama duygusudur. Örgütsel açıdan ele alınacak olursa; örgütün amaçları ile bireysel rollerin uyumaması ve bu yüzden örgüt ile birey arasında entegrasyonun sağlanamamasıdır. İş bölümü yapıldığında, örgütte çalışan bireylerin yalnızca kendi yapacak oldukları işi bilmeleri nedeniyle örgütün diğer çalışanlarının yapacakları işleri bilmemeleri ve örgüt bölümlerinde yapılan işlerde ilgili bir bilgisinin olmaması ve bunun sonucunda örgüte ne gibi bir yarar sağlayacağına farkında olmamasıdır(Tanrıverdi ve Kahraman, 2016).

Normsuzluk(Kuralsızlık): Yabancılaşmanın üçüncü boyutu olan normsuzluk Durkheim’in anomie kavramından türetilmiştir ve normların olmamasını ifade eder. Geleneksel açıdan bakıldığında ise, anomi düzenlenmiş olan sosyal normlara bireylerin uymaması veya kuralların davranışlar için etkililiğini yitirmesi durumudur(Seeman,1959). Dolayısıyla “kuralları geçerliliğini yitirmiş ve herkes tarafından benimsenecek yeni kurallar yaratamamış bir toplumda, bireyleri toplumsal bütüne bağlayan bağların kopması haline anomi denir” (Tolan, 2005:248). Seeman yabancılaşmanın sosyo-psikolojik bir durumu yansıttığını söylemekte, dolayısıyla kuralsızlığında kişisel yönden ele alınması gerektiğini belirtmektedir(Seeman, 1975).

Toplumsal Yabancılaşma: Jefferson’a göre ise toplumsal yabancılaşma, bireyin yalnızca sosyal hedeflere değil aynı zamanda örgütsel hedeflere ulaşma konusunda da isteksiz olması, toplum açıdan kabul görme duygusunun yetersiz olmasıdır(Jefferson, 1990). Seeman (1959), toplumsal yabancılaşmanın daha çok entelektüeller için geçerli olduğunu söylemektedir. Toplumsal yabancılaşmayı “toplum tarafından yüksek değer verilen amaçlar ve inançların birey için bir anlam ifade etmemesi” olarak tanımlamaktadır. Ayrıca Seeman, toplumsal yabancılaşmanın, toplumsal düzen eksikliği anlamına gelmediğini önemle belirtmektedir ve popüler kültür standartlarının bireysel beklenti ve yönelimlerinden farklı olması sonucu ortaya çıkacağını öne sürmektedir.

Kendine Yabancılaşma: Kendine yabancılaşma bireylerin davranışlarına gerçek anlamıyla kendi değer yargılarını, gereksinimlerini ve isteklerini yansıtamaması durumudur (Korman,1977:205). Seeman, yabancılaşmanın beşinci boyutu olan kendine yabancılaşma ve güçsüzlük kavramını Marx’ın savunduğu yabancılaşma kavramına göre ortaya koymuştur(Robert,1987). Akgün(1999:17) kendine yabancılaşmayı ; “bireyin şimdiki durumunun, toplumsal şartların uygun olması halinde daha iyi olabileceği ve mevcut durumun kötü olduğuna inanmasından kaynaklanan hali olarak ifade eder.

YÖNTEM

Rekreasyon etkinliklerinin bireyin hem toplum hem de kendisiyle bütünleşmesini sağlayacağı ve yabancılaşmayla birlikte ortaya çıkan güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, toplumsal yabancılaşma ve kendine yabancılaşma duygusunun azaltılması ve sonunda yok edilmesinde önemli bir etki yaratabileceği düşünülmektedir.

Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışanların örgüte yabancılaşarak yalnızlaşmaları konusunun yeni bir çalışma alanı olduğu ve bilhassa da çalışanların örgüte yabancılaşma düzeylerini azaltmaya yönelik rekreasyon etkinliklerine ilişkin alternatif sunan çalışmaların bulunmadığı görülmektedir. Bunun yanı sıra araştırmada elde edilen bulgulardan faydalanılarak hem yöneticilerin hem de örgüt sahiplerinin konuyla ilgili

aydınlanmalarının sağlanması böylelikle yapılacak çalışmalara temel oluşturacak bir nitelik taşıması bakımından çalışmanın ilgili alana yararlı olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı rekreasyon etkinliklerinin, çalışanların örgüte yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkilerinin belirlenmesi ve çalışanların örgüte yabancılaşma düzeylerinin kişisel değişkenler açısından incelenmesidir.

Araştırmanın evrenini Ankara’da ikamet eden ve Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olan 1.783.347 birey oluşturmaktadır (<http://www.sgk.gov.tr>). Ankara ilinin merkezi konumda olmasının yanı sıra çalışan nüfusun fazla olmasından dolayı Ankara ili araştırma alanı olarak seçilmiştir. Fakat, araştırmanın bu kadar geniş bir alanı kapsamaması söz konusu çalışanların tamamına ulaşmada bir takım güçlükleri beraberinde getirmektedir. Bu sebeple çalışmada belirlenen evren üzerinden örneklem alma yoluna gidilmiştir.

Örneklem 0.05 hata payı ile $n > 384$ olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında 420 örgüt çalışanına ulaşılmıştır. Ancak bazı anketlerin eksik doldurulması nedeniyle analiz dışında bırakılmış ve toplamda 402 kişiye ulaşılmıştır. Böylece araştırmanın örneklemine oluşturan 402 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma, Ankara ili, Gölbaşı ve Çankaya ilçesi içerisinde bulunan işletmelerdeki işgörenler üzerinde uygulanmıştır. Araştırma, 2016 yılının Kasım ve 2017 yılının Şubat ayları arasında örgütlerde çalışan bireylerle sınırlı kalmıştır. Elde edilen veriler, geliştirilen veri toplama formundaki ifadelere verilen cevaplarla sınırlıdır.

Veri Toplama Tekniği ise araştırmada kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda işgörenlerin demografik özellikleri ile ilgili 10 soruya yer verilmiştir. Anketin ikinci kısmında ise Melvin SEEMAN’ın çalışmaları ana çalışma kabul edilerek, Seeman boyutlarından hareketle hazırlanan yabancılaşma ölçeği 5 boyuttan ve 24 sorudan oluşmaktadır. Yabancılaşma ile ilgili veri toplamak amacıyla Tekin (2012) tarafından geliştirilen bir ölçek kullanılacaktır. Likert ölçekli sorularda tepki kategorileri; kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde belirlenmiştir. Uygulanan anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin analiz edilerek, rekreasyon etkinliklerinin çalışanların yabancılaşma düzeylerine etkileri incelenmiştir.

Bu çalışmada test etmek için altı adet hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotezler aşağıda verilmiştir.

H₁: Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H₂: Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H₃: Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H₄: Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıklarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde geliştirilmiş olan ölçme araçlarından elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde(%)
Erkek	177	44,0
Kadın	225	56,0
Toplam	402	100,0

Tablo 1’de ankete katılan çalışanların cinsiyet dağılımı görülmektedir. Dağılımın 225’i kadın, 177’sini de erkekler oluşturmaktadır. Yüzdeler kısmında ise %56’lık kısmı kadınlardan, %44’ü ise erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaşlarına İlişkin Dağılımları

Yaş	Sayı	Yüzde(%)
18-25	108	26,9
26-35	160	39,8
36-45	82	20,4
46 ve üzeri	52	12,9
Toplam	402	100,0

Tablo 2’de ankete katılan çalışanların yaş dağılımı görülmektedir. Belirlenen yaş aralığındaki dağılım incelendiğinde, 18-25 yaş aralığında 108 kişi, 26-35 yaş aralığında 160 kişi, 36-45 yaş aralığında 82 kişi, 39 ve üzeri yaş aralığında 52 kişi olduğu görülmektedir. Yüzdeler oranda ise, 26,9’luk kısmı 18-25 yaş aralığı, %39,8’lik kısmı 26-35 yaş aralığı, %20,20’lik kısmı 36-45 yaş aralığı, %12,9’luk kısmı 46 ve üstü yaş aralığı dağılımı olmuştur. Bu sonuca göre rekreasyon etkinliği düzenleyen örgütlerdeki çalışanların büyük çoğunluğu genç ve dinamik nüfustan oluştuğu söylenebilir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durumlarına İlişkin Dağılımları

Medeni Durum	Sayı	Yüzde(%)
Bekar	212	52,7
Evli	190	47,3
Toplam	402	100,0

Tablo 3’te ankete katılan çalışanların medeni durum dağılımı görülmektedir. Buna göre 190 kişinin evli, 212 kişinin ise bekar olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların %47,3’ü evli, %52,7’si bekar olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Çalışanların Öğrenim Durumlarına İlişkin Dağılımları

Öğrenim Durumu	Sayı	Yüzde(%)
Lise	47	11,7
Önlisans	54	13,4
Lisans	177	44,0
Yüksek Lisans	86	21,4
Doktora	38	9,5
Toplam	402	100,0

Tablo 4’te ankete katılan çalışanların eğitim düzeyi dağılımı görülmektedir. Buna göre lise düzeyinde eğitimli 47 çalışan, ön lisans düzeyinde eğitimli 54 çalışan, lisans düzeyinde eğitimli 177 çalışan, yüksek lisans düzeyinde eğitimli 86 çalışan, doktora düzeyinde eğitimli 38 çalışan olduğu sonucuna varılmıştır. Yüzdeler dağılımı ise; lise %11,7 ön lisans %13,4, lisans %44,0, yüksek lisans %21,4 ve doktora %9,5’lik kısımdan oluşmuştur. Çalışanların büyük çoğunluğunu lisans eğitim seviyesinde olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Hanehalkındaki Kişi Sayısına İlişkin Dağılımları

Hane Halkındaki Kişi Sayısı	Sayı	Yüzde(%)
1 kişi	30	7,5
2 kişi	55	13,7
3 kişi	114	28,4
4 kişi	130	32,3
5 kişi ve üzeri	73	18,2
Toplam	402	100,0

Tablo 5’te ankete katılan çalışanların hanehalkı kişi sayısına göre dağılımı görülmektedir. Buna göre hanehalkı kişi sayısı 1 kişi olan 30 çalışan, hanehalkı kişi sayısı 2 kişi olan 55 çalışan, hanehalkı kişi sayısı 3 kişi olan 114 çalışan, hanehalkı kişi sayısı 4 kişi olan 130 çalışan, hanehalkı kişi sayısı 5 kişi ve üzeri olan 73 çalışan olduğu sonucuna varılmıştır. Yüzdeler dağılımı ise; %7,5’i hanede yalnız, %13,7’si hanede 2 kişi, %28,4’ü hanede 3 kişi, %32,3’ü hanede 4 kişi, %18,2’si hanede 5 kişi ve üzeri vardır. Çalışanların büyük çoğunluğunu hanesinde 4 kişi olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Çalışanların Aylık Ortalama Gelirlerine İlişkin Dağılımı

Gelir Düzeyi	Sayı	Yüzde(%)
1300 TL ve altı	31	7,7
1301-1800 TL	82	20,4
1801-2300 TL	70	17,4
2301-2800 TL	74	18,4
2801 ve üzeri	145	36,1
Toplam	402	100,0

Tablo 6’da ankete katılan çalışanların gelir düzeyi dağılımı görülmektedir. Tabloya göre 1300 TL ve altı arası gelire sahip çalışan sayısı 31, 1301-1800 TL arası gelire sahip çalışan sayısı 82, 1801-2300 TL arası gelire sahip çalışan sayısı 70, 2301-2800 TL gelire sahip çalışan sayısı 74, 2801 TL ve üzeri gelire sahip çalışan sayısı ise 145 olarak belirlenmiştir. Buna göre yüzdeler dağılım ise çalışanların %7,7’si 1300 TL ve altı, %20,4’ ü 1301-1800 TL, %17,4’ ü 1801-2300 TL %18,4’ü 2301-2800 TL %36,1’i 2801 TL ve üzeri gelire sahiptir. Araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğu asgari ücret düzeyinden yüksek gelir sahibi oldukları görülmektedir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Süresine İlişkin Dağılımı

Kurumdaki Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde(%)
1 Yıldan az	74	18,4
1-3 Yıl	123	30,6
4-6 Yıl	100	24,9
7-9 Yıl	50	12,4
10 Yıl ve üzeri	55	13,7
Toplam	402	100,0

Tablo 7’de ankete katılan çalışanların çalışmakta olduğu kurumdaki çalışma süresine göre dağılımı görülmektedir. Tabloya göre: 1 yıldan az 74 çalışan, 1-3 yıl arası 123 çalışan, 4-6 yıl arası 100 çalışan, 7-9 yıl arası 50 çalışan ve 10 yıl ve üzeri 55 çalışan olduğu görülmektedir. Yüzdeler dağılımında ise: %18,4’ ü 1 yıldan az, %30,6’ sı 1-3 yıl, %24,9’ u 4-6 yıl, %12,4’ ü 7-9 yıl, %13,7’si 10 yıl ve üzeri çalışmaktadır.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Çalışanların Sektör Türüne İlişkin Dağılımı

Sektör Türü	Sayı	Yüzde(%)
Kamu	147	36,6
Özel	223	55,5
Diğer	32	8,0
Toplam	402	100,0

Tablo 8’de ankete katılan çalışanların sektör türüne göre dağılımı görülmektedir. Tabloya göre: 147 kişi kamu sektöründe, 223 kişi özel sektörde ve 32 kişi isediğer(sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimler) sektörlerde çalışmaktadır. Yüzdeler dağılımında ise: çalışanların %36,6’sı kamu, %55,5’i özel, %8,0’ı da diğer sektörlerde çalıştıklarını belirlenmiştir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Çalışanların Pozisyon Durumuna İlişkin Dağılımı

Pozisyon Durumu	Sayı	Yüzde(%)
İşgören	242	60,2
Orta kademe yönetici	112	27,9
Üst düzey yönetici	48	11,9
Toplam	402	100,0

Tablo 9’da ankete katılan çalışanları işletmedeki pozisyonlarındaki dağılımı görülmektedir. Buna göre üst düzey yönetici pozisyonunda 48 çalışan, orta düzey yönetici pozisyonunda 112 çalışan, işgören pozisyonunda 242 çalışan olduğu görülmektedir. Yüzdeler dağılımı bakıldığında %11,9’luk kısım üst düzey yönetici pozisyonunda, %27,9’luk kısım orta düzey yönetici pozisyonunda ve %60,2’lik kısım ise işgören pozisyonunda çalıştığı görülmektedir.

Tablo 10. Çalışanların Düzenlenen Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Durumlarına İlişkin İstatistikler

Etkinlikler	Sayı	Yüzde(%)
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Turistik Amaçlı Geziler	114	11,3
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Piknikler	205	20,4
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Spor Müsabakaları	195	19,4
Örgüt Çalışanlarına ve Ailelerine Yönelik Düzenlenen Doğum Günü Etkinlikleri	221	21,9
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Örgüt Düzenlenen Konser, Fuar, Panayır gibi Eğlence Etkinlikleri	85	8,4
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Doğa Yürüyüşleri, Kır Gezileri, Tören ve Tarihi Yer Ziyaretleri	54	5,4
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Geleneksel Sanatsal Etkinlikler(ebru, tezhip, çömlek, dokuma ve oymacılık gibi).	21	2,1
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Kültürel Etkinlikler (tiyatro, sinema, sahne showları gibi.)	91	9,0
Diğer	21	2,1
Toplam	1007	100,0

Birden fazla şık seçildiği için (çoklu yanıt) toplam katılımcı sayısı örneklem hacmini geçebilir

Çalışanların örgütün düzenlenmiş olduğu kendilerinin veya aileleri ile katıldıkları rekreasyon etkinlikleri incelendiğinde, çalışanlar en yüksek oranda doğum günü (%21,9), piknik (%20,4) ve spor müsabakaları (%19,4) etkinliklerine katıldıkları belirlenmiştir. Çalışanlar en düşük seviyede katıldıkları rekreasyon etkinliklerinin ise, sanatsal etkinlikler (%2,1) ve doğa yürüyüşleri, kır gezileri, tören ve tarihi yerler (%5,4) olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda çalışanların %2,1'i bunlar dışında bir etkinlik (konferans, kişisel gelişim, iş seyahatı, yürüyüş, denize gitmek vb.) rekreasyonuna katıldıkları belirlenmiştir.

Tablo 11. Çalışanların Düzenlenen Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Durumlarının Çalıştıkları Sektör Durumlarına ile ilişkisi

ETKİNLİK	SEKTÖR			
	Kamu	Özel	Diğer	
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Turistik Amaçlı Geziler	n	51	45	18
	%	13,20	8,70	17,10
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Piknikler	n	71	116	18
	%	18,40	22,40	17,10
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Spor Müsabakaları	n	79	93	23
	%	20,50	18,00	21,90
Örgüt Çalışanlarına ve Ailelerine Yönelik Düzenlenen Doğum Günü Etkinlikleri	n	68	135	18
	%	17,70	26,10	17,10
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Örgüt Düzenlenen Konser, Fuar, Panayır gibi Eğlence Etkinlikleri	n	32	43	10
	%	8,30	8,30	9,50
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Doğa Yürüyüşleri, Kır Gezileri, Ören ve Tarihi Yer Ziyaretleri	n	24	23	7
	%	6,20	4,40	6,70
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Geleneksel Sanatsal Etkinlikler(ebru, tezhip, çömlek, dokuma ve oymacılık gibi).	n	13	4	4
	%	3,40	0,80	3,80
Örgüt Çalışanlarına Yönelik Yapılan Kültürel Etkinlikler (tiyatro, sinema, sahne showları gibi.)	n	37	49	5
	%	9,60	9,50	4,80
Diğer	n	10	9	2
	%	2,60	1,70	1,90

Çalışanların örgütün düzenlenmiş olduğu kendilerinin veya aileleri ile katıldıkları rekreasyon etkinlikleri çalıştıkları sektör türüne göre incelendiğinde, kamu sektöründe çalışanların en yüksek oranda spor müsabakaları, %20,50, piknik %18,40 ve doğum günü partileri %17,70 rekreasyon etkinliklerine katıldıkları belirlenmiştir. Özel sektörde çalışanlar ise en yüksek oranda doğum günü partileri %26,10, piknikler %22,4 ve spor müsabakaları %18,0 rekreasyon etkinliklerine katıldıkları belirlenirken, sektör türü diğer olan çalışanlar ise, spor müsabakaları %21,90, doğum günü, piknik ve turistik geziler %17,10 gibi rekreasyon etkinliklerine katıldıkları belirlenmiştir.

Tablo 12. Çalışanların Düzenlenen Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Sayılarına İlişkin İstatistikler

Etkinlikler	Sayı	Yüzde(%)
1-2 arası etkinlik	197	49,0
3-4 arası etkinlik	125	31,1
5 etkinlik veya daha fazlası	80	19,9
Toplam	402	100,0

Çalışanların örgütün düzenlenmiş olduğu kendilerinin veya aileleri ile katıldıkları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları incelendiğinde, çalışanların %49,0'ı 1-2 arası etkinliğe, %31,1'i 3-4 arası etkinliğe, %19,9'u 5 etkinlik veya daha fazlasına katıldığı görülürken belirlenmiştir.

Tablo 13. Çalışanların Düzenlenen Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Sayılarının Çalıştıkları Sektör Türüne İlişkin Dağılımları

ETKİNLİK		SEKTÖR		
		Kamu	Özel	Diğer
1-2 arası etkinlik	n	67	122	8
	%	45,6	54,7	25,00
3-4 arası etkinlik	n	38	77	10
	%	25,9	34,5	31,30
5 etkinlik veya daha fazlası	n	42	24	14
	%	28,6	10,8	43,8

Çalışanların örgütün düzenlenmiş olduğu kendilerinin veya aileleri ile katıldıkları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları çalıştıkları sektör türüne göre incelendiğinde, kamu sektöründe çalışanların %45,6'sı 1 veya 2 etkinlik, %25,9'u 3 veya 4 etkinliğe katılırken, özel sektörde çalışanlarda bu oranlar daha fazla olduğu belirlenmiştir. Özel sektörde çalışanlar %54,7'si ile 1 veya 2 etkinlik, %34,5'i ise 3 veya 4 etkinliğe katıldıkları belirlenmiştir. Sektörü diğer olan çalışanların ise büyük çoğunluğu %43,80'i 5 etkinlik veya daha fazlasına katıldıkları belirlenmiştir.

Tablo 14. Ankete Katılan Çalışanların Yabancılaşma İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Yüzdeler, Frekans, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapama Değerleri

İFADELER		F	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	\bar{X}	s.s.				
										Yapacağım işlerin içeriği benim dışındaki kişiler tarafından belirleniyor	%	85	21,1
Yaptığım işlerin kıymetsiz bir parçası haline geldiğimi hissediyorum	%	123	30,6	148	36,8	42	10,4	62	15,4	27	6,7	2,31	1,24
İşlerimle ilgili ortaya çıkan sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum	%	100	24,9	160	39,8	52	12,9	60	14,9	30	7,5	2,40	1,22
Yaptığım işlerde kontrolün tam olarak bende olmadığını düşünüyorum	%	76	18,9	99	24,6	45	11,2	120	29,9	62	15,4	2,98	1,39
Güçsüzlük Alt Boyutu Genel Ortalama=2,68													
İşletmede gerçekleşen olayların birçoğuna anlam veremiyorum	%	54	13,4	117	29,1	52	12,9	129	32,1	50	12,4	3,01	1,28
Uygulanan kuralların gerçekten anlamlı olmadığını düşünüyorum	%	66	16,4	145	36,1	72	17,9	80	19,9	39	9,7	2,70	1,23
İş hayatında dürüst olup olmamak başarılı olmak açısından herhangi bir anlam ifade etmiyor	%	102	25,4	143	35,6	60	14,9	49	12,2	48	11,9	2,50	1,31
İşletmede yapılanların doğru veya yanlış olduğuna tam olarak karar veremiyorum	%	59	14,7	113	28,1	81	20,1	115	28,6	34	8,5	2,88	1,22

İşletmede ortaya konulan doğruları anlamlı bulmuyorum	F	66	164	67	76	29	2,60	1,18
	%	16,4	40,8	16,7	18,9	7,2		
Anlamsızlık Alt Boyutu Genel Ortalama=2,74								
Önemli amaçlara ulaşabilmek için gerekirse kurallar gözardı edilebilir	F	45	91	100	110	56	3,10	1,22
	%	11,2	22,6	24,9	27,4	13,9		
Gerektiğinde kurallara uymayabileceğime inanıyorum	F	58	131	52	105	56	2,93	1,31
	%	14,4	32,6	12,9	26,1	13,9		
İşler görüldükten sonra kurallara uyulup uyulmadığı çok önemli değildir	F	69	142	67	85	39	2,71	1,25
	%	17,2	35,3	16,7	21,1	9,7		
İşletmede bulunan birçok kuralın beni kısıtladığını düşünüyorum	F	69	142	67	85	39	3,04	1,27
	%	17,2	35,3	16,7	21,1	9,7		
Başarılı olabilmek için bazen kuralların dışına çıkılması gerektiğini düşünüyorum	F	47	118	68	111	58	3,39	1,25
	%	11,7	29,4	16,9	27,6	14,4		
Kuralsızlık Alt Boyutu Genel Ortalama=3,03								
Çevremdeki insanlara kendimi yabancı gibi hissediyorum	F	136	154	31	60	21	2,19	1,20
	%	33,8	38,3	7,7	14,9	5,2		
Kendimi çevremdeki insan topluluğunun bir parçası olarak göremiyorum	F	128	160	24	55	35	2,28	1,28
	%	31,8	39,8	6	13,7	8,7		
Çevremdeki insanların yanında kendimi yalnız hissediyorum.	F	134	152	28	57	31	2,25	1,27
	%	33,3	37,8	7	14,2	7,7		
Çevremdeki insanların çok önem verdiği şeylerin benim için o kadar da önemli olmadığını düşünüyorum	F	51	89	86	128	48	3,08	1,23
	%	12,7	22,1	21,4	31,8	11,9		
Toplumsal yabancılaşma Genel Ortalama=2,45								
Yaptığım işin, bana hayata kendimi kanıtlama fırsatı vermediğini düşünüyorum	F	107	117	34	89	55	2,67	1,42
	%	26,6	29,1	8,5	22,1	13,7		
Yaptığım işin beni ifade etmediğini düşünüyorum	F	107	129	32	84	50	2,60	1,39
	%	26,6	32,1	8	20,9	12,4		
Yaptığım iş ile yaşam tarzımın uyuşmadığını düşünüyorum	F	103	134	42	72	51	2,59	1,37
	%	25,6	33,3	10,4	17,9	12,7		
Daha iyi yaşamak için çalışan değil de sadece çalışmak için yaşayan birine dönüştüğümü düşünüyorum	F	79	114	56	79	74	2,89	1,41
	%	19,7	28,4	13,9	19,7	18,4		
Hayattan beklentilerimin sürekli değiştiğini fark ediyorum	F	53	66	46	150	87	3,38	1,34
	%	13,2	16,4	11,4	37,3	21,6		
Gelecekte beklediğim ile içinde bulunduğum koşulların uyuşmadığını düşünüyorum	F	71	100	56	97	78	3,03	1,41
	%	17,7	24,9	13,9	24,1	19,4		
Kendine Yabancılaşma Genel Ortalama=2,86								
Genel Ortalama=2,75								

Tablo 14'te yer alan çalışanların yabancılaşma algısı incelendiğinde, yabancılaşma algılarının orta düzeyde ($\bar{X} = 2,75$) olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların yabancılaşma algı düzeylerinin alt boyut algıları incelendiğinde, Güçsüzlük alt boyutuna ait algılarının orta düzeyde ($\bar{X} = 2,68$) olduğu belirlenmiştir. Güçsüzlük alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “Yapacağım işlerin içeriği benim dışındaki kişiler tarafından belirleniyor” ($\bar{X}=3,01$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “Yaptığım işlerin kıymetsiz bir parçası haline geldiğimi hissediyorum” ($\bar{X}=2,31$) maddesi olduğu görülmektedir.

Anlamsızlık alt boyutuna ait algılarının orta düzeyde ($\bar{X}=2,74$) olduğu belirlenmiştir. Anlamsızlık alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “İşletmede gerçekleşen olayların birçoğuna anlam veremiyorum” ($\bar{X}=3,01$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “İş hayatında dürüst olup olmamak başarılı olmak açısından herhangi bir anlam ifade etmiyor” ($\bar{X}=2,50$) maddesi olduğu görülmektedir.

Kuralsızlık alt boyutuna ait algılarının orta düzeyde ($\bar{X}=3,03$) olduğu belirlenmiştir. Kuralsızlık alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “Başarılı olabilmek için bazen kuralların dışına çıkılması gerektiğini

düşünüyorum” ($\bar{X}=3,39$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “İşler görüldükten sonra kurallara uyulup uyulmadığı çok önemli değildir” ($\bar{X}=2,71$) maddesi olduğu görülmektedir.

Toplumsal yabancılaşma alt boyutuna ait algılarının düşük düzeyde ($\bar{X}=2,45$) olduğu belirlenmiştir. Toplumsal yabancılaşma alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “Çevremdeki insanların çok önem verdiği şeylerin benim için o kadar da önemli olmadığını düşünüyorum” ($\bar{X}=3,08$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “Çevremdeki insanlara kendimi yabancı gibi hissediyorum” ($\bar{X}=2,19$) maddesi olduğu görülmektedir.

Kendine yabancılaşma alt boyutuna ait algılarının orta düzeyde ($\bar{X}=2,86$) olduğu belirlenmiştir. Kendine yabancılaşma alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “Hayattan beklentilerimin sürekli değiştiğini fark ediyorum” ($\bar{X}=3,38$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “Yaptığım iş ile yaşam tarzımın uyuşmadığını düşünüyorum” ($\bar{X}=2,59$) maddesi olduğu görülmektedir.

Tablo 15. Çalışanların Yabancılaşma Düzeylerinin Cinsiyet Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Yabancılaşma	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	P
Güçsüzlük	Erkek	177	9,96	4,38	2,944	0,003*
	Kadın	225	11,29	4,58		
Anlamsızlık	Erkek	177	13,05	4,93	2,342	0,020**
	Kadın	225	14,19	4,78		
Kuralsızlık	Erkek	177	15,07	4,99	0,314	0,754
	Kadın	225	15,23	4,76		
Toplumsal yabancılaşma	Erkek	177	9,28	4,08	2,225	0,027**
	Kadın	225	10,22	4,31		
Kendine Yabancılaşma	Erkek	177	15,97	6,59	3,062	0,002*
	Kadın	225	18,09	7,16		
Yabancılaşma	Erkek	177	63,33	20,55	2,752	0,006*
	Kadın	225	69,02	20,61		

*p<0,01 **p<0,05

H₁:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, güçsüzlük alt boyut algılarının cinsiyete göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (t=-2,944; p<0,01). Erkek ($\bar{X}=9,96$) olanların güçsüzlük alt boyut algıları kadın ($\bar{X}=11,29$) olanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir. Anlamsızlık alt boyut algılarının cinsiyete göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (t=-2,342; p<0,05). Erkek ($\bar{X}=13,05$) olanların anlamsızlık alt boyut algıları kadın ($\bar{X}=14,19$) olanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir. Kuralsızlık alt boyut algılarının cinsiyete göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. (t=-0,314; p>0,05). Toplumsal yabancılaşma alt boyut algılarının cinsiyete göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (t=2,225; p<0,05). Erkek ($\bar{X}=15,97$) olanların toplumsal yabancılaşma alt boyut algıları kadın ($\bar{X}=10,22$) olanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir. Kendine yabancılaşma, alt boyut algılarının cinsiyete göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (t=-3,062; p<0,01). Erkek ($\bar{X}=9,28$) olanların kendine yabancılaşma alt boyut algıları kadın ($\bar{X}=18,09$) olanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir. Yabancılaşma algılarının cinsiyete göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (t=2,752; p<0,01). Erkek ($\bar{X}=63,33$) olanların yabancılaşma algıları kadın ($\bar{X}=69,02$) olanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 16. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Yaş	N	\bar{X}	Ss	F	p	Scheffe
Güçsüzlük	18-25 ⁽¹⁾	108	12,90	4,48	19,620	0,000*	(1-2)
	26-35 ⁽²⁾	160	10,87	4,42			(1-3)
	36-45 ⁽³⁾	82	9,05	4,11			(1-4)
	46 ve üzeri ⁽⁴⁾	52	8,25	3,34			
Anlamsızlık	18-25 ⁽¹⁾	108	15,31	4,74	9,623	0,000*	(1-3)
	26-35 ⁽²⁾	160	13,86	5,03			(1-4)
	36-45 ⁽³⁾	82	12,63	4,38			
	46 ve üzeri ⁽⁴⁾	52	11,44	4,22			
Kuralsızlık	18-25 ⁽¹⁾	108	16,31	4,99	3,545	0,015**	(1-3)
	26-35 ⁽²⁾	160	15,11	4,80			(1-4)
	36-45 ⁽³⁾	82	14,44	4,65			
	46 ve üzeri ⁽⁴⁾	52	14,08	4,67			
Toplumsal yabancılaşma	18-25 ⁽¹⁾	108	11,02	4,53	8,308	0,000*	(1-4)
	26-35 ⁽²⁾	160	9,92	4,18			(2-4)
	36-45 ⁽³⁾	82	9,35	4,21			
	46 ve üzeri ⁽⁴⁾	52	7,63	2,63			
Kendine Yabancılaşma	18-25 ⁽¹⁾	108	20,06	7,04	16,147	0,000*	(1-2)
	26-35 ⁽²⁾	160	17,47	7,00			(1-3)
	36-45 ⁽³⁾	82	15,43	6,34			(1-4)
	46 ve üzeri ⁽⁴⁾	52	12,88	4,63			(2-4)
Yabancılaşma	18-25 ⁽¹⁾	108	75,60	21,48	16,749	0,000*	(1-2)
	26-35 ⁽²⁾	160	67,23	20,21			(1-3)
	36-45 ⁽³⁾	82	60,90	18,44			(1-4)
	46 ve üzeri ⁽⁴⁾	52	54,29	14,97			(2-4)

*p<0,01 **p<0,05

H₂:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları yaş değişkeni gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda güçsüzlük alt boyut algıları yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=19,620, p<0,01). Çalışanların güçsüzlük algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,119 p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 18-25 yaş ile 26-35, 36-45 ve 46 yaş ve üzeri olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 18-25 yaş arasında olanların (\bar{X} =12,90) olanların güçsüzlük algıları 26-35 yaş (\bar{X} =10,87),36-45 yaş(\bar{X} =9,05) ve 46 yaş ve üzeri (\bar{X} =8,25) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Anlamsızlık alt boyut algıları yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=9,623; p<0,01). Çalışanların anlamsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,193 p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 18-25 yaş ile 36-45 ve 46 yaş ve üzeri olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 18-25 yaş arasında olanların (\bar{X} =15,31) olanların anlamsızlık algıları 36-45 yaş(\bar{X} =12,63) ve 46 yaş ve üzeri (\bar{X} =11,44) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kuralsızlık alt boyut algıları yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=3,545; p<0,05).Çalışanların kuralsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,933 p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 18-25 yaş ile 36-45 ve 46 yaş ve üzeri olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 18-25 yaş arasında olanların (\bar{X} =16,31) olanların

kuralsızlık algıları 36-45 yaş ($\bar{X}=14,44$) ve 46 yaş ve üzeri ($\bar{X}=14,08$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Toplumsal yabancılaşma alt boyut algıları yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=9,623$; $p<0,01$). Çalışanların toplumsal yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,229$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 18-25 yaş ile 46 yaş ve üzeri ve 26-35 yaş ile 46 yaş ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 18-25 yaş arasında ($\bar{X}=11,02$) olanların toplumsal yabancılaşma algıları 46 yaş ve üzeri yaş ($\bar{X}=7,63$) olanlara ve 26-35 yaş arasında ($\bar{X}=9,92$) olanların 46 yaş ve üzeri ($\bar{X}=7,63$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kendine yabancılaşma alt boyut algıları yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=16,147$; $p<0,01$). Çalışanların kendine yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,339$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 18-25 yaş ile 26-35 yaş, 36-45 yaş, 46 yaş ve üzeri ve 26-35 yaş ile 46 yaş ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 18-25 yaş arasında ($\bar{X}=20,06$) olanların kendine yabancılaşma algıları 26-35 yaş ($\bar{X}=17,47$), 36-45 yaş ($\bar{X}=15,43$) ve 26-35 yaş arasında ($\bar{X}=12,88$) olanlara göre ve 26-35 yaş arasında olanların ($\bar{X}=17,47$) 46 yaş ve üzeri ($\bar{X}=12,88$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yabancılaşma boyut algıları yaş değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=16,749$; $p<0,01$). Çalışanların yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ($p=0,303$ $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda 18-25 yaş ile 26-35 yaş, 36-45 yaş, 46 yaş ve üzeri ve 26-35 yaş ile 46 yaş ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 18-25 yaş arasında ($\bar{X}=75,50$) olanların yabancılaşma algıları 26-35 yaş ($\bar{X}=67,23$) olanlara, 36-45 yaş ($\bar{X}=60,90$) ve 46 yaş üzeri ($\bar{X}=54,29$) olanlara göre ve 26-35 yaş arasında olanların ($\bar{X}=67,23$) 46 yaş ve üzeri ($\bar{X}=54,29$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 17. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Çalışılan Sektöre Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Çalışılan Sektör	N	\bar{X}	Ss	F	p	Scheffe
Güçsüzlük	Kamu ⁽¹⁾	147	9,03	4,13	21,268	0,000*	(1-2) (2-3)
	Özel ⁽²⁾	223	11,96	4,44			
	Diğer ⁽⁵⁾	32	9,66	4,33			
Anlamsızlık	Kamu ⁽¹⁾	147	12,78	4,56	7,093	0,001*	(1-2)
	Özel ⁽²⁾	223	14,49	4,99			
	Diğer ⁽³⁾	32	12,28	4,55			
Kuralsızlık	Kamu ⁽¹⁾	147	14,13	4,88	5,427	0,005*	(1-2)
	Özel ⁽²⁾	223	15,70	4,83			
	Diğer ⁽³⁾	32	16,09	4,16			
Toplumsal yabancılaşma	Kamu ⁽¹⁾	147	8,98	3,79	6,314	0,002*	(1-2)
	Özel ⁽²⁾	223	10,47	4,33			
	Diğer ⁽³⁾	32	8,97	4,72			
Kendine Yabancılaşma	Kamu ⁽¹⁾	147	14,31	5,84	26,914	0,000*	(1-2) (2-3)
	Özel ⁽²⁾	223	19,30	7,07			
	Diğer ⁽³⁾	32	15,28	6,19			
Yabancılaşma	Kamu ⁽¹⁾	147	59,24	18,02	18,786	0,000*	(1-2) (2-3)
	Özel ⁽²⁾	223	71,91	21,04			
	Diğer ⁽³⁾	32	62,28	19,77			

* $p<0,01$

H₃:Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; güçsüzlük alt boyut algıları çalışılan sektöre göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=21,268; p<0,01). Çalışanların güçsüzlük algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,360; p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda kamu ile özel sektörde çalışan ve özel ile diğer sektörlerde çalışan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kamu (\bar{X} =9,03) sektöründe çalışan kişilerin güçsüzlük algıları özel (\bar{X} =11,96) sektörde çalışanlara göre daha düşük ve özel sektörde çalışanların diğer (\bar{X} =9,66) sektörlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Anlamsızlık altboyut algıları çalışılan sektöre göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=7,093; p<0,01). Çalışanların anlamsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından (p=0,127; p<0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda kamu ile özel sektörde çalışan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kamu (\bar{X} =12,78) sektöründe çalışan kişilerin anlamsızlık algıları özel (\bar{X} =14,49) sektörde çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Kuralsızlık alt boyut algıları çalışılan sektöre göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=5,427; p<0,01). Çalışanların kuralsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,355; p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda kamu ile özel sektörde çalışan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kamu (\bar{X} =14,13) sektöründe çalışan kişilerin kuralsızlık algıları özel (\bar{X} =15,70) sektörde çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Toplumsal yabancılaşma alt boyut algıları çalışılan sektöre göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=6,314; p<0,01). Çalışanların toplumsal yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,202; p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda kamu ile özel sektörde çalışan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kamu (\bar{X} =8,98) sektöründe çalışan kişilerin toplumsal yabancılaşma algıları özel (\bar{X} =10,47) sektörde çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Kendine yabancılaşma alt boyut algıları çalışılan sektöre göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=26,914; p<0,01). Çalışanların kendine yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,101; p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda kamu ile özel sektörde çalışan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kamu (\bar{X} =14,31) sektöründe çalışan kişilerin kendine yabancılaşma algıları özel (\bar{X} =19,30) sektörde çalışanlara göre daha düşük ve özel sektörde çalışanların diğer (\bar{X} =15,28) sektörlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yabancılaşma boyut algıları çalışılan sektöre göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=18,786; p<0,01). Çalışanların yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p=0,057; p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda kamu ile özel sektörde çalışan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kamu (\bar{X} =59,24) sektöründe çalışan kişilerin yabancılaşma algıları özel (\bar{X} =71,91) sektörde çalışanlara göre daha düşük ve özel sektörde çalışanların diğer (\bar{X} =62,28) sektörlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 18. Çalışanların Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Sıkları Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Rekreasyon Etkinliklerine Katılma Sıklıkları	n	\bar{X}	Ss	F	P	Tamhane
Güçsüzlük	1-2 arası etkinlik ⁽¹⁾	197	11,96	4,61	22,799	0,000*	(1-2) (1-3)
	3-4 arası etkinlik ⁽²⁾	125	10,32	4,13			
	5 etkinlik veya daha fazlası ⁽³⁾	80	8,20	3,79			
Anlamsızlık	1-2 arası etkinlik ⁽¹⁾	197	14,71	5,14	10,136	0,000*	(1-2) (1-3)
	3-4 arası etkinlik ⁽²⁾	125	13,18	4,47			
	5 etkinlik veya daha fazlası ⁽³⁾	80	11,96	4,21			
Kuralsızlık	1-2 arası etkinlik	197	15,48	5,06	0,514	0,599	-
	3-4 arası etkinlik	125	14,90	4,70			
	5 etkinlik veya daha fazlası	80	14,78	4,55			
Toplumsal Yabancılaşma	1-2 arası etkinlik ⁽¹⁾	197	10,85	4,71	14,967	0,000*	(1-2) (1-3)
	3-4 arası etkinlik ⁽²⁾	125	9,31	3,60			
	5 etkinlik veya daha fazlası ⁽³⁾	80	8,00	3,01			
Kendine Yabancılaşma	1-2 arası etkinlik ⁽¹⁾	197	19,20	6,95	21,858	0,000*	(1-2) (1-3)
	3-4 arası etkinlik ⁽²⁾	125	16,23	6,69			
	5 etkinlik veya daha fazlası ⁽³⁾	80	13,58	5,75			
Yabancılaşma	1-2 arası etkinlik ⁽¹⁾	197	72,20	21,44	18,670	0,000*	(1-2) (1-3)
	3-4 arası etkinlik ⁽²⁾	125	63,94	19,12			
	5 etkinlik veya daha fazlası ⁽³⁾	80	56,51	16,69			

*p<0,01

H4: Çalışanların yabancılaşma ölçeği alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıklarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanların yabancılaşma alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; güçsüzlük alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=2,799; p<0,01). Çalışanların güçsüzlük algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından (p=0,007); p<0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testi sonucunda 1-2 ile 3-4 ve 5 etkinlik veya daha fazlası arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Katıldıkları rekreasyon etkinlik sayısı 1-2 olanların (\bar{X} =11,96) olanların güçsüzlük algıları 3-4 (\bar{X} =10,32) ve 5 veya daha fazlası (\bar{X} =8,20) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Anlamsızlık alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=10,136; p<0,01). Çalışanların anlamsızlık algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından (p=0,041); p<0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testi sonucunda 1-2 ile 3-4 ve 5 etkinlik veya daha fazlası arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Katıldıkları rekreasyon etkinlik sayısı 1-2 olanların (\bar{X} =14,71) olanların anlamsızlık algıları 3-4 (\bar{X} =13,18) ve 5 veya daha fazlası (\bar{X} =11,96) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Toplumsal yabancılaşma alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=14,967; p<0,01). Çalışanların toplumsal yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından (p=0,000); p<0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testi sonucunda 1-2 ile 3-4 ve 5 etkinlik veya daha fazlası arasında anlamlı bir farklılık

görülmektedir. Katıldıkları rekreasyon etkinlik sayısı 1-2 olanların ($\bar{X}=10,85$) olanların toplumsal yabancılaşma algıları 3-4 ($\bar{X}=9,31$) ve 5 veya daha fazlası ($\bar{X}=8,00$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kendine yabancılaşma alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=21,858$; $p<0,01$). Çalışanların Kendine yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından ($p=0,003$); $p<0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testi sonucunda 1-2 ile 3-4 ve 5 etkinlik veya daha fazlası arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Katıldıkları rekreasyon etkinlik sayısı 1-2 olanların ($\bar{X}=19,20$) olanların Kendine yabancılaşma algıları 3-4 ($\bar{X}=16,23$) ve 5 veya daha fazlası ($\bar{X}=13,58$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kuralsızlık alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,514$; $p=0,599$; $p>0,05$).

Yabancılaşma alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=18,670$; $p<0,01$). Çalışanların yabancılaşma algılarına ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunmadığından ($p=0,005$); $p<0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testi sonucunda 1-2 ile 3-4 ve 5 etkinlik veya daha fazlası arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Katıldıkları rekreasyon etkinlik sayısı 1-2 olanların ($\bar{X}=72,20$) olanların yabancılaşma algıları 3-4 ($\bar{X}=63,94$) ve 5 veya daha fazlası ($\bar{X}=56,51$) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Son zamanlarda örgütlerde rekreasyon kavramı git gide önem kazanmaktadır. Hem yurtdışında hem de ülkemizde rekreasyonun olumlu etkilerini ortaya çıkaracak birçok çalışma yapılmaktadır. Bunun yanı sıra örgüt içi rekreasyon etkinlikleri yurt dışında birçok ülkedeki örgütlerde uygulanmasına rağmen ülkemizde henüz bu çalışmalar yeterince önem kazanmamıştır. Yapılan araştırma esnasında edinilen bilgilere göre işyeri yönetmeliğinde örgütlerin çalışanlara spor saatleri koyma zorunluluğu bulunmasına rağmen ülkemizde birçok örgüt rekreasyon çalışması yapmamaktadır. Bunun en önemli nedenlerinden biri ise rekreasyon kavramının yeterince bilinmemesi ve faydalarından haberdar olunmamasıdır. Oysaki yapılan uygulama çalışmasında da ortaya çıktığı gibi rekreasyon etkinlikleri bireyin örgüte olan yabancılaşmasını etkilemektedir.

Günümüzde içinde bulunduğumuz koşulların hızla değişmesi bireyin kendi benliğinden uzaklaşmasına sebep olmaktadır. Sosyo-ekonomik koşulların gitgide zorlaşması, doğal çevrenin tahrip olması, teknolojiye daha bağımlı hale gelme, şehir yaşamının getirdiği olumsuz koşullar bireylerin mutsuz olmasına ve git gide yalnızlaşmasına ve sonunda yabancılaşmasına sebep olmaktadır. Günümüz koşullarında kentleşmeyi, sanayileşmeyi ve teknolojiyi karşı çıkmak mümkün değildir. Bunun yerine ortaya çıkan yabancılaşmanın ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda farklı alternatif çözümler gelişmek gerekmektedir. Bu alternatif çözümler içinde çeşitli sosyal, kültürel, fiziksel ve sanatsal etkinlikleri içeren rekreasyon etkinlikleri de yer alabilir. Rekreasyon etkinliklerin psiko-sosyal yönden hem bireye hem topluma olan yararlarının bilinmesi ile birden fazla gelişmiş ülkede devletin ve özel kuruluşların işbirliğiyle rekreasyon etkinliklerine yönelik yatırımlar yapıldığı bilinmektedir.

Örgütlerde yönetimin temel amacı, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi ile çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması arasında bir dengeyi sağlamaktır. Bu denge kurulmadığında, örgütün verimi düşer. Eğer klasik yönetim yaklaşımlarında olduğu gibi çalışanın insan olduğu gerçeği göz ardı edilerek onu insan yapan sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının işte karşılanmaması, çalışanın işine yabancılaşmasına, işinden mutluluk duymamasına ve moralinin bozulmasına neden olur ve çalışanın örgütünde verimli olması beklenemez. Çalışanların örgüte yabancılaşmış hissetmemeleri onların iş verimini ve motivasyonunu artıracaktır. Bununla birlikte çalışanların örgüte yabancılaşmış hissetmemeleri ya da bunun azaltılması için rekreasyon etkinliklerinin düzenlenmesi alternatif bir çözüm olacaktır. Buna dayanarak az düzeyde katılım (1-2 etkinliğe katılan), orta düzeyde katılım (3-4 etkinliğe katılan), yüksek düzeyde katılım (5 ve daha fazla etkinliğe katılan) sağlayanların yabancılaşma düzeyleri karşılaştırılmış ve böylece rekreasyon etkinliklerinin çalışanların örgüte olan yabancılaşma düzeylerinin azaltılmasında ya da ortadan kaldırılmasında ortaya çıkaracağı etki saptanmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada çalışanlarını işe yabancılaşma düzeyleri boyutları ile birlikte ele alınarak bu boyutlar ile rekreasyon etkinlikleri ve demografik değişkenler arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun için Ankara ilinde bulunan; kamu, özel sektör ve diğer(sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimler) sektörlerde çalışanlar üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulaması sonucunda elde edilen verilerle önemli sonuçlar elde edilmiştir. Çalışanlarının yabancılaşma algılarının en yüksek olduğu boyutlar sırası ile; kuralsızlık, kendine yabancılaşma ve anlamsızlıktır. Yabancılaşma algılarının en düşük olduğu boyutlar ise sırasıyla; toplumsal yabancılaşma ve güçsüzlüktür.

Yaptığımız bu çalışmada; yabancılaşma olgusuyla en fazla karşılaşanların kadın çalışanlar oldukları görülmektedir. Başka bir deyişle kadınların güçsüzlük, anlamsızlık kendine yabancılaşma ve toplumsal yabancılaşma algıları erkeklere göre yüksektir. Ancak kuralsızlık alt boyut algısı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kuru'nun(2009)İstanbul'da dış ticaret sektörüne hizmet veren ve KOBİ vasfını taşıyan işletmeler üzerine yaptığı çalışmada ise, çalışanların cinsiyeti ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Kapitalist sistemden dolayı kadınlarda yabancılaşmanın daha fazla yaşandığı düşünülmektedir. Geçmişte kadınlar daha vefakar ve fedakar bir yapıya sahipken kapitalizmle birlikte daha rekabetçi bir yapıya bürünmüştür. Bunu başaramayan ve hala geleneksel değerlerle hareket eden bireyler kendi içinde çatışma yaşamaya başlamakla birlikte sisteme ayak uyduramamaktır ve bunun sonun sonucu olarak yabancılaşmaktadır. Bunun yanı sıra örgüt çalışanlarının kadın çalışanlara yönelik tutum ve davranışları, uygunsuz iş koşulları da kadınlardaki yabancılaşmayı arttıran faktörlerdir.

Yaş grupları açısından konuyu incelediğimizde işe yabancılaşma düzeyinin 18-25 yaş grubunda çalışanlarda yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kösterelioğlu (2011) ve Günsal'ın (2010) çalışmalarında da; bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek işe yabancılaşma algısı taşıdığı saptanmıştır. Yaş ile birlikte tecrübe artar ve kişinin işine karşı sahip olduğu güç ve beklentileri değişebilir. Elde edilen bulgular bununla ilgili olabileceği gibi genç çalışanların uzmanlığının göz ardı edilebildiği ve yaşlı çalışanların daha tecrübeli ve işe hâkim olduğu algısının bir göstergesi de olabilir. Yöneticilerin tecrübenin işte geçirilen süreyle sınırlı olmadığını farkına varması, doğru kararlar almanın yaşla değil bilgi ve beceri ile ilgili olduğunu anlaması faydalı olabilir.

Örnekleme grubunu oluşturan çalışanların güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, toplumsal yabancılaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutu puanları ile yabancılaşma ölçeği toplam puanları çalışılan sektör türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kamu sektöründe çalışan kişilerin yabancılaşma algıları özel sektörde çalışanlara göre daha düşük ve özel sektörde çalışanların diğer(sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimler) sektörlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeyleri rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıklarına göre incelendiğinde gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Ancak; kuralsızlık alt boyut algıları rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıkları değişkenine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Günümüzde örgütün amaçlarına ulaşmasında ve çalışanların veriminin artırılmasında çalışanların yaşadığı yabancılaşmayı ortadan kaldırarak ya da azaltarak örgütün amaçları doğrultusunda önlenmesinin gerektiği elde edilen bulgularla desteklenmiştir. Buna göre araştırma sonuçları çalışanların hissettiği yabancılaşmayı ortadan kaldırmaya ilişkin yöntemin ne olacağı konusunda bir çözüm önerisi sunmuştur. Araştırmada 5 ve daha fazla etkinliğe katılanların örgüte olan yabancılaşma düzeyleri 1-2 etkinliğe katılanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. 5 ve daha fazla rekreasyonel etkinliğe katılanların üzerinde yarattığı bu etki, örgütte daha fazla rekreasyon etkinlikleri düzenleyerek ve çalışanların bu etkinlikle katılmasını sağlayarak geliştirilebilir.

Yöneticiler; çalışanlarda yaşanması olası örgütsel yabancılaşma konularında farkındalık yaratacak çalışmalara ağırlık vermeli ve rekreasyon etkinliklere katılımın yabancılaşmanın önlenmesi ve azaltılmasındaki yeri ve önemi konusunda bilgilendirilmelidir. Örgütlerde bu rekreasyon etkinliklerinin gerçekleştirilebileceği fiziki donanım sağlanmalıdır.

Hem örgüt içi hem de örgüt dışında rekreasyon etkinliklerini geliştirmeye yönelik bilinç oluşturulmalıdır. Rekreasyon etkinliklerinin yaşam boyu devam ettirilmesinin herkese, her yerde ve her zaman yalnızca bedensel açıdan değil ruhsal açıdan da faydalı olabileceği daha geniş kitlelere duyurulmalıdır. Bu hususta devlet buna yönelik politikalar geliştirmeli ve gerekli olan mali destek sağlanarak yatırım yapılmaya çalışılmalıdır.

Çalışanların kendilerini güçsüz hissetmemeleri için çalışma saatleri azaltılmalıdır ve karar verme sürecine çalışanlarda dahil edilmelidir. Çalışanların toplumsal yabancılaşmaya bağlı işe yabancılaşma yaşamamaları için daha samimi bir iş ortamı oluşturulmalıdır. Bunun için çalışanların bir araya gelip ilişkilerini geliştirecek ve iş stresinden kurtulmalarını sağlayacak etkinlikler düzenlenmelidir. Buna ek olarak örgüt yöneticilerin çalışanların pozisyon durumuna bakmaksızın bütün örgüt çalışanlarına aynı ölçüde ve adaletli davranması gerekmektedir. Kuralsızlığa bağlı yabancılaşma sorununun ortadan kaldırılması için yöneticilerin örgütle ilgili kuralları hazırlarken çalışanları dikkate alarak oluşturmalıdır, onların iş yaşamını kolaylaştırıcı kurallar olmalıdır ve çalışanlara görev dağılımının eşit bir şekilde yapılmasına dikkat edilmelidir. Kendine yabancılaşma faktörüne bağlı yabancılaşma sorunun ortadan kaldırılması için günlük çalışma saatleri azaltılmalı, part-time iş imkanları sağlanmalıdır. Çalışanlara yalnızca maddi açıdan değil manevi açıdan da motive olması sağlanmalıdır. Çalışanların iş koşullarını iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Bunun yanı sıra işteki monotonluğu azaltmak için çalışanların farklı birimlerde çalışmasına olanak tanınmalıdır.

Bu araştırmanın çalışma grubunu Ankara il sınırları içerisinde bulunan özel ve kamu sektörü ile sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerde çalışanlar oluşturmaktadır. Benzer araştırmalar farklı örneklem gruplarında yapılarak araştırma sonuçları üzerinde karşılaştırma olanağı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akgün, E.(1999).*Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetiminde etkili bir araç olarak yönetime katılma*, Yüksek lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 17.
- Atalay,A.,Akbulut A.K., Yücel A. S. (2013).Bireylerin sosyal algı ve sosyalleşme düzeylerinin gelişiminde rekreasyonel uygulamaların önemi.Uluslararası Hakemli Aile Çocuk ve Eğitim Dergisi, 1(1), 19-29.
- Bonjean, C.M., Grimes, M.D. (1970). Bureaucracy and alienation: A dimensional approach. *Social Forces*, 48 (3), 365-373.
- Demirpolat, A. (5-6 Mayıs 1988). *Beden eğitimi ve spor ilişkileri*. Türk eğitim derneği VI. öğretim toplantısında sunuldu, Ankara.
- Elma, C.(2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 16-37.
- Gaski, J.F., Ray, N.M. (2001). Measurement and modeling of alienation in the distribution channel implications for supplier–reseller relations. *Industrial Marketing Management*, 30 (2), 207-225.
- Jefferson, D. (1990). *Commitment to work and the organization: The role of social exchange theory*, Doctor of Philosophy, University Of Delaware, Delaware, 56.
- Kanten, P., Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 16-40.
- Karaküçük, S. (2008). *Rekreasyon boş zamanları değerlendirme*(Altıncı Baskı). Ankara:Gazi Kitabevi,84.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*(16. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları,531.
- Korman, A. (1977). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall Inc, 205.
- Lobo, F. (2006). The work-leisure paradigm: The stress and strains of maintaining a balanced lifestyle. *World Leisure*, 43(3), 21-32.
- Ozankaya Ö (1980). *Toplumbilim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları, 27.
- Özbudun, S., Markus, G., Demirer, T. (2008). *Yabancılaşma ve....*(Birinci Baskı). Ankara:Ütopya, 13.
- Özler, D., Dirican, M. (2014). Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 291-310.
- Pak, M., Türker, M.F., Kalınkütük, H., (2009, 19-21 Şubat). Orman kaynaklarının rekreasyonel hizmet üretim amaçlı işletmeciliğinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri (Kahramanmaraş ili örneği). *II. Ormanlıkta Sosyoekonomik Sorunlar Kongresi'nde sunuldu*, Isparta.
- Roberts, B. (1987). A confirmatory factor- analytic model of alienation. *Social psychologoy quertely*,:50,,346-351.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24, 783-790.
- Seeman, M. (1975). Alienation studies. *Annual Review of Sociology*, 1, 91-123.
- Şirin, E.F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Tanrıverdi, H., Kahraman, O. (2016). 5 yıldızlı otel işletmelerinde lider-üye etkileşimi ve işe yabancılaşma ilişkisi: Marmaris ve İstanbul destinasyonlarında bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (3), 463-493.
- Tokmak, İ. (2014). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (3), 134-156.
- Tolan, B. (1980). *Çağdaş toplumun bunalımı: Anomi ve yabancılaşma*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, 128-248.

- Tükel, İ. (2012). Modern örgütlerde yabancılaşma ve Kafka'nın "dönüşüm" romanının bu bağlamda analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 34-50.
- Yalçın, İ., Koyuncu, S. (2014). Örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi: Niğde ilinde bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (26), 86-94.