



**DİJİTALLEŞMENİN İŞE YABANCILAŞMA
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
BİREYSEL - KÜLTÜREL FARKLILIKLAR
TEMELİNDE ÇOKLU DÜZENLEYİCİ ETKİ ANALİZİ**

Kübra BOZMA

**Doktora Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU
2025
Her Hakkı Saklıdır.**

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI

Kübra BOZMA

DİJİTALLEŞMENİN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
BİREYSEL - KÜLTÜREL FARKLILIKLAR TEMELİNDE
ÇOKLU DÜZENLEYİCİ ETKİ ANALİZİ

DOKTORA TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

ERZURUM - 2025



TEZ BEYAN FORMU

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisans üstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum “DİJİTALLEŞMENİN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİREYSEL- KÜLTÜREL FARKLILIKLAR TEMELİNDE ÇOKLU DÜZENLEYİCİ ETKİ ANALİZİ” adlı tezin/tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının aşağıda belirttiğim koşullarda saklanması için verdiğimi onaylarım.

Gereğini bilgilerinize arz ederim *.

☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

☒ X Tezimin/Raporumun makale için **altı ay**, patent için **iki yıl** süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

03/02/2025

Kübra Bozma

Aslı Islak İmzalıdır

*** LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ELEKTRONİK ORTAMDA TOPLANMASI, DÜZENLENMESİ VE ERİŞİME AÇILMASINA İLİŞKİN YÖNERGE**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Lisansüstü tezlerin erişime açılmasının ertelenmesi MADDE 6– (1) Lisansüstü teze ilgili **patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda**, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu **iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.**

(2) Yeni teknik, materyal ve metodları kullanıldığı, henüz **makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış** ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile **altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.**

Gizlilik dereceli tezler MADDE 7– (1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ Graduate School of Social Sciences

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof. Dr. Fatih Karcıoğlu danışmanlığında, Kübra Bozma tarafından hazırlanan bu çalışma 03 / 02 / 2025 tarihinde savunulmuş ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Aşkın Keser	İmza:	Aslı Islak İmzalıdır
Jüri Üyesi : Prof. Dr. Fatih Karcıoğlu	İmza:	Aslı Islak İmzalıdır
Jüri Üyesi : Prof. Dr. Orhan Çınar	İmza:	Aslı Islak İmzalıdır
Jüri Üyesi : Doç. Dr. Kürşat Timuroğlu	İmza:	Aslı Islak İmzalıdır
Jüri Üyesi : Doç. Dr. Ahmet Güney	İmza:	Aslı Islak İmzalıdır

Aslı ıslak imzalıdır
Prof. Dr. Hanifi ŞAHİN
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	VIII
ABSTRACT	IX
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ	X
TABLOLAR DİZİNİ	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ	XIII
GRAFİKLER DİZİNİ	XIV
ÖNSÖZ.....	XV
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. DİJİTALLEŞME	4
1.1.1. Tanım ve Benzer Kavramlar	4
1.1.2. Endüstri 4.0'ın Tarihsel ve Kuramsal Arka Planı	6
1.1.3. Endüstri 4.0'ın Unsurları	9
1.1.3.1. Siber-Fiziksel Sistemler.....	11
1.1.3.2. Nesnelerin İnterneti	12
1.1.3.3. Büyük Veri Analitiği	13
1.1.3.4. Bulut Bilişim	14
1.1.3.5. Artırılmış Gerçeklik ve Sanal Gerçeklik	15
1.1.3.6. Otonom Robotlar	16
1.1.3.7. İşbirlikçi Robotlar.....	17
1.1.3.8. Eklemeli Üretim	18
1.1.3.9. Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi	19
1.1.4. Endüstri 4.0'ın Çok Boyutlu Etkileri	20
1.1.4.1. Ekonomik Etkiler.....	22
1.1.4.1.1. Dijital Ekonomi.....	22
1.1.4.1.2. Dijital İşgücü Piyasası	23
1.1.4.1.3. Dijital Emek.....	25
1.1.4.2. Çevresel Etkiler	28

1.1.4.3. İşletimsel Etkiler.....	30
1.1.4.4. Sürdürülebilirlik	31
1.1.4.5. Sosyal Etkiler.....	32
1.1.4.6. Sosyo-Kültürel Etkiler	35
1.1.4.7. İletişimsel Etkiler.....	37
1.1.4.8. Dijital Kuşaklar	38
1.1.4.8.1. X-Y ve Z Kuşakları.....	39
1.1.4.8.2. Dijital Doğanlar	41
1.1.4.8.3. Dijital Yerliler.....	42
1.1.4.8.4. Dijital Göçmenler	42
1.1.5. Endüstri 4.0'ın Çalışma Hayatına Etkileri	44
1.1.5.1. İşgücü Dinamikleri Üzerindeki Etkiler.....	44
1.1.5.2. Yeni İş Alanları ve Beceriler Üzerindeki Etkiler	46
1.1.5.3. Teknolojik İşsizlik	49
1.1.5.4. Dezavantajlı Gruplar Üzerindeki Etkiler.....	50
1.1.5.4.1. Kadınlar	50
1.1.5.4.2. Gençler.....	52
1.1.5.4.3. Yaşlılar.....	53
1.1.5.4.4. Engelliler.....	55
1.1.5.4.5. Güvencesiz İstihdam.....	56
1.1.5.5. Çalışanların Psiko-Sosyal Durumları Üzerindeki Etkiler.....	57
1.1.5.5.1 İş Yüğü ve İş Talepleri.....	58
1.1.5.5.2. Liderlik ve Etkileşim	59
1.1.5.5.3 Sosyal İzolasyon ve Sosyal Destek.....	61
1.1.5.5.4. İşin Anlamı ve İş Tatmini	62
1.1.5.5.5. İş Uyumu.....	63
1.1.5.5.6. İş Güvencesizliği.....	64
1.1.5.5.7. İş Yaşam Dengesi	65
1.1.6. Akademik Dijitalleşme.....	66
1.1.6.1. Eğitimde Dijitalleşme	70
1.1.6.2. Dijital Okuryazarlık.....	71
1.1.6.3. Eğitimin Dijitalleşmesi ile Ortaya Çıkan Sorunlar.....	72

1.1.6.4. “Özne” ve “Mekân”ı Yeniden Kavramlaştırma İhtiyacı	73
1.1.7. Endüstri 4.0 ve Türkiye	74
1.1.7.1. Türkiye’nin Sanayileşme ve Dijitalleşme Süreci	74
1.1.7.2. Türkiye’de Dijitalleşme	76
1.1.7.3. Türkiye’de Akademik Dijitalleşme	79
1.1.8. Dijitalleşme Teorileri	84
1.1.8.1. Eleştirel Teknoloji Teorisi	84
1.1.8.2. Dijital Uçurum Teorisi.....	87
1.1.8.3. Sanal Ağlar Teorisi	88
1.1.9. Değerlendirme: İnsanın Dijital Yeniden Yapılandırılması	89
1.2. YABANCILAŞMA.....	95
1.2.1. Tanım ve Tarih	96
1.2.1.1. Dönemlere Göre Yabancılaşma	96
1.2.1.2. Metodolojik Farklılıklara Göre Yabancılaşma	101
1.2.1.3. Güncel Tanım	105
1.2.2. Benzer Kavramlar	106
1.2.2.1. Benlik Kaybı.....	106
1.2.2.2. Anomi	108
1.2.2.3. Toplumsal Yalıtım.....	108
1.2.3. Yabancılaşma Teorileri	109
1.2.3.1. Klasik Yaklaşımlar	112
1.2.3.1.1. Frederich Hegel.....	114
1.2.3.1.2. Ludwig Feuerbach	115
1.2.3.2.3. Karl Marx.....	116
1.2.3.1.4. Paul Lafargue	117
1.2.3.1.5. Emek Süreci Teorisi.....	118
1.2.3.2. Eleştirel Yaklaşımlar	121
1.2.3.2.1. Georg Lukács	125
1.2.3.2.2. Jean-Paul Sartre	127
1.2.3.2.3. Simone de Beauvoir.....	128
1.2.3.2.4. Max Horkheimer	130
1.2.3.2.5. Herbert Marcuse	132

1.2.3.3.6. Theodor Ludwig Wiesengrund-Adorno.....	133
1.2.3.2.7. Jürgen Habermas.....	135
1.2.3.3. Psikanalitik Yaklaşımlar.....	137
1.2.3.3.1. Sigmund Freud.....	140
1.2.3.3.2. Carl Jung.....	142
1.2.3.3.3. Ronald David Laing.....	143
1.2.3.3.4. Jacques Marie Émile Lacan.....	145
1.2.3.4. Modern Sosyolojik Yaklaşımlar.....	146
1.2.3.4.1. Emile Durkheim.....	149
1.2.3.4.2. Max Weber.....	150
1.2.3.4.3. Georg Simmel.....	153
1.2.3.4.4. Richard Sennett.....	153
1.2.3.4.5. Robert Blauner.....	154
1.2.3.4.6. Charles Wright Mills.....	156
1.2.3.4.7. John Goldthorpe ve David Lockwood.....	157
1.2.3.4.8. Melvin Seeman.....	158
1.2.3.5. Post-Modern Yaklaşımlar.....	159
1.2.3.5.1. Jean-François Lyotard.....	162
1.2.3.5.2. Michel Foucault.....	164
1.2.3.5.3. Jean Baudrillard.....	166
1.2.3.5.4. Fredric Jameson.....	167
1.2.3.5.5. David Harvey.....	169
1.2.3.5.6. Zygmunt Bauman.....	171
1.2.3.6. İnsancıl Psikoloji Yaklaşımı.....	173
1.2.3.6.1. Erich Fromm.....	173
1.2.3.6.2. Carl Rogers.....	175
1.2.3.6.3. Rollo May.....	176
1.2.3.7. İslami ve Tasavvufi Yaklaşımlar.....	178
1.2.3.7.1. Mevlânâ Celâleddîn-i Rûmî.....	179
1.2.3.7.2. Hallac-ı Mansur.....	181
1.2.3.7.3. Gazâlî.....	183
1.2.4. İşe Yabancılaşma.....	186

1.2.4.1. Benzer Kavramlar	189
1.2.4.1.1. İş yerinde yabancılaşma	189
1.2.4.1.2. Mesleki Yabancılaşma	190
1.2.4.1.3. Örgütsel Yabancılaşma	192
1.2.4.2. Mesleki Benlik	193
1.2.4.3. İşe Yabancılaşma Nedenleri	197
1.2.4.3.1. İşin Tekdüzeliliği ve Rutinleşmesi	201
1.2.4.2.2. Kontrol Eksikliği ve Güçsüzlük Hissi	202
1.2.4.2.3. Anlamsızlık ve Amaç Eksikliği	204
1.2.4.2.4. Sosyal İzolasyon	205
1.2.4.2.5. Aşırı İş Yüğü ve Stres	206
1.2.4.2.6. Adaletsizlik ve Tanınma Eksikliği	208
1.2.4.2.7. Kurumsal Destek Eksikliği	210
1.2.4.2.8. Teknolojik Faktörler	211
1.2.4.4. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları	212
1.2.4.5. İşe Yabancılaşmanın Önlenmesi	216
1.2.5. Değerlendirme: İşe Yabancılaşmanın Geleceği	218
1.3. KÜLTÜREL FARKLILIKLAR	220
1.3.1. Kültürün Tanımı	220
1.3.1.1. Kültür – İnsan - Teknoloji İlişkisi: Dijital Kültür	221
1.3.1.2. Geleneksel Kültür - Dijital Kültür Çatışması	223
1.3.2. Kültürün Etkileri	225
1.3.2.1. Kültürün Birey Davranışlarına Etkisi	226
1.3.2.2. Kültürün Çalışma Hayatına Etkisi	231
1.3.3. Kültürel Farklılıklar	233
1.3.3.1. Hofstede'in Kültürel Değerler Modeli	234
1.3.3.1.1. Güç Mesafesi	234
1.3.3.1.2. Toplulukçu Davranış	236
1.3.3.1.3. Erillik - Dişilik	237
1.3.3.1.4. Belirsizlikten Kaçınma	238
1.3.3.1.5. Uzun Dönem - Kısa Dönem Yönelimi	239
1.3.3.1.6. Hedonizm	241

1.3.3.2. Hofstede'nin Kültürel Değerler Modeli Üzerine.....	241
---	-----

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. PROBLEM	244
2.2. AMAÇ	244
2.3. ÖNEM	245
2.4. KAPSAM	245
2.5. VARSAYIM VE SINIRLIKLAR	246
2.6. MODEL VE HİPOTEZLER.....	247
2.7. EVREN VE ÖRNEKLEM	256
2.8. VERİLERİN TOPLANMASI	257
2.9. VERİLERİN ANALİZİNDE KULLANILAN TEKNİKLER	259
2.9.1. Ölçüm Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlikleri	259
2.9.2. Yapısal Eşitlik Modeli.....	262
2.9.2.1. Yapısal Eşitlik Modelinin Kökeni	263
2.9.2.2. Yapısal Eşitlik Modeli Teorisi.....	264
2.9.2.3. Düzenleyici Etki	265
2.9.2.3.1. Düzenleyici Etki Türleri ve Modellenmesi.....	266
2.9.2.3.2. Düzenleyici Etkilerin Analizi	269
2.9.2.4. Model Uyumu.....	270

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

3.1. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	275
3.2. MODEL VE HİPOTEZ TESTLERİ.....	279
3.2.1. Akademik Dijitalleşmenin İşe Yabancılaşmaya Etkisi	279
3.2.2. Güç Mesafesi+Kıdem.....	287
3.2.2.1. Alt grup etki analizleri	292
3.2.2.3. Model 1 Tartışma.....	295
3.2.3. Belirsizlikten Kaçınma+Kuşak	297
3.2.3.2. Alt Grup Etki Analizleri	304

3.2.3.3. Model 2 Tartışma.....	306
3.2.4. Uzun Vadeli Eğilim+Medeni Durum	308
3.2.4.2. Alt Grup Etki Analizleri	314
3.2.4.3. Model 3 Tartışma.....	316
3.2.5. Erillik+Cinsiyet	317
3.2.4.2. Alt grup etki analizleri.....	322
3.2.5.3. Model 4 Tartışma.....	323
3.2.6. Toplulukçu Davranış+Bilim dalı.....	326
3.2.6.2. Alt Grup Etki Analizleri	331
3.2.6.2. Model 5 Tartışma.....	332
3.2.3. Alt Grup Farklılıklarının Analizi.....	333
3.2.3.1. Cinsiyete Göre Farklılıklar	334
3.2.3.2. Medeni duruma göre farklılıklar.....	336
3.2.3.3. Ünvana göre farklılıklar	338
3.2.3.4. Kuşaklara Göre Farklılıklar	340
3.2.3.5. Kıdeme Göre Farklılıklar	343
3.2.3.6. Bilimsel Çalışma Alanına Göre Farklılıklar.....	347

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ

4.1. ÖZET.....	351
4.2. YARGI	353
4.2.1. Akademik Düşünce Erozyonu.....	357
4.2.2. Tekrar Eden ve Rutinleşen Dijital Görevler.....	358
4.2.3. Bilgi Üretimi ve Tüketimi Arasındaki Hız.....	360
4.2.4. Çevrimiçi Platformların Etkisi: Sosyal Varlık ve Etkileşimin Azalması	362
4.3. ÖNERİLER	363
KAYNAKLAR	371
EKLER.....	412
EK 1. Anket.....	412
EK 2. Etik Kurul Onay Belgesi	414
ÖZGEÇMİŞ.....	415

ÖZET

DOKTORA TEZİ

**DİJİTALLEŞMENİN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
BİREYSEL- KÜLTÜREL FARKLILIKLAR TEMELİNDE
ÇOKLU DÜZENLEYİCİ ETKİ ANALİZİ****Kübra BOZMA****Tez Danışmanı: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU****2025, 415 Sayfa****Juri: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU****Prof. Dr. Orhan ÇINAR****Prof. Dr. Aşkın KESER****Doç. Dr. Kürşad TİMURÖĞLU****Doç. Dr. Ahmet GÜNEY**

Akademik dijitalleşme, bilgiye erişimi ve iş birliğini artırırken, bireylerde işe yabancılaşma gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bu çalışma, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini ve bu ilişkiyi etkileyen bireysel, kültürel ve mesleki faktörleri incelemektedir. Araştırma, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, toplulukçu-bireyci davranışlar, uzun vadeli eğilim ve dışı kültürel özellikler gibi değişkenlerin dijitalleşme ve işe yabancılaşma etkileşimindeki rollerini, katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri ile birlikte analiz etmektedir. Çalışma, bağımlı değişken üzerindeki etkilerin yordayıcı gücünü test etmek amacıyla yapısal eşitlik modelleme (SEM) yöntemi ile tasarlanmıştır.

Araştırmaya katılan 391 akademisyenden toplanan veriler SPSS ve Smart-PLS 4.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı artırıcı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Güç mesafesi algısı yüksek bireyler ve yüksek kıdeme sahip akademisyenlerde dijitalleşmenin olumsuz etkileri daha güçlüdür. Buna karşın, belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek bireylerde dijitalleşmenin etkisi azalırken, düşük belirsizlikten kaçınma algısına sahip bireylerde daha belirgin hale gelmektedir. Ayrıca, kadın ve dışı kültürel özelliklere sahip bireylerde, fen bilimleri alanında çalışanlarda ve toplulukçu davranış algısı yüksek olan bireylerde dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı artırıcı etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu bulgular, dijitalleşmenin bireysel ihtiyaçlar ve kültürel farklılıklar dikkate alınarak tasarlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Dijitalleşme süreçlerinin daha kapsayıcı bir şekilde yönetilmesi, olumsuz etkilerin en aza indirilmesini ve olumlu etkilerin artırılmasını sağlayabilir. Çalışma, dijitalleşmenin demografik ve kültürel gruplar üzerindeki farklı etkilerini ele alarak akademik dijitalleşme süreçlerine dair stratejik öneriler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme, İşe yabancılaşma, Bireysel Kültürel Değerler, Akademi.

ABSTRACT**Ph. D. DISSERTATION****THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON WORK ALIENATION:
A MULTILEVEL MODERATION ANALYSIS BASED ON
INDIVIDUAL AND CULTURAL DIFFERENCES****Kübra BOZMA****Advisor: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU****2025, 415 Pages****Juri: Prof. Fatih KARCIOĞLU****Prof. Orhan ÇINAR****Prof. Aşkın KESER****Assoc. Prof. Dr. Kürşad TİMÜROĞLU****Assoc. Prof. Dr. Ahmet GÜNEY**

Academic digitalization increases access to information and collaboration, but it also leads to negative consequences such as alienation from work. This study examines the effects of academic digitalisation on work alienation and the individual, cultural and occupational factors affecting this relationship. The study analyses the roles of variables such as power distance, uncertainty avoidance, collectivist-individualist behaviours, long-term trendness and feminine cultural characteristics in the interaction of digitalisation and job alienation, together with the demographic and occupational characteristics of the participants. The study was designed with structural equation modelling (SEM) method to test the predictive power of the effects on the dependent variable. Data collected from 391 academics were analysed using SPSS and Smart-PLS 4.0 software. The findings showed that academic digitalisation has an increasing effect on job alienation. The negative effects of digitalisation are stronger for individuals with high power distance perception and academics with high seniority. Conversely, the impact of digitalisation diminishes in individuals with a high level of uncertainty avoidance, but it intensifies in those with a low level of uncertainty avoidance. Moreover, the study's findings are statistically significant for individuals with female and feminine cultural characteristics, those working in the field of natural sciences, and those with a high perception of collectivist behaviour. The study's conclusions are unequivocal: digitalisation must be designed with individual needs and cultural differences in mind. Managing digitalisation processes in a more inclusive way is the key to minimising negative effects and increasing positive effects. The study provides strategic recommendations for academic digitalisation processes by addressing the different effects of digitalisation on demographic and cultural groups.

Key Words: Digitalization, Work Alienation, Individual Cultural Values, Academia.

KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

AEK	Açık Eğitim Kaynakları
AR-GE	Araştırma Geliştirme
BIC	Bayesian Information Criterion - Bayes Bilgi Kriteri
BİT	Bilgi ve İletişim Teknolojileri
CAD	Computer-Aided Design - Bilgisayar Destekli Tasarım
CAM	Computer-Aided Manufacturing - Bilgisayar Destekli Üretim
CPS	Cyber-Physical Systems - Siber-Fiziksel Sistemler
d_G	Geodesic Discrepancy – Jeodezik Tutarsızlık
d_ULS	Unweighted Least Squares Discrepancy- Ağırlıksız En Küçük Kareler Farkı
ETUI	European Trade Union Insatitute – Avrupa Sendikalar Enstitüsü
IoT	Nesneler İnterneti
KSS	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
MICT	Mobil Bilgi Ve İletişim Teknolojileri
NFI	Normed Fit Index - Normlanmış Uyum İndeksi
OER	Open Education resources – Açık Öğretim Kaynakları
PLC	Programlanabilir Mantık Denetleyiciler
PLS-SEM	Partial Least Squares Structural Equation Modeling - Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi
RDM	Research Data Management – Araştırma Veri Yönetimi
RPA	Robotic Process Automation – Robotik Süreç Operasyonu
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual - Standartlaştırılmış Kök Ortalama Karekök Hatası
TTO	Teknoloji Transfer Ofisi
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli
YZ	Yapay Zekâ

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Endüstri Devrimlerinin Temel Özellikleri	8
Tablo 1.2. Endüstri 4.0'ın Bileşenleri	10
Tablo 1.3. Endüstri 4.0'ın Çok Boyutlu Etkileri	21
Tablo 1.4. Dönemlere Göre Yenilik İstatistikleri	78
Tablo 1.5. Yıllara Göre Üniversite AR-GE Harcamaları	81
Tablo 1.6. Yabancılaşma Kavramının Tarihi	98
Tablo 1.7. Kronolojik Olarak Yabancılaşma Çalışmalarına Örnekler	103
Tablo 1.8. Klasik Yabancılaşma Teorileri Künyesi	113
Tablo 1.9. Eleştirel Yabancı Teorileri Künyesi	123
Tablo 1.10. Psikanalitik Yaklaşımlar Künyesi	139
Tablo 1.11. Modern Sosyolojik Yaklaşımlar Künyesi	148
Tablo 1.12. Post Modern Yabancılaşma Teorileri Künyesi	161
Tablo 1.13. İşe yabancılaşma tanımları	188
Tablo 1.14. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri	199
Tablo 2.1. Dijitalleşme ve Yabancılaşma Odaklı Çalışmalar	249
Tablo 2.2. Araştırma Soru ve Hipotezleri	252
Tablo 2.3. Faktör Analizi	261
Tablo 2.4. Model Uyum Değerleri	271
Tablo 3.1. Tüm Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler	277
Tablo 3.2. Toplam Etki	281
Tablo 3.3. Model Uyum Değerleri	282
Tablo 3.4. Akademik Dijitalleşme Düzeylerine Göre Etki Analizi	283
Tablo 3.5. Model 1 Uyum Değerleri	287
Tablo 3.6. Model 1 Toplam Etkiler ve Hipotez Testleri	290
Tablo 3.7. Güç Mesafesi Düzeyine Göre Akademik Dijitalleşmenin İşe Yabancılaşmaya Etkisi	293
Tablo 3.8. Model 1 Çoklu Alt Grup Analizi (Bootstrapping Sonuçları)	294
Tablo 3.9. Model 2 Uyum Değerleri	298
Tablo 3.10. Model 2 Toplam Etkiler ve Hipotez Testleri	301
Tablo 3.11. Belirsizlikten Kaçınma Düzeyine Göre Akademik Dijitalleşmenin İşe Yabancılaşmaya Etkisi	304

Tablo 3.12. Kuşak ve Belirsizlikten Kaçınma Değişkenlerinin Çoklu Alt Grup Analizi (Bootstraping sonuçları)	305
Tablo 3.13. Model 3 Uyum Değerleri	309
Tablo 3.14. Model 3 Toplam Etkiler ve Hipotez Testleri	312
Tablo 3.15. Uzun Vadeli Eğilim Düzeyine Göre Akademik Dijitalleşmenin İşe Yabancılaşmaya Etkisi	314
Tablo 3.16. Medeni Durum ve Uzun Vadeli Eğilim Değişkenlerinin Çoklu Alt Grup Analizi (Bootstraping Sonuçları)	315
Tablo 3.17. Model 4 Uyum Değerleri	317
Tablo 3.18. Model 4 Toplam Etkiler ve Hipotez Testleri	320
Tablo 3.19. Model 4 Çoklu Alt Grup Analizi (Bootstraping Sonuçları).....	322
Tablo 3.20. Model Uyumu	327
Tablo 3.21. Model 5 Toplam Etkiler ve Hipotez Testleri	329
Tablo 3.22. Bilim Dalı ve Toplulukçu – Bireyci Davranış Değişkenlerinin Çoklu Alt Grup Analizi (Bootstraping Sonuçları)	332
Tablo 3.23. Cinsiyete Göre Farklılıklar (Mann-Whitney U testi)	335
Tablo 3.24. Medeni Duruma Göre Farklılıklar (Mann-Whitney U testi).....	337
Tablo 3.25. Ünvana Göre Farklılıklar (Kruskal-Wallis H Testi)	339
Tablo 3.26. Kuşaklara Göre Farklılıklar (Kruskal-Wallis H Testi)	342
Tablo 3.27. Kıdeme Göre Farklılıklar (Kruskal-Wallis H testi)	345
Tablo 3.28. Bilimsel Çalışma Alanına Göre Farklılıklar (Kruskal-Wallis H testi).....	348

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Akademik Dijitalleşmenin Unsurları	67
Şekil 1.2. Akademik Dijitalleşmenin Boyutları	69
Şekil 1.3. Mesleki Benlik Kavramının Unsurları.....	194
Şekil 2.1. Araştırmanın Çoklu Düzenleyici Etki Modeli	251
Şekil 2.2. Basit Düzenleyici Etki Diyagramı Hayes (2017)	268
Şekil 2.3. Basit Düzenleyici Etki Modelinin İstatistiksel Diyagramı	268
Şekil 2.4. Çoklu Düzenleyici Etki	268
Şekil 2.5. Yol Analizi (Model 1)	273
Şekil 2.6. Yol Analizi (Model 2)	274
Şekil 3.1. Araştırma Modeli (H1)	280
Şekil 3.2. Araştırma Modeli t Değeri ve Dışsal Yükler	280
Şekil 3.3. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 1	289
Şekil 3.4. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 1 Dışsal Yükler ve t Değerleri.....	289
Şekil 3.5. Model 1a Basit Düzenleyici Etki.....	291
Şekil 3.6. Güç Mesafesi Algısı Yüksek Olan Bireylerde Akademik Dijitalleşmenin İşe Yabancılaşmaya Etkisi	293
Şekil 3.7. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 2	299
Şekil 3.8. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 2 Dışsal Yükler ve t Değerleri.....	300
Şekil 3.9. Model 2 Basit Düzenleyici Etki.....	302
Şekil 3.10. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 3	310
Şekil 3.11. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 3 Dışsal Yükler ve t Değerleri.....	311
Şekil 3.12. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 4	318
Şekil 3.13. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 4 Dışsal Yükler ve t Değerleri.....	319
Şekil 3.14. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 5	328
Şekil 3.15. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 5 Dışsal Yükler ve t Değerleri.....	329

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1.1. Yıllara Göre AR-GE Harcamaları	77
Grafik 1.2. Yıllar İtibariyle Üniversiteler Tarafından Yapılan Patent Başvuruları	82
Grafik 3.1. Güç Mesafesi ve Akademik Dijitalleşme Etkileşimi Slope Analizi.....	292
Grafik 3.2. Belirsizlikten Kaçınma ve Akademik Dijitalleşme Etkileşimi Slope Analizi	303
Grafik 3.3. Uzun Vadeli Eğilim ve Akademik Dijitalleşme Etkileşimi Eğim Analizi	313
Grafik 3.4. Erillik ve Akademik Dijitalleşme Etkileşimi Slope Analizi.....	321
Grafik 3.5. Toplulukçu-Bireyci Dayvrnış X Akademik Dijitalleşme Slope Analizi .	331

ÖNSÖZ

*“Zannetme ki, sana kabuğunu kır! diye cevap vereceğim...
 O zaman dağılırsın!
 Sakın kabuğunu kırma!
 Genişlet!...
 Ve kendine mal et, kanınla işle ve canlandır.
 Kabuğun kendi derin olsun...”
 (Ahmet Hamdi Tanpınar, Huzur, 1948)*

Bu çalışma, 2020-2024 yılları arasında, hem Türkiye hem de dünya genelinde yaşanan derin değişimlerin şekillendirdiği bir dönemde hazırlanmıştır. COVID-19 pandemisi, hayatın her alanında dijitalleşmeyi hızlandırmış, iş yapma biçimlerinden bireylerin çalışma hayatına bakış açısına kadar birçok alanda köklü değişikliklere yol açmıştır. Pandemi sürecinde dijitalleşme, bir tercih değil, zorunlu bir dönüşüm olarak hayatımıza girmiştir. Eğitimden sağlığa, ticaretten akademiye kadar birçok alan çevrimiçi platformlara taşınmış, bu da dijital araçların yoğun bir şekilde kullanılmasını beraberinde getirmiştir.

Akademik dünyada ise uzaktan eğitim, çevrimiçi konferanslar ve dijital platformlar üzerinden yürütülen araştırmalar yaygınlık kazanmıştır. Ancak bu hızlı dönüşüm, bireylerde izolasyon hissini artırmış, işlerine, sosyal çevrelerine ve hatta kendilerine olan bağlarını sorgulamalarına neden olmuştur. Bu bağlamda, dijitalleşme ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemek, dönemin dinamiklerini anlamak açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu dönemde yaşanan siyasi, ekonomik ve toplumsal krizler de bireylerin işe karşı tutumlarını derinden etkilemiştir. İş ortamlarından uzaklaşan çalışanlar, sosyal bağların zayıflaması nedeniyle artan bir işe yabancılaşma hissiyle karşı karşıya kalmıştır. Pandemi sonrası dönemde, küresel ve yerel ölçekte yaşanan krizler ve ekonomik belirsizlikler, bireylerin işlerine duyduğu güveni ve gelecek beklentilerini zayıflatmıştır. Özellikle Türkiye’de, Türk lirasının değer kaybı ve yüksek enflasyon gibi ekonomik sorunlar, çalışanların işlerinden duyduğu tatmini olumsuz yönde etkilemiştir. Bu bağlamda, dönem itibarıyla dijitalleşme ve işe yabancılaşma konulu bir tez yazmak, benim için oldukça güncel ve anlamlı bir araştırma alanını ele almak anlamına gelmekteydi. Dijitalleşme ve işe yabancılaşma ilişkisini ele alan bir tez hem dönemin gerekliliklerini hem de bireylerin

çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukları anlamak için ideal bir zemin sunmaktaydı. Dijitalleşmenin bireylerde yalnızlık, izolasyon ve iş birliğinin azalması gibi etkiler yaratabileceği ve iş yükünü azaltma ve esneklik sağlama gibi olumlu etkilere de neden olabileceği de bizzat tecrübe edilmiştir. Özellikle dijitalleşmenin farklı demografik ve kültürel gruplar üzerindeki etkileri hem teorik hem de pratik olarak tartışılmaya değer bir konu olarak düşünülmüştür.

Dijitalleşme ve işe yabancılaşma ilişkisini konu alan bu tez, pandemi sonrası dijitalleşen dünyayı anlamaya yönelik bir girişimdir. Araştırmanın, iş dünyası, akademi ve politika yapıcılar için değerli çıkarımlar sunacağına inanıyorum. Hızla değişen dönemin koşulları göz önünde bulundurulduğunda, böyle bir çalışmanın, bireylerin iş yaşamlarını daha iyi anlamak ve daha kapsayıcı, sürdürülebilir dijitalleşme politikaları geliştirmek adına önemli bir katkı sağlayabileceğini düşünüyorum.

Ahmet Hamdi Tanpınar'ın Huzur romanından alınan yukarıdaki alıntı, bu süreçte yaşadıklarımı en iyi şekilde özetlemektedir. Bu süreç, benim için sadece akademik bir çalışma değil, aynı zamanda bir kişisel gelişim yolculuğu olmuştur. Anne olma gibi büyük bir lütuf ve sorumluluğu yaşarken, dönemin ruhuna uygun, zorlu fakat keyifli bir çalışmayı tamamlamış olmanın gururunu taşıyorum.

Bu tez çalışmasında bana rehberlik eden ve her tez izleme toplantısında değişen fikirlerimi anlayışla karşılayarak düğümlerimi çözen, geçtiğim zorlu süreçlerde desteğini ve anlayışını hiçbir zaman benden esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Fatih Karcıoğlu'na içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca mentörlükleri ve pratik çözümleriyle süreç boyunca bana destek olan Prof. Dr. Orhan Çınar ve Doç. Dr. Kürşad Timuroğlu'na, değerli önerileriyle katkı sağlayan tez jürilerim Prof. Dr. Aşkın Keser, Doç. Dr. Ahmet Güney, Doç. Dr. Serkan Naktiyok ve Prof. Dr. Fatih Yıldırım hocalarıma şükranlarımı iletmek isterim.

Araştırmaya katkı veren Atatürk Üniversitesi'nin değerli akademisyenlerine, anket uygulamasında yardımlarını aldığım kıymetli öğrencilerimize, eğitim hayatım boyunca yanımda olan aileme, eşime ve dostlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Varlıklarına her zaman şükrediyorum.

Kızlarım Ülkü Deniz ve İlke Derin'e ithafımdır...

GİRİŞ

*“Ekranlar ışıldar, sesler yankılanır,
Bağlıyız her şeye, ama uzak bir yanımız var,
Ellerimiz dokunmaz artık gerçeğe,
Bir tıkla dünya elimizde, ama ruhumuz nerde?”*
(Anonim)

Dijitalleşme, günümüzde akademik dünyada köklü değişimlere neden olmuş, çalışma biçimlerini, iş içeriklerini ve iş süreçlerini yeniden şekillendirmiştir. Dijital teknolojiler, akademik kültürü ve çalışma biçimlerini kökten dönüştürmüştür. Bu değişim, akademik iş süreçlerine erişimi ve iş birliği fırsatlarını artırsa da, beraberinde farklı zorlukları da getirmiştir. Akademisyenler, dijitalleşme sürecinde daha esnek ve erişilebilir bir çalışma ortamına kavuşmakla birlikte, iş yükü, zaman yönetimi ve iş süreçlerindeki anlam kaybı gibi yeni sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır.

Bu bağlamda, dijitalleşme sürecinin akademisyenler üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerinin işe yabancılaşma ekseninden ele alınması önem arz etmektedir. Yabancılaşma, bireyin kendisinden, işinden veya toplumdan kopması ya da uzaklaşması olarak tanımlanır. İşe yabancılaşma ise, çalışanların iş süreçleriyle duygusal, bilişsel ve sosyal bağlarını kaybettikleri bir durumu ifade eder. Psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış literatüründe kapsamlı bir şekilde incelenmiş olan bu kavram, dijital çağda giderek daha fazla önem kazanmıştır. Dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı nasıl şekillendirdiğine dair mevcut literatür, genellikle üretim veya hizmet sektörlerine odaklanmış olup akademik bağlamdaki etkileri yeterince ele alınmamıştır. Özellikle akademik dünyada kültürel farklılıkların bu süreçteki düzenleyici etkileri üzerine yapılmış çalışmalar oldukça sınırlıdır.

Bu çalışma, artan dijitalleşmenin akademik ortamlarda işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini ve bireysel kültürel farklılıkların bu ilişkiyi nasıl şekillendirdiğini incelemeyi amaçlamaktadır. Akademisyenlerin dijitalleşme sürecinde iş süreçleriyle kurdukları duygusal ve bilişsel bağların nasıl etkilendiği ve farklı kültürel bağlamların bu süreci nasıl dönüştürdüğü sorularına odaklanılacaktır. Literatürdeki mevcut boşluklar göz önüne alındığında, bu araştırma, hem teorik hem de ampirik katkılar sunarak dijitalleşme ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi derinlemesine anlamayı hedeflemektedir.

Kültür insanoğlunun zihinsel süreci doğrultusunda meydana gelmiş her ögeyi temsil etmektedir. Dijitalleşme de insanoğlunun en yeni icatlarından biridir. Bu bağlamda insanın ürünü ile etkileşimi esasen bu çalışmanın en temel sorusunu teşkil etmektedir. Bağlam olarak akademik dijitalleşme ile sınırlandırılan dijitalleşme işe yabancılaşmaya neden olabilir mi? Dijitalleşme ile işe yabancılaşma arasındaki etki ilişkisinde bireysel kültürel farklılıkların düzenleyici rolü nedir?

Araştırma, nicel yöntemle gerçekleştirilmiş olup, amacının yordama düzeyini (etkiyi) belirlemek olması nedeniyle nedensel bir model çerçevesinde tasarlanmış ve veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Dijitalleşme ve yabancılaşma üzerine yapılmış önceki çalışmalar, bu araştırmaya güçlü bir temel sunmaktadır. Örneğin, akademik dijitalleşmenin ve mesleki yabancılaşmanın derecelerini ölçen çalışmalar (Koç ve Albayrak, 2020; Alparslan vd., 2021) bu konuda önemli veriler sağlamıştır. Ayrıca, nitel yöntemlerle akademisyenlerin yabancılaşma deneyimlerini inceleyen çalışmalar (Teras vd., 2022; Khrapov ve Baeva, 2022), kültürel bağlamların bu süreçteki rolünün anlaşılmasında yol gösterici olmuştur. Ancak, dijitalleşme ve yabancılaşma arasındaki ilişkinin akademik bağlamda ve kültürel düzenleyiciler ışığında incelendiği ampirik çalışmaların eksikliği bu araştırmayı anlamlı kılmaktadır.

Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kavramsal ve kuramsal çerçeveye yer verilmiştir. Bu kapsamda, dijitalleşme ve Endüstri 4.0 kavramları detaylı bir şekilde ele alınmış, tarihsel ve kuramsal arka planları incelenmiştir. Dijitalleşmenin teknolojik unsurları (örneğin, siber-fiziksel sistemler, yapay zekâ, büyük veri ve analitik) ve sosyal, ekonomik, çevresel etkileri çok boyutlu bir perspektifle tartışılmıştır. Ayrıca, akademik dijitalleşmenin Türkiye'deki durumu değerlendirilmiş, eleştirel teknoloji teorisi ve dijital uçurum teorisi gibi yaklaşımlar çerçevesinde teorik altyapı oluşturulmuştur.

İkinci bölümde, araştırmanın yöntemi açıklanmıştır. Çalışma, dijitalleşmenin işe yabancılaşmaya etkisini anlamak amacıyla nedensel bir model çerçevesinde tasarlanmıştır. Nicel yöntem kullanılarak tasarlanan araştırmada, veri toplama aracı olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Araştırmada kullanılan hipotezler, veri toplama süreçleri ve ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizleri detaylı bir şekilde

açıklanmıştır. Ayrıca, verilerin analizinde kullanılan yapısal eşitlik modellemesi (SEM) ve düzenleyici etkilerin test edilmesine yönelik yöntemler üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde ise bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Dijitalleşmenin işe yabancılaşmaya etkileri, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, toplulukçu davranış, uzun vadeli yönelim gibi bireysel ve kültürel faktörler çerçevesinde analiz edilmiştir. Farklı alt gruplar (örneğin, cinsiyet, medeni durum, kıdem, kuşak, bilim dalı) arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiş ve bu farklılıklar detaylı bir şekilde yorumlanmıştır. Bulguların ışığında dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkileri tartışılmış, literatürle bağlantılar kurularak sonuçlar değerlendirilmiştir.

Sonuç ve öneriler kısmında, bulgulara dayalı olarak akademik dijitalleşmenin olumsuz etkilerini minimize etmek ve bireylerin dijitalleşmeye uyumunu artırmak için öneriler geliştirilmiştir. Ayrıca, çalışmanın sınırlılıkları belirtilmiş ve gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. DİJİTALLEŞME

1.1.1. Tanım ve Benzer Kavramlar

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre dijital sözcüğü; aslen Fransızcadan dilimize geçen *digital* sözcüğünü karşılamaktadır; sayısal anlamı yanında, bir ekran üzerinde verilerin elektronik olarak gösterilmesi anlamına gelmektedir. Dijitalleşme kavramı ise sayısallaştırma olarak karşılık bulmaktadır (TDK, 2011). Bu anlamı ile bilgisayar bilimi ve bilgi teknolojisinde “dijitizasyon” olarak karşılık bulsa da; “dijitalleşme” ve “dijitizasyon” arasında ince bir ayrım vardır. Dijitizasyon, “*analog sinyalleri dijital bir forma ve nihayetinde ikili sayılara (bitler) dönüştürme*”nin teknik süreci iken, “dijitalleştirme”, “*dijitalleştirme tekniklerini dijital hale getiren daha geniş, sosyal ve kurumsal bağlamlara uygulamaya yönelik sosyoteknik süreci*” ifade etmektedir (Tilson, Lyytinen ve Sørensen, 2010). Dijitizasyon, analog bir ürünü, hizmeti veya süreci dijital formata dönüştürmek için dijital teknolojilerden yararlanma sürecidir. Eğitim, toplum, siyaset ve kütüphaneler de dâhil olmak üzere çeşitli alanlarda önemli etkiler yaratarak farklı sektörlerde giderek yaygınlaşmaktadır. Dijitalleşme, geleneksel iş süreçlerinin ve iletişim biçimlerinin dijital teknolojiler kullanılarak dönüştürülmesi sürecidir. Yılmaz (2020)’a göre dijitalleşme, “*endüstri devriminin ötesinde, insana bağlı ve insansız çalışamayan makinelerin yerini bağımsız düşünebilen, akıllı ve kendi başına çalışabilen makinelerin almasını, sektörlerde üretime katılmasını ve iş hayatında köklü değişikliklere neden olmasını*” ifade eden genel bir süreçtir.

İnternet kullanımının yaygınlaşması ve dijital teknolojilerin hızla gelişmesiyle birlikte birçok sektörde dijitalleşme süreci hızlanmıştır. Dijitalleşme, iş verimliliğini artırmak, hizmetleri iyileştirmek, maliyetleri azaltmak ve rekabet avantajı kazanmak için kullanılan stratejik bir yaklaşımdır. Genel olarak, dijital teknolojilerin kullanımının artması ve yaşamın her alanında etkin biçimde kullanılması olarak tanımlanabilir (Katrın, 2022).

Dijitalleşme literatürde dijital dönüşüm olarak da kavramsallaştırılmıştır. Dijital dönüşüm, örgütlerin teknolojiden yararlanarak süreçlerini, hizmetlerini ve değer yaratma yöntemlerini temelden değiştirdikleri bir kavramdır. Dijital dönüşüm, dijital teknolojilerin örgütlerin çeşitli yönlerine entegrasyonunu içeren, örgütlerin çalışma ve değer sunma şekillerinde temel değişikliklere yol açan çok yönlü bir kavramdır. Bu dönüşümün amacı, geleneksel iş yöntemlerini dijital teknolojilerle bütünleştirerek daha verimli, yenilikçi ve rekabetçi bir yapı oluşturmaktır. Bu süreç, insan yaşamının çeşitli yönlerini temelden değiştiren, insan faaliyetinin tüm sektörlerinde yeni dijital araçların ve teknolojilerin benimsenmesini ve kullanılmasını gerektirir (Qu, 2024). Akademik açıdan bakıldığında dijital dönüşüm, bilgi ve iletişim teknolojilerinin ilerlemesiyle toplumdaki ekonomik, sosyal, endüstriyel, teknik ve teknolojik ilişkilerin evrilmesi olarak görülmektedir (Vlasenko, 2024). Dijital dönüşüm, daha verimli ve yenilikçi bir operasyonel ortam yaratmak için dijital teknolojilerin yönlendirdiği stratejik bir değişimdir (Zhang, 2024).

“Dijitalleşme” ile ilgili bir diğer terim ise “post dijitalleşme” olup, dijitalleşmenin bitmediği, görünür bir salğından (dijital devrim) devam eden bir duruma doğru ilerlediğini ifade etmektedir. Post dijitalleşme, dijital teknolojilerin yaygın olmasına rağmen, insan unsurlarına ve değerlerine yeniden odaklanma ihtiyacı olduğunun anlaşılmasından ortaya çıkan bir kavramdır (Uleanya, 2023). Bu değişim, dijitalleşmenin reddi değil, daha ziyade dijitalleşmenin faydalarının daha insan merkezli bir yaklaşımla bütünleştirilmesidir. Kavram, dijital teknolojilerin sosyal tabakalaşmayı ve yaşam standardını önemli ölçüde etkilemesine rağmen (Orlova ve Borovitskii, 2022), teknolojilerin erken çocukluk gelişimi ve kullanımın yararları ve riskleri arasındaki denge üzerindeki etkilerine ilişkin endişelerin bulunduğunu kabul etmektedir (Istenič vd., 2023). Genel olarak, dijitalleşme artan tüketim davranışlarının ve tüketim kalıplarının dönüşümü ile ilişkilendirilirken (Syamsuri vd., 2022); post dijitalleşme örneğin özellikle sağlık hizmetlerinde elektronik sağlık kayıtlarının ve tele-tıp tekniklerinin (Watson, 2016) benimsenmesi yoluyla bireysel hizmet alımlarının dönüştürülmesiyle ilişkilendirilmesidir.

Dijitalleşme ve Endüstri 4.0, modern endüstriyel dönüşümün merkezinde yer alan iki önemli kavramdır. Dijitalleşme, iş süreçlerinin dijital teknolojilerle entegrasyonunu ifade ederken, Endüstri 4.0, bu teknolojilerin üretim ve imalat süreçlerinde devrim

niteliğinde değişiklikler meydana getirir. Dijitalleşme, bulut bilişim, büyük veri, yapay zekâ ve IoT gibi teknolojilerin iş süreçlerine dâhil edilmesini içerirken, Endüstri 4.0, bu teknolojileri kullanarak akıllı fabrikalar ve otonom üretim sistemleri oluşturmayı hedefler (Tang, 2020). Bu bağlamda, dijitalleşme Endüstri 4.0'ın temel taşı olup, endüstriyel operasyonların daha verimli, esnek ve uyumlu hale gelmesini sağlamaktadır. Örneğin, dijitalleşme sayesinde sensörler ve veri analitiği kullanılarak üretim hatlarında gerçek zamanlı izleme ve optimize edilmiş karar verme süreçleri mümkün hale gelir. Bu da Endüstri 4.0'ın vizyonuna uygun olarak, daha akıllı ve bağlantılı bir üretim ekosistemi oluşturur (Hanelt vd., 2020). Bu nedenle sonraki bölümlerde Endüstri 4.0 kavramı ve ekosistemi detaylı ve kapsamlı olarak ele alınacaktır.

1.1.2. Endüstri 4.0'ın Tarihsel ve Kuramsal Arka Planı

Sanayi devrimleri, endüstriyel süreçlerde köklü değişikliklere yol açan bir dizi önemli teknolojik ve organizasyonel dönüşümü ifade etmektedir. Sanayi devrimleri, üretim süreçlerinin her bir aşamada yeniden tanımlanmasına yol açarken, toplumsal ve ekonomik yapıları da dönüştürmüştür (Coleman, 1992; Sharma ve Singh, 2020).

Birinci Sanayi Devrimi, 18. Yüzyılın sonlarında başlayarak 19. Yüzyılın ortalarına kadar devam etmiştir. Bu dönem, buhar gücüyle çalışan makineler ve mekanik üretim sistemlerinin geliştirilmesiyle karakterize edilir. Özellikle tekstil endüstrisinde buhar motorlarının kullanımı, üretim kapasitesini büyük ölçüde artırmış ve el işçiliğine dayalı üretim yerini makineleşmiş üretim sistemlerine bırakmıştır (Coleman, 1992). Su ve buhar gücüne dayalı üretimle başlayan birinci dönemde, tekstil sektörü ve diğer alanlarda makineleşme emeğin niteliğini yeniden biçimlendirmiş, kentleşme ve yeni işçi sınıflarının oluşumu hız kazanmıştır (Bruner ve Miller, 2020). Bu dönemde, su ve buhar enerjisiyle çalışan makineler, tekstil endüstrisi başta olmak üzere çeşitli sektörlerde verimliliği artırmış ve manuel işgücünü büyük ölçüde azaltmıştır (Kurt, 2019).

İkinci Sanayi Devrimi, elektriğin üretim süreçlerine entegrasyonu ve seri üretim tekniklerinin geliştirilmesiyle tanımlanır. Bu dönemde, çelik üretimi, kimya endüstrisi ve elektrikli makineler büyük gelişmeler göstermiştir. Henry Ford'un geliştirdiği montaj hattı üretim yöntemleri, üretim süreçlerini daha verimli hale getirmiştir (Coleman, 1956). İkinci Sanayi Devriminin ana bileşenleri elektrik motorları, montaj hattı üretim sistemleri,

elik ve kimya endüstrisidir. Şehirleşmenin artması ve işgören sınıfının büyümesi (Hobsbawm, 1977) ile birlikte bu dönemde elektrik enerjisinin üretim süreçlerine entegrasyonu, seri üretim ve montaj hatlarının gelişimiyle birleşmiştir. Elektriğin üretimde kullanımı, üretim maliyetlerini düşürmüş ve ürün kalitesini artırmıştır (Kurt, 2019).

Üçüncü Sanayi Devrimi, dijital teknolojilerin ve otomasyon sistemlerinin üretim süreçlerine entegrasyonu ile karakterize edilir. Bilgisayarların, programlanabilir mantık denetleyicilerinin (PLC'ler) ve robotik sistemlerin kullanımı, üretim süreçlerini daha esnek ve verimli hale getirdi. Bu dönemde, bilgi teknolojileri üretim süreçlerinde devrim yaratmıştır (Hopit, 1987). Sanayi devrimlerinin üçüncüsünün ana bileşenleri: Bilgisayarlar, dijital iletişim teknolojileri, robotik sistemlerdir. Bu devrim, bilgisayarlar, PLC'ler ve robotik sistemler gibi teknolojilerin üretim süreçlerine entegrasyonunu içermektedir. Bu dönemde, bilgi teknolojileri üretim süreçlerini daha esnek ve verimli hale getirmiştir (Kurt, 2019). Üretim süreçlerinde otomasyon, işgücünde dönüşüm, bilgiye dayalı ekonominin doğuşu en önemli sonuçlarındandır (Colombo vd.,2021).

Sanayi devrimlerinin dördüncüsü olarak kabul edilen Endüstri 4.0, 2011 yılında Almanya'da düzenlenen Hannover Fuarı'nda tanıtılmıştır. Bu kavram, sanayi üretim süreçlerini dijitalleştirerek, siber-fiziksel sistemler aracılığıyla daha esnek ve verimli hale getirmeyi amaçlamaktadır (Rojko, 2017). Endüstri 4.0, fiziksel ve dijital dünyaların entegrasyonunu sağlayarak, üretim süreçlerinde köklü değişikliklere yol açan yenilikçi teknolojilere dayanmaktadır. Günümüzde siber-fiziksel sistemler (CPS), Nesnelerin İnterneti (IoT), büyük veri analizi ve yapay zekâ (AI) gibi teknolojiler, üretim süreçlerini daha esnek, verimli ve özelleştirilebilir hale getirmektedir (Öztemel ve Gürsev, 2020). Endüstri 4.0'ın temel hedefi, dijitalleşme ve otomasyon yoluyla üretim süreçlerini optimize etmektir (Rojko, 2017). Bir sonraki bölümde, Endüstri 4.0'ın unsurları detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

Tablo 1.1, sanayi devrimlerinin tarihsel gelişimini, teknolojik ilerlemelerini ve bu süreçlerin ekonomik, toplumsal ve demografik etkilerini detaylı bir şekilde özetlemektedir.

Tablo 1.1. Endüstri Devrimlerinin Temel Özellikleri

Dönem	Tarih	Ana Bileşenler	Teknolojik Gelişmeler	Ekonomik Etkiler	Demografik Değişim	Uygulama Örnekleri	Kritik Dönüm Noktaları	Gelecek Projeksiyonları
Birinci Sanayi Devrimi	18. Yüzyıl sonları - 19. Yüzyıl başları	Buhar motorları, su gücü, mekanik dokuma tezgâhları	Buhar gücü üretime dâhil edildi; mekanik dokuma tezgâhları icat edildi (1784)	Üretim hacmi arttı, küçük işletmeler büyük organizasyonlara dönüştü	Tarımda verimlilik artışı, tekstil sektöründe büyüme	Tekstil üretimi, buhar motorları, maden makineleri	James Watt'ın buhar motoru, su gücü kullanımı	-
İkinci Sanayi Devrimi	19. Yüzyıl ortaları – 20. Yüzyıl başları	Elektrik motorları, montaj hattı, çelik ve kimya endüstrisi	Elektrik enerjisi üretime dâhil edildi; montaj hattı icat edildi (Henry Ford)	Seri üretimle maliyetler düştü, ürünler geniş kitlelere ulaştı	Kentleşme hızlandı, küreselleşme artış	Otomotiv üretimi, kimya fabrikaları	Elektrifikasyon, montaj hattı kullanımı	-
Üçüncü Sanayi Devrimi	1970'lerden itibaren	Bilgisayarlar, dijital teknolojiler, robotik sistemler	Programlanabilir mantık denetleyiciler, dijitalleşme, CAD/CAM	Düşük maliyetli üretim; küresel tedarik zincirleri gelişti	Dijitalleşme ile işgücü yapısında değişim	Otomasyon sistemleri, robotlar	İlk PLC'nin geliştirilmesi, dijital teknolojilerin yaygınlaşması	-
Endüstri 4.0	2010'lu yıllar	IoT, CPS, yapay zekâ, bulut bilişim, büyük veri	Akıllı fabrikalar, makine öğrenimi, otomasyon	Küçük ölçekli üretimde esneklik, tedarik zinciri optimizasyonu	İnsan-robot iş birliği, işgücü dönüşümü	Otonom araçlar, akıllı üretim sistemleri	Hannover Fuarı (2011), CPS ve IoT'nin entegrasyonu	Sanayi 5.0 ile sürdürülebilirlik ve insan-robot iş birliği
Endüstri 5.0	Gelecek Projeksiyonu	Yapay zekâ, biyonic sistemler, yenilenebilir enerji	İnsan-makine iş birliği, sürdürülebilir üretim	Daha çevre dostu ve verimli üretim süreçleri	Toplum odaklı teknolojiler ve işgücü dönüşümü	Sürdürülebilir tarım, yenilenebilir enerji sistemleri	Biyonik sistemlerin entegrasyonu	Çevresel sürdürülebilirlik, insan odaklı üretim

*Yazar tarafından oluşturulmuştur (Sharma ve Singh, 2020)

Birinci Sanayi Devriminden başlayarak buhar gücünün üretime entegre edilmesiyle başlayan süreç, İkinci Sanayi Devriminde elektrik enerjisi ve seri üretimle devam etmiş, Üçüncü Sanayi Devriminde dijitalleşme ve otomasyon sistemleriyle büyük bir dönüşüm yaşamıştır. Endüstri 4.0 ise Nesnelerin İnterneti (IoT), siber-fiziksel sistemler (CPS) ve yapay zekâ gibi ileri teknolojilerle akıllı üretim sistemlerini mümkün kılmıştır. Geleceğe dair projeksiyonların yer aldığı Endüstri 5.0 ise insan-robot iş birliğine odaklanarak sürdürülebilirlik ve çevre dostu üretim süreçlerini ön plana çıkarmaktadır.

1.1.3. Endüstri 4.0'ın Unsurları

Endüstri 4.0, günümüz üretim süreçlerini dönüştüren dijital teknolojiler bütünüdür. Siber-fiziksel sistemler, IoT, büyük veri ve analitik, bulut bilişim, artırılmış ve sanal gerçeklik, otonom robotlar, işbirlikçi robotlar, eklemeli üretim ile yapay zekâ ve makine öğrenimi gibi unsurlar üretim süreçlerini daha akıllı ve esnek kılmaktadır.

Endüstri 4.0, fiziksel üretim ortamlarının dijital teknolojilerle etkileşimini artırarak verimlilik ve esneklik getirmiştir. Siber-fiziksel sistemler, sensörler ve algoritmalarla gerçek zamanlı veri analizi yapılmaktadır. IoT, cihazları internet üzerinden birbirine bağlayarak üretim süreçlerini izlenebilir hale getirmektedir. Büyük veri ve analitik, çok sayıda veriyi işleyerek kararlara hız kazandırmaktadır. Bulut bilişim, verilerin güvenli depolanması ve uzaktan erişimini kolaylaştırır. Artırılmış ve sanal gerçeklik, eğitim ve tasarım süreçlerine gerçekçi uygulamalar sunar. Robot teknolojileri ve işbirlikçi robotlar, insanlarla koordinasyon içinde çalışarak süreci otomatikleştirir. Yapay zekâ ve makine öğrenimi ise öngörü, planlama ve kalite kontrol gibi alanlarda ileri seviye çözümler sağlamaktadır. Endüstri 4.0, siber-fiziksel sistemler (CPS), Nesnelerin İnterneti (IoT), büyük veri analitiği ve yapay zekâ gibi teknolojilerin entegrasyonuna dayanır. Bu teknolojiler, üretim süreçlerinin dijitalleşmesini ve otomasyonunu sağlayarak verimliliği artırır ve özelleştirilebilir ürünlerin üretilmesini mümkün kılmaktadır (Pereira ve Romero, 2017). Aşağıda bu bileşenlerin tanımlarını, kullanım alanlarını, sunduğu avantajları ve karşılaştıkları zorlukları inceleyen bir özet tablo 1.2'de yer almaktadır.

Tablo 1.2. Endüstri 4.0'ın Bileşenleri

Unsur	Tanım	Kullanım Alanları	Avantajlar	Zorluklar
Siber-Fiziksel Sistemler	Fiziksel dünyayı dijital dünyayla entegre eden ve akıllı üretim sistemleri oluşturan teknolojiler	Akıllı fabrikalar, gerçek zamanlı izleme ve kontrol	Üretim verimliliğini artırır, esnekliği sağlar, karar alma süreçlerini optimize eder. Üretim süreçlerinde gerçek zamanlı izleme ve optimizasyon sağlar.	Siber güvenlik riskleri, güvenliğin sağlanması gerekliliği
Nesnelerin İnterneti (IoT)	Akıllı cihazlar ve nesneler arasında internet aracılığıyla iletişimi kolaylaştıran teknoloji	Tedarik zinciri yönetimi, sağlık hizmetleri, enerji yönetimi, akıllı şehirler	Verimliliği ve üretkenliği artırır, veri alışverişini ve akıllı karar alma süreçlerini mümkün kılar. Cihazlar arasında kesintisiz iletişim, üretim verilerinin anlık takibi ve karar destek sistemleri sunar.	Siber güvenlik ve gizlilik endişeleri, cihaz güvenlik açıkları
Büyük Veri ve Analitik	Büyük hacimli verilerin toplanması, depolanması ve analiz edilmesi	Finans, sağlık hizmetleri, perakende, üretim, ulaşım	Daha iyi kararlar alınmasını ve verimliliğin artırılmasını sağlar, inovasyonu destekler. Üretim verilerinden tahminsel analizlerle karar alma süreçlerini hızlandırır ve iyileştirme sağlar.	Veri güvenliği, gizlilik kaygıları, veri kalitesi ve birlikte çalışabilirlik sorunları
Bulut Bilişim	Verilerin internet üzerinden depolanması ve işlenmesini sağlayan teknoloji	Uygulamaların dağıtılması, veri yönetimi, gerçek zamanlı iş birliği	Ölçeklenebilirlik, esneklik, maliyet verimliliği, ileri teknolojilere erişim sağlar. Üretim süreçlerinin her yerden yönetilmesini sağlar ve iş birliğini artırır.	Veri güvenliği, gizlilik, uyumluluk ve satıcı bağımlılığı sorunları
Artırılmış ve Sanal Gerçeklik	VR: Kullanıcıları farklı bir ortama taşıyan teknoloji; AR: Gerçek dünyayı dijital verilerle zenginleştiren teknoloji	Eğitim, bakım, tasarım, turizm, sağlık, endüstri	Üretim süreçlerinde eğitim ve bakım; kullanıcı deneyimini zenginleştirir.	Veri güvenliği, kullanıcı gizliliği, teknik altyapı gereksinimleri, eğitim ihtiyacı
Otonom Robotlar	Bağımsız olarak çalışabilen ve karar alabilen robotlar	Üretim hatları, lojistik, sağlık, tarım, denetim görevleri	Üretim verimliliğini artırır, insan hatalarını minimize eder.	Güvenlik, siber güvenlik ve etik zorluklar
İşbirlikçi Robotlar (Cobotlar)	İnsanlarla doğrudan etkileşim halinde çalışmak üzere tasarlanmış robotlar	Üretim süreçlerinde insanlarla birlikte çalışır, tekrarlayan görevleri üstlenir	Esneklik, verimlilik, güvenlik; insan işgörenlerin daha yaratıcı görevlere odaklanmasını sağlar.	İnsan-robot etkileşimi güvenliği, otonomi derecesi
Ekleme Üretim	3D baskı teknolojisi ile ürünlerin katman katman üretilmesi	Hızlı prototipleme, sağlık, mimarlık, eğitim	Tasarım esnekliği, prototip sürelerini kısaltır, karmaşık bileşenlerin üretimini sağlar.	Teknik kısıtlamalar, malzeme sınırlamaları, kalite kontrol zorlukları
Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi	Büyük veri analizine dayalı olarak öngörü ve otomasyon sağlayan teknolojiler	Üretim optimizasyonu, öngörücü bakım, kalite kontrol, sağlık hizmetlerinde teşhis ve tedavi	İnovasyonu, otomasyonu ve verimliliği destekler; süreçleri optimize eder. Hata oranlarını azaltır, üretkenliği artırır ve enerji kullanımını optimize eder.	Algoritma şeffaflığı, adalet ve hesap verebilirlik; veri kalitesi, mevzuat uyumluluğu

* Yazar tarafından oluşturulmuştur.

1.1.3.1. Siber-Fiziksel Sistemler

Siber-fiziksel sistemler, Endüstri 4.0'ın temel bileşenlerinden biridir ve günümüzde endüstriyel dönüşümün merkezinde yer almaktadır. Siber-fiziksel sistemler, fiziksel dünyayı (nesneler, makineler, süreçler) dijital dünyayla (veri, algoritmalar, analiz) entegre eden ve bu sayede akıllı üretim sistemleri oluşturan teknolojilerdir (Göv ve Erdoğan, 2020). Siber-fiziksel sistemler, fiziksel süreçlerin ve dijital kontrol sistemlerinin bir entegrasyonudur. Bu sistemler, üretim süreçlerinin gerçek zamanlı izlenmesini ve kontrol edilmesini mümkün kılar (Öztemel ve Gürsev, 2020). Siber-fiziksel sistemler, fiziksel varlıkların dijital dünyada temsil edilmesini ve yönetilmesini sağlar. Bu sistemler, gerçek zamanlı algılamalı akıllı üretim sistemleri, dinamik kontrol ve bilgi hizmetleri elde etmek için bilgi işlem, iletişim ve kontrol teknolojilerini sıkı iş birliği içinde kullanan yapılar dır; sensörler, aktüatörler ve bilgi işlem gücünü birleştirerek gerçek zamanlı veri toplama ve analiz yapar (Zezulka vd.,2016).

Endüstri 4.0'ın özünde yer alan siber-fiziksel sistemler, üretim süreçlerindeki verimliliği artırmak, esnekliği sağlamak ve karar alma süreçlerini optimize etmek için kritik bir rol oynamaktadır (Göv ve Erdoğan, 2020). Bu sistemler, akıllı fabrikaların temelini oluşturarak üretimde dijitalleşmeyi ve otomasyonu sağlarlar (Özenir ve Nakiboğlu, 2019). Siber-fiziksel sistemler, endüstriyel süreçlerdeki nesnelerin interneti (IoT) uygulamalarıyla birlikte çalışarak üretimdeki verimliliği artırır ve işletmelerin rekabet gücünü yükseltir (Saçak vd.,2019).

Özellikle akıllı fabrikaların gelişimi için temel bir yapı olan siber-fiziksel sistemler, üretim süreçlerindeki otomasyonu ve veri analitiğini bir araya getirerek üretimdeki esnekliği artırır ve hızlı karar alma süreçlerini destekler. Aynı zamanda üretimde sürdürülebilirliği sağlayarak çevresel etkileri en aza indirir ve enerji verimliliğini artırır (Özenir ve Nakiboğlu, 2019).

Siber-fiziksel sistemlerin önemi, endüstriyel süreçlerdeki verimliliği artırmanın yanı sıra işletmelerin rekabet gücünü artırma potansiyeline sahip olmalarından gelmektedir (Göv ve Erdoğan, 2020). Bu sistemler, üretim süreçlerindeki veri akışını optimize ederek üretimdeki hataları en aza indirir ve üretkenliği maksimize eder. Ayrıca,

siber-fiziksel sistemler sayesinde üretim süreçlerindeki maliyetler düşer ve ürün kalitesi artar (Özenir ve Nakiboğlu, 2019).

Ancak, siber-fiziksel sistemlerin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için siber güvenliğin de göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Endüstri 4.0'ın gerçek potansiyeline ulaşabilmesi için siber güvenlik açıklıklarının uygun şekilde değerlendirilmesi ve önlemlerin alınması gerekmektedir. Siber-fiziksel sistemlerin güvenliği, endüstriyel süreçlerin kesintisiz ve güvenilir bir şekilde işlenmesini sağlayarak üretimde istikrarı ve güveni temin etmektedir (Yılmaz vd.,2021).

1.1.3.2. Nesnelerin İnterneti

Nesnelerin İnterneti (IoT), akıllı cihazlar ve nesneler arasında internet aracılığıyla iletişimi kolaylaştıran Endüstri 4.0'ın önemli bir bileşenidir (Zhou vd., 2023). Bu bağlantı, çeşitli sektörlerde verimliliği ve üretkenliği artırarak veri alışverişini ve akıllı karar alma süreçlerini mümkün kılar. Nesnelerin İnterneti, fiziksel cihazların internete bağlanarak veri alışverişinde bulunmasına olanak verir. IoT, makineler ve cihazlar arasında sürekli bağlantı kurarak üretim süreçlerinin izlenmesi ve kontrol edilmesini kolaylaştırır (Hofmann ve Rüsch, 2017). Siber-fiziksel sistemler, fiziksel süreçlerin ve dijital kontrol sistemlerinin entegrasyonunu sağlar. Bu sistemler, üretim süreçlerinin gerçek zamanlı izlenmesini ve kontrol edilmesini mümkün kılar (Öztemel ve Gürsev, 2020). Bu birbirine bağlı ağ, üretim ortamlarında kesintisiz iletişimi ve veri alışverişini destekleyerek yenilikçiliği ve verimliliği artırır. IoT uygulamaları üretimin ötesinde sağlık, lojistik, enerji yönetimi ve akıllı şehirler gibi sektörlerle kadar uzanmaktadır.

Nesnelerin interneti, endüstrideki tedarik zinciri yönetiminden akıllı şehir uygulamalarına kadar geniş bir yelpazede kullanılmaktadır. Örneğin, tedarik zinciri yönetiminde, ürünlerin nerede olduğu, depolama koşulları, taşıma süreçleri gibi veriler IoT aracılığıyla gerçek zamanlı olarak takip edilebilir ve yönetilebilir (Saçak vd.,2019). Bu da tedarik zinciri süreçlerinin optimize edilmesine ve maliyetlerin düşürülmesine olanak tanır. Sağlık hizmetlerinde IoT cihazları, uzaktan hasta izleme ve veri toplama olanağı sağlar, sağlık hizmeti sunumunu dönüştürür ve hasta sonuçlarını iyileştirir (Vermesan vd., 2020). IoT aynı zamanda akıllı enerji yönetimi, akıllı ev sistemleri, sağlık sektöründeki uzaktan sağlık hizmetleri gibi alanlarda da kullanılmaktadır. Örneğin, akıllı

ev sistemlerinde IoT cihazları ev sahiplerine enerji tüketimlerini izleme ve kontrol etme imkânı sunar, böylece enerji tasarrufu sağlanabilmektedir (Saçak vd.,2019).

Faydalarına rağmen IoT'nin yaygın şekilde benimsenmesi siber güvenlik zorluklarını ve gizlilik endişeleri artmaktadır. IoT cihazları güvenlik ihlallerine karşı hassastır ve veri bütünlüğünü ve gizliliğini tehlikeye atabilir. Bu nedenle, IoT ekosistemlerini korumak ve potansiyel tehditleri azaltmak için güçlü siber güvenlik önlemleri ve sıkı güvenlik protokolleri gereklidir (Serror vd., 2021). IoT cihazları genellikle güvenlik açıklarına sahip olabilir ve kötü niyetli kişilerin saldırılarına maruz kalınabilir (Saçak vd.,2019). Bu nedenle, IoT sistemlerinin güvenliği büyük önem taşır ve sürekli olarak güncel tutulmalı, güvenlik önlemleri alınmalıdır.

1.1.3.3. Büyük Veri Analitiği

Büyük veri analitiği, büyük hacimli verilerin toplanması, depolanması ve analiz edilmesini içerir. Bu teknoloji, üretim süreçlerinde daha iyi kararlar alınmasını ve verimliliğin artırılmasını sağlar (Frank vd.,2019). Büyük veri, dijital sistemler ve cihazlar tarafından oluşturulan büyük hacimli yapılandırılmış ve yapılandırılmamış verileri ifade ederken, analitik (analytics), değerli öngörüler ve kalıplar elde etmek için bu verilerin sistematik analizini içerir (Zineb vd., 2021). Endüstri 4.0 bağlamında Büyük veri analitiği, inovasyonun desteklenmesinde, operasyonel verimliliğin artırılmasında ve veriye dayalı karar alma süreçlerinin sağlanmasında çok önemli bir rol oynamaktadır.

Büyük veri analitiğinin Endüstri 4.0'a entegrasyonunun finans, sağlık hizmetleri, perakende, üretim ve ulaşım dâhil olmak üzere çeşitli sektörler üzerinde önemli etkileri vardır. Finansal hizmetler sektöründe büyük veri analitiği, yeniliği teşvik etmek, müşteri deneyimlerini geliştirmek ve operasyonel verimliliği artırmak için çok önemlidir (Aderemi, 2024). Benzer şekilde, sağlık hizmetlerinde, ileri analitik teknikleriyle birlikte çok miktarda sağlık hizmeti verisinin mevcudiyeti, hasta sonuçlarını iyileştirmek ve sağlık bakım maliyetlerini azaltmak için benzeri görülmemiş fırsatlar sunmaktadır (Muhunzi vd., 2024).

Perakende sektörü, müşteri davranışı, tercihleri ve trendleri hakkında bilgi edinmek, fiyatlandırma, pazarlama stratejileri ve envanter yönetimi konusunda bilinçli kararlar alınmasını sağlamak için büyük veri analitiği kullanılmaktadır (Ridge vd., 2015).

Üretimde büyük veri analitiği, kalıpları belirlemek, üretim süreçlerini optimize etmek ve ürün yaşam döngüsü yönetimini geliştirmek için geçmiş verilerin derinlemesine analizine olanak tanır (Chang ve Lin, 2019). Ek olarak, taşımacılık ve lojistikte, tedarik zinciri operasyonlarının optimize edilmesinde, rota planlamasının geliştirilmesinde ve genel verimliliğin artırılmasında hayati bir rol oynamaktadır (Ayed vd., 2015).

Büyük veri analitiğinin dönüştürücü potansiyeline rağmen, faydalarından tam olarak yararlanabilmek için veri güvenliği, gizlilik kaygıları, veri kalitesi ve birlikte çalışabilirlik gibi zorlukların ele alınması gerekir (Ahmed vd., 2017). Örgütler, Endüstri 4.0 ortamında büyük veri analitiğinden etkin bir şekilde yararlanmak için sağlam veri yönetim çerçevelerine, siber güvenlik önlemlerine ve yetenek geliştirmeye yatırım yapmalıdır (Sadiku, 2019).

1.1.3.4. Bulut Bilişim

Bulut bilişim, verilerin internet üzerinden depolanması ve işlenmesini sağlar. Bu teknoloji, işletmelerin verilerini merkezi bir şekilde yönetmesine ve farklı lokasyonlarda kolayca erişmesine olanak tanımaktadır. Bulut bilişim, Endüstri 4.0'ın temel bir unsuru olup işletmelerin veri ve hizmetleri yönetme biçimini dönüştürmektedir. Örgütlerin sunucular, depolama, veritabanları ve yazılım gibi bilgi işlem kaynaklarına internet üzerinden kullandıkça öde esasına göre erişmesine olanak tanır (Sharifzadeha vd., 2022). Bilgi işlemdeki bu değişim, ölçeklenebilirlik, esneklik, maliyet verimliliği ve ileri teknolojilere erişim sunan Endüstri 4.0'ı önemli ölçüde etkilemiştir.

Endüstri 4.0 bağlamında bulut bilişim, sektörler arasında kesintisiz teknoloji entegrasyonuna ve yenilikçi çözümlere olanak tanıyan dijital dönüşüm için hayati öneme sahiptir. Bulut hizmetleri, uygulamaların dağıtılması, verilerin yönetilmesi ve gerçek zamanlı iş birliği için bir platform sunarak operasyonel çevikliği ve verimliliği artırır (Buyya vd., 2011). Bulut hizmetlerinin ölçeklenebilirliği ve isteğe bağlı özellikleri, onları pazar dinamiklerine ve teknolojik gelişmelere uyum sağlayan işletmeler için ideal kılmaktadır.

Bulut bilişimin etkisi finans, sağlık hizmetleri, üretim ve lojistik alanlarına yayılmaktadır. Finans alanında, güvenli veri depolamayı, gerçek zamanlı analitiği ve mevzuat uyumluluğunu destekler (Xiong, 2023). Üretimde bulut bilişim, tahmine dayalı

bakıma, süreç optimizasyonuna ve tedarik zinciri yönetimine yardımcı olarak operasyonel verimliliği ve yeniliği artırmaktadır (Mandičák ve Kozlovská, 2016). Ayrıca lojistikte bulut çözümleri, envanter yönetimini, rota optimizasyonunu ve tedarik zinciri görünürlüğünü kolaylaştırarak genel operasyonları iyileştirmektedir (Kahveci, 2022).

Avantajlarına rağmen bulut bilişim, veri güvenliği, gizlilik, uyumluluk ve satıcıya bağlı kalmayla ilgili zorlukları da beraberinde getiriyor. Örgütlerin bilgileri korumak ve mevzuata uygunluğu sağlamak için sağlam güvenlik önlemleri, veri şifreleme, erişim kontrolleri ve uyumluluk çerçeveleri uygulaması gerektirmektedir (Regaieg ve Koubaa, 2020). Bulut platformları arasında veri bağımsızlığını, taşınabilirliğini ve birlikte çalışabilirliğini ele almak, Endüstri 4.0 ortamlarında kusursuz entegrasyon ve veri yönetimi için önem arz etmektedir.

1.1.3.5. Artırılmış Gerçeklik ve Sanal Gerçeklik

Sanal gerçeklik (VR) kullanıcıları tamamen farklı bir ortama taşıyan ve gerçek dünyayla etkileşim kurmalarını sağlayan bir teknolojidir. Artırılmış gerçeklik (AR) ise gerçek dünyayı dijital verilerle zenginleştirerek kullanıcılara daha zengin ve etkileşimli deneyimler sunar. AR ve VR, üretim süreçlerinde eğitim, bakım ve tasarım gibi alanlarda kullanılır. Bu teknolojiler, çalışanların sanal ortamlarda gerçek dünyadaki süreçleri simüle etmelerini ve etkileşimde bulunmalarını sağlar (Bajić vd.,2020).

Sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik, endüstriyel uygulamalarda da geniş bir yelpazede kullanılmaktadır. Örneğin, sanal gerçeklik, karmaşık montaj işlemlerinin eğitiminde ve simülasyonunda etkili bir şekilde kullanılarak işgörenlerin becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur (Roldán vd.,2019). Ayrıca, artırılmış gerçeklik, bakım ve onarım süreçlerinde uzmanlara gerçek zamanlı rehberlik sağlayarak hataları en aza indirir ve verimliliği artırır (Naranjo vd.,2020).

Sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik, eğitim, tasarım, turizm, sağlık ve endüstri gibi çeşitli sektörlerde benzersiz fırsatlar sunmaktadır. Örneğin, turizm sektöründe sanal gerçeklik, kullanıcılara farklı destinasyonları keşfetme imkânı sunarak seyahat deneyimlerini zenginleştirir (Polishchuk vd., 2023). Sağlık sektöründe ise artırılmış gerçeklik, cerrahi eğitimlerde ve tedavilerde kullanılarak daha etkili ve güvenli prosedürlerin gerçekleştirilmesine olanak tanır. Endüstri 4.0'ün dijital dönüşüm

sürecinde işletmelerin rekabet gücünü artırmak, verimliliği optimize etmek ve inovasyonu teşvik etmek için önemli bir araç haline gelmiştir. Bu teknolojiler, kullanıcı deneyimini geliştirerek müşteri memnuniyetini artırırken, iş süreçlerinde verimliliği ve etkinliği artırır.

Ancak, sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik uygulamalarının yaygınlaştırılması ve entegrasyonu bazı zorluklar da beraberinde getirmektedir. Veri güvenliği, kullanıcı gizliliği, teknik altyapı gereksinimleri ve eğitim ihtiyacı gibi konular, bu teknolojilerin etkili bir şekilde kullanılmasını engelleyebilir. Bu nedenle, işletmelerin sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik uygulamalarını başarılı bir şekilde entegre etmeleri ve yönetmeleri için uygun stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir.

1.1.3.6. Otonom Robotlar

Otonom robotlar, üretim süreçlerinde bağımsız olarak çalışabilen ve karar alabilen robotlardır. Bu robotlar, üretim verimliliğini artırmak ve insan hatalarını minimize etmek için kullanılır (Müller vd., 2017). Otonom robotlar, görevleri bağımsız ve verimli bir şekilde yerine getirme yetenekleriyle endüstriyel süreçleri geliştirir. Bu robotlar, insan müdahalesi olmadan gezinmelerine, çevreleriyle etkileşime girmelerine ve görevleri yerine getirmelerine olanak tanıyan ileri teknolojilerle donatılmıştır. Endüstri 4.0 bağlamında otonom robotlar, çeşitli endüstrilerde otomasyonun, üretkenliğin ve esnekliğin geliştirilmesinde önem taşımaktadır.

Otonom robotların Endüstri 4.0'a entegrasyonu, geleneksel üretim süreçlerinde, lojistik operasyonlarında ve hizmet endüstrilerinde devrim yaratmaktadır. Üretimde otonom robotlar üretim hatlarını optimize eder, karmaşık montaj görevlerini yerine getirir ve operasyonel verimliliği artırır (Lee, 2023). İnsan operatörlerle iş birliği yaparak üretkenliği artırabilir ve üretim süreçlerinde hassasiyet sağlayabilirler. Lojistikte otonom robotlar depo operasyonlarını geliştirir, malzeme taşımayı otomatikleştirir ve envanter yönetimini iyileştirerek tedarik zinciri operasyonlarının daha hızlı ve daha verimli olmasını sağlar (Hoffmann ve Prause, 2018).

Otonom robotların uygulamaları imalat ve lojistiğin ötesinde sağlık, tarım ve denetim görevleri gibi sektörlere kadar uzanıyor. Sağlık hizmetlerinde otonom robotlar hasta bakımını, ilaç dağıtımını ve cerrahi prosedürleri destekleyerek sağlık hizmeti

kalitesini ve hasta sonuçlarını iyileştirir (Pandey, 2017). Tarımda bu robotlar hassas tarıma, mahsul izleme ve hasada katkıda bulunarak tarımsal süreçleri optimize eder ve verimliliği artırır (Müller vd., 2017). Ayrıca denetim görevlerinde endüstriyel ortamlardaki izleme, gözetim ve bakım faaliyetlerinde güvenlik ve verimlilik sağlamak için otonom robotlardan yararlanılmaktadır (Wu vd., 2020).

Sayırsız faydasına rağmen, Endüstri 4.0’da otonom robotların kullanılması güvenlik, siber güvenlik ve etik hususlarla ilgili zorlukları da beraberinde getiriyor. İnsan-robot etkileşimi güvenliğinin sağlanması, hassas verilerin korunması ve otonom karar almayla ilgili etik kaygıların ele alınması, dikkatli yönetim gerektiren kritik hususlardır (Müller vd., 2017). Ek olarak, otonom robotların entegrasyonu, bunların endüstriyel ortamlarda etkili ve etik kullanımını sağlamak için sağlam bir altyapı, vasıflı bir işgücüne açık düzenleyici çerçeveler gerektirmektedir.

1.1.3.7. İşbirlikçi Robotlar

Gelişen teknoloji ile, endüstriyel üretim süreçlerinde yaşanan büyük değişikliklerin en dikkat çekici örneklerinden biri, işbirlikçi robotlar, yani “cobot”lardır. İşbirlikçi robotlar, insanlarla doğrudan etkileşim halinde çalışmak üzere tasarlanmış robotik sistemlerdir ve geleneksel endüstriyel robotlardan önemli ölçüde farklıdır. Geleneksel anlamda tamamen otonom robotlar değildir. Ancak, belirli derecede otonomiye sahip olabilirler. İşbirlikçi robotların temel amacı, insanlarla güvenli ve etkili bir şekilde iş birliği yapmaktır. İnsanlarla etkileşim içinde çalışabilme yetenekleri, onları tamamen otonom robotlardan ayıran önemli bir özelliktir. Geleneksel robotlar genellikle belirli bir alan içinde, insanlardan izole bir şekilde çalışırken, işbirlikçi robotlar insanların yanında ve onlarla güvenli bir şekilde çalışabilecek şekilde tasarlanmıştır (Müller vd., 2017).

İşbirlikçi robotların endüstriyel ortamlarda kullanımının artması, üretim süreçlerinde esneklik, verimlilik ve güvenlik açısından önemli avantajlar sunmaktadır. Sensörler ve yapay zekâ destekli yazılımlar sayesinde, cobotlar insanlarla güvenli bir şekilde etkileşime geçebilir ve iş kazalarını minimize edebilirler. Ayrıca, kolay programlanabilirlikleri ve çeşitli görevlerde kullanılabilme özellikleri ile işbirlikçi

robotlar, işletmelerin hızla değişen üretim ihtiyaçlarına uyum sağlamalarına olanak tanır (Warner ve Wäger, 2019).

İşbirlikçi robotların sunduğu bir diğer önemli avantaj ise, insan işgörenlerle iş birliği yaparak üretkenliği artırmalarıdır. Tekrarlayan ve fiziksel olarak zorlu görevleri üstlenen işbirlikçi robotlar, insan işgörenlerin daha yaratıcı ve karmaşık görevlere odaklanmasına imkân tanır. Bu durum hem işgören memnuniyetini artırır hem de işletmelerin yenilikçi çözümler geliştirmesine katkıda bulunabilir (Guinan, Parise, ve Langowitz, 2019). Gelişmiş cobotlar, çevrelerinden öğrenme ve adaptasyon yeteneklerine sahip olabilirler. Bu, onların daha karmaşık görevleri üstlenmelerini ve değişen iş koşullarına uyum sağlamalarını mümkün kılar. Cobotlar, kullanıcı dostu programlama arayüzleri ve araçları sayesinde kolayca programlanabilir ve farklı görevlerde kullanılabilir. Bu, işbirlikçi robotların esnekliğini ve uyum yeteneğini artırır (Warner ve Wäger, 2019).

Sonuç olarak, cobotlar tam anlamıyla otonom robotlar olmamakla birlikte, belirli derecede otonomiye ve esnekliğe sahip işbirlikçi robotlardır. İnsanlarla birlikte çalışarak, üretim süreçlerinde verimliliği artırır ve tekrarlayan görevleri otomatikleştirirler. Bu özellikleri, onları endüstriyel robotlar ve tamamen otonom robotlar arasında bir yerde konumlandırmaktadır.

1.1.3.8. Eklemeli Üretim

Yaygın olarak 3D baskı olarak bilinen eklemeli üretim, Endüstri 4.0'ın temel bileşeni haline gelen dönüştürücü bir teknolojidir. Eklemeli üretim, 3D baskı teknolojisi ile ürünlerin katman katman üretilmesini sağlar. Bu teknoloji, tasarım esnekliğini artırır ve prototip üretim sürelerini kısaltır (Bajić vd., 2020). Son otuz yılda 3D baskı, hızlı prototipleşme ve üretim için geleneksel üretim süreçlerinde devrim yaratan çığır açıcı bir teknoloji olarak ortaya çıkmıştır.

Endüstri 4.0 bağlamında katmanlı imalat, karmaşık bileşenlerin ve yapıların hızlı ve uygun maliyetli üretiminin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. 3D baskı, dijital tasarımlara dayalı malzemeleri katmanlayarak karmaşık ve özelleştirilmiş nesnelerin yüksek hassasiyet ve verimlilikle oluşturulmasına olanak tanır. Bu teknoloji

sağlık, havacılık, otomotiv ve tüketim malları dâhil olmak üzere çeşitli endüstrilerde devrim yaratmıştır.

Eklemeli imalatın en önemli avantajlarından biri, hızlı prototip oluşturmaya kolaylaştırması, örgütlerin tasarımları hızlı bir şekilde yinelemelerine ve ürünleri pazara daha hızlı sunmalarına olanak sağlamasıdır. Tıp alanında, hastaya özel implantlar, protezler ve cerrahi kılavuzlar oluşturmak için 3D baskı kullanılmış olup, kişiselleştirilmiş sağlık ve tedavi yaklaşımlarında devrim yaratmıştır (Müller vd., 2017). Ayrıca katmanlı üretim, tasarım, inşaat ve öğrenim için yenilikçi çözümler sunarak mimarlık, mühendislik ve eğitim gibi alanlarda ilerlemelere olanak sağlamıştır. 3D baskıyla karmaşık geometriler ve yapılar yaratma yeteneği, çeşitli sektörlerde yaratıcılık ve yenilik için yeni olanaklar açmıştır.

Katmanlı üretimin çok yönlülüğü ve esnekliği, onu Endüstri 4.0 için değerli bir araç haline getirmektedir ve talep üzerine üretime, atıkların azaltılmasına ve kişiselleştirmenin artmasına olanak tanımaktadır. Teknoloji gelişmeye devam ettikçe, 3D baskının endüstriyel süreçlerdeki potansiyel uygulamaları genişlemekte ve dijital çağda gelişmiş verimlilik, sürdürülebilirlik ve inovasyon fırsatları sunarak dijital üretim ve tasarımda yeni bir çağın önünü açmaktadır (Haleem vd., 2022).

1.1.3.9. Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi

Yapay zekâ (AI) ve makine öğrenimi, çeşitli endüstriyel süreçlerde inovasyonu, otomasyonu ve verimliliği destekleyen Endüstri 4.0'ın temel bileşenleridir. Yapay zekâ ve makine öğrenmesi, büyük veri analizine dayalı olarak öngörü ve otomasyon sağlar. Bu teknolojiler, üretim süreçlerinde optimizasyon ve verimlilik artışı için kullanılır (Müller vd., 2017). Yapay zekâ, makinelerde insan zekâsının simülasyonunu içerir ve problem çözme, karar verme ve örüntü tanıma gibi genellikle insan zekâsı gerektiren görevleri yerine getirmelerini sağlar. Yapay zekânın bir alt kümesi olan makine öğrenimi, makinelerin verilerden öğrenmesine ve açıkça programlanmadan zaman içinde performanslarını artırmasına olanak tanıyan algoritmalar geliştirmeye odaklanır.

Endüstri 4.0 bağlamında yapay zekâ ve makine öğrenimi, geleneksel üretim, lojistik, sağlık hizmetleri ve diğer endüstrilerin dönüştürülmesinde önem taşımaktadır. Bu teknolojiler üretimde öngörücü bakımı mümkün kılar, üretim süreçlerini optimize

eder ve kalite kontrolünü geliştirir. Lojistikte rota optimizasyonu, talep tahmini ve envanter yönetimi için yapay zekâ ve makine öğrenimi algoritmalarından yararlanılarak operasyonel verimliliğin artırılması ve maliyetlerin azaltılması sağlanır (Yin vd., 2021). Sağlık hizmetlerinde yapay zekâ ve makine öğrenimi, hastalık teşhisini, kişiselleştirilmiş tedavi planlarını ve tıbbi görüntü analizini destekleyerek hasta sonuçlarının ve sağlık hizmeti sunumunun iyileşmesine yol açar (Kaluarachchi vd., 2021).

Yapay zekâ ve makine öğrenimi uygulamaları finans, tarım ve müşteri hizmetleri dâhil olmak üzere çeşitli sektörlerle uzanmaktadır. Finans alanında bu teknolojiler dolandırıcılık tespiti, risk değerlendirmesi ve algoritmik ticaret için kullanılır, karar verme süreçlerini geliştirir ve finansal riskleri azaltır (Bernert vd., 2020). Tarımda yapay zekâ ve makine öğrenimi algoritmaları mahsul yönetimini, toprak analizini ve verim tahminini optimize ederek tarımsal üretkenliği ve sürdürülebilirliği artırır (Yin vd., 2021). Müşteri hizmetlerinde yapay zekâ tarafından desteklenen sohbet robotları ve sanal asistanlar, kişiselleştirilmiş müşteri etkileşimleri sağlar, destek hizmetlerini kolaylaştırır ve müşteri memnuniyetini artırır (Tariq vd., 2021).

Sayısız faydasına rağmen yapay zekâ algoritmalarının şeffaflığını, adaletini ve hesap verebilirliğini sağlamak, güven oluşturmak ve potansiyel riskleri azaltmak için önem arz etmektedir. Örgütlerin, operasyonlarında yapay zekâ ve makine öğrenimi teknolojilerinin tüm potansiyelinden yararlanmak için veri kalitesine, yetenek gelişimine ve mevzuat uyumluluğuna yatırım yapması gerekir. İşletmeler yapay zekâ ve makine öğreniminin gücünden yararlanarak süreçleri optimize edebilir, veriye dayalı kararlar alabilir ve Endüstri 4.0 çağında büyüme ve başarı için yeni fırsatların kilidi açılabilir (Ortíz-Barrios vd., 2021).

1.1.4. Endüstri 4.0'ın Çok Boyutlu Etkileri

Endüstri 4.0, sanayi üretiminde devrim yaratan çok boyutlu etkileri olan bir dönüşümdür. Bu etkiler, ekonomik, çevresel, sosyal, yönetsel, kurumsal sürdürülebilirlik ve sosyo-kültürel boyutlar da incelenmiştir. Tablo 1.3, dijitalleşmenin farklı alanlardaki etkilerini kapsamlı bir şekilde ele almaktadır.

Tablo 1.3. Endüstri 4.0'ın Çok Boyutlu Etkileri

Etki Alanı	Açıklama	Öne Çıkan Sonuçlar
Ekonomik Etkiler	Dijital ekonomi, endüstriyel yapı, karbon emisyonu, tüketim ve üretim kalıpları üzerinde büyük etkiler yaratır. İşgücü piyasasının yapısını değiştirir.	Dijitalleşme, üretim verimliliğini artırır, maliyetleri düşürür, inovasyonu teşvik eder. Ayrıca karbon emisyonlarını azaltma ve sosyal reformlarda da rol oynar.
Dijital Emek	Dijital platformlarda gerçekleştirilen emek türü, genellikle esnek çalışma saatleri ve küresel erişimle tanımlanır.	Dijital emek, iş güvencesi ve sosyal haklar konusunda bazı zorluklar doğurur, ancak üretkenliği ve katılımcılığı artırır.
Çevresel Etkiler	Endüstri 4.0 teknolojileri enerji verimliliği ve atık yönetimi sağlar; ancak yüksek enerji tüketimi ve elektronik atıklar gibi sorunlara da yol açabilir.	IoT ve büyük veri analitiği ile kaynak kullanımı optimize edilebilir; yüksek enerji tüketimi ve e-atık yönetimi sürdürülebilirlik için önemli zorluklardır.
İşletimsel Etkiler	Dijital teknolojiler ve otomasyon, işletmelerin operasyonel süreçlerini ve tedarik zinciri yönetimini optimize eder.	İşletmelerin karar verme süreçleri güçlenir, maliyetler düşer, verimlilik artar.
Kurumsal Sürdürülebilirlik	Endüstri 4.0 teknolojileri, çevresel, sosyal ve ekonomik sürdürülebilirlik hedeflerini destekler.	Sürdürülebilir iş modelleri, kaynak verimliliği ve atık yönetimi gibi alanlarda iyileştirmeler sağlar; kurumsal sosyal sorumluluk projeleri ile sürdürülebilirlik uygulamaları teşvik edilir.
Sosyal Etkiler	Dijitalleşme, sosyal katılımı artırırken, bazı bireylerin dijital kaynaklara erişimindeki eşitsizlikler gibi zorluklar yaratır.	Sosyal medya, demokratik katılımı ve topluluk oluşturmaya kolaylaştırır. Ancak, dijital uçurum ve sosyal medya bağımlılığı gibi olumsuz etkiler de ortaya çıkar.
Sosyo-Kültürel Etkiler	Dijitalleşme, kültürel etkileşimleri ve iş yapma biçimlerini değiştirir, geleneksel normları yeniden şekillendirir.	Akıllı şehirler, dijital paylaşım ekonomisi, sağlık hizmetleri gibi alanlarda büyük değişimlere neden olur; kültürel mirasın korunmasında dijital teknolojilerin rolü büyüktür.
İletişimsel Etkiler	Dijitalleşme, bireylerin bilgiye erişimini hızlandırır, iletişim biçimlerini köklü şekilde değiştirir.	Sosyal medya, bireyler arası iletişimi dönüştürür; eğitimde dijitalleşme yeni öğretim yöntemleri geliştirir. Dijital iletişim, empati kaybı ve anlam bozulmasına yol açabilir.
Dijital Kuşaklar	Dijitalleşme, farklı yaş gruplarının dijital yetkinliklerini etkiler, dijital uçurum yaşlı bireyler için önemli bir sorundur.	Dijital yetkinlik nesiller arasında farklılık gösterse de, yaşın dijital becerilerde belirleyici bir faktör olmadığı vurgulanır; eğitim ve destek ile dijital uçurum kapanabilir.

*Yazar tarafından oluşturulmuştur.

1.1.4.1. Ekonomik Etkiler

1.1.4.1.1. Dijital Ekonomi

Dijital ekonomi genel olarak “*dijital hesaplama teknolojilerine dayanan ekonomi*”dir (Kalkınma Bakanlığı, *11. Kalkınma Planı*, 2018). Ekonomide dijitalleşme, bilgiyi bir bit akışına kodlamak olarak tanımlanmaktadır, başka bir deyişle, “her türlü bilgi ve medyayı metin, ses, fotoğraf, video, enstrümanlardan ve sensörlerden gelen veriler ve bilgisayarların ve benzerlerinin ana dili olan birler ve sıfırlardır”. Bitlerden yapılan mallar neredeyse sıfır maliyetle yeniden üretildiğinden ve neredeyse anında tüm dünyaya iletiildiğinden ekonomi, dijitalleşmeyle en kapsamlı şekilde devrim yaratan “sosyal ve kurumsal bağlamlar” arasındadır (Brynjolfsson ve McAfee, 2014).

Dijital ekonominin, endüstriyel yapı düzenlemesi, sosyal yönetim mekanizmaları, karbon emisyon ticareti, tüketim ve üretim kalıpları, ekolojik performans, girişimcilik ve kentsel karbon emisyon yoğunluğunun azaltılması dâhil olmak üzere toplumun çeşitli yönleri üzerinde önemli bir etkisi olmuştur. Endüstriyel yapı uyumu açısından, dijital ekonominin inovasyon yeteneğini teşvik ettiği ve toplam faktör verimliliğini arttırdığı, endüstriyel yapıların iyileştirilmesine ve evrimine yol açtığı bulgulanmıştır. Ayrıca dijital teknolojinin değer zincirinin aktarımına yol açarak endüstriyel yapılarda değişikliklere yol açtığı da gözlemlenmiştir. Ek olarak dijital teknoloji ve finans kombinasyonunun endüstriyel yapıların iyileştirilmesine yol açabilecek bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Ancak dijital ekonominin endüstriyel yapılar üzerindeki etkisinin, bölgesel ekonomik kalkınmadaki farklılıklar nedeniyle farklı bölgeler arasında değişebileceğini unutmamak önemlidir (Guan vd., 2022).

Dijital ekonomi aynı zamanda sosyal yönetim mekanizmalarının yeniden inşasında ve sürdürülmesinde de rol oynamıştır. Dijital dönüşüm toplumu farklı düzeylerde, özellikle de ekonomik ve yönetim düzeylerinde etkilemektedir. Dijital ekonominin, sosyal reformlar ve sürdürülebilir dijital ekonomi gibi faktörler aracılığıyla sosyal yönetim mekanizmaları üzerinde dolaylı etkilere sahip olduğu bulgulanmıştır (Niu, 2022).

Ayrıca dijital ekonominin karbon emisyon ticareti üzerinde de etkisi olduğu görülmektedir. Araştırmalar, dijital ekonominin gelişmesinin şehirlerin karbon emisyon

yoğunluğunu bastırabileceğini göstermiştir (Zhang vd., 2022). Dijital ekonominin, üretim verimliliğinin ve çevresel yönetim kapasitesinin iyileştirilmesini teşvik ederek kentsel karbon emisyon yoğunluğunun azaltılmasına katkıda bulunduğu bulgulanmıştır (Jing vd., 2023). Dijital ekonominin lojistik sektörünün karbon emisyonları üzerinde olumlu bir etkisi olabileceği öne sürülmektedir (Li ve Wang, 2022).

Tüketim ve üretim kalıpları açısından dijital ekonomi, gelecekte ekonominin hâkim biçimi olma potansiyeline sahip olan paylaşım ekonomisinin gelişimini kolaylaştırmıştır. Dijital platformlar, ekonominin çeşitli sektörlerinde uygulanmasına olanak tanıyan paylaşım ekonomisi fikrinin önemli bir bileşeni olarak tanımlanmıştır (Łobejko ve Bartczak, 2021). Dijital ekonomi aynı zamanda ekolojik performansla da bağlantılıdır. Dijital ekonominin, veri unsurlarının çoğaltılması ve paylaşılması yoluyla üretim ve tüketimi teşvik ettiği, bunun çevre kalitesi, sürdürülebilir ekonomik kalkınma ve nüfus sağlığı üzerinde olumlu etkilere yol açtığı ileri sürülmektedir (Shen vd., 2022).

Girişimcilik bağlamında dijital ekonominin gelişimine yeni yönetim mantıkları eşlik etmiştir. Dijital platformlar, dijital teknolojilerin sağladığı daha düşük arama maliyetlerinden yararlanarak dijital ekonominin kilit oyuncularını ortaya çıkarmıştır. Küresel ekonomide değer yaratma yollarını ve sosyal etkileşimleri dijital platformlarla şekillenmektedir. Platformların temel rekabet avantajı, farklı talepleri özel tedarikle eşleştirerek ticaret verimliliğini artırma yeteneklerinde yatmaktadır. Endüstri 4.0'ın ekonomik etkileri arasında üretim verimliliğinin artması, maliyetlerin düşmesi ve yeni iş modellerinin ortaya çıkması bulunmaktadır. Dijitalleşme ve otomasyon, üretim süreçlerinin daha verimli hale gelmesini sağlar ve rekabet avantajı yaratır (Braune ve Dana, 2021).

1.1.4.1.2. Dijital İşgücü Piyasası

Dijital işgücü piyasası (*digital labour market*), istihdam alanında önemli bir evrimi temsil etmekte ve geleneksel işgücü piyasalarından birçok kritik açıdan farklılaştırmaktadır. Dijital işgücü piyasası, işgörenler ve işverenler arasındaki bağlantıyı kolaylaştıran, iş akışı ve görevlerin uzaktan ve genellikle esnek bir temelde gerçekleştirilmesini sağlayan dijital platformların kullanımı ile karakterize edilmektedir. Bu değişim, teknolojik ilerlemeler ve internet erişiminin yaygınlaşmasıyla desteklenmiş

ve işin organize edilme ve yürütülme biçimini toplu olarak dönüştürmektedir. Genellikle coğrafi kısıtlamalara ve resmi iş sözleşmelerine bağlı olan geleneksel işgücü piyasalarının aksine, dijital işgücü piyasası küresel ölçekte faaliyet göstermekte ve görevlerin konumlarından bağımsız olarak çeşitli işgören havuzlarına dış kaynak kullanımına izin vermektedir (González ve Bulchand-Gidumal, 2018; Pongratz, 2018).

Dijital işgücü piyasasının belirleyici özelliklerinden biri, görevlerin tipik olarak geçici olduğu ve genellikle geleneksel istihdamla ilişkili istikrardan yoksun olduğu iş ve talep üzerine çalışmaya dayanmasıdır. Bu model, çalışanların kalıcı pozisyonlar yerine kısa vadeli sözleşmelerle veya serbest çalıştıkları “*gig ekonomisi*” olarak tanımlanmıştır (González ve Bulchand-Gidumal, 2018; Floros, 2022). Gig ekonomisi, serbest grafik tasarımdan araç paylaşımına ve yemek dağıtımına kadar geniş bir hizmet yelpazesini kapsamakta ve işin doğasındaki önemli bir değişimi yansıtmaktadır. Bu esneklik, zamanlarını ve taahhütlerini daha etkili bir şekilde yönetmelerine olanak tanıdığı için birçok çalışan için cazip olabilmektedir (Lata vd., 2023). Bununla birlikte, bu esneklik aynı zamanda bir düzeyde güvencesizliği de beraberinde getirmektedir, zira çalışanlar tutarsız gelirlerle karşılaşabilmekte ve sağlık sigortası ve emeklilik planları gibi geleneksel istihdamla ilişkilendirilen avantajlara erişimden yoksun kalabilmektedir (Ilsøe vd., 2021; Pulignano vd., 2019).

Dijital işgücü piyasası, geleneksel işgücü piyasalarından farklı olan benzersiz bir yönetim yapısı ve çalışma ilişkisi ile karakterize edilmektedir. *Dijital platformlar* genellikle aracı olarak hareket etmekte ve işgörenler ile müşteriler arasındaki sözleşme şartları üzerinde önemli bir kontrol uygulamaktadır. Bu durum, platformların ücret oranları ve iş mevcudiyeti de dâhil olmak üzere çalışma koşullarını dikte ettiği ve genellikle işgörelere daha iyi koşulları müzakere etmek için çok az başvuru hakkı bıraktığı bir güç dengesizliğine yol açabilir (Vallas ve Schor, 2020; Berg vd., 2019). Bu platformlar tarafından kullanılan algoritmik yönetim, işgörenler arasında yabancılaşma hissine de katkıda bulunabilir, çünkü kendilerini daha geniş bir emek topluluğundan kopuk ve otomatik sistemlerin kaprislerine tabi hissedebilirler (Lata vd., 2023; Vallas ve Schor, 2020).

İstihdam dinamikleri açısından dijital işgücü piyasası, özellikle daha düşük becerilere sahip veya teknolojiye daha az erişimi olan belirli işgören gruplarının

kendilerini dezavantajlı konumda bulabileceği işgücü piyasasında bir segmentasyonla ilişkilendirilmiştir (Urhan, 2022). Marjinal geçmişe sahip bireylerin gelir elde etme fırsatı karşılığında daha düşük ücretleri ve daha kötü çalışma koşullarını kabul etme olasılığı daha yüksek olabileceğinden, bu çeşitlendirme mevcut eşitsizlikleri daha da kötüleştirebilir. Başka bir açıdan, dijital işgücü piyasalarında özellikle de daha yüksek ücretli işlere erişmek için dijital becerilerden yararlanabilenler için kariyer açısından yukarı doğru hareketlilik yolları da sağlanabilmektedir (Ilsøe vd., 2021).

Ayrıca gig ekonomisi, birçok sektörde dijital çözümlere doğru hızlı bir geçişe neden olan COVID-19 salgını gibi küresel olaylarla hız kazanmıştır (Döhring vd., 2021). Bu geçiş, modern işgücünde dijital becerilerin ve uyum yeteneğinin önemini vurgulamıştır; çünkü dijital platformlarda ve teknolojilerde gezinebilenler, bu değişen işgücü ortamında başarılı olmak için daha iyi konumlandırılmıştır (Zamfir ve Aldea, 2020; Döhring vd., 2021). Pandemi aynı zamanda, birçok çalışanın ekonomik gerileme nedeniyle ani gelir kaybı ve belirsizlikle karşı karşıya kalması nedeniyle işgücünün doğasında bulunan kırılmalılıkların da altını çizmiştir (Stephany vd., 2020; Döhring vd., 2021).

İşgücü piyasasında dijitalleşmenin etkileri, daha geniş ekonomik ve sosyal eğilimleri kapsayarak çalışanlar üzerindeki bireysel etkilerin ötesine uzanmaktadır. Dijital platformlar çoğalmaya devam ettikçe hem yerel hem de küresel ölçekte işgücü piyasalarını yeniden şekillendirmekte, geleneksel istihdam kavramlarına meydan okumakta ve bu yeni çalışma biçiminin ortaya çıkardığı benzersiz zorlukları ele almak için yeni düzenleyici çerçeveler gerektirmektedir (Berg vd., 2019; Matraeva vd., 2020). Politika yapıcılardan, inovasyonu ve ekonomik büyümeyi teşvik ederken dijital işgücü piyasasına dâhil olan işgörenleri nasıl koruyacaklarını düşünmeleri istenmektedir (Goos, 2018; Berg vd., 2019): Çalışanların sınıflandırılması, adil ücretlerin sağlanması ve tarihsel olarak geleneksel istihdama bağlı olan sosyal yardımlara erişim sağlanması konularının ele alınmasını içermektedir (Berg vd., 2019; Matraeva vd., 2020).

1.1.4.1.3. Dijital Emek

Dijital emek, dijital teknolojilerin işgücüne entegrasyonu ile ortaya çıkan ve geleneksel çalışma biçimlerinden farklı olarak dijital platformlar üzerinde yürütülen

emek türünü ifade eder. Bu tür emek, genellikle esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkânı ve küresel işgücüne erişim gibi özelliklerle tanımlanır. Dijital emek, genellikle dijital platformlar üzerinden gerçekleştirilen işlerin ve bu süreçte kullanılan emek gücünün bir yansımasıdır (Resurreccion, 2015).

Bu kavram, internet ve dijital platformlar üzerinden gerçekleştirilen iş ve üretim faaliyetlerini kapsamaktadır. Dijital emek, genellikle kullanıcıların çevrimiçi içerik üretimi, sosyal medya etkileşimleri ve diğer dijital aktiviteleri üzerinden şekillenen bir iş biçimi olarak tanımlanır. Duman ve Özdoğru (2018), dijital emeği, çevrimiçi medya için bilgi ve içerik oluşturulurken ödenmemiş emeğin sömürülmesi olarak ifade etmektedir. Bu bağlamda, dijital emek, yalnızca ekonomik bir faaliyet değil, aynı zamanda sosyal ve duygusal bir etkileşim sürecidir.

Dijital emek platformları, son yıllarda işin geleceği üzerinde önemli bir etkiye sahip olmuştur. ILO'nun "*Dijital Emek Platformları ve İşin Geleceği*" (2018) raporu, dijital platformların yeni çalışma biçimlerini ve iş organizasyonlarını nasıl dönüştürdüğünü vurgulamaktadır. Bu platformlar, geleneksel iş yapma biçimlerinin ötesine geçerek, bireylerin kendi hesaplarına çalışmasına olanak tanımakta ve bu durum, dijital emek kavramının daha da genişlemesine yol açmaktadır.

Dijital emek, aynı zamanda kullanıcıların üretkenliğini ve katılımcılığını artıran bir mekanizma olarak da değerlendirilmektedir. Saraç ve Aksoy (2021), dijital medya platformlarının kullanıcıları üzerinden yürütülen tartışmaların, Marks'ın emek süreci teorisi ile yeniden yorumlandığını belirtmektedir. Bu bağlamda, kullanıcılar, dijital platformlarda aktif olarak içerik üreterek, maddi olmayan emek kavramını somutlaştırmakta ve bu süreçte kendilerini üretken emek sahipleri olarak konumlandırmaktadırlar.

Karaca (2021), dijital emek kavramını, sosyal medya çağında bir ticari medya platformu olarak Google üzerinden incelemektedir. Bu çalışma, dijital içerik üretiminin ve dolaşımının nasıl bir dönüşüm geçirdiğini ortaya koymaktadır. Dijital emek, yalnızca içerik üretimi ile sınırlı kalmayıp, aynı zamanda medya endüstrisinin dinamiklerini de etkilemektedir. Üretim ve dolaşım süreçlerinin dijitalleşmesi, emek faaliyetlerinin doğasını değiştirmekte ve yeni bir ekonomik yapı ortaya çıkarmaktadır.

Çetin (2020), dijital üretkenlik kavramını ele alarak, Web 2.0 sosyal medya platformlarının kullanıcılarının üretim süreçlerine katılımını incelemektedir. Bu bağlamda, dijital üretkenlik, geleneksel emek anlayışının ötesine geçerek, kullanıcıların hem üretici hem de tüketici olarak rol aldığı yeni bir emek biçimi olarak tanımlanmaktadır. Bu durum, dijital emek kavramının çok boyutlu yapısını ortaya koymaktadır.

Dijital emek, aynı zamanda dikkat ekonomisi bağlamında da ele alınmaktadır. Evren (2024), sosyal medya platformlarının kullanıcılarını yalnızca ekonomik amaçlarına ulaşmak için bir araç olarak gördüğünü ve bu durumun katılımcılık ve kültürel etkileşim olanaklarını nasıl etkilediğini incelemektedir. Bu bağlamda, dijital emek, kullanıcıların görünürlüğünü artırmak için sürekli bir çaba içinde olmalarını gerektirmekte ve bu durum, dijital platformların işleyişinde önemli bir rol oynamaktadır.

Dijital emek kavramı, aynı zamanda iş güvencesi ve sosyal haklar açısından da tartışılmaktadır. Komlos (2019), dijitalleşmenin işgücü piyasasındaki değişimleri nasıl etkilediğini ve geleneksel iş güvencesinin yerini alan yeni çalışma biçimlerini ele almaktadır. Bu bağlamda, dijital emek, iş güvencesinin azalması ve sosyal hakların kısıtlanması gibi sorunları da beraberinde getirmektedir.

Lindell (2020), dijitalleşmenin sadece teknolojik bir süreç olmadığını, aynı zamanda hızlı gelişmeyi, rasyonelliği ve yaşamın tüm yönlerinin ölçülebilir varlıklara dönüştürülmesini vurgulayan modernizm ideolojilerinde derin kökleri olduğunu savunmaktadır. Dijital emek, dijital platformlar ve teknolojiler aracılığıyla giderek daha fazla ölçülen, kontrol edilen ve metalaştırılan bir çalışma biçimi haline geldiğinden, bunun emek üzerinde önemli etkileri vardır. Emegın dijital dönüşümü genellikle çalışanların özerkliğinin azalmasına ve yaratıcılık ve anlamlı iş pahasına verimlilik ve üretkenliğe daha fazla odaklanılmasına neden olur. Bu değişim çalışanlar arasında yabancılaşma hissine yol açabilir, çünkü işleri anlamlı ve tatmin edici görevlerden ziyade dijital ölçütleri karşılamakla ilgili hale gelir.

Sonuç olarak, dijital emek kavramı, çok boyutlu bir yapıya sahip olup, ekonomik, sosyal ve kültürel dinamiklerle iç içe geçmiş bir olgudur. Dijital platformlar, kullanıcıların üretkenliğini artırmakta ve yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkarmaktadır. Ancak, bu süreçler, iş güvencesi, sosyal haklar ve eğitim gibi alanlarda da önemli

zorlukları beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, dijital emek kavramının daha iyi anlaşılması ve yönetilmesi, gelecekteki işgücü dinamikleri açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu nedenle bölüm 1.1.5'te dijitalleşmenin çalışma hayatı ve işgücü açısından etkileri daha detaylı olarak ele alınmıştır.

1.1.4.2. Çevresel Etkiler

Endüstri 4.0 teknolojileri, çevresel sürdürülebilirlik üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkilere sahiptir. Olumlu etkiler arasında enerji verimliliğinin artırılması ve atık yönetiminin iyileştirilmesi bulunmaktadır. Ancak, bu teknolojilerin yoğun kullanımı, enerji tüketimini artırabilir ve çevresel sürdürülebilirlik üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir (Oláh vd., 2020). Endüstri 4.0'ın çevresel sürdürülebilirlik üzerindeki etkileri, bu teknolojilerin sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle entegre edilmesiyle optimize edilebilir (Bonilla vd., 2018). Bu bölümde Endüstri 4.0'ın çevresel etkileri hem olumlu hem olumsuz olarak derlenmiştir ve olumsuz etkilerin azaltılmasında sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin rolü üzerinde durulmaktadır.

Olumlu çevresel etkilerin başında gelişmiş kaynak verimliliği gelmektedir. Endüstri 4.0 teknolojileri kaynak kullanımını optimize edebilir, israfı azaltabilir ve hammadde kullanımının verimliliğini artırabilir. IoT ve büyük veri analitiği, kaynakların gerçek zamanlı izlenmesine ve yönetilmesine olanak tanıyarak malzeme israfında ve enerji tüketiminde önemli azalmalara yol açabilir (Bonilla vd., 2018). Sensörlerin ve otomasyonun üretim süreçlerine entegrasyonu, çevresel ayak izini en aza indirerek daha hassas ve verimli operasyonlara yol açabilir (Chiarini, 2021).

Emisyonların azaltılması dijital teknolojilerin sağlayabileceği önemli katkılardandır. Yapılan araştırmalar Endüstri 4.0'ın süreç verimliliğini artırarak ve enerji tüketimini azaltarak daha temiz üretim yöntemlerini kolaylaştırabileceğini ve sera gazı emisyonlarında önemli bir azalmaya yol açabileceğini bulgulamıştır. Örneğin, kestirimci bakım ve otomatik kontrol sistemlerinin kullanımı enerji kullanımını optimize ederek üretim faaliyetlerinin karbon ayak izini azaltabilmektedir (Nara vd., 2021). Gelişmiş analizler ve akıllı şebekeler, enerji dağıtımını ve tüketimini optimize ederek emisyon azaltımlarına daha fazla katkıda bulunabilir (Xu vd., 2018).

Döngüsel ekonomi desteği olarak nitelenen atık yönetiminin dijital teknolojilerle desteklenmesi; atıkların en aza indirildiği, malzemelerin yeniden kullanıldığı ve geri dönüştürüldüğü döngüsel ekonomi modellerinin geliştirilmesini destekleyebilir. Örneğin, eklemeli üretim (3D baskı), talep üzerine parça üreterek fazla üretimi ve israfı azaltabilir (Satyro vd., 2023). Feroz vd. (2021)'e göre dijital dönüşüm, kirlilik kontrolü, atık yönetimi, sürdürülebilir üretim ve kentsel sürdürülebilirlikteki değişiklikler yoluyla çevresel sürdürülebilirliği etkilemektedir.

Tüm bu etkilerin yanı sıra dijital teknolojilerin kullanımının olumsuz etkileri de bulunmaktadır. İlk olarak Endüstri 4.0 teknolojilerinin yaygın olarak benimsenmesi, elektronik atıkların (e-atık) önemli ölçüde artmasına neden olabilir. Gelişmiş makinelerin ve IoT cihazlarının kullanım ömrü daha kısadır ve sık sık yükseltilmeleri gerekir, bu da tehlikeli atıkların birikmesine katkıda bulunur (Chiarini, 2021).

Diğer taraftan, yüksek enerji tüketimi ortaya çıkabilecek başka bir olumsuz etkidir. Endüstri 4.0 enerji kullanımını optimize edebilirken, bu teknolojilerin ilk kurulumu ve işletiminin enerji yoğun olması nedeniyle yüksek enerji kullanılmaktadır. Nesnelerin İnterneti cihazlarının, sensörlerinin ve diğer akıllı teknolojilerin üretimi ve bakımı önemli miktarda enerji girdisi gerektirmektedir ve potansiyel olarak bazı çevresel kazanımları dengelemektedir (Bonilla vd., 2018). Dijitalleşmenin Endüstri 4.0 teknolojileri aracılığıyla kaynak ve bilgi verimliliğini artırarak çevresel sürdürülebilirliği artırabileceğini vurgulanırken, çevre üzerindeki olumsuz etkisinin artan kaynak ve enerji tüketiminin yanı sıra teknolojinin tüm yaşam döngüsü boyunca artan atık ve emisyonlardan kaynaklandığı bulgulanmıştır.

Endüstri 4.0'ın olumsuz etkilerini azaltmak için teknolojik gelişmelerin Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile uyumlu hale getirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu uyumun sağlanması, sürdürülebilirliğin Endüstri 4.0 stratejilerinin özüne entegre edilmesini ve ekonomik büyümenin çevre sağlığı pahasına gerçekleşmemesini sağlamayı içermektedir (Oláh vd., 2020). Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri dönemi bağlamında endüstriyel örgütler, değer zincirlerini genişletme ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) girişimlerini derinleştirme yönünde artan baskıyla karşı karşıyadır (Weber ve ElAlfy, 2025). Daha fazla şeffaflık ve hesap verebilirliğe yönelik bu değişim, çevresel ve sosyal zorlukların üstesinden gelmek için

sürdürülebilirlik ilkelerinin kurumsal stratejilere entegre edilmesinin öneminin vurgulanmaktadır.

Çevresel performansa olumlu katkıda bulunan sürdürülebilir endüstriyel uygulamalar oluşturmak için eko-inovasyon ve yeşil teknolojilere öncelik verilmelidir (Bai vd., 2020). Hükümetler ve düzenleyici kurumlar, sürdürülebilir Endüstri 4.0 uygulamalarının teşvik edilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Sıkı çevresel düzenlemelerin uygulanması ve yeşil teknolojinin benimsenmesi için teşvikler sağlanması, örgütleri daha sürdürülebilir operasyonlara yönlendirebilir (Müller vd., 2018). Olumsuz çevresel sonuçlara ilişkin politikalar, e-atıkların geri dönüştürülmesini ve sorumlu bir şekilde bertaraf edilmesini teşvik etmenin yanı sıra endüstriyel ortamlarda yenilenebilir enerji kaynaklarının geliştirilmesini ve kullanımını da teşvik etmeye odaklanmalıdır (Siltori vd., 2021).

1.1.4.3. İşletimsel Etkiler

Endüstri 4.0, işletmelerin işletimsel (operasyonel) süreçlerini ve tedarik zinciri yönetimini dönüştürerek daha verimli, esnek ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturmayı hedeflemektedir. İşletmelerin karar destek sistemlerini güçlendirerek, daha doğru ve hızlı kararlar alınmasına olanak tanımaktadır. Yapay zekâ ve veri analitiği, yöneticilerin karmaşık veri setlerini analiz ederek stratejik kararlar vermesine yardımcı olmaktadır (Niu vd., 2016). Diğer yandan, dijital teknolojiler, iş süreçlerinin otomasyonu ve optimizasyonu için kullanılmaktadır. Bu, operasyonel maliyetlerin düşürülmesine ve verimliliğin artırılmasına katkıda bulunmaktadır. Robotik süreç otomasyonu (RPA) ve akıllı sensörler, süreçlerin daha hızlı ve hatasız gerçekleştirilmesini sağlamaktadır (Lasi vd., 2014). Bu teknolojiler, tedarik zincirinin daha bütünleşmiş ve şeffaf olmasını sağlar, bu da işletimsel verimliliği artırır (Fatorachian ve Kazemi, 2021). Ayrıca, gerçek zamanlı veri akışı ve analitik kapasite sayesinde tedarik zinciri süreçleri optimize edilebilir (Nagy vd., 2018; Wang vd., 2016).

Türkiye’de yapılan bir çalışmada Aşut (2023), Şanlıurfa’daki KOBİ’lerin Endüstri 4.0’a hazırlık düzeylerini incelemektedir. Bu çalışma, robotik sistemler, eklemeli imalat, nesnelerin interneti, bulut bilişim ve siber güvenlik gibi temel Endüstri 4.0 teknolojilerine odaklanarak, yerel işletmelerin bu teknolojilere ne kadar hazır

olduklarını değerlendirmektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre, enerji sektöründe faaliyet gösteren örgütler, Endüstri 4.0'ın getirdiği dijital dönüşüm sürecine en hazır sektör olarak belirlenmiştir. Bu sektör, diğer sektörler göre dijital teknolojileri benimseme ve uygulama konusunda daha ileri düzeydedir. Enerji sektörünün ardından, tekstil sektörü örgütlerinin Endüstri 4.0'a hazırlık ve olgunluk seviyeleri bakımından ikinci sırada olduğu tespit edilmiştir. Bu sektör, dijital dönüşüm sürecine uyum sağlama konusunda makine sektöründen daha iyi bir performans sergilemektedir. Makine sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'ler, Endüstri 4.0'a hazırlık ve olgunluk seviyeleri bakımından enerji ve tekstil sektörlerinin gerisinde kalmıştır. Bu sektörün dijital dönüşüm sürecinde daha fazla desteğe ve gelişime ihtiyaç duyduğu görülmüştür.

Endüstri 4.0, işletmelerin yönetsel süreçleri ve tedarik zinciri yönetimi üzerinde kapsamlı ve dönüştürücü etkiler yaratmaktadır. Dijital teknolojiler ve otomasyon, işletmelere daha fazla verimlilik, esneklik ve kontrol sunarak rekabet avantajı elde etmelerine olanak tanımaktadır. İşletmeler, bu teknolojileri etkin bir şekilde kullanarak, operasyonel süreçlerini optimize edebilir ve tedarik zinciri performansını artırabilir. Bu da sürdürülebilir büyüme ve uzun vadeli başarı için kritik bir rol oynamaktadır.

1.1.4.4. Sürdürülebilirlik

Kurumsal sürdürülebilirlik, işletmelerin ekonomik, çevresel ve sosyal sorumluluklarını dengeli bir şekilde yöneterek uzun vadeli değer yaratmayı hedefleyen bir iş anlayışını temsil etmektedir. Endüstri 4.0 ise dijital dönüşümün iş dünyasına getirdiği yeni bir paradigmayı ifade ederken, bu teknolojik ilerlemelerin kurumsal sürdürülebilirlik üzerinde de önemli etkileri bulunmaktadır. Kurumsal sürdürülebilirlik, paydaşlar ve toplum için uzun vadeli değer yaratmak amacıyla ekonomik, çevresel ve sosyal hususları kapsayan iş stratejisinin kritik bir yönü olarak ortaya çıkmıştır. Dijital teknolojilerin ve gelişmiş üretim süreçlerinin entegrasyonu ile karakterize edilen Endüstri 4.0'ın ortaya çıkışı, kurumsal sürdürülebilirlik uygulamalarında devrim yaratma potansiyeline sahiptir.

Endüstri 4.0, kurumsal sürdürülebilirlik stratejilerini destekler ve işletmelerin çevresel, sosyal ve ekonomik performanslarını iyileştirir. Sürdürülebilirlik ve döngüsel ekonomi prensiplerini benimseyen iş modelleri, ekonomik, çevresel ve sosyal faydalar

sağlama amacı gütmektedir. İşletmeler, kaynakların verimli kullanımı ve atık yönetimi konularında iyileştirmeler yaparak sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşabilir (Oláh vd., 2020; Bai vd.,2020).

Ekonomik büyümeyi çevresel ve sosyal sorumlulukla dengelemeye çalışan dünya çapındaki işletmeler için kurumsal sürdürülebilirlik kritik bir odak noktası haline gelmiştir. Öncelikle, Endüstri 4.0 ile meydana gelen yenilikçi iş modellerine sahip örgütlerin, çoğunlukla esneklik ve takdir yetkisi değerlerine dayanan kurumsal sürdürülebilirliğe öncelik verme olasılığı daha yüksektir. Bu olasılık, olumlu çevresel ve sosyal etkileri artırmak için iş stratejilerini sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumlu hale getirmenin önemini vurgulanmaktadır (Pedersen vd., 2016). Firmaların büyüklüğü ve sahiplik yapısı da sürdürülebilirlikle ilgili davranışları etkileyebilir; daha büyük firmalar genellikle sürdürülebilirlik uygulamalarına daha fazla bağlılık gösterirler. Kurumsal sürdürülebilirlik raporlamasındaki artış, örgütler içindeki sürdürülebilirlik girişimlerine artan vurguyu yansıtmakta ve daha sürdürülebilir iş uygulamalarına doğru bir yönelime işaret etmektedir (Gallo ve Christensen, 2011). Bu çalışmalar, sürdürülebilirlik uygulamalarının genel kurumsal performansı ve rekabet gücünü artırmadaki stratejik önemini vurgulamaktadır.

Aggarwal vd. (2022), Hint imalat örgütlerinde akıllı ve sürdürülebilir üretim uygulamalarının benimsenmesini inceledikleri çalışmalarında; endüstrilerin, gelişen talepleri karşılamak ve sürdürülebilir değer yaratmak için Endüstri 4.0'a geçtikçe, akıllı teknolojilerin ve sürdürülebilir uygulamaların benimsenmesinin zorunlu hale geldiğini; akıllı üretim çözümlerinin operasyonel verimliliği artırabileceğini ve çevresel olumsuz etkileri azaltabileceğini bulgulamıştır.

1.1.4.5. Sosyal Etkiler

Dijital teknolojilerin hızla ilerlemesi ve Endüstri 4.0'ın ortaya çıkışı toplumun çeşitli yönlerini önemli ölçüde dönüştürmektedir. İletişim ve sosyalleşme şeklimizden çalışma ve iş yapma şeklimize kadar dijitalleşme günlük hayatımızın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Bu bölüm, dijitalleşmenin ve Endüstri 4.0'ın sosyal etkilerini, bu olgunun farklı yönlerine ışık tutan çeşitli çalışmaları inceleyerek keşfetmeyi amaçlamaktadır.

Dijitalleşmenin toplum üzerindeki etkisi önemli bir odak alanıdır. Özcan (2021) dijitalleşmenin toplumsal yapı ve kurumlar üzerindeki etkilerini tartıştığı çalışmasında dijitalleşmenin, toplumsal işleyişin temellerini değiştirerek, geleneksel yapıları dönüştürmekte ve yeni bir dijital toplum yarattığını vurgulamaktadır. Bu dönüşüm, bireylerin kimliklerini, toplumsal ilişkilerini ve kültürel pratiklerini yeniden şekillendirmektedir.

Dijital teknolojiler, sosyal etkileşim ve katılımın yeni yollarını açmaktadır. Sosyal medya platformları, çevrimiçi topluluklar ve dijital kampanyalar, bireylerin ortak ilgi alanları ve sorunlar etrafında organize olmasını ve kolektif aksiyonlar gerçekleştirmesini kolaylaştırmaktadır (Bennett vd., 2008). Dijitalleşme sayesinde, daha geniş kitlelere ulaşmak ve sosyal değişimi hızlandırmak mümkün hale gelmektedir. Özellikle, sosyal medya platformları, kullanıcıların içerik oluşturma, paylaşma ve tartışma süreçlerine aktif olarak katılmalarını sağlayarak demokratik katılımı güçlendirmektedir (Loader, Vromen, ve Xenos, 2014).

Dijitalleşme ve sosyal katılım, modern toplumun yetkilendirmeyi, refahı ve katılımı etkileyen temel bileşenleridir (Hill vd., 2015). Dijital çağda sivil katılım artmaktadır; bireylerin uzaktan ve rahatlıkla etkileşime geçmesine olanak tanınmakta ve böylece sosyal sermayelerinin artırılması mümkün olmaktadır (Mandarano vd., 2010). Dijital okuryazarlığın ve sosyal katılımın teşvik edilmesi, toplumun tüm üyelerinin dijitalleşmenin sunduğu fırsatlardan yararlanabilmesini sağlamak açısından önemlidir. Singapur'daki "Project Wire Up" gibi girişimler sayesinde, düşük sosyoekonomik statüye sahip yaşlı yetişkinleri başarılı bir şekilde dijital okuryazarlık becerileriyle donatarak yaşam kalitelerinin iyileşmesini ve yalnızlığın azalmasını sağladığına dair bulgular elde edilmiştir (Ngiam vd., 2022). Sosyal medya, topluluklarda dijital benimsemeyi ve yeniliği teşvik etmedeki rolünün altını çizerek, dijital girişimlere topluluk katılımı için bir itici güç olarak kabul edilmiştir (Hutajulu, 2024). İsveç'te COVID-19 salgını sırasında yürütülen çalışmalar, E-Sağlık okuryazarlığı ile algılanan sağlık durumu arasında anlamlı bir pozitif ilişki ve e-Sağlık okuryazarlığı ile psikolojik sıkıntı arasında anlamlı bir negatif ilişki olduğunu bulgulamıştır. Dijital sosyal katılım deneyimleyen yaşlı yetişkinlerin gelişmiş psikolojik sağlık göstergelerine sahip olduğunu göstermiştir (Ghazi vd., 2022).

Araştırmalar, dijital becerilerin dijital katılımı önemli ölçüde etkilediğini, çevrimiçi kişilerarası iletişimin ve yoğun katılımın bu ilişkide önemli bir rol oynadığını ve aracı rol oynadığını göstermektedir (Zhang, 2023). Çin’de dul yaşlı yetişkinler arasında çevrimiçi sosyal katılım; kolaylık, sağlığın geliştirilmesi, duygusal rahatlık ve sosyal bağlantı gibi faydalarla ilişkilendirilmiştir (Hong vd., 2021).

Dijital çağın en önemli endişe alanlarından biri internet bağımlılığı, sosyal medya bağımlılığı, dijital oyun bağımlılığı ve akıllı telefon bağımlılığı gibi teknolojik bağımlılıkların yükselişidir. Çalışmalar, bu bağımlılıkların sosyal bağlılık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabileceğini, izolasyon duygularına ve gerçek dünya ilişkilerinden kopukluğa yol açabileceğini göstermiştir. Örneğin Savcı ve Aysan (2017), teknolojik bağımlılıkların sosyal bağlılık üzerindeki yordayıcı etkilerini araştırmış ve aşırı dijital tüketimin kişilerarası ilişkiler üzerindeki zararlı etkilerine dikkat çekmiştir. Kırcaburun ve Baştuğ (2016), siber zorbalık suçu ve sorunlu sosyal medya kullanımı gibi sorunlu çevrimiçi davranışlar arasındaki ilişkiyi ve bunların lise ve üniversite öğrencileri arasında sosyal bağlılık, aidiyet, depresyon ve öz saygı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışma, bu çevrimiçi davranışların bireylerin sosyal bağlılık ve refah duygusu üzerindeki zararlı etkilerini ortaya çıkarmıştır.

Olası olumsuz sonuçların yanı sıra, dijital teknolojiler toplumsal zorluklara çözüm bulmanın yeni yollarını mümkün kılarak sosyal inovasyonu teşvik etmektedir. Örneğin, sosyal inovasyonlarla dijital platformlar daha iyi kaynak tahsisi ve topluluk katılımını kolaylaştırarak sosyal hizmetleri ve kamu refahını iyileştirebilir (Cunha vd., 2021). Rutin görevlerin otomasyonu ve akıllı teknolojilerin evlerde ve şehirlerde kullanılmaya başlanması, yaşam kalitesini önemli ölçüde artırabilmektedir. Buna akıllı sağlık sistemleri, verimli toplu taşıma ve daha sürdürülebilir ve uygun yaşam ortamlarına katkıda bulunan akıllı enerji şebekeleri dâhildir (Ghobakhloo, 2020).

Akademik ve sosyal alanlara ait olma ve katılım, yetişkin lisans öğrencileri arasında dijital teknolojiler tarafından desteklenmektedir ve bu da teknolojinin sosyal bağlantıları güçlendirmedeki rolünü vurgulamaktadır (Muñoz-Chereau ve Timmis, 2019). Endonezya’daki dijital hayırseverlik, dijital vatandaşlar arasında sivil erdemi geliştirmeyi, topluluk katılımını teşvik etmeyi ve sosyal sorunları ele almayı amaçlamaktadır (Nurdiyanti ve Suryadi, 2019).

Dijitalleşme, toplumların sosyal, ekonomik ve kültürel yapılarında derin değişiklikler yaratan önemli bir dönüşüm sürecidir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla gelişmesi, bireylerin sosyal katılımını artırmak ve toplumsal sorunlara yenilikçi çözümler üretmek için yeni imkânlar sunmaktadır. Dijitalleşme, bireylerin seslerini duyurmalarına, topluluk oluşturma süreçlerine katılmalarına ve karar alma mekanizmalarında daha etkin rol almalarına olanak tanıyarak sosyal katılımı teşvik etmektedir. Ancak, dijital eşitsizliklerin giderilmesi ve herkesin bu süreçlere dâhil edilmesi için stratejik adımlar atılması gerekmektedir. Dijital teknolojilerin etkin kullanımı, toplumsal uyumun artırılması ve demokratik katılımın yaygınlaştırılması için önemli fırsatlar sunmaktadır. Eğitim, altyapı yatırımları ve kapsayıcı politikalar, dijitalleşmenin sosyal katılım üzerindeki olumlu etkilerini maksimize etmek için kritik öneme sahiptir.

1.1.4.6. Sosyo-Kültürel Etkiler

Dijital çağın gelişi, bireylerin etkileşimde bulunma, bilgiyi tüketme ve iş yapma biçiminde bir paradigma değişikliğini beraberinde getirmiştir. Hietanen ve Rokka (2015) tarafından da vurgulandığı gibi, dijital ortamda karşıt kültür pazarlarının ortaya çıkışı, geleneksel pazar uygulamalarını yeniden şekillendirmiş, bu da geleneksel normlardan daha yenilikçi ve çeşitli yaklaşımlara doğru bir sapmaya işaret etmiştir. Bu değişim, dijital teknolojilerin toplumsal yapıları ve ekonomik sistemleri yeniden tanımlamadaki dönüştürücü gücünün göstergesidir.

Kentsel gelişim alanında dijitalleşme, şehirlerin işleyişini ve sürdürülebilirliğini yeniden şekillendiren dönüştürücü bir güç olarak öne çıkmaktadır. Yu ve Xu (2018), akıllı şehirlerin çevrimiçinden çevrimdışı etkileşimleri güçlendirme ve operasyonel modellerde devrim yaratma potansiyeline dikkat çekmiştir. Altyapıların dijitalleştirilmesi, yalnızca müşteri odaklı hizmetlerin geliştirilmesini değil, aynı zamanda daha birbirine bağlı, verimli ve sürdürülebilir bir kentsel ortamın teşvik edilmesini sağlamaktadır. Pouri ve Hilty (2018), dijital platformların ağ bağlantılı toplumlar yaratarak yapısal değişiklikleri nasıl kolaylaştırdığına değinmiş ve dijital paylaşım ekonomisinin işbirlikçi tüketim ve kaynak paylaşımını destekleyerek topluluk oluşumunu ve sürdürülebilirliği teşvik ettiğini vurgulamıştır.

Dijitalleşme ve akıllı şehir teknolojilerinin Afrika'daki hızlı kentleşme bağlamındaki etkileri ise farklı bir perspektif sunmaktadır. Lagos, Nijerya odak noktası olarak ele alındığında, akıllı şehir projelerinin genellikle Küresel Kuzey'den ithal edilen modellerin yerel bağlama uyarlanmadan uygulanması nedeniyle toplumsal eşitsizlikleri artırma riski taşıdığı görülmektedir (Wernick vd., 2016). Güvenlik artırıcı teknolojilere odaklanan bu projeler, dijital sömürgecilik eleştirilerinin odağı haline gelmiştir. İnsan hakları temelli yaklaşımlar ve dijital egemenlik kavramları, bu projelerin daha adil ve yerel ihtiyaçlara duyarlı bir şekilde uygulanması için önerilmektedir. Ayrıca, Lagos gibi şehirlerde vatandaş katılımının artırılması ve teknoloji kullanımının daha kapsayıcı hale getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Avrupa Birliği'nin insan haklarına dayalı teknoloji düzenlemeleri, Afrika'nın yerel bağlamına uygun stratejiler geliştirilmesi için bir model olarak önerilmektedir.

Dijital devrimin etkisi belirli sektörlerle sınırlı değildir, eğitim ve kültürel miras da dâhil olmak üzere toplumun çeşitli yönlerine nüfuz etmektedir. Dijital hizmetler daha yaygın hale geldikçe, bireylerin teknolojinin kolaylaştırdığı sosyal ve ekonomik fırsatlardan daha fazla izole edilmesi riskinin ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Fleming vd., 2018). Ayrıca araştırmalar, dijital medyayı ve sosyal medyayı kısıtlamanın refahta iyileşmelere yol açabileceğini ve aşırı dijital tüketimin etkilerine ilişkin endişeleri artırabileceğini göstermektedir (Walsh vd., 2021).

Levin ve Mamlok (2021)'un dijital toplumun teorik çerçevesini ve dijital devrimin sonuçlarını incelemiştir. Yazarlar, dijital teknolojilerin iletişim kurma, çalışma ve birbirimizle etkileşim kurma şeklimizi dönüştürdüğünü ve bu dönüşümün kültür ve toplum üzerinde önemli etkileri olduğunu savunmaktadır. makalesi, dijital devrimin bilgi toplumunun büyümesi ve bilginin değişen değeri üzerindeki etkisini ve gazeteciliğin sosyal boyuttaki önemini karakterize etmektedir. Yazarlar, dijital teknolojilerin bilgi ve gazeteciliğin toplumdaki rolü hakkındaki düşünceleri dönüştürdüğünü savunmaktadır. Voronkova vd. (2022) da, dördüncü sanayi devrimi koşullarında dijital sosyalliğin ve dijital insanın değerlerinin oluşumunu irdeledikleri çalışmalarında dijital devrimin insan olmanın ne anlama geldiğini ve değer yönelimlerimizin ne olması gerektiğini yeniden tanımladığını ve bu dönüşümün yeni bir dizi teorik ve metodolojik yaklaşım gerektirdiğini savunmaktadır.

Sonuç olarak, dijital toplumun teorik çerçevesi ve dijital devrimin sonuçları geniş ve çok yönlü olup, farklı disiplinleri ve endüstrileri kapsamaktadır. Karşıt kültür pazarının ortaya çıkışından akıllı şehirlere, dijital paylaşım ekonomilerinden sağlık hizmetlerindeki dönüşümlere kadar dijital çağ, birbirine bağıllık ve inovasyonda yeni bir çağ başlatmıştır. Toplum dijital ortamın karmaşıklıklarında yol alırken, dijital teknolojilerin çeşitli sektörler üzerindeki etkilerini eleştirel bir şekilde değerlendirmek ve sürdürülebilir ve kapsayıcı bir dijital gelecek sağlamak için yasal, eğitimsel ve ekonomik çerçevelerinin uyarlanması zorunludur.

1.1.4.7. İletişimsel Etkiler

Dijital iletişim süreçleri günlük hayatımızın ayrılmaz bir parçası haline gelmiş, birbirimizle ve çevremizdeki dünyayla etkileşim biçimimizi dönüştürmüştür. Dijitalleşmenin iletişime etkileri, günümüz toplumlarının sosyal, ekonomik ve kültürel dinamiklerini derinden etkilemektedir. Bu etki, bireylerin ve toplulukların iletişim biçimlerini, sosyal etkileşimlerini ve bilgiye erişim yöntemlerini köklü bir şekilde değiştirmiştir. Dijitalleşme, iletişim süreçlerini hızlandırarak, bilgi akışını daha erişilebilir hale getirmiştir. Özellikle sosyal medya ve diğer dijital platformlar, bireylerin birbirleriyle etkileşim kurma biçimlerini dönüştürmüş, geleneksel iletişim yöntemlerinin yerini almıştır (Küçükvardar ve Aslan, 2021).

Dijitalleşmenin iletişim üzerindeki etkileri, özellikle genç nesiller arasında belirgin bir şekilde gözlemlenmektedir. Örneğin, çocukların ekran karşısında geçirdiği süre artarken, bu durum sosyal yaşamlarının da dijital platformlara kaymasına neden olmaktadır. Bu durum, aile ve akran ilişkilerinin dijitalleşmesiyle birlikte, yüz yüze iletişimin azalmasına yol açmaktadır (Özgür ve Özkul, 2023). Ayrıca, dijitalleşme, bireylerin sosyal becerilerini geliştirme ve toplumsal katılımında bulunma fırsatlarını da etkilemektedir. Dijital iletişim araçlarının yaygınlaşması, bireylerin sosyal etkileşimlerini artırırken, aynı zamanda yüz yüze iletişim becerilerini zayıflatabilmektedir (Çakır, 2024; Elnur, 2023).

Dijitalleşmenin iletişim üzerindeki etkisi önemli bir odak alanıdır. Kupchyk ve Miasoid (2021) tarafından yapılan çalışma, dijitalleşme sürecinin temel özelliklerini ve eğilimlerini vurgulayarak dijitalleşme bağlamında iletişimin dönüşümünü analiz etmiş ve

dijitalleşmenin, iletişimi optimize etmek, otomatikleştirmek, iyileştirmek ve verimliliğini artırmak için bilgiyi sistemleştirme, kullanma ve dijital formatta işleme süreci olduğu sonucuna varılmıştır. Bu süreç bireylerin iletişim yetkinlikleri üzerinde de önemli değişikliklere neden olmaktadır (Lazinina, 2022):

- Anlam iletmek için kullanılan dil araçlarının yerine grafik sembollerle yapılan kelime ikameleri, düşünme ve algılamada klip benzeri bir yapının oluşumu, doğrudan iletişimde duygusal bileşenin neredeyse yok olması veya bozulması ve iletişimin anlamının bozulması dolayısıyla empati ve anlayış kaybına yol açması;
- Bireyin bilişsel-ampirik yönlerinin bozulması, ahlâki değerlerin ve etik rehberlerin aktarım sürecini deforme etmekte ve çevredeki gerçeklik algısı ile kimlik ve özne-nesne ilişkileri hakkındaki sistemin bozulması söz konusudur.
- Dijital gerçeklikte oluşan öznel durumsal deneyim nedeniyle iletişimin pragmatik düzeyi de değişir, bu da aracısız iletişimde zorluklar yaratır.
- Dijital ortamda iletişim sürecinin amacı, nesnel gerçekleri, kuralları ve yasaları göz ardı etme veya diğer iletişimcinin görüşünü önemsizleştirme eğilimiyle kayar; bu durum nihilizm, bencillik gibi tutumları besler ve tüm iletişim sürecinin yok olmasına yol açar (Lazinina, 2022).

Sonuç olarak, dijitalleşmenin iletişime etkileri çok boyutlu ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu etki, bireylerin sosyal yaşamlarından iş dünyasına, eğitim sistemlerinden toplumsal katılıma kadar geniş bir yelpazede kendini göstermektedir. Dijitalleşmenin sunduğu fırsatları en iyi şekilde değerlendirmek için, bireylerin dijital becerilerini geliştirmeleri ve toplumsal katılım süreçlerine aktif olarak dâhil olmaları önemlidir. Ayrıca, dijitalleşmenin getirdiği zorlukların üstesinden gelmek için, toplumsal farkındalığın artırılması ve dijital okuryazarlığın yaygınlaştırılması gerekmektedir (Ossiannilsson, 2020).

1.1.4.8. Dijital Kuşaklar

Dijital kuşaklar, dijital çağda büyüyen ve farklı dijital yetkinlik seviyelerine sahip olan farklı yaş gruplarını ifade etmektedir. Bu bölümde incelenen çalışmalar, farklı kuşakların özellikleri ve dijital yetkinliklerinin yanı sıra dijitalleşmenin toplum üzerindeki etkisi hakkında da fikir vermektedir.

Jiménez-Hernández vd. (2020) tarafından yapılan çalışma, dijital yetkinliğin nesiller arasında dağıldığı sonucuna varmakta ve yaşın dijital yetkinlikte belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, Kahan ve Vuopala (2019) tarafından yapılan çalışma, kuşağın öğrencilerin öğrenme için dijital teknolojileri kullanmalarında belirleyici bir faktör olmadığını ve yükseköğretim öğrencilerinin öğrenme özellikleri üzerinde radikal bir etkisi olmadığını öne sürmektedir. Dijital nesil olarak da bilinen Z nesli, iletişim kurmak, oyun oynamak ve sosyalleşmek için teknolojiye olan bağımlılıkları ile karakterize edilir; Facebook, Twitter, Instagram ve Snapchat gibi sosyal medya platformları aracılığıyla insanlarla iletişim kurmayı ve sosyalleşmeyi tercih etmektedir (Basantes-Andrade vd., 2020).

Martin (2009) tarafından yapılan çalışma, üçüncü dönem (*the third age*) olarak nitelenen; çalışma hayatlarını veya bir şekilde üretken olmaları beklenen dönemi tamamlamış olan yaşlı bireylerde dijital okuryazarlıklarını aktif olarak artıran ve bunu bilgi toplumunda bir adaptasyon kaynağı olarak kullanan dijital okuryazarlığın önemini ve bu kuşak sakinlerinin kimliklerini koruma süreçlerini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, nesiller arasındaki dijital uçurum hala bir endişe kaynağıdır ve yaşlılar yetersiz sosyal destek nedeniyle unutulmuş grup haline gelmektedir (Long vd., 2023).

Dijital nesiller, dijital çağda büyüyen ve farklı dijital yetkinlik seviyelerine sahip farklı yaş gruplarını ifade etmektedir. Bu bölümde incelenen çalışmalar, farklı kuşakların özellikleri ve dijital yetkinliklerinin yanı sıra dijitalleşmenin toplum üzerindeki etkisini de vurgulamaktadır. Farklı kuşakların dijital yetkinliklerinin anlaşılması kuşaklar arası dijital uçurumun kapanmasına ve herkesin dijitalleşmenin faydalarına erişebilmesinin kolaylaşmasına hizmet edebilecektir.

1.1.4.8.1. X-Y ve Z Kuşakları

X, Y ve Z kuşakları, farklı tarihsel dönemlerde yetişen, kendine özgü özellikler ve davranış kalıpları sergileyen demografik grupları tanımlamak için kullanılan kavramlardır. Bu bölümde, söz konusu kuşaklar arasındaki temel farklılıklar ve benzerlikler incelenmekte; bu özelliklerin toplumun çeşitli yönleri üzerindeki etkilerine dair önemli bulgular sunulmaktadır.

Bu kuşaklar arasındaki belirgin farklardan biri, dijital okuryazarlık ve teknoloji kullanım düzeyleridir. X kuşağı (1965-1980 yılları arasında doğanlar), teknolojinin yaygınlaşmaya başladığı bir dönemde yetişmiş; bu nedenle teknolojiyi benimsemeleri sonradan gerçekleşmiştir. Y kuşağı (1981-1996 yılları arasında doğanlar), internet ve dijital cihazlarla büyüyerek teknolojiye adapte olma süreçlerini daha doğal bir şekilde yaşamıştır. Öte yandan, Z kuşağı (1996'dan sonra doğanlar), dijital çağın yerlisi olarak, akıllı telefonlar ve sosyal medyanın günlük yaşamın ayrılmaz bir parçası olduğu bir dönemde yetişmiştir. Bu durum, Z kuşağının teknolojiyi kullanma hızını ve bağımlılığını diğer kuşaklardan belirgin biçimde ayırmaktadır (Rodrigues vd., 2022; Pathirage ve Weerasinghe, 2020; Heller, 1993).

Araştırmalar, kuşaklar arasındaki farklılıkların yalnızca dijital becerilerle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda iş hayatındaki motivasyon ve bağlılık düzeylerinde de önemli ayrımlar olduğunu göstermektedir. Alp vd. (2019)'nin çalışmasına göre, Y kuşağı bireysel hedeflere odaklanma eğilimindedir ve kariyer gelişimini önemsemektedir. Bu kuşağın, açık talimatlara ve yönetim desteğine ihtiyaç duyduğu, ancak iş-yaşam dengesi ve esnek çalışma koşullarına büyük önem verdiği vurgulanmıştır. Z kuşağı ise “dijital yerliler” olarak tanımlanmakta; bireysellik, hız ve anlamlı iş arayışı gibi özellikler sergilemektedir. Klasik kariyer modellerinden uzaklaşan bu kuşak, esnek ve bağımsız çalışma biçimlerini tercih etmekte ve içsel ödüllere (tatmin, anlam, yaratıcılık) daha fazla değer vermektedir. Söner (2024) ise teknolojinin Y ve Z kuşakları için iş yapma biçimlerinde ve kariyer tercihinde merkezi bir rol oynadığını belirtmektedir.

Batur ve Uygun (2012), 30 yaş altı gençlerle 60 yaş üstü bireylerin teknolojiye yönelik algı ve kullanım farklılıklarını inceledikleri çalışmalarında, genç bireylerin teknolojiyi daha hızlı benimsediklerini, günlük yaşamlarında daha yoğun kullandıklarını ortaya koymuştur. Buna karşın, yaşlı bireylerin teknolojiye yönelik daha muhafazakâr bir tutum sergiledikleri ve kullanma konusunda isteksiz oldukları belirtilmiştir. Bu durum, kuşaklar arasındaki teknolojik algı farklılıklarının, sosyal yapılar ve iletişim biçimlerinde çatışmalara neden olabileceğini göstermektedir.

Bayramov vd. (2021), farklı kuşakların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarını incelemiş ve Y ile Z kuşaklarının esnek çalışmaya daha olumlu baktıklarını tespit etmiştir. X kuşağı ise daha geleneksel bir yaklaşıma sahip olup esnek çalışmaya

daha mesafeli bir tutum sergilemektedir. Araştırma, esnek çalışma uygulamalarının iş yaşam dengesine olumlu etkiler sağladığını ve iş dünyasında daha uyumlu bir yapı oluşturabileceğini vurgulamıştır. Bununla birlikte, esnek çalışmaya yönelik tutumların, cinsiyet, eğitim düzeyi ve gelir gibi demografik faktörlerden bağımsız olduğu da belirtilmiştir.

Sonuç olarak, X, Y ve Z kuşakları, bireysel özellikleri ve davranış kalıpları açısından önemli farklılıklar sergilemekte, bu farklılıklar iş hayatından sosyal ilişkilere kadar birçok alanda etkisini göstermektedir. Bu kuşaklar arasındaki ayrışmaların ve kesişim noktalarının anlaşılması, toplumdaki kuşaklar arası uçurumların kapanmasına ve daha uyumlu, üretken bir yapı oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

1.1.4.8.2. Dijital Doğanlar

Dijital doğanlar, dijital teknolojilerin yaygın olarak benimsenmesinden sonra, tamamen dijital bir çağda doğan bireyleri ifade eder. Yakob (2009), dijital doğanları, teknolojiyle etkileşimde doğal bir yetkinlik geliştirmiş, dijital kaynakları üretken bir şekilde kullanan bireyler olarak tanımlamaktadır. Bu grup, eğitim ve işgücü alanlarında önemli etkiler yaratmaktadır. Örneğin, Majó-Vázquez vd. (2017), dijital doğanların teknoloji tabanlı öğretim yöntemlerine daha fazla ilgi gösterdiklerini ve dijital araçların entegre edildiği öğrenme süreçlerinde daha aktif katılım sağladıklarını bulmuştur.

İş dünyasında, Colbert vd. (2016), dijital doğanları “dijital işgücü” olarak tanımlamış ve bu bireylerin dijital teknolojileri iletişim ve iş birliği süreçlerinde etkin bir şekilde kullandığını vurgulamıştır. Ancak, dijital doğanlar kavramı da eleştirilere açıktır. Selwyn (2009) ve Hargittai (2001), dijital uçurum kavramına dikkat çekerek, bireylerin dijital kaynaklara erişim düzeylerinin sosyo-ekonomik koşullarına bağlı olduğunu belirtmiştir. Majó-Vázquez vd. (2017), dijital doğanlar arasında bile dijital yetkinlik farklarının olabileceğine dikkat çekmiştir.

Dijital doğanlar genellikle dijital araçları daha yetkin bir şekilde kullansalar da, bireyler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle, dijital doğanların dijital okuryazarlığını artırmaya yönelik eğitim politikaları geliştirilmesi önerilmektedir. Bu bireylerin teknolojiyle daha üretken bir şekilde etkileşim kurabilmesi, dijital çağın

fırsatlarının eşit şekilde paylaşılmasını sağlamada kritik bir rol oynayabilir (Colbert vd., 2016).

1.1.4.8.3. Dijital Yerliler

Dijital yerliler, 1980-1994 yılları arasında doğmuş ve dijital teknolojilerle büyüyen bireyler olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram, ilk kez Marc Prensky (2001) tarafından ortaya atılmıştır ve özellikle teknoloji ve eğitim tartışmalarında sıkça kullanılan bir terimdir. Prensky (2001)'e göre dijital yerliler, bilgisayarlar, video oyunları ve internet gibi dijital araçlarla çevrili bir ortamda büyümüş ve bu teknolojileri kullanma konusunda rahat ve yetkin bireylerdir. Bu bireyler, teknolojiyi daha sonradan öğrenen ve dijital göçmenler olarak adlandırılan eski nesillere kıyasla, dijital teknolojileri daha içselleştirmiştir.

Ancak, dijital yerlilik kavramı eleştirilere de konu olmuştur. Örneğin, Selwyn (2009) ve Bennett vd. (2008), bu kavramın genç bireylerin teknolojiyi homojen bir şekilde kullanabildiği varsayımını sorgulamışlardır. Araştırmalar, dijital yerlilik ile teknoloji yetkinliği arasındaki bağlantının bireylerin sosyo-ekonomik durumları, eğitim seviyeleri ve bireysel deneyimlerinden etkilendiğini göstermiştir. Bennett vd. (2008), dijital yerlilik kavramının genç bireyler arasındaki dijital okuryazarlık seviyelerindeki farklılıkları ve teknolojiyi eleştirel düşünme becerileriyle kullanma yeteneklerini göz ardı ettiğini savunmaktadır.

Hargittai (2001) ve Bennett vd. (2008) gibi araştırmacılar, dijital yerliler arasında bile teknoloji kullanımında yetkinlik düzeylerinin bireysel çabaya, eğitime ve deneyime bağlı olarak farklılık gösterebileceğini vurgulamaktadır. Bu nedenle, eğitimcilerin dijital yerliler kavramını yalnızca teknolojiye dayalı yöntemler geliştirmek için değil, bireylerin dijital okuryazarlıklarını artıracak politikalar tasarlamak için kullanmaları gerektiği öne sürülmektedir (Selwyn, 2009).

1.1.4.8.4. Dijital Göçmenler

Dijital göçmenler, teknolojiyle büyümedikleri için dijital yerlilere kıyasla yeni teknolojilere uyum sağlama konusunda genellikle zorluklar yaşamaktadır. Ancak araştırmalar, dijital göçmenlerin zamanla teknolojiye uyum sağladığını ve bu alanda

yetkinlik kazandığını göstermektedir (Prensky, 2001; Autry ve Berge, 2011). Örneğin, sınıf ortamında dijital araçların kullanımı üzerine yapılan bir çalışma, dijital göçmen öğretmenlerin sınıf yönetimi süreçlerinde teknolojiyi başarılı bir şekilde entegre ettiğini ve öğrenci etkileşimini artırdığını ortaya koymaktadır (Arabacı ve Polat, 2013).

Dijital göçmenlerin toplum üzerindeki etkileri özellikle kütüphane hizmetleri ve eğitim alanlarında belirginleşmektedir. Yıldız (2012) tarafından yapılan bir çalışmada, kütüphanelerin dijitalleşme sürecinde hem dijital yerlilerin hem de dijital göçmenlerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere hibrit bir yapı benimsediği belirtilmiştir. Bu bağlamda, hizmet politikalarının kullanıcı ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra, Kürkçü (2015) tarafından yapılan bir çalışma, dijital göçmenlerin internet gazeteciliği gibi yeni medya araçlarını kullanımında giderek artan bir alışkanlık kazandığını ve bu platformları bilgi edinme süreçlerine dâhil ettiğini göstermektedir.

Dijital göçmenlerin teknolojiye uyum süreçleri, dijital okuryazarlık ve eleştirel düşünme becerileri bağlamında da tartışılmaktadır. Wang vd. (2013), dijital yerliler ve göçmenler arasındaki farkı bir dikotomi yerine bir “dijital akıcılık” sürekliliği olarak ele almayı önermektedir. Dijital akıcılık, bireylerin dijital araçları sadece kullanmakla kalmayıp, aynı zamanda yaratıcı ve eleştirel bir şekilde bilgi üretiminde kullanma yetkinliğini ifade etmektedir.

Dijital göçmenlerin teknolojiyi benimsemesindeki bu ilerleme, toplumdaki dijital uçurumun azaltılmasına da katkı sağlamaktadır. Prensky (2001)’nin dijital göçmen kavramı her ne kadar eleştirilse de, bireylerin yaşa bağlı sınıflandırılmasının dijital yetkinlikleri anlamada yetersiz kaldığı yönünde görüşler de bulunmaktadır (Autry ve Berge, 2011; Karabulut, 2015). Dijital göçmenlerin teknolojiyle olan etkileşimleri, özellikle eğitim, medya ve hizmet sektörlerinde yeni stratejiler geliştirilmesini zorunlu hale getirmiştir.

Sonuç olarak, dijital göçmenlerin toplumsal rolleri, sadece teknolojiye uyum süreçleri ile sınırlı kalmamakta, aynı zamanda dijital yerlilerle birlikte daha kapsayıcı bir dijital ekosistem oluşturulmasında önemli bir rol oynamaktadır. Hizmet politikalarının kullanıcı ihtiyaçlarına göre yeniden yapılandırılması ve dijital okuryazarlığın artırılması,

hem dijital yerliler hem de dijital göçmenler için daha eşitlikçi bir toplumsal yapı oluşturmayı mümkün kılacaktır.

1.1.5. Endüstri 4.0'ın Çalışma Hayatına Etkileri

Endüstri 4.0, dijital dönüşümün bir parçası olarak, üretim ve endüstri süreçlerinde köklü değişiklikler getiren bir devrimdir. Endüstri 4.0, iş süreçlerini otomatikleştirerek verimliliği artırırken, aynı zamanda bazı işlerin ortadan kalkmasına ve yeni iş türlerinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu dönüşüm, işgücünden beklenen beceri setlerini de yeniden tanımlamakta ve işgücü piyasasının dinamiklerini derinden etkilemektedir.

Endüstri 4.0'ın işgücü piyasasına olan etkileri, ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Gelişmiş ülkeler, bu dönüşümü daha hızlı ve etkin bir şekilde benimserken, gelişmekte olan ülkeler için bu süreç daha zorlu olabilmektedir (Nafchi ve Mohelská, 2018). Bu durum, altyapı, eğitim ve teknolojiye erişim gibi faktörlere bağlıdır (Kunarti ve Pamuji, 2019).

Endüstri 4.0, dijital dönüşümün ve teknolojik ilerlemelerin iş dünyasına getirdiği yeni bir paradigmayı temsil etmektedir. Bu yeni endüstri devrimi, iş modellerini, işgücü piyasasını derinden etkilemektedir.

1.1.5.1. İşgücü Dinamikleri Üzerindeki Etkiler

İşgücü dinamikleri, bir ekonomide işgücünün yapısı ve hareketliliği ile ilgili çeşitli faktörleri içerir. Bu dinamikler demografik özellikler, eğitim seviyeleri, sektörel değişimler, işgücü katılım oranları ve göç gibi unsurları kapsamaktadır. Bu bölümde dijitalleşmenin işgücünün yapı ve hareketliliğine ilişkin etkilerine yönelik yapılan araştırmalar ele alınmaktadır.

Dijitalleşme, küresel işgücü piyasalarını köklü biçimde dönüştüren ve işgücünün yapısını yeniden şekillendiren önemli bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır. İşin örgütlenme, yürütülme ve değerlendirilme biçimlerinde devrim yaratarak, hem bireyler ve işletmeler hem de politika yapıcılar için yeni fırsatlar ve zorluklar yaratmaktadır. Horton vd. (2017) dijitalleşmenin işgücü piyasalarını hızla küreselleştirdiğini ve örgütleri dünya çapındaki yüklenicilerle buluşturarak yetenek akışını kolaylaştırdığını vurgulamaktadır. Bu süreç, yalnızca ekonomik üretkenliği artırmakla kalmayıp, aynı

zamanda işgücünün beceri ve yeterlilik taleplerini de yeniden tanımlamaktadır. Safronchuk vd. (2021), dijital teknolojilerin entegrasyonu sayesinde rutin görevlerin otomatikleştirildiğini ve karmaşık süreçlerin daha verimli bir şekilde yürütüldüğünü ifade etmektedir. Ancak bu dönüşüm, olumlu etkilerinin yanı sıra, eşitsizliklerin artması gibi önemli sorunları da beraberinde getirmektedir.

Dijitalleşmenin işgücüne katılım oranları üzerindeki etkileri, özellikle cinsiyet farkları bağlamında dikkat çekici bir görünüm sergilemektedir. Yin vd. (2023), G20 ülkelerinde 2006-2021 dönemini kapsayan analizlerinde, dijitalleşmenin cinsiyet farkını daraltıcı etkisini ortaya koymaktadır. Bu etki, yüksek gelirli ülkelerde daha belirgin olup, alt-orta ve üst-orta gelirli ülkelerde sınırlı kalmaktadır. Öte yandan, dijitalleşme ile küreselleşme arasındaki etkileşim, cinsiyet farkı üzerinde karmaşık etkiler yaratmaktadır. Yüksek gelirli ülkelerde bu etkileşim cinsiyet eşitliğini artırıcı bir role sahipken, düşük ve orta gelirli ülkelerde eşitsizlikleri genişletme eğilimindedir. Ngai ve Petrongolo (2017) ise teknolojik gelişmelerin hizmet sektörünün büyümesine katkıda bulunarak kadınların işgücüne katılımını artırdığını ve onların ücretlerindeki cinsiyet farklarını daralttığını belirtmektedir. Bu gelişmeler, kadınların hizmet üretiminde sahip olduğu karşılaştırmalı üstünlükle ilişkilendirilmekte ve teknolojinin kadın dostu sonuçlar üretebileceği vurgulanmaktadır.

Dijitalleşmenin işgücü dinamiklerine bir diğer etkisi, işgücü göç kalıplarını yeniden şekillendirmesiyle gözlemlenmektedir. Dijital teknolojiler, göçmenlerin fiziksel hareketlilik gerektirmeksizin sanal olarak sınırları aşmasına olanak sağlayarak, telemigrasyon gibi yeni çalışma biçimlerini mümkün kılmaktadır. Tsapenko ve Grishin (2022), sanal göç olgusunun, küresel işgücü piyasalarını dönüştürdüğünü ve bireylerin coğrafi sınırları aşmadan farklı bölgelerde çalışabilmesine olanak tanıdığını belirtmektedir. ETUI'nin 2024 raporu, Avrupa Birliği ülkelerinde platform işlerinde çalışan göçmenlerin oranının yerli nüfusa kıyasla daha yüksek olduğunu ve göçmenlerin genellikle yemek dağıtımı ya da araç paylaşımı gibi düşük ücretli sektörlerde yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Özellikle yüksek eğitilmiş göçmenlerin platform işlerinde daha fazla yer alması, dijitalleşmenin yalnızca fırsatlar değil, aynı zamanda yeni eşitsizlikler yarattığını göstermektedir. Chernyak ve Chernyak (2019) ise dijitalleşmenin uluslararası işgücü göçünü hızlandırdığını ve göçmenlerin evlerine para göndermesini kolaylaştırdığını vurgulamaktadır. Dijital havale sistemleri, bu süreçte daha hızlı ve

güvenli finansal akışlar sağlamakta, bazı ülkelerin ekonomileri için kritik bir destek mekanizması oluşturmaktadır.

Dijitalleşmenin göç üzerindeki etkilerinin yanı sıra, işgücü piyasalarında beceri taleplerini de derinden etkilediği görülmektedir. Zhou vd. (2023), Çin şehirleri örneğinde, dijitalleşmenin yüksek teknoloji sektörlerinde çalışan nitelikli işgücünü belirli bölgelere çektiğini, bunun da işgücü hareketliliği ve bölgesel eşitsizlikler üzerindeki etkilerini artırdığını ifade etmektedir. Yüksek teknoloji sektörlerinin bulunduğu şehirlerin hızla gelişmesi, bu bölgelerde beceri odaklı işgücü yoğunlaşmasını beraberinde getirmektedir. Ancak bu durum, düşük nitelikli işgörenlerin az gelişmiş bölgelerde sıkışıp kalmasına neden olarak ekonomik eşitsizlikleri artırabilmektedir. Bu bulgular, dijitalleşmenin hem bireyler hem de bölgeler arasındaki ekonomik farklılıkları derinleştirebileceğini göstermektedir.

Dijitalleşmenin işgücü piyasalarındaki etkileri, yalnızca olumlu yönleriyle değil, aynı zamanda yaratabileceği zorluklarla da ele alınmalıdır. Rutin işlerin otomasyonu, düşük nitelikli işlerde çalışan bireylerin işsizlik riskiyle karşı karşıya kalmasına neden olurken, yüksek nitelikli işlere olan talebi artırmaktadır. Bu süreç, özellikle gelişmekte olan ülkelerde sosyal ve ekonomik gerilimleri tetikleyebilir. Viollaz ve Winkler (2021), Ürdün örneğinde, internetin benimsenmesinin kadınların işgücüne katılımını artırdığını, ancak aynı zamanda istihdam modellerinde değişikliklere yol açtığını belirtmektedir. Bu etkilerin, kadınların evlilik ve doğurganlık oranlarını düşürerek dolaylı sonuçlar doğurduğu gözlemlenmiştir.

Dijitalleşme, işgücü piyasalarını yeniden şekillendiren çok yönlü bir süreçtir. Bu süreç, cinsiyet farklarını azaltma, küresel yetenek akışlarını kolaylaştırma ve hizmet sektöründe verimlilik artışı sağlama gibi önemli avantajlar sunsa da, eşitsizliklerin derinleşmesi ve sosyal koruma mekanizmalarının yetersizliği gibi sorunları da beraberinde getirmektedir.

1.1.5.2. Yeni İş Alanları ve Beceriler Üzerindeki Etkiler

Dijitalleşme, işgücü piyasalarını yeniden şekillendiren ve geleneksel iş modellerini dönüştüren çok boyutlu bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu süreç, bir yandan yeni iş alanları ve fırsatlar yaratarak ekonomik büyümeyi teşvik ederken, diğer

yandan otomasyon ve yapay zekâ gibi teknolojiler aracılığıyla bazı mesleklerin ortadan kalkmasına neden olmaktadır (Liu vd., 2020; Siltori vd., 2021). Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) raporlarına göre, dijitalleşme sayesinde küresel ölçekte dijital iş fırsatları artmakta ve bu işler, düşük ve orta gelirli ülkelerdeki eğitimli bireyler için önemli fırsatlar sunmaktadır (WEF, 2024a; 2024b).

Dijitalleşmenin etkileri, işlerin niteliği ve sektörel dağılımı üzerinde belirgin bir şekilde görülmektedir. Örneğin, bilgi teknolojisi ve yazılım geliştirme gibi sektörlerde iş hacmi hızla büyürken, rutin ve düşük vasıf gerektiren işler otomasyonla yer değiştirmektedir (Manyika vd., 2017; Bonekamp ve Sure, 2015). WEF (2024b) raporuna göre, 2024 yılında dünya genelinde yaklaşık 73 milyon dijital iş mevcutken, bu sayının 2030'a kadar 92 milyona ulaşması beklenmektedir. Bu işler arasında yazılım geliştiriciler, bilgi güvenliği analistleri ve finans yöneticileri gibi yüksek ücretli pozisyonlar öne çıkmaktadır. Ancak, müşteri hizmetleri temsilcileri ve tele-pazarlamacılar gibi düşük ücretli işlerin otomasyon nedeniyle azalması öngörülmektedir. Bu durum, işgücü piyasalarında nitelikli işgücü talebini artırarak, işgücünün dijital becerilere olan gereksinimini daha da önemli hale getirmektedir (Simões vd., 2020).

Dijitalleşme, küresel ölçekte işgücü dengesizliklerinin giderilmesine katkıda bulunabilecek bir potansiyele sahiptir. WEF (2024a) raporunda, gelişmekte olan ekonomilerde ileri düzeyde eğitim almış bireylerin sayısının arttığı ve bu bireylerin yüksek gelirli ülkelerdeki beceri açığını doldurabileceği belirtilmiştir. Örneğin, Fildişi Sahili ve Gana gibi ülkelerde eğitimli ancak işsiz bireyler, Almanya ve Belçika gibi ülkelerde teknoloji ve problem çözme becerilerindeki açığı kapatma potansiyeline sahiptir. Bu durum, gelişmiş ülkelerde işgücü piyasasının sıkışıklığını hafifletirken, gelişmekte olan ülkelerde ekonomik fırsatları artırabilir (Chernyak ve Chernyak, 2019). Ancak, dijital altyapının yetersizliği ve dijital eşitsizlikler, bu potansiyelin tam anlamıyla gerçekleştirilmesini zorlaştırmaktadır (Siltori vd., 2021).

Yeni iş alanlarının ortaya çıkışı, dijital becerilere olan talebin artmasıyla birlikte, eğitim sistemleri ve işgücüne yönelik beceri geliştirme programlarını da dönüştürmektedir. Programlama, veri analitiği, yapay zekâ ve siber güvenlik gibi alanlarda yetkinlik kazanmak, modern işgücünün temel ihtiyaçları arasında yer almaktadır (Manyika vd., 2017; Davenport ve Patil, 2012). Özellikle Endüstri 4.0

bağlamında, veri analitiği, IoT ve otonom sistemlerin yönetimi gibi teknik becerilerin yanı sıra problem çözme, yaratıcı düşünme ve esneklik gibi yönetsel ve kişisel yetkinlikler de önem kazanmaktadır (Hernandez-de-Menendez vd., 2020; Ibarra vd., 2018). Öte yandan, dijitalleşmenin etkilerinin tam anlamıyla olumlu sonuçlar doğurabilmesi için, beceri boşluklarının belirlenmesi ve bu boşlukları doldurmaya yönelik stratejik girişimlerin uygulanması gerekmektedir (Jolley, 2024; Mantulenko vd., 2020).

Dijitalleşmenin getirdiği bir diğer önemli dönüşüm, iş süreçlerinin coğrafi bağımsızlık kazanmasıdır. Dijital platformlar, çalışanların herhangi bir fiziksel mekâna bağlı kalmaksızın uzaktan çalışma imkânı sunarak, işgücünün esnekliğini ve çeşitliliğini artırmaktadır (Tsapenko ve Grishin, 2022). Özellikle yazılım geliştirme, pazarlama ve finans gibi alanlarda dijital işlerin yaygınlaşması, hem işverenlerin hem de çalışanların küresel yetenek havuzuna erişimini kolaylaştırmaktadır. Ancak, bu yeni çalışma biçimleri, işgücü piyasasında sosyal koruma ve güvence eksiklikleri gibi sorunları da beraberinde getirmektedir (Vishwanath vd., 2020; Bottalico, 2021).

Dijitalleşme ve otomasyonun bazı mesleklerin yerini alması, düşük vasıflı işgücünün iş kaybı riskini artırmaktadır. Bu durum, işgücü piyasasında yapısal değişikliklere yol açarak, eşitsizlikleri derinleştirme potansiyeli taşımaktadır (Kurt, 2019; Alper ve Alper, 2020). Özellikle dijital becerilere sahip olmayan çalışanlar için bu durum büyük bir tehdit oluştururken, dijital işler için gerekli becerilere sahip bireyler avantajlı bir konumda bulunmaktadır. Örneğin, Hindistan ve Filipinler gibi ülkelerde yazılım geliştirme ve müşteri hizmetleri gibi alanlarda dijitalleşme fırsatlar sunmaktadır; ancak bu fırsatların değerlendirilebilmesi için gerekli altyapı ve beceri geliştirme yatırımlarının yapılması gerekmektedir (WEF, 2024b).

Bununla birlikte, dijitalleşmenin fırsatları kadar risklerinin de dikkatle ele alınması gerekmektedir. YZ ve makine öğrenimi gibi teknolojilerin hızla gelişmesi, hem işletmelerin verimliliğini artırmakta hem de iş sağlığı ve güvenliği gibi alanlarda iyileştirmeler sağlamaktadır (Manyika vd., 2017; Siltori vd., 2021). Ancak, bu teknolojilerin yaygınlaşması, işgücü piyasasında derinleşen dijital uçurum ve artan siber güvenlik tehditleri gibi yeni zorluklar yaratmaktadır (Vishwanath vd., 2020).

Dijitalleşmenin işgücü piyasalarına etkisi, çok yönlü bir dönüşüm süreci olarak ele alınmalıdır. Bu dönüşüm, bireylerin ve organizasyonların dijital becerilere erişimini artırırken, aynı zamanda sosyal eşitsizlikleri azaltacak ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi destekleyecek politika ve stratejiler geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Eğitim sistemlerinin ve dijital altyapının güçlendirilmesi, işgücünün gelecekteki taleplere uyum sağlamasında kritik bir rol oynayacaktır. Dijitalleşme, etkili bir şekilde yönetildiği takdirde, hem ekonomik hem de sosyal olarak daha kapsayıcı bir işgücü piyasasının temelini oluşturabilir.

1.1.5.3. Teknolojik İşsizlik

Teknolojik işsizlik, teknolojik ilerlemeler ve otomasyonun işgücü piyasasında yarattığı dönüşümlerin bir sonucu olarak ortaya çıkan yapısal bir işsizlik türüdür (Ataman, 1998). Bu durum, özellikle tekrarlayan ve düşük vasıf gerektiren işlerin otomasyon tarafından devralınmasıyla belirginleşmektedir. Fabrikalardaki montaj hattı çalışanları, veri girişi ve paketleme gibi işler, robotlar ve YZ sistemleri sayesinde daha hızlı ve hatasız bir şekilde yürütülebilmekte, bu da düşük vasıflı işgücünün işsiz kalma riskini artırmaktadır (Frey ve Osborne, 2017). Bununla birlikte, orta vasıf gerektiren işlerin de otomasyon tehdidi altında olduğu görülmektedir. Muhasebe, lojistik ve müşteri hizmetleri gibi alanlarda YZ ve yazılım çözümleri, geleneksel iş süreçlerinin yerini almakta ve çalışanlar için iş güvencesi konusunda belirsizlik yaratmaktadır (Arntz vd., 2016).

Bu dönüşümün etkileri yalnızca bireyler düzeyinde değil, aynı zamanda bölgesel işgücü piyasalarında da belirginleşmektedir. Fagerberg vd. (1997), teknolojinin farklı bölgelerde benimsenme hızının, işsizlik oranlarındaki farklılıkları açıklamada önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, Acemoğlu ve Restrepo (2020) ABD’de robotik ilerlemelere en çok maruz kalan bölgelerde, istihdam ve ücretlerin daha büyük düşüşlerle karşı karşıya kaldığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, teknolojik işsizliğin etkilerinin homojen olmadığını ve bölgeler arasındaki eşitsizlikleri artırabileceğini göstermektedir.

Pandemi dönemi, teknolojik dönüşümün işgücü piyasası üzerindeki etkilerini hızlandırmıştır. Almeida ve Santos (2020), Portekiz’de uzaktan çalışma teknolojilerinin

benimsenmesinin, iş kayıplarını azaltıcı ve esnekliği artırıcı etkilerini vurgulamaktadır. Uzaktan çalışma uygulamaları, kriz dönemlerinde çalışanların işlerine devam edebilmelerini sağlarken, aynı zamanda işgücü piyasasına dijitalleşmenin potansiyel faydalarını göstermiştir. Ancak, bu dönüşümün eşitsizlikleri azaltıcı etkisinin sürdürülebilmesi için dijital altyapı ve beceri geliştirme yatırımlarının artırılması gerekmektedir.

1.1.5.4. Dezavantajlı Gruplar Üzerindeki Etkiler

Endüstri 4.0'ın işgücü piyasası üzerindeki etkileri, geniş kapsamlı sosyal ve ekonomik sonuçlar doğurmaktadır. Devrim niteliğindeki bu dönüşümün dezavantajlı gruplar üzerindeki etkileri, üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Dezavantajlı gruplar arasında kadınlar, yaşlılar, gençler, göçmenler ve düşük vasıflı işgörenler yer almaktadır. Bu bölümde, Endüstri 4.0'ın bu gruplar üzerindeki etkileri detaylandırılacaktır.

1.1.5.4.1. Kadınlar

Endüstri 4.0'ın kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisinin incelenmesi, hem toplumsal cinsiyet eşitliği hem de ekonomik büyüme açısından kritik bir öneme sahiptir. Dijitalleşme ve otomasyon süreçlerinde kadınların karşılaştığı engellerin ve fırsatların anlaşılması, bu dönüşümden adil bir şekilde yararlanmalarını sağlamak için stratejik politikaların geliştirilmesine katkı sunabilir. Ayrıca, kadınların Endüstri 4.0 sürecine aktif katılımı, yalnızca toplumsal eşitlik değil, aynı zamanda küresel düzeyde yenilikçiliği ve rekabet gücünü artırmak için de önemlidir.

Araştırmalar, Endüstri 4.0'ın işgücü piyasasında çift yönlü bir etki yarattığını göstermektedir. Otomasyon bir yandan bazı meslekleri ortadan kaldırırken, diğer yandan yüksek vasıflı işgücüne yönelik talebi artırmaktadır. Ancak kadınlar, özellikle STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) alanlarındaki cinsiyet eşitsizlikleri nedeniyle bu fırsatlardan yeterince faydalanamamaktadır. Cheryan vd. (2017)'nin bulguları, STEM alanlarında erkek egemen kültürlerin kadınların aidiyet duygusunu azalttığını ve öz-yeterliliklerini olumsuz etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, kadınların bu

alanlara erken yaşta yönlendirilmemesi ve deneyim eksikliği, işgücüne katılımlarını sınırlayan önemli faktörler arasındadır.

Kadınlar, sosyal bilimler gibi daha eşitlikçi görünen alanlarda bile düşük maaşlar, iş-yaşam dengesi sorunları, güç pozisyonlarında yetersiz temsil ve sistematik cinsiyet önyargıları gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır (Casad vd., 2020). STEM alanlarının yanı sıra diğer sektörlerde de kültürel normlar ve örtülü önyargılar, kadınların kariyerlerinde ilerlemesini engellemektedir. Endüstri 4.0 ile birlikte kadınların iş kaybı riskinin artabileceği öngörülmektedir, çünkü teknolojik gelişmeler, özellikle kadınların yoğun olarak yer aldığı rutin işler üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (Sümer, 2018). Bununla birlikte, dijital becerilere ve STEM alanlarında yeterliliğe sahip olan kadınlar için daha yüksek maaşlı ve daha nitelikli işlere erişim fırsatı doğabilir.

Wang ve Degol (2016), kadınların STEM alanlarına yönelmesini artırmaya yönelik politikaların önemini vurgulamış ve kız çocuklarına yönelik eğitim programlarının erken yaşta başlaması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca, kadın liderlerin ve rol modellerin öne çıkarılması, kadınların bu alanlardaki varlığını artırmak için etkili bir strateji olarak görülmektedir. Janis ve Zulkipli (2020), imalat sektöründe kadınların bilişsel yeteneklerine yönelik talebin arttığını ve otomasyon sayesinde fiziksel olarak zorlayıcı işlerin azaldığını belirtmiş, ancak kadınların karşılaştığı algısal ve kültürel engellerin hala devam ettiğini ifade etmiştir.

Bu bağlamda, dijitalleşen dünyada kadınların STEM eğitimine ve dijital becerilere erişimini artırmak kritik bir öncelik haline gelmektedir. Kadınların STEM alanlarında yeterince temsil edilmemesi, yalnızca bireysel kariyer yollarını değil, aynı zamanda ekonomik ve teknolojik ilerlemeyi de olumsuz etkileyebilir. Rajenderan ve Zawawi (2019)'nin araştırması, kadınların teknoloji sektöründe erkeklere kıyasla daha yüksek işten ayrılma oranlarına sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, “sızdıran boru hattı” sendromu olarak adlandırılmakta ve kadınların kariyerlerinde yaşadıkları kırılma noktalarına işaret etmektedir. BİT (bilgi ve iletişim teknolojileri) sektöründe karşılaşılan bu sorun, kadınların işgücünden ayrılmasını engellemeye yönelik politikaların acilen geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, Endüstri 4.0 kadınların işgücüne katılımında hem zorluklar hem de fırsatlar yaratmaktadır. Kadınların dijitalleşen ekonomilere eşit bir şekilde entegre

olabilmesi için STEM eğitiminin teşvik edilmesi, dijital beceri programlarının yaygınlaştırılması ve iş dünyasında cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikaların benimsenmesi gerekmektedir. Bu çabalar, yalnızca toplumsal eşitliği desteklemekle kalmayacak, aynı zamanda ekonomik büyüme ve yenilikçiliği de hızlandıracaktır.

1.1.5.4.2. Gençler

Endüstri 4.0'ın getirdiği dönüşüm, üretim yöntemlerini ve işgücü yapılarını derinden etkilemekte, özellikle genç işgücü açısından önemli fırsatlar ve zorluklar yaratmaktadır. Bu bağlamda, genç işgücünün bu devrime hazırlanması, sadece bireysel başarı açısından değil, aynı zamanda ekonomilerin sürdürülebilir büyümesi ve rekabet gücü için de kritik öneme sahiptir. Literatür, bu dönüşüm sürecinde işgücünden beklenen becerilerin köklü bir değişim geçirdiğini göstermektedir. Örneğin, dijital becerilerin yanı sıra yazılım, programlama ve veri analizi gibi disiplinler arası yetkinlikler giderek daha fazla önem kazanmaktadır (Haefner ve Panuwatwanich, 2017).

Karacay (2018), Endüstri 4.0'ın başarısının ve sürdürülebilirliğinin işgücünün dijital becerilere adapte olabilme yeteneğine bağlı olduğunu ifade etmektedir. Genç işgücünün bu değişime ayak uydurabilmesi için yeni yeteneklerin kazandırılması, teknik becerilerin geliştirilmesi ve bu becerilerin belgelendirilmesi giderek daha önemli hale gelmektedir (Avitia-Carlos vd., 2022). Bu dönüşüm aynı zamanda genç girişimciler için de önemli fırsatlar sunmaktadır. Hızlı teknolojik değişimlere uyum sağlamak için sosyal medya ve dijital teknolojilerin optimize edilmesi, genç girişimcilerin işlerini büyütmelerine ve müşteri etkileşimlerini artırmalarına yardımcı olabilir (Setyadi, 2019). Bununla birlikte, yerel kültürel faktörler ve teknolojik adaptasyon süreçleri, girişimciler için önemli zorluklar yaratmaktadır.

Endüstri 4.0 sürecinde gençlerin dijital becerilere uyum sağlaması, işgücü piyasasında rekabet avantajı elde etmeleri için kritik bir gerekliliktir. OECD (2018), dijital okuryazarlık, programlama ve veri analizi gibi yetkinliklerin gençlerin işgücüne katılımını artırabileceğini vurgulamaktadır. Ancak, düşük vasıflı gençler, artan dijitalleşme nedeniyle işsizlik riskiyle karşı karşıya kalabilir. Bu süreçte gig ekonomisinin ve dijital platformlarda yapılan geçici işlerin gençler arasında yaygınlaşması, ekonomik

güvence eksikliği ve düşük gelir gibi yeni zorlukları da beraberinde getirmektedir (Frey ve Osborne, 2017).

Genç işsizliğini azaltmak için eğitim ve yeniden beceri kazandırma programlarının önemi büyüktür. Doğru politikalar ve eğitim stratejileriyle desteklenen dijitalleşme, gençlerin işgücüne katılımını artırabilir. Özellikle dijital becerilerin güçlendirilmesi, düşük vasıflı işlerin azalmasıyla ortaya çıkan riskleri minimize edebilir ve refah seviyesini artırabilir. Mulders vd. (2019), işverenlerin yaşlanan işgücüne adaptasyon stratejileri geliştirdiğini belirtmiş ve dijitalleşme sürecinin sürekli işgücüne katılımı destekleyecek bir araç olarak kullanılabileceğini ifade etmiştir. Benzer şekilde, genç işgücü için sürdürülebilir eğitim ve yetkinlik geliştirme programlarının uygulanması, ekonomilerin bu dönüşüm sürecine uyum sağlamasında kilit bir rol oynayacaktır.

1.1.5.4.3. Yaşlılar

Endüstri 4.0, teknolojik dönüşümün işgücü üzerindeki etkilerini derinden şekillendiren bir dönüm noktasıdır. Bu bağlamda, yaşlı çalışanların işgücünde kalma süreleri, bilgi ve deneyimlerinin daha verimli kullanılması, iş yerlerinde kapsayıcılığın artırılması ve eğitime erişimin sağlanması gibi konular giderek önem kazanmaktadır. Akıllı çalışma ortamları, üretim hücreleri ve dış iskeletler gibi Endüstri 4.0 teknolojileri, yaşlı çalışanların fiziksel sınırlamalarını azaltarak daha uzun süre üretken kalmalarını sağlamaktadır (Calvazara vd., 2021). Bu teknolojiler, yalnızca çalışanların üretkenliğini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda sağlıkla ilgili maliyetleri azaltarak genel verimliliğe katkıda bulunabilir.

Grah vd. (2020)'nin çalışması, yaşlı çalışanların Endüstri 4.0 bağlamında karşılaştığı zorlukları ve fırsatları incelemiştir. Çalışma, yaşlı işgörenlerin deneyim ve bilgilerinden yararlanmanın önemini vurgularken, fiziksel kapasite düşüşü gibi yaşlanmanın doğal getirileriyle başa çıkılmasını kritik bir ihtiyaç olarak tanımlamaktadır. Özellikle Avrupa Birliği gibi yaşlanan nüfusa sahip bölgelerde, dijital dönüşüm stratejilerinin bu zorlukları ele alacak şekilde planlanması gerektiği ifade edilmektedir. Örneğin, sanal gerçeklik (VR) ve uzaktan kontrol edilen robotlar, yaşlı çalışanların

fiziksel olarak bulunmalarına gerek kalmadan tehlikeli görevleri yerine getirmelerine olanak tanıyarak güvenlik ve ergonomiyi artırmaktadır (Grabowski ve Wodzyński, 2020).

Ancak, yaşlı bireylerin dijital ekonomiye uyum sağlaması kolay değildir. Çiftçi ve Çiftçi (2022), dijital uçurumun mevcut sosyal eşitsizlikleri daha da derinleştirebileceğini ve teknolojik gelişmelere ayak uyduramayan yaşlıların ekonomik olarak marjinalleşmesine yol açabileceğini belirtmektedir. Bu bağlamda, oyunlaştırılmış eğitim programlarının ve sürekli eğitim fırsatlarının geliştirilmesi önem kazanmaktadır. Grabowski ve Wodzyński (2020), bu tür eğitim programlarının yaşlı çalışanların bilişsel kapasitelerini korumasına ve teknolojilere uyum sağlamasına yardımcı olabileceğini göstermiştir.

Endüstri 4.0 teknolojilerinin sağlık alanındaki uygulamaları, yaşlı nüfus için ek fırsatlar sunmaktadır. Tele-sağlık ve uzaktan izleme sistemleri, yaşlı bireylerin bakımını ve bağımsızlığını artırarak yaşam kalitesini iyileştirmektedir (Angioni ve Musso, 2020). Bu teknolojiler, sağlık hizmetlerini optimize ederken, yaşlıların ortak yaşam tesislerinde daha sürdürülebilir bir yaşam sürmelerine olanak sağlayabilir. Sağlık sistemlerinin bu teknolojilere entegre edilmesi, yaşlı bireylerin yalnızca daha iyi bir yaşam standardına sahip olmalarını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda üretken iş yaşamlarına devam etmelerine de katkı sağlayabilir.

Beklenen yaşam süresinin artması, daha fazla yaşlı bireyin işgücü piyasasında aktif kalmasını sağlamaktadır (Özgür ve Demirbilek, 2020). Bu durum, yaş dostu çalışma ortamları ve esnek kariyer modelleri gibi yeni yaklaşımların geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. İşletmeler, yaşlı çalışanların ihtiyaçlarına uyum sağlayacak çalışma ortamları sunarak bu bireylerin verimliliğini artırabilir. Örneğin, esnek çalışma saatleri, iş yüklerinin fiziksel kapasitelere uygun şekilde düzenlenmesi ve yeniden beceri kazandırma programları bu hedefe hizmet eden stratejiler arasında yer almaktadır.

Sonuç olarak, Endüstri 4.0 yaşlı nüfus için hem fırsatlar hem de zorluklar sunmaktadır. Akıllı teknolojiler ve dijital sağlık sistemleri, yaşlı bireylerin işgücünde daha uzun süre kalmasını ve yaşam kalitelerinin artmasını sağlayabilir. Ancak, dijital uçurumun önlenmesi ve yaş dostu politikaların geliştirilmesi için sürekli çaba gerekmektedir. Eğitim, yeniden beceri kazandırma ve yaşlanmaya uygun çalışma

ortamları gibi alanlarda uygulanacak stratejik politikalar, yaşlı nüfusun bu dönüşüm sürecinden eşit şekilde faydalanmasını sağlayabilir.

1.1.5.4.4. Engelliler

Endüstri 4.0 dönüşümü yalnızca genel işgücü piyasasını değil, aynı zamanda engelli bireylerin istihdamını da doğrudan etkilemektedir. Otomasyon, dijitalleşme ve yeni teknolojilerin sunduğu fırsatlar, engelli bireylerin işgücüne katılımını artırma potansiyeline sahipken, bu süreç bazı sosyal ve yapısal zorlukları da beraberinde getirmektedir.

Endüstri 4.0 ile birlikte gelen teknolojiler, engelli bireylerin iş yerlerinde daha etkin rol almasını destekleyecek çözümler sunmaktadır. Örneğin, akıllı ve insan odaklı çalışma alanlarının tasarımı, engelli bireylerin fiziksel veya bilişsel ihtiyaçlarına uygun ortamlar yaratma imkânı sunmaktadır (Bonello, 2023). Bu tür alanlar, yalnızca engelli bireylerin iş performansını artırmakla kalmamakta, aynı zamanda onların işgücüne katılım oranını da yükseltmektedir. Bunun yanı sıra, dijitalleşme süreci, engelli bireylerin uzaktan çalışma gibi esnek iş modellerine erişimini kolaylaştırarak iş bulma süreçlerini iyileştirmektedir (Korkmaz, 2023).

Dijital dönüşüm ve internet tabanlı işletmeler, engelli bireyler için bağımsız çalışma ve girişimcilik fırsatlarını artırmaktadır. Özellikle dijital platformların sunduğu imkânlar, engelli bireylerin evden çalışmasını veya kendi işlerini kurmasını kolaylaştırarak toplumsal katılımı güçlendirmektedir. Ayrıca, yardımcı teknolojiler ve erişilebilir dijital araçlar sayesinde, fiziksel engellerin iş piyasasındaki olumsuz etkileri azalabilmektedir (Özkan ve Yıldız, 2023).

Teknolojik yenilikler aynı zamanda engelli bireylerin mesleki becerilerini geliştirme ve işgücü piyasasında rekabetçi olma potansiyelini artırmaktadır. Özellikle mesleki eğitim programları ve beceri geliştirme kursları, engelli bireylerin yeteneklerini geliştirmelerine önemli katkılar sunmaktadır (Rahman vd., 2023). Bu bağlamda, işverenlerin engelli bireyleri destekleyen farkındalık artırıcı politikalar uygulamaları ve kapsayıcı bir iş ortamı yaratmaları, engelli bireylerin işgücüne entegrasyonunda kilit bir rol oynamaktadır (Tessier, 2024).

Bununla birlikte, Endüstri 4.0'ın getirdiği fırsatlar, engelli bireylerin karşılaştığı bazı zorlukları ortadan kaldırmamaktadır. Fiziksel erişim sorunları, engelli bireylerin iş yerlerine ulaşmasını güçleştiren önemli bir engel olmaya devam etmektedir (Ramachandra vd., 2017). Ayrıca, iş yerinde ayrımcılık, damgalama ve önyargılar, engelli bireylerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları diğer önemli zorluklar arasında yer almaktadır (Darcy vd., 2016; Bonaccio vd., 2019). İşverenlerin engelli bireylere yönelik algıları, istihdam süreçlerini doğrudan etkileyen önemli faktörlerden biridir. Örneğin, işverenlerin engelli bireylerin iş performansı, cinsiyeti ve engel türüne dayalı önyargıları, istihdam oranlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Yusoff vd., 2021).

Dijitalleşme sürecinde de engelli bireylerin karşılaştığı engeller dikkate alınmalıdır. Dijital becerilerin eksikliği, bu bireylerin dijitalleşen iş ortamlarına adapte olmalarını zorlaştırmakta ve iş bulma süreçlerinde dezavantaj yaşamalarına neden olmaktadır (Korkmaz, 2023). Dahası, dijitalleşme sürecinde yaşanan hızlı değişimler, bazı engelli bireylerin bu dönüşüme uyum sağlamasını güçleştirebilmekte, bu da iş piyasasında fırsat eşitsizliklerine yol açabilmektedir (Ersöz ve Özmen, 2020).

Endüstri 4.0 ve dijitalleşme, engelli bireylerin istihdamı üzerinde hem fırsatlar hem de zorluklar yaratmaktadır. Teknolojik gelişmeler, engelli bireylerin işgücüne katılımını artırma ve iş piyasasında daha güçlü bir yer edinme potansiyeline sahipken, sosyal ve yapısal engeller bu süreci zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda, işverenlerin engelli bireyleri destekleyen politikalar geliştirmesi, fiziksel erişim sorunlarının giderilmesi ve mesleki eğitim programlarına yatırım yapılması, engelli bireylerin işgücüne katılım oranlarının artırılması açısından kritik öneme sahiptir. Engelli bireylerin dijitalleşen iş ortamına uyum sağlamalarını kolaylaştırmak için dijital beceri geliştirme programları ve kapsayıcı iş modelleri hayata geçirilmelidir. Bu şekilde, Endüstri 4.0'ın sunduğu fırsatlar, engelli bireylerin istihdamında sürdürülebilir ve eşitlikçi bir dönüşüme olanak sağlayabilir.

1.1.5.4.5. Güvencesiz İstihdam

Güvencesiz istihdam, çalışanların iş güvencesi, sosyal haklar ve çalışma koşulları açısından belirsizliklerle karşılaştığı bir iş durumunu ifade eder. Bu tür istihdamda çalışan bireyler genellikle düşük ücretlerle, sınırlı veya hiç olmayan sosyal haklarla, kısa vadeli

sözleşmelerle ve işten kolayca çıkarılabilme riskiyle karşı karşıya kalmaktadır (Işığışok, 2017). Özellikle düşük gelirli bireyler, göçmenler ve etnik azınlıklar gibi dezavantajlı gruplar, güvencesiz istihdam düzenlemeleri ve mesleki tehlikelere orantısız bir şekilde maruz kalmaktadır.

Endüstri 4.0, işgücü piyasasında köklü değişikliklere yol açarken eşitsizlikleri daha da derinleştirme potansiyeline sahiptir. Ceballos vd. (2020), elektronik geri dönüşüm endüstrisinde çalışanların karşı karşıya kaldığı güvenlik açıklarına dikkat çekmiştir. Bu güvenlik açıkları arasında kimyasal tehlikelere maruz kalma, kısa vadeli ve güvencesiz iş düzenlemeleri, ayrıca göçmenler ve ırksal/etnik azınlıkların aşırı temsil edilmesi gibi faktörler bulunmaktadır. Bu durum, teknolojik dönüşüm sürecinde dezavantajlı grupların iş güvenliği ve sağlığı açısından daha kırılgan hale gelmesine neden olmaktadır.

Düşük gelirli bireyler, dışlanmış topluluklar ve düşük vasıflı çalışanlar, Endüstri 4.0'ın getirdiği değişimlerden daha fazla etkilenebilir. Bu gruplar genellikle dijital beceriler ve eğitim düzeyi açısından dezavantajlıdır. Teknolojiye erişim eksikliği ve dijital becerilerdeki yetersizlik, onların yeni teknolojilere uyum sağlama yeteneğini sınırlamakta ve iş güvencesini azaltmaktadır (Brynjolfsson ve McAfee, 2014; Autor, 2015). Otomasyon ve robotik sistemlerin yaygınlaşması, özellikle tekrarlayan ve düşük vasıflı işlerde çalışan bireylerin iş kaybı riskini artırmaktadır. Bu tür işlerde dezavantajlı grupların yoğunlaşması, onların ekonomik kırılganlıklarının artmasına yol açmaktadır (Frey ve Osborne, 2017).

Ekonomik eşitsizlik ve iş kaybı riskleri, Endüstri 4.0'ın bir diğer önemli yansımasıdır. Yüksek vasıflı işgörenler için yeni fırsatlar yaratılırken, düşük vasıflı çalışanlar giderek artan bir şekilde iş güvencesinden yoksun kalmakta ve gelir eşitsizliği büyümektedir (ILO, 2018; Chui vd., 2016). Bu durum, savunmasız grupların finansal güvensizlik ve ekonomik zorluklarla daha fazla karşılaşmasına neden olmaktadır.

1.1.5.5. Çalışanların Psiko-Sosyal Durumları Üzerindeki Etkiler

Dijitalleşme, iş yerlerinde ve çalışma süreçlerinde köklü değişiklikler meydana getirirken, çalışanların psiko-sosyal durumlarını da önemli ölçüde etkilemektedir. Bu bölümde, dijitalleşmenin çalışanların psikolojik ve sosyal durumları üzerindeki etkileri,

Çalışma psikolojisi perspektifinden değerlendirilecektir. Çalışanların mental sağlığıyla ilgili stres etkenlerini, moderatörleri ve kurumsal eylemleri incelenerek, işyerinde dijitalleşme ile psikososyal refah arasındaki karmaşık etkileşime dair içgörü sağlanması amaçlanmaktadır.

1.1.5.5.1 İş Yüğü ve İş Talepleri

İş yüğü, çalışanların görevlerini yerine getirebilmek için harcadıkları fiziksel ve zihinsel çabayı ifade ederken, dijitalleşmenin bu çabanın niteliğini ve yoğunluğunu yeniden şekillendirdiğı görülmektedir. Özellikle, dijital araçların ve sistemlerin yoğun kullanımıyla ortaya çıkan tekno-yoğunluk, çalışanların dijital teknolojiler nedeniyle aşırı iş yüğü altında kalmasına neden olmuştur (Meyer ve Hünefeld, 2018). Sürekli yeni teknolojilere adapte olma gerekliliğı, çalışanların stres seviyelerini artırmakta ve iş yaşamında çeşitli zorluklara yol açmaktadır.

Araştırmalar, dijitalleşmenin etkisiyle oluşan tekno-yoğunluğun çalışanların iş yaşamlarında çok boyutlu etkiler yarattığını göstermektedir. Örneğin, dijital araçların aşırı kullanımı, çalışanların iş tatminini azaltmakta ve genel verimliliklerini düşürmektedir. Mobil bilgi ve iletişim teknolojilerinin (MİCT) sürekli kullanımı, çalışanların iş yükünü artırarak iş-aile dengesi üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Yin vd., 2018). Çalışanların iş dışı zamanlarında bile dijital araçlarla meşgul olması, iş-aile çatışmasına ve aile içi tükenmişlik gibi sorunlara neden olabilmektedir. Bu durum, aile ilişkilerini zayıflatırken genel yaşam tatminini de azaltmaktadır (Harris vd., 2022).

Tekno-yoğunluk, sadece sosyal ilişkiler üzerinde değil, çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığı üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Artan iş yüğü ve sürekli erişilebilirlik beklentisi, stres, anksiyete ve tükenmişlik gibi psikolojik sorunlara yol açarken, uyku düzeninde bozulma gibi fizyolojik problemleri de beraberinde getirmektedir (Thurik vd., 2024). Dijital araçların aşırı kullanımı, çalışanların dikkatini dağıtarak iş performansını da olumsuz etkileyebilir. Teknolojik değişimlere uyum sağlama zorunluluğı, çalışanlarda rol belirsizliğı ve teknostres gibi sorunları tetikleyerek iş verimliliğini düşürebilmektedir (Mehmood vd., 2023).

Bununla birlikte, dijitalleşmenin iş yükü üzerindeki etkileri yalnızca olumsuz sonuçlarla sınırlı değildir. Dijital araçların sunduğu otomasyon ve iş süreçlerinin optimizasyonu, çalışanların rutin görevlerden kurtularak daha stratejik ve yaratıcı işlere odaklanmalarına olanak tanımaktadır (Parkin vd., 2022). Ayrıca, dijitalleşme ile gelen esneklik, çalışanların iş taleplerini daha etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir. Örneğin, uzaktan çalışma ve mobil çalışma imkânları, çalışanların iş-yaşam dengesi sağlamasına katkıda bulunabilir ve bazı psikolojik rahatsızlıkların etkilerini azaltabilir (Eguchi vd., 2022).

Tekno-stres, dijitalleşme sürecinde çalışanların karşılaştığı önemli bir zorluk olarak dikkat çekmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin aşırı kullanımıyla ortaya çıkan bu stres durumu, çalışanların psikolojik ve fizyolojik refahını olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan araştırmalar, dijital araçların sürekli kullanımının anksiyete, depresyon ve tükenmişlik gibi sorunlara neden olduğunu göstermektedir (Dragano vd., 2021). Sürekli erişilebilirlik beklentisi ise çalışanların iş stresini artırarak, iş tatmini ve genel mutluluk düzeylerini olumsuz etkileyebilmektedir. Ayrıca, bu tür stres kaynakları çalışanların bireysel verimliliğini düşürebilmekte ve örgütsel performans üzerinde olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir (Hang vd., 2022).

Dijitalleşmenin çalışanlar üzerindeki etkilerini yönetmek için çeşitli çözüm yolları önerilmektedir. Destekleyici liderlik ve iş yeri politikaları, çalışanların dijital iş taleplerine uyum sağlamalarını kolaylaştırabilir ve psiko-sosyal refahlarını artırabilir (Dollard ve Bakker, 2010). Dijital liderlik, çalışanlara rehberlik ederek teknolojik değişimlere karşı güven kazandırabilir ve onların motivasyonlarını artırabilir. Aynı zamanda, iş yerlerinde uygulanacak eğitim ve beceri geliştirme programları, çalışanların dijital araçlara olan hâkimiyetlerini artırarak teknostresin etkilerini hafifletebilir.

1.1.5.5.2. Liderlik ve Etkileşim

Günümüz dijitalleşen dünyasında, dijitalleşmenin liderlik ve etkileşim üzerindeki etkileri, çalışanların psiko-sosyal durumları açısından kritik bir önem taşımaktadır. Araştırmalar, dijital liderliğin çalışanların psikolojik iyi oluşlarına olumlu etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Dijital liderlik, çalışanların motivasyonunu artırmak, dijital dönüşüm süreçlerine uyumlarını kolaylaştırmak ve onların stres seviyelerini

düşürmek için önemli bir araçtır (Zeike vd., 2019). Özellikle, dijital teknolojilerin sunduğu iletişim olanakları, transformasyonel liderlik türünün etkinliğini artırmıştır. Bu liderlik türü, çalışanların güçlenmesini, takım ruhunun gelişmesini ve bireylerin iş yerinde kendilerini değerli hissetmelerini sağlamaktadır (Schmidt vd., 2014).

Dijitalleşme, iş yerindeki sosyal etkileşimlerin doğasını da önemli ölçüde değiştirmiştir. Dijitalleşen iş yerlerinde, çalışanların yeni teknolojilere uyum sağlamaları ve bu teknolojileri etkin bir şekilde kullanmaları beklenmektedir. Bu süreçte, dijital liderlik çalışanların dijital dönüşüme olan güvenini artırmakta ve onların teknolojik değişimlerle başa çıkma olanağını kolaylaştırmaktadır (Erhan vd., 2022). Ancak, dijitalleşme sadece liderlik ile sınırlı kalmayıp çalışanlar arasındaki etkileşim kalitesini de etkileyerek psiko-sosyal refah üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır.

Sosyal etkileşimlerin kalitesini etkileyen önemli bir unsur, etkileşimsel adalet olarak öne çıkmaktadır. Çalışanlar arasında adil bir iletişim ve iş birliği ortamı yaratılması, iş yerindeki yalnızlık hissini azaltmakta ve genel psiko-sosyal refahı desteklemektedir (Cenkçi ve Bircan, 2024). Bununla birlikte, dijitalleşmenin sunduğu imkânlar sayesinde çalışanlar arasındaki iletişim sıklığı artabilirken, yüz yüze etkileşimlerin azalması sosyal bağların zayıflamasına neden olabilir. Bu durum, yalnızlık hissini artırarak çalışanların psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilir (Palumbo vd., 2022).

Dijital liderliğin ve etkili etkileşim stratejilerinin yokluğunda, dijitalleşmenin çalışanlar arasında psiko-sosyal gerilimlere yol açabileceği gözlenmiştir (Xu vd. 2018). Örneğin, teknolojik değişimlere uyum sürecindeki belirsizlikler ve liderlik eksikliği, çalışanlar arasında stres seviyelerinin yükselmesine neden olabilir. Bu nedenle, liderlerin dijital dönüşüm süreçlerini aktif bir şekilde yönetmesi ve çalışanların ihtiyaçlarını gözeten stratejiler geliştirmesi kritik bir önem taşımaktadır.

Liderlik ve etkileşim, çalışanların psiko-sosyal durumlarını optimize etmek için birbirini tamamlayan iki temel unsurdur. Dijital liderlik, çalışanların dijitalleşmeye uyum sağlamalarına yardımcı olurken, adil ve destekleyici bir etkileşim ortamı, çalışanların yalnızlık hislerini azaltmakta ve iş yerinde daha sağlıklı bir sosyal yapı oluşturmaktadır. Bu bağlamda, dijitalleşmenin etkili bir şekilde yönetilmesi için liderlerin, çalışanların

ihtiyaçlarına duyarlı bir yaklaşım benimsemesi ve destekleyici iletişim stratejileri geliştirmesi gerekmektedir.

1.1.5.5.3 Sosyal İzolasyon ve Sosyal Destek

Dijitalleşmenin önemli etkilerinden biri de sosyal izolasyondur. Özellikle uzaktan çalışma koşullarında, çalışanlar iş arkadaşlarıyla yüz yüze etkileşim kurmakta zorlanmakta, bu durum sosyal destek sistemlerinin zayıflamasına ve yalnızlık hissinin artmasına yol açmaktadır. Sosyal izolasyon, bireyin sosyal aidiyet duygusundan yoksun olduğu, minimum düzeyde sosyal etkileşim kurduğu ve sınırlı sosyal bağlantılara sahip olduğu bir durumu ifade eder. Bu durum, bireyin zihinsel ve fiziksel sağlığı üzerinde derin etkiler yaratabilir. Örneğin, sosyal izolasyon depresyon, anksiyete ve bilişsel gerileme gibi zihinsel sağlık sorunlarının yanı sıra bağışıklık sisteminin zayıflaması ve kronik hastalık riskinin artmasıyla ilişkilendirilmiştir (Pantell vd., 2013).

Uzaktan çalışma koşullarında sosyal izolasyonun etkileri daha belirgin hale gelmektedir. Araştırmalar, uzaktan çalışmanın sosyal izolasyon ve psikolojik sıkıntı arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermektedir (van Zoonen ve Sivunen, 2022). Yalnızlık hissi, çalışanların iş memnuniyetini ve üretkenliğini olumsuz etkileyebilir. İzolasyondan kaynaklanan artan stres, çalışanların verimliliğini düşürürken genel iş tatminini de azaltabilmektedir (Toscano ve Zappalà, 2020). Özellikle tam zamanlı uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, çalışanların fiziksel ve psikolojik stres tepkilerini artırabilir, bu da uzun vadede hem bireysel hem de örgütsel sonuçlar doğurabilir (Shimura vd., 2021).

Bununla birlikte, dijitalleşme yalnızca sosyal izolasyonu artırmakla kalmaz, aynı zamanda sosyal destek mekanizmalarını güçlendirme potansiyeline de sahiptir. Dijital araçlar ve iletişim teknolojileri, çalışanlar arasında destekleyici ilişkiler kurulmasını kolaylaştırabilir. Örneğin, sosyal medya platformları, iş arkadaşları arasında etkileşimi artırarak sosyal bağların güçlenmesine olanak tanımaktadır (Charoensukmongkol, 2014). Bu bağlamda, dijitalleşme sürecinde iş yerinde sosyal destek ağlarının etkin bir şekilde kullanılması, çalışanların psiko-sosyal refahını artırmak için kritik bir öneme sahiptir.

Sosyal destek, çalışanların iş yerinde karşılaştıkları stres ve zorluklarla başa çıkmaalarında önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle iş arkadaşlarından ve yöneticilerden

alınan destek, çalışanların stres seviyelerini azaltarak iş memnuniyetlerini ve performanslarını artırabilir (Väänänen vd., 2003). İş yerindeki sosyal bağlar, çalışanların yalnızlık hissini azaltırken, onların genel mutluluğunu ve işyerine olan bağlılığını da güçlendirmektedir. Dijitalleşen iş yerlerinde, çalışanların dijital platformlar üzerinden daha sık ve etkili iletişim kurmaları, bu bağların devamlılığını sağlayabilir (Zagenczyk vd., 2010).

Dijitalleşmenin sosyal izolasyon üzerindeki etkilerini azaltmak için örgütlerin etkili stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Örgütsel destek ve açık iletişim stratejileri, çalışanların yalnızlık hissini azaltmada ve sosyal bağları güçlendirmede kritik bir öneme sahiptir (Brown ve Leite, 2023). Ayrıca, yöneticilerin sosyal destek sağlamada aktif bir rol üstlenmesi, çalışanların dijitalleşmenin getirdiği değişimlere uyum sağlamalarını kolaylaştırabilir (Hamouda, 2018).

1.1.5.5.4. İşin Anlamı ve İş Tatmini

İşin anlamı, çalışanların işlerinde buldukları kişisel anlam ve tatmini ifade eder ve iş tatminiyle yakından ilişkilidir. Dijitalleşmenin işin anlamı üzerindeki etkileri incelendiğinde, dijital araçların ve sistemlerin kullanımının çalışanların işlerine daha fazla anlam katabildiği görülmüştür. Dijital bağlantılılık (digital connectivity), çalışanların iş süreçlerini kolaylaştırarak daha anlamlı ve stratejik işlere odaklanmalarını sağlamaktadır. Bu durum, hem iş performansını hem de iş tatminini olumlu yönde etkileyebilmektedir (Abdeen ve Khalil, 2023). Dijitalleşme, çalışanlara rutin görevlerden kurtulma ve daha yaratıcı işlere odaklanma imkânı sunarak işin anlamını artırma potansiyeli taşımaktadır.

İş tatmini ise, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet seviyesini ifade eder ve iş performansı ile psikolojik iyi oluş üzerinde belirleyici bir rol oynar. Dijitalleşme, iş tatmini üzerinde de çeşitli olumlu etkiler yaratabilir. Örneğin, dijital araçlar, iş yükünü hafifletebilir ve çalışanların daha verimli çalışmasını sağlayabilir. Ayrıca, esnek çalışma düzenlemeleri ve mobil çalışma imkânları, çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlamalarına yardımcı olarak iş tatminini artırabilir (Valishin, 2022).

Ancak, dijitalleşmenin çalışanlar üzerinde bazı olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Çalışanların sürekli yeni teknolojilere uyum sağlama gerekliliği, stres

seviyelerini artırabilir ve iş tatminini olumsuz etkileyebilir. Bu durum, özellikle dijitalleşme sürecinde yeterli eğitim ve destek sağlanmadığında daha belirgin hale gelmektedir (Miller vd., 2018). Teknolojik gelişmelere bağlı olarak artan güvensizlik hissi ve işsizlik korkusu, çalışanların psikolojik refahını olumsuz etkileyebilir. COVID-19 pandemisi döneminde bu tür stres faktörleri daha da yoğunlaşmış ve çalışanların mental sağlığı üzerinde ciddi etkiler yaratmıştır (Hamouche, 2023).

İşin anlamı ve iş tatmini, yalnızca çalışanların bireysel mutluluğunu değil, aynı zamanda örgütsel performansı da doğrudan etkileyen unsurlardır. Bu nedenle, dijitalleşme sürecinde çalışanların işlerine anlam katabilmelerini ve işlerinden memnuniyet duymalarını sağlayacak stratejiler geliştirilmelidir. Örneğin, iş süreçlerinin çalışanların değerleriyle uyumlu hale getirilmesi, dijital araçların verimli bir şekilde kullanımı ve çalışanlara beceri geliştirme fırsatları sunulması, bu tür stratejilerin temel unsurlarıdır.

1.1.5.5. İş Uyum

İş uyumu, çalışanların işin gereklilikleri ile kişisel yetenekleri ve değerleri arasındaki uyumu ifade eder. Bu uyum, çalışanların iş performansı, iş tatmini ve genel psikolojik refahı üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Dijitalleşme, iş uyumu üzerindeki etkileri bakımından karmaşık ve çok yönlü bir süreci temsil etmektedir. Bir yandan iş süreçlerini dönüştürerek verimliliği artırma potansiyeline sahip olan dijitalleşme, diğer yandan çalışanların yeni teknolojilere adapte olmasını gerektirerek uyum zorluklarına yol açabilmektedir (Velez-Lapão, 2019).

Dijitalleşmenin iş uyumunu artırıcı etkileri arasında dijital liderlik ve dijital iş araçlarının kullanımının önemli bir yeri vardır. Dijital liderlik, çalışanların işlerinde daha yaratıcı olmalarını teşvik ederek iş uyumunu güçlendirebilir (Zhu vd., 2022). Aynı zamanda, dijitalleşme, iş süreçlerini optimize ederek çalışanların yeteneklerini daha etkin bir şekilde kullanmalarına olanak tanımaktadır. Bu durum, hem çalışanların iş tatminini artırmakta hem de iş yerindeki genel uyumu desteklemektedir (Yahya vd., 2012).

Dijital araçların iş yükünü hafifletici etkileri ve esnek çalışma imkânları da iş uyumunu olumlu yönde etkileyebilir. Örneğin, mobil çalışma, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olabilir ve onların psiko-sosyal refahını artırabilir.

(Reimann ve Tisch, 2021). Ancak, dijitalleşmenin getirdiği hızlı değişim ve sürekli adaptasyon gerekliliği, çalışanlarda stres ve memnuniyetsizlik yaratabilir. Bu durum, özellikle dijital dönüşüm sürecinde yeterli eğitim ve destek sağlanmadığında daha belirgin hale gelmektedir (Chen vd., 2022).

Çalışanların iş uyumu ve psiko-sosyal durumları üzerindeki etkiler, aynı zamanda teknolojik değişikliklere uyum sağlamalarının kolaylığı ile ilişkilidir. Lee ve Kim (2023), çalışan deneyimlerinin fiziksel, teknolojik ve kültürel boyutlarına odaklanarak, bu deneyimlerin iş tatmini, psikolojik refah ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur. Teknolojik gelişmelerin çalışan refahı üzerindeki etkilerinin anlaşılması, örgütlerin stratejilerini bu doğrultuda uyarlayarak çalışanların katılımını artırmalarını ve iş yerinde zihinsel sağlığı desteklemelerini mümkün kılabilir.

Dijital dönüşümün örgütsel düzeydeki etkisi de iş hedefleri ile bilgi teknolojisinin uyumuna bağlıdır. Bilgi teknolojisinin iş hedefleriyle hizalanmasını sağlamak, dijital dönüşüm programlarının başarıya ulaşmasında kritik bir faktördür (Feroz vd., 2021). Ancak, hızla değişen iş ve bilgi teknolojisi stratejileri, sürekli bir hizalama yaklaşımını gerektirmekte ve bu durum iş uyumunun korunmasını daha da zorlaştırmaktadır (Thirasakthana ve Kiattisin, 2021).

1.1.5.5.6. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, çalışanların işlerini kaybetme korkusu veya işlerinin niteliğinde değişiklik olacağı endişesi olarak tanımlanır. Dijitalleşmenin iş dünyasına getirdiği hızlı dönüşüm süreci, bu güvencesizlik hissini daha da artırabilmektedir. Özellikle teknoloji güvencesizlik (techno-insecurity), teknolojik değişimlerin çalışanlar üzerindeki etkilerini tanımlayan önemli bir kavramdır. Tekno-güvencesizlik, çalışanların teknolojik yenilikler nedeniyle işlerini kaybetme korkusu yaşamaları ve bu durumun iş tatmini, performans ve psikolojik sağlık gibi faktörler üzerinde olumsuz etkiler yaratması anlamına gelir (Konovalova, 2022).

Araştırmalar, tekno-güvencesizliğin çalışanlar üzerindeki etkilerinin geniş bir yelpazede ortaya çıktığını göstermektedir. Bu etkiler arasında işten ayrılma niyeti, iş tatminsizliği, verimlilik kaybı ve psikolojik sağlık sorunları bulunmaktadır. Örneğin, çalışanlar dijital dönüşüm süreçlerini tehdit olarak algıladıklarında, iş tatminlerinde

azalma ve işten ayrılma niyetlerinde artış görülebilir (Chiu vd., 2023). Ayrıca, iş güvencesizliği hissi, çalışanların stres ve anksiyete düzeylerini artırarak tükenmişlik riskine yol açabilir (Mahapatra ve Pati, 2018). İşlerini kaybetme korkusu yaşayan çalışanların iş performansları düşebilir, bağlılıkları zayıflayabilir ve genel motivasyonları azalabilir (Ismail vd., 2023). Bu durum, iş-aile çatışmasını artırarak çalışanların yaşam kalitesini ve sosyal ilişkilerini olumsuz etkileyebilir (Brougham ve Haar, 2020).

Bununla birlikte, dijitalleşme sürecinde çalışanların refahını korumak ve iş güvencesizliği hissini azaltmak için çeşitli stratejiler uygulanabilir. Örgütlerin bu riskleri anlaması ve çalışanlarını desteklemesi, daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmada kritik öneme sahiptir. Örneğin, çalışanlara dijital beceriler kazandırmak amacıyla düzenlenecek eğitim programları, teknogüvensizliği hafifletebilir ve çalışanların iş güvenliklerini sağlamlaştırabilir (Lee vd., 2022). Bu tür programlar, çalışanların teknolojiye olan adaptasyon süreçlerini kolaylaştırmakla kalmaz, aynı zamanda onların işlerine olan bağlılıklarını da artırabilir.

Ayrıca, iş yerlerinde destekleyici bir ortam yaratmak, çalışanların teknogüvensizlikle başa çıkmalarına yardımcı olabilir. İş arkadaşları ve yöneticiler arasında güçlü sosyal destek sistemlerinin varlığı, çalışanların iş güvencesi algılarını olumlu yönde etkileyebilir (Goetz ve Boehm, 2020). Örneğin, yöneticilerin çalışanlarla açık bir iletişim kurması ve onları dijital dönüşüm süreçlerine dâhil etmesi, bu süreçlere olan güveni artırabilir. Çalışanların fikirlerini ve geri bildirimlerini alarak bu sürece katılımlarını sağlamak, hem güven hissini güçlendirecek hem de iş süreçlerinin daha etkin bir şekilde yönetilmesine olanak tanıyacaktır (Yıldırım ve Börü, 2023).

1.1.5.5.7. İş Yaşam Dengesi

Dijitalleşmenin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri, ilgili literatürde sıkça tartışılan bir konudur. Dijitalleşmenin hızla artan temposu, geleneksel iş-yaşam yapılarının zaman ve mekân temelli düzenlemelerini dönüştürerek iş-yaşam ara yüzünü yeniden şekillendirmiştir. Dijital teknolojilerin yaygınlaşması, çalışanlara uzaktan çalışma, mobil çalışma ve esnek çalışma gibi olanaklar sunarak iş-yaşam dengesi üzerinde belirgin bir etki yaratmıştır (Baiyere, 2017). Özellikle kolluk kuvvetleri gibi alanlarda dijital teknolojilerin kullanımı, çalışanların fiziksel olarak iş yerinde bulunma

zorunluluğunu azaltmış ve gerektiğinde evden çalışarak rapor verme özgürlüğü sağlamıştır (Subala ve Khannan, 2022).

Uzaktan çalışma ve mobil çalışma gibi düzenlemeler, çalışma koşullarını ve iş kalitesini kökten değiştirmiştir. Yapılan araştırmalara göre, ara sıra uzaktan çalışan bireylerin en yüksek iş kalitesine ve iş-yaşam dengesine sahip oldukları; ancak sürekli mobil çalışma düzenlemelerinin iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediği görülmüştür (Rodríguez-Modroño ve López-Igual, 2021). Bu durum, dijitalleşmenin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerinin, kullanılan dijital teknolojinin türüne ve işin doğasına bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir.

Dijitalleşme, esnek ekonomi modellerini teşvik ederek işgücü piyasasının esnekliğini artırmıştır. Bazı çalışanlar için bu durum daha fazla iş-yaşam dengesi ve özgürlük anlamına gelirken, diğerleri için ise güvensizlik ve istikrarsızlık riskini beraberinde getirmiştir (Piroşca vd., 2021). Özellikle gig ekonomisi ve dijital platformlar aracılığıyla yapılan işler, çalışanların ekonomik bağımsızlıklarını artırma potansiyeline sahip olsa da, aynı zamanda güvencesiz çalışma koşullarını da yaygınlaştırabilmektedir.

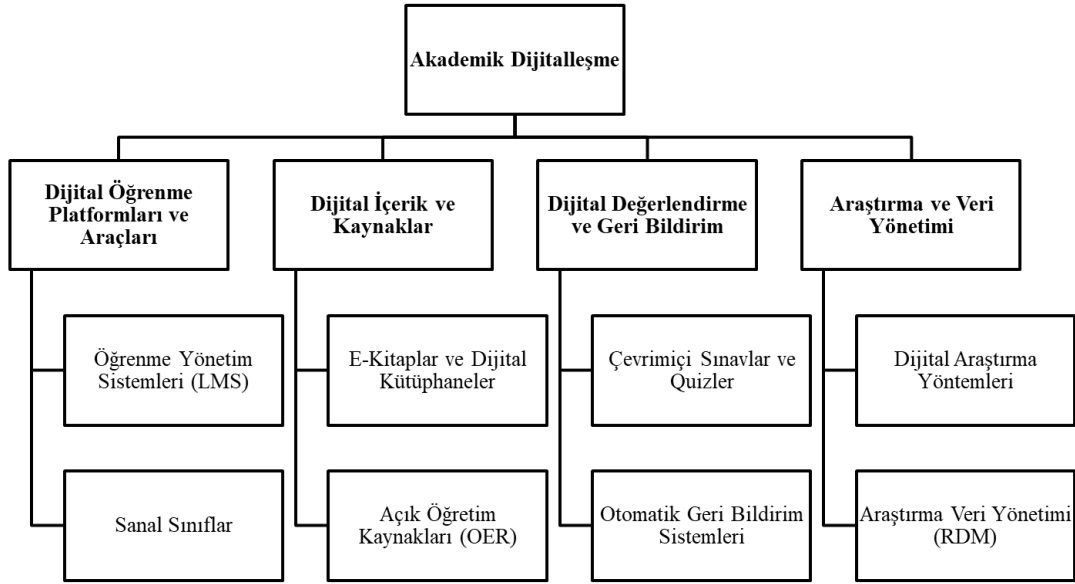
Dijitalleşmenin insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkileri de dikkat çekicidir. Dijitalleşme, insan kaynakları uygulamalarına yeni bir felsefe getirerek işe yönelik tutumları ve çalışanların organizasyon içerisindeki rollerini değiştirmiştir (Baiyere, 2017). Özellikle bilişim sektöründe, dijitalleşme nedeniyle İK fonksiyonlarının hızla dönüşmesi, iş-yaşam dengesi ve çalışan refahı üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Yeni teknolojiler, daha önce mümkün olmayan çalışma biçimlerini mümkün kılmış ve bu durum iş organizasyonlarına olan yaklaşımı kökten değiştirmiştir.

Dijitalleşmenin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri göz önünde bulundurularak örgütler, bu süreçte çalışanların psikososyal refahını destekleyecek stratejiler benimsemelidir. Stres yaratan etkenlere yönelik bilinçli müdahalelerde bulunmak, zihinsel sağlık destek programlarını teşvik etmek ve olumlu bir işyeri kültürü oluşturmak, dijitalleşmenin olumsuz etkilerini azaltmada etkili olacaktır.

1.1.6. Akademik Dijitalleşme

Akademik dijitalleşme, eğitim, araştırma ve idari süreçlerin dijital teknolojilerle desteklenerek dönüştürülmesi sürecidir. Bu dönüşüm, bilgi ve iletişim teknolojilerinin

(BİT) eğitim kurumlarında yaygın olarak kullanılmasını, dijital öğrenme platformlarının ve kaynaklarının entegrasyonunu ve akademik faaliyetlerin dijital araçlar aracılığıyla gerçekleştirilmesini kapsar. Akademik dijitalleşme, öğrenci ve öğretim üyelerinin dijital okuryazarlık becerilerini geliştirmeyi, erişilebilirliği artırmayı ve eğitim-öğretim süreçlerini daha verimli ve etkili hale getirmeyi amaçlamaktadır (Selwyn, 2014).



Şekil 1.1. Akademik Dijitalleşmenin Unsurları

Akademik dijitalleşmenin temel unsurlarından biri, dijital öğrenme platformları ve araçlarıdır. Bu platformlar arasında Öğrenme Yönetim Sistemleri (LMS) önemli bir yer tutar. Blackboard, Moodle ve Canvas gibi sistemler, eğitim materyallerinin paylaşımı, ödevlerin teslim edilmesi ve geri bildirim süreçlerini destekleyerek öğretim faaliyetlerini dijital ortama taşır (Watson ve Watson, 2007). Ayrıca, sanal sınıf araçları olan Zoom, Microsoft Teams ve Google Classroom gibi platformlar, hem senkron (eşzamanlı) hem de asenkron (eşzamansız) derslerin verilmesine olanak tanır ve uzaktan eğitim süreçlerini kolaylaştırır (Hrastinski, 2008).

Bir diğer önemli unsur ise dijital içerik ve kaynaklardır. E-kitaplar ve dijital kütüphaneler, öğrenciler ve araştırmacılar için bilgiye hızlı ve kolay erişim sağlayarak araştırma ve öğrenme süreçlerini destekler (Nicholas vd., 2008). Bunun yanında, Açık Öğretim Kaynakları (OER), ücretsiz ve erişilebilir materyaller sunarak eğitimde fırsat eşitliğini artırır ve bireylerin öğrenme deneyimini zenginleştirir (Hilton, 2016).

Dijitalleşme, değerlendirme ve geri bildirim süreçlerinde de kendini göstermektedir. Çevrimiçi sınavlar ve kısa sınavlar (quizler), öğrencilerin öğrenme süreçlerinin etkin bir şekilde değerlendirilmesini mümkün kılar (Gikandi vd., 2011). Ayrıca, otomatik geri bildirim sistemleri, öğrencilere anında geri bildirim sağlayarak öğrenme sürecini iyileştirir ve bireysel farkındalığı artırır (Nicol ve Macfarlane-Dick, 2006).

Son olarak, dijitalleşme araştırma ve veri yönetimi süreçlerinde de önemli bir role sahiptir. Dijital araştırma yöntemleri, veri toplama, analiz ve paylaşım süreçlerini kolaylaştırarak araştırmacıların çalışmalarını daha verimli bir şekilde gerçekleştirmelerine olanak tanır (Hesse-Biber ve Griffin, 2013). Bununla birlikte, Araştırma Veri Yönetimi (RDM), verilerin güvenli bir şekilde saklanması ve erişilebilirliğinin sağlanması için dijital çözümler sunarak bilimsel çalışmaların sürdürülebilirliğini destekler (Tenopir vd., 2012). Bu unsurlar, akademik dijitalleşmenin temel taşlarını oluşturarak eğitim, araştırma ve değerlendirme süreçlerini daha etkin, erişilebilir ve sürdürülebilir hale getirmektedir.

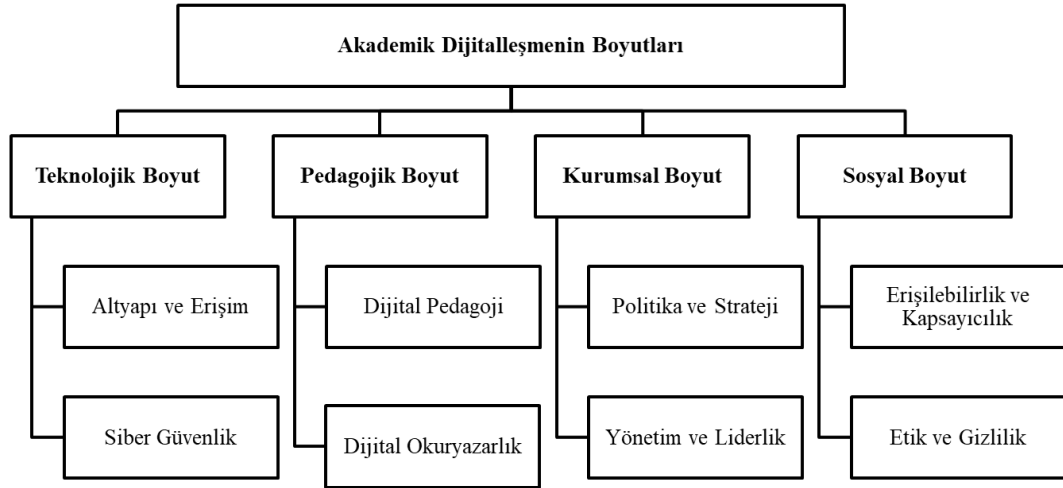
Akademik dijitalleşme, eğitim, araştırma ve idari süreçlerin dijital teknolojilerle desteklenerek dönüştürülmesi sürecidir. Bu süreç, bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) eğitim kurumlarında yaygın olarak kullanılmasını, dijital öğrenme platformlarının ve kaynaklarının entegrasyonunu ve akademik faaliyetlerin dijital araçlar aracılığıyla gerçekleştirilmesini kapsar.

Akademik dijitalleşme süreci, eğitim ve araştırmanın farklı yönlerini etkileyen çok boyutlu bir dönüşümü gerektirir çeşitli boyutları vardır. Bu boyutlar, teknolojik, pedagojik, kurumsal ve sosyal olmak üzere dört ana kategoride incelenir. Bu boyutların her biri, dijitalleşmenin farklı yönlerini ele alır ve başarılı bir dijital dönüşüm için kritik öneme sahiptir.

Teknolojik boyut, dijitalleşmenin başarısı için yüksek hızlı internet bağlantıları, yeterli donanım ve yazılım ile teknik destek gibi sağlam bir altyapıyı gerektirir (Bates ve Sangrà, 2011). Ayrıca, siber güvenlik önlemleriyle kişisel bilgilerin korunması ve veri ihlallerinin önlenmesi kritik bir önem taşır (Jansen ve Grance, 2011).

Pedagojik boyut, dijital araçların eğitim-öğretim süreçlerine entegrasyonunu kapsar. Etkileşimli öğrenme ortamları ve öğrenci merkezli yöntemler, dijital pedagoji

uygulamaları arasında yer almaktadır (Beetham ve Sharpe, 2007). Bunun yanı sıra, öğrenciler ve öğretim üyelerinin dijital teknolojileri etkin kullanma becerilerini geliştiren dijital okuryazarlık çalışmaları önemlidir (Eshet, 2012).



Şekil 1.2. Akademik Dijitalleşmenin Boyutları

Kurumsal boyut ise dijitalleşme politikalarının ve stratejilerinin geliştirilmesiyle ilgilidir. Eğitim kurumları, dijital dönüşümü yönlendirmek için etkin stratejiler benimsemeli ve dijital kaynakların entegrasyonunu sağlamalıdır (Scott, 2016). Ayrıca, yönetim ve liderlik, bu süreçte önemli bir rol oynamakta ve vizyoner yaklaşımlar dijitalleşmenin başarısını desteklediği ifade edile

Son olarak, sosyal boyut, dijitalleşmenin herkes için erişilebilir ve kapsayıcı olmasını hedeflemektedir. Özel gereksinimleri olan bireyler ve farklı sosyoekonomik gruplar için eşit erişim sağlanması kritik bir öneme sahiptir (Selwyn, 2010). Bunun yanında, dijital platformlarda etik ve gizlilik ilkelerine uyulması, öğrenci verilerinin güvenliği açısından vazgeçilmezdir (Williamson, 2016).

Akademik dijitalleşme, eğitim ve araştırma süreçlerini daha verimli ve erişilebilir hale getirmek için büyük fırsatlar sunmaktadır. Ancak, bu süreçlerin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için teknolojik, pedagojik, kurumsal ve sosyal boyutların dikkate alınması gerekmektedir.

1.1.6.1. Eğitimde Dijitalleşme

Dijitalleşme, eğitimin sunulma biçiminde devrim yaratarak daha erişilebilir, etkileşimli ve ilgi çekici bir öğrenme deneyimi sunmaktadır. Eğitimde dijitalleşmenin farklı yönleri arasında yapay zekâ (YZ), dijital okuryazarlık, açık eğitim kaynakları (AEK) ve dijital pedagojinin rolü öne çıkmaktadır.

YZ kullanımı, öğrenmeyi kişiselleştirme, gerçek zamanlı geri bildirim sağlama ve öğrenci katılımını artırma potansiyeli taşır. Erkoç (2023) 'un çalışması, YZ'nin eğitimde yeni yönetim uygulamalarına entegrasyonunu tartışarak, bu teknolojinin hem olanaklarını hem de sınırlamalarını vurgulamaktadır. Bu bulgular, YZ'nin öğretim süreçlerinde nasıl devrim yaratabileceğine dair önemli bir içgörü sunmaktadır.

Dijitalleşmenin bir diğer kritik yönü, dijital okuryazarlığın geliştirilmesidir. Küçükvardar ve Aslan (2021)'ın çalışmaları, dijital uçurum ve toplumsal eşitsizliklere dikkat çekerek, dijital okuryazarlığın ve öğretmenlerin mesleki gelişiminin bu sorunların çözümünde anahtar bir rol oynadığını göstermektedir. Dijital okuryazarlık, yalnızca bireylerin teknolojiyi kullanma becerilerini artırmakla kalmaz, aynı zamanda eğitimde eşitlik ve katılımı da destekler.

AEK'ler, eğitimde sosyal inovasyonu teşvik etme, geniş bir yaşam döngüsü sunma ve dijital teknolojilerden yararlanma gibi çok yönlü etkiler yaratmaktadır. Bu kaynaklar, eğitimde maliyet etkin çözümler sunarak bilgiye erişimi demokratikleştirmektedir. AEK'lerin sosyal inovasyon için bir katalizör olduğu ve eğitim süreçlerine yeni bir dinamizm kazandırdığı görülmektedir.

Sonuç olarak, dijitalleşme, eğitimin sunulma biçiminde önemli değişiklikler getirerek eğitimi daha erişilebilir, etkileşimli ve ilgi çekici hale getirmiştir. Bu bölümde incelenen çalışmalar, yapay zekâ kullanımı, dijital okuryazarlık, açık eğitim kaynakları ve dijital pedagoji de dâhil olmak üzere eğitimde dijitalleşmenin çeşitli yönlerini vurgulamaktadır. Dijitalleşmenin benimsenmesi ile eğitimin kalitesini artırılabilir, öğrenciler ve öğrenciler arasında dijital okuryazarlığın gelişmesini teşvik edebilmektedir. Bunun yanı sıra, ilgili alan yazında eğitimin dijitalleşmesine yönelik bazı eleştiriler de yer almaktadır. Sonraki bölümde eğitimin dijitalleşmesi ile ortaya çıkan sorunlara yönelik eleştiriler üzerinde durulacaktır.

1.1.6.2. Dijital Okuryazarlık

Dijital okuryazarlık, bireylerin dijital teknolojileri etkin, etik ve sorumlu bir şekilde kullanabilme becerisini ifade eden modern eğitimin temel gerekliliklerinden biridir. Kozanoğlu ve Abedin (2020)'in çalışmaları, dijital okuryazarlığın bireylerin teknolojilerle etkileşimde bulunmasını ve bu etkileşimleri anlamlı bir şekilde uygulamasını sağlayan bir organizasyonel yetkinlik olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu yetkinlik, yalnızca dijital araçları kullanabilmeyi değil, aynı zamanda bu araçları eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirebilmeyi de içerir. Martin (2009), dijital okuryazarlığı dijital yetkinlik, dijital kullanım ve dijital dönüşüm olmak üzere üç seviyede tanımlamış, bu seviyelerin bireylerin dijital teknolojilere olan uyumunu ve toplumsal katkılarını artırdığını ifade etmiştir.

Dijital okuryazarlığın eğitime entegrasyonu, bireylerin öğrenme süreçlerini daha interaktif, katılımcı ve anlamlı hale getirmektedir. Vindača ve Lubkina (2020), dijital okuryazarlığın bireylerin yalnızca dijital becerilerini geliştirmekle kalmayıp aynı zamanda bu becerileri eleştirel bir şekilde değerlendirme kapasitelerini artırdığını belirtmektedir. Bu durum, teknolojik araçların sosyal ve etik etkilerinin daha iyi anlaşılmasını sağlamakta ve öğrenme süreçlerine bütüncül bir yaklaşım kazandırmaktadır. Ancak, dijital okuryazarlığın yaygınlaşması önündeki en büyük engellerden biri olan dijital uçurum, teknolojik altyapı eksiklikleri nedeniyle toplumsal eşitsizlikleri artırma riski taşımaktadır (Ronzhina vd., 2021).

Erol ve Aydın (2021)'in Türk öğretmenler üzerine yaptığı çalışma, eğitimcilerin dijital okuryazarlık seviyelerinin dijital teknolojilere adaptasyonları üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Araştırma, öğretmenlerin dijital okuryazarlık düzeylerinin yaş ve mesleki deneyimle ters orantılı olduğunu, ancak dijital becerileri gelişmiş öğretmenlerin uzaktan eğitim platformlarını ve sosyal medyayı daha etkili bir şekilde kullandığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, eğitim sistemlerinde dijital okuryazarlığın geliştirilmesi için eğitimcilere yönelik eğitim programlarının önemini vurgulamaktadır.

Dijital okuryazarlığın geliştirilmesi, teknolojik altyapıya yapılan yatırımların artırılması, dijital kapsayıcılığı hedefleyen politikaların uygulanması ve eğitimcilerin mesleki gelişimlerine destek olunmasıyla mümkün olacaktır. Eden'in (2024) çalışması,

bu stratejilerin bireylerin öğrenme deneyimlerini kişiselleştirerek, farklı öğrenme stillerine uyum sağlamayı ve öğrenme motivasyonunu artırmayı hedeflediğini vurgulamaktadır.

Dijital okuryazarlık, bireylerin dijital araçları yalnızca kullanmasını değil, bu araçlarla anlamlı, yaratıcı ve eleştirel bir şekilde etkileşimde bulunmasını sağlamaktadır. Eğitimde dijital okuryazarlığın yaygınlaştırılması için altyapı, erişim ve etik boyutların ele alındığı kapsamlı bir yaklaşım benimsenmelidir. Bu, yalnızca bireylerin öğrenme deneyimlerini iyileştirmekle kalmayacak, aynı zamanda daha eşitlikçi ve sürdürülebilir bir eğitim sistemi için temel oluşturacaktır.

1.1.6.3. Eğitimin Dijitalleşmesi ile Ortaya Çıkan Sorunlar

Eğitimin dijitalleşmesi, öğretim süreçlerine yenilikler ve fırsatlar sunmasına rağmen, çeşitli zorlukları da beraberinde getirmektedir. Bu zorlukların başında, dijital araçlara erişimdeki eşitsizlik gelmektedir. Özellikle düşük gelirli bölgelerde veya kırsal alanlarda yaşayan bireyler, internet bağlantısı ve dijital cihazlara erişimde zorluk yaşamakta, bu da onların eğitim süreçlerinden dışlanma riskiyle karşı karşıya kalmalarına yol açmaktadır. Ronzhina vd. (2021), Rusya’da dijitalleşmenin yaygınlaşmasına rağmen, öğrenci ve öğretmenlerin önemli bir kısmının dijital altyapıya erişim konusunda zorluklar yaşadığını belirtmektedir. Bu durum, dijitalleşmenin toplumsal eşitsizlikleri daha da derinleştirebileceğine işaret etmektedir.

Bir diğer önemli sorun, dijital eğitim araçlarının etkili kullanımı için gerekli olan teknik beceriler ve pedagojik yaklaşımlar konusundaki eksikliklerdir. Maltsev vd. (2022), eğitimcilerin dijital becerilerinin geliştirilmemesinin, dijitalleşmenin sunduğu fırsatlardan tam anlamıyla yararlanmayı engellediğini ve öğrenme kalitesini olumsuz etkilediğini vurgulamıştır. Özellikle eğitimciler için sürekli mesleki gelişim programlarının eksikliği, bu sorunun çözümünde bir engel olarak öne çıkmaktadır.

Dijitalleşmenin sosyal boyutta yarattığı etkiler de dikkate değerdir. Dijital platformlar üzerinden yürütülen eğitim, öğrenciler arasında sosyal izolasyon ve motivasyon eksikliği yaratabilir. Shelepaeva (2022), yüz yüze etkileşim eksikliğinin öğrencilerde yalnızlık hissi oluşturabileceğini ve sosyal bağları zayıflatarak öğrenme

süreçlerini olumsuz etkileyebileceğini ifade etmiştir. Bu, dijitalleşmenin yalnızca teknolojik değil, aynı zamanda sosyal bir dönüşüm gerektirdiğini göstermektedir.

Ayrıca, dijital eğitimde etik ve veri güvenliği sorunları da büyük bir endişe kaynağıdır. Dijital araçların kullanımı sırasında öğrencilerin kişisel verilerinin toplanması ve saklanması, mahremiyetin korunması açısından riskler taşımaktadır. Przhilensky (2021), veri güvenliği ve etik sorunların çözümünün, dijitalleşmenin sürdürülebilirliği için kritik önemde olduğunu vurgulamaktadır. Öğrenci verilerinin kötüye kullanılma riskini en aza indirmek için güvenlik önlemlerinin artırılması ve etik standartların uygulanması gerekmektedir.

Eğitimin dijitalleşmesi, erişim eşitsizliği, teknik beceri eksikliği, sosyal izolasyon ve etik kaygılar gibi çok boyutlu sorunları beraberinde getirmiştir. Bu sorunların üstesinden gelmek için kapsamlı stratejilere ihtiyaç vardır. Öncelikle, dijital altyapıya erişimi artırmaya yönelik yatırımlar yapılmalı ve dijital cihazların kullanımını kolaylaştıracak destek programları oluşturulmalıdır. Ayrıca, öğretmenlerin dijital becerilerini geliştirmek için sürekli mesleki gelişim programları sunulmalı ve bu süreçte etik kullanım standartlarına önem verilmelidir. Son olarak, dijitalleşmenin yalnızca teknolojik bir dönüşüm değil, aynı zamanda sosyal bir dönüşüm olduğu kabul edilmeli ve öğrencilerin öğrenme motivasyonunu artıracak sosyal ve pedagojik yaklaşımlar benimsenmelidir.

1.1.6.4. “Özne” ve “Mekân”ı Yeniden Kavramlaştırma İhtiyacı

Akademik dijitalleşme, özne ve mekân kavramlarını dönüştürerek eğitim süreçlerine yeni bir boyut kazandırmaktadır. Dijitalleşme, bireyleri bilgi akışının pasif alıcıları olmaktan çıkarıp, çevrimiçi araçlarla etkileşim içinde, sürekli yenilenen bir bilgi ortamına uyum sağlayan aktif katılımcılar haline getirmiştir. Maltsev vd. (2022), bu dönüşümün bireylerin eğitimdeki rollerini daha esnek, bireysel ve sorumluluk odaklı bir yapıya dönüştürdüğünü ifade etmektedir. Bu durum, bireylerin öğrenme süreçlerinde daha fazla inisiyatif almasına ve kişiselleştirilmiş öğrenme yollarını keşfetmesine olanak tanımaktadır.

Dijitalleşme, mekân anlayışını da köklü bir şekilde değiştirmiştir. Geleneksel fiziksel sınıf veya ofis ortamlarının sınırlarını aşan dijitalleşme, çevrimiçi platformlar ve

sanal ağlar aracılığıyla çok katmanlı bir etkileşim alanı yaratmıştır. Przhilensky (2021), bu yeni mekân anlayışının, eğitim süreçlerini zaman ve yer kısıtlamalarından bağımsız hale getirerek daha esnek ve erişilebilir bir yapıya dönüştürdüğünü vurgulamaktadır. Dijitalleşme sayesinde öğrenme deneyimleri küresel ölçekte paylaşılabılır hale gelmiş ve eğitimde daha eşitlikçi bir ortam sağlama potansiyeli ortaya çıkmıştır.

Bununla birlikte, bu dönüşüm beraberinde sosyal ve etik meseleleri de getirmiştir. Dijital platformların kullanımında bilgiye erişim ve eşitlik gibi etik meseleler ön plana çıkmaktadır. Shelepaeva (2022), dijitalleşmenin eğitimde etik standartları yeniden tanımlayarak, adalet ve eşitliği teşvik ettiğini belirtmiştir. Ancak bu süreç, aynı zamanda bireysel ve kolektif öğrenme deneyimlerinin nasıl dengeleneceği sorusunu da gündeme getirmektedir. Ronzhina vd. (2021), dijital araçların kullanımının öğrenciler arasında bilgi paylaşımını artırarak öğrenme süreçlerini daha kapsayıcı hale getirdiğini ve bu durumun kolektif öğrenme için yeni fırsatlar sunduğunu ifade etmektedir.

Dijitalleşme, eğitimde hem bireysel hem de toplumsal faydaları artırma potansiyeline sahiptir. Ancak, bu yeni dinamiklerin etkili bir şekilde yönetilebilmesi için etik, sosyal ve teknik boyutların dikkatlice ele alınması gerekmektedir. Dijital okuryazarlık ve dijital pedagojiye yatırım yapılması, öğrenciler ve eğitimciler için bu sürecin daha etkili ve kapsayıcı olmasını sağlayacaktır. Ayrıca, dijital bağımlılık gibi potansiyel olumsuz etkilerin önlenmesi için bilinçli bir yaklaşım geliştirilmelidir.

Sonuç olarak, dijitalleşme, eğitim süreçlerine bireysel ve kolektif bir esneklik kazandırarak mekân ve özne tanımlarını yeniden şekillendirmiştir. Bu dönüşüm, daha adil, kapsayıcı ve etkili bir eğitim yapısının inşası için önemli fırsatlar sunmaktadır. Ancak, bu potansiyelin tam anlamıyla gerçekleşmesi için dijitalleşmenin etik ve sosyal boyutlarının yanı sıra erişim ve eğitim kalitesine yönelik politika ve uygulamalara öncelik verilmesi gereklidir.

1.1.7. Endüstri 4.0 ve Türkiye

1.1.7.1. Türkiye'nin Sanayileşme ve Dijitalleşme Süreci

Türkiye'nin sanayileşme süreci, Osmanlı İmparatorluğu döneminden itibaren çeşitli aşamalardan geçmiştir. 18. Yüzyılda Sultan III. Selim ve Sultan II. Mahmut

dönemlerinde başlayan modernleşme ve sanayileşme çabaları, Cumhuriyetin ilanından sonra 1930'larda devlet eliyle sanayileşme politikalarıyla ivme kazanmıştır (Zürcher, 1994; Karabulut, 2010). 1960'larda planlı kalkınma hareketleri ve 1980'lerden itibaren uygulanan liberal politikalar, sanayileşme sürecine yeni bir yön vermiştir. Bu dönemde, ithal ikameci sanayileşme politikalarından ihracata dayalı sanayileşmeye geçilmiş ve özellikle imalat sanayi, ekonominin dönüşümünde kilit bir rol oynamıştır (Taymaz ve Voyvoda, 2012).

1990'lardan itibaren Türkiye, sanayide dijitalleşme sürecini hızlandırmış ve Endüstri 4.0 teknolojilerini benimsemeye yönelik stratejiler geliştirmiştir. Özellikle yüksek teknoloji sektörlerinde askeri işbirlikleri ve AR-GE yatırımları bu süreci desteklemiştir (Murillo, 2000). Türkiye'nin "Dijital Yol Haritası" (2018), sanayi sektöründe dijital operasyon yeteneklerinin geliştirilmesi, veri yönetimi, siber güvenlik ve ekosistem entegrasyonunu hedefleyen kapsamlı bir strateji sunmaktadır (Duman ve Akdemir, 2021). Bu stratejiler, özellikle Kayseri gibi sanayi ve ticaret merkezlerinde uygulanarak bölgesel kalkınmayı desteklemektedir.

Endüstri 4.0'a adaptasyon sürecinde, örgütlerin hazırlık seviyelerini değerlendirmek için çeşitli yöntemler geliştirilmiştir. Bu yöntemler, örgütlerin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemelerine yardımcı olurken, dijitalleşme sürecinde rehberlik sunmaktadır (Temur vd., 2019). Özellikle yüksek teknoloji ürünler üreten örgütlerin, AR-GE harcamalarındaki artışla birlikte Endüstri 4.0 teknolojilerini daha hızlı benimsediği görülmüştür (Yüksel, 2020).

Dijitalleşmenin başarısında üniversiteler ve KOBİ'ler kritik bir rol oynamaktadır. Türkiye'de üniversiteler, sanayi ile iş birliği yaparak girişimci ve yenilikçi bir yaklaşım sergilemektedir. Bu işbirlikleri, dijital dönüşüm süreçlerini hızlandırmakta ve Endüstri 4.0 teknolojilerinin benimsenmesini desteklemektedir (Koyuncuoğlu ve Tekin, 2018). Ayrıca, KOBİ'ler için özel olarak geliştirilen stratejiler, uygun teknolojilerin seçimi ve uygulanmasına rehberlik ederek dijitalleşmeyi kolaylaştırmaktadır (Matt ve Rauch, 2020). Son olarak, eğitim ve yetenek geliştirme programları, çalışanların dijital becerilerini artırarak Endüstri 4.0 teknolojilerine adaptasyonu hızlandırmaktadır. Bu programlar, dijital dönüşümün sadece teknolojik değil, aynı zamanda insani bir boyuta sahip olduğunu göstermektedir (Sümer, 2018).

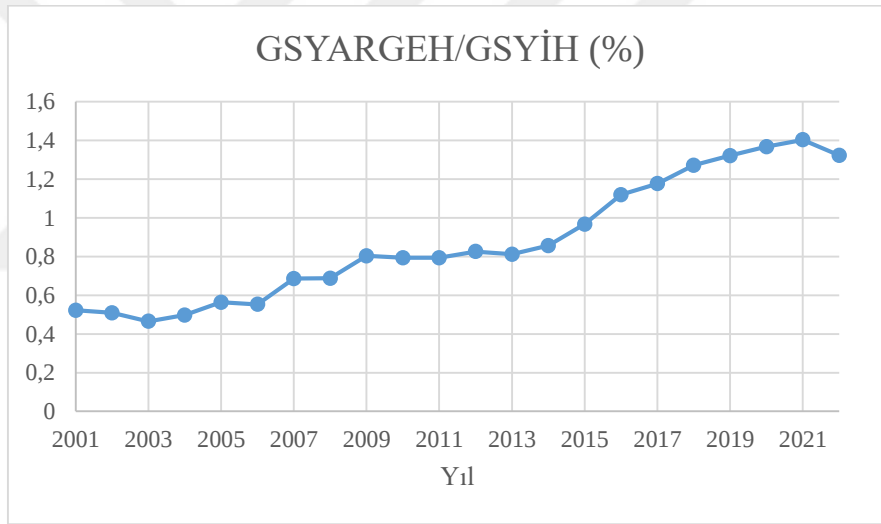
1.1.7.2. Türkiye’de Dijitalleşme

Endüstri 4.0, dijitalleşme ve otomasyonun entegrasyonu yoluyla sanayi üretiminde köklü değişiklikler getiren bir dönüşüm sürecidir. Türkiye, bu küresel dönüşüme ayak uydurmak için çeşitli stratejiler ve politikalar geliştirmiştir. Türkiye’nin dijitalleşme süreci, çeşitli stratejik hedefler ve dijital dönüşüm adımları ile ilerlemektedir. Cumhurbaşkanlığına bağlı Strateji ve Bütçe Başkanlığının 11. Kalkınma Planında ekonomik kalkınma hedefiyle AR-GE, dijital ekonomi ve inovasyonlar alanıyla yapılacak yatırımlar başta olmak üzere; makroekonomik politika çerçevesi ile finansal istikrarın sağlanması, ihracatın artırılması, sanayi politikaları ön plandadır. Kalkınma planında belirtildiği üzere, ortaya koyulan hedefler yalnızca ekonominin büyümesi değil aynı zamanda sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesi yönünde önemli olduğu ifade edilebilir. Bu yönüyle dijitalleşme başta olmak üzere, kurum ve örgütler tarafından yapılacak AR-GE harcamalarının sürdürülebilir ekonomik büyümeye ve işgücünün kurumsal yapısına katkı sağlaması Endüstri 4.0 bağlamında büyük önem arz etmektedir.

Diğer yandan, Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneğinin “Dijitalleşme Yolunda Türkiye 2021” raporunda dijitalleşme trendleri ve strateji oluşturma’nın önemi vurgulanmıştır. Bu rapor, dijitalleşmenin stratejik yönetimi için doğru dijital teknolojilerin seçimi, risk yönetimi ve gerekli yetenek değişimlerini içeren güçlü ve çevik stratejiler geliştirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Özellikle ülkelerin benimsemiş oldukları üretim stratejileri dijitalleşmenin hangi sektörlerde yoğun hangi sektörde daha az yoğun olacağını seçilmesi kaynak israfının önüne geçerek ülkeler açısından daha sürdürülebilir bir yaklaşım olacağı ifade edilebilir. Diğer taraftan, dijitalleşme ile bazı meslek gruplarında değişim olacağı aşikâr hale gelmekte ve bu durum dijitalleşmenin işgücü açısından risk yönetimin doğru bir şekilde yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu yönüyle Endüstri 4.0, Türkiye’deki işgücü piyasasında önemli değişikliklere yol açmaktadır. Teknolojik gelişmeler bazı işlerin ortadan kalkmasına neden olurken, yeni iş kolları ve beceri gereksinimlerini ortaya çıkarmaktadır. Özellikle rutin manuel ve bilişsel işler, otomasyon ve robotik teknolojiler tarafından ikame edilebilir (Sümer, 2018) hale gelmesi işgücü açısından birtakım riskler barındırmaktadır.

Türkiye, Endüstri 4.0 uygulamalarında önemli adımlar atmaktadır. Bunlardan en önemlisi AR-GE harcamalarıdır. Grafik 1.1’de görüleceği üzere 2001 yılından 2022

yılına kadar olan süreçte Gayri safi yurtiçi AR-GE harcamalarının GSYİH'ye oranı yaklaşık 3 kat artış göstererek 2022 yılında AR-GE harcamaları 198 Milyar ₺ olarak gerçekleşmiştir. Özellikle yüksek teknoloji ürünler üreten örgütler, bu dönüşümü daha hızlı benimsemektedir. TÜİK (2024)'e göre imalat sanayinde teknoloji düzeyine göre yüksek teknoloji üreten örgütler diğer örgütlere oranla daha fazla AR-GE harcaması gerçekleştirmişlerdir. Örnek verilecek olursa, 2015 yılında yüksek teknoloji üreten örgütlerde toplam AR-GE harcamasının %35.1'i gerçekleştirirken 2022 yılında bu rakam yaklaşık olarak %50 seviyelere kadar ilerlemiştir (TÜİK, 2024a). Dolayısıyla, Yüksek teknoloji üreten örgütler diğerlerinin aksine Endüstri 4.0 ve dijitalleşme süreçlerine daha hızlı adapte olduğu ifadesi yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda, AR-GE harcamalarının araştırmalar, AR-GE departmanlarının varlığı ve örgüt büyüklüğünün, Endüstri 4.0 uygulamalarının seviyesini etkilediğini göstermektedir (Yüksel, 2020).



Grafik 1.1. Yıllara Göre AR-GE Harcamaları
Kaynak: TÜİK (2024a)

Ayrıca Endüstri 4.0, Türkiye’de ekonomik ve finansal perspektiften de önemli etkiler yaratmaktadır. Yeni teknolojilere yapılan yatırımlar, üretim maliyetlerinin düşmesi ve ürün kalitesinin artması gibi birçok fayda sağlar. Ancak, bu dönüşümün etkin bir şekilde yönetilmesi için mevcut durumun analiz edilmesi ve gerekli değişikliklerin uygulanması gerekmektedir (Türkmen, 2018). Aşağıdaki tabloda Türkiye için dönemlere göre yenilik istatistikleri verilmiştir.

Tablo 1.4. Dönemlere Göre Yenilik İstatistikleri

Yenilik	2004-2006	2006-2008	2008-2010	2010-2012
Yenilikçi girişimler	58.2	37.1	51.4	48.5
Ürün yeniliği yapan girişimler	22.0	21.7	24.4	17.7
Süreç yeniliği yapan girişimler	22.6	19.9	27.4	20.4
Organizasyon yeniliği yapan girişimler	43.2	12.7	24.7	31.7
Pazarlama yeniliği yapan girişimler	29.4	16.6	35.5	34.7

Kaynak: TÜİK (2024b)

Tablo 1.4'e göre yenilikçi girişim sayısı dönemler boyunca dalgalanma göstermektedir. Özellikle 2008 finansal krizi yenilikçi girişim oranında önemli azalmalara neden olduğu tablo üzerinden görülebilmektedir. Endüstri 4.0 bağlamında girişimlerin mal ve hizmetlerin tüketiciye ulaştırmasında daha fazla pazarlama yeniliğine gittiği ifade edilebilir. Pazarlama yeniliği yapan girişim oranı 2004-2006 döneminde yaklaşık olarak %30 iken bu oran 2010-2012 döneminde yaklaşık olarak %35 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda girişimlerin gelişen teknolojilerle beraber özellikle dijital pazarlama yoluyla tüketiciye ulaşmanın daha önemli olduğu vurgulanabilir. Dolayısıyla dijitalleşmenin sadece ürünün kalitesini ya da üretim sürecini iyileştirmesi değil pazarlama yoluyla tüketiciye ulaşma süreci olarak dikkatli yönetilmesi önem arz etmektedir.

Diğer yandan, Endüstri 4.0, Türkiye'deki işgücü piyasasında önemli değişikliklere yol açmaktadır. Teknolojik gelişmeler bazı işlerin ortadan kalkmasına neden olurken, yeni iş kolları ve beceri gereksinimlerini ortaya çıkarmaktadır. Özellikle rutin manuel ve bilişsel işler, otomasyon ve robotik teknolojiler tarafından ikame edilebilir (Sümer, 2018). Dünya Ekonomik Forumuna (WEF, 2023) göre küresel çapta 69 milyon yeni iş yaratılacağını, 83 milyon işin ise yok olacağı ve net 14 milyon iş kaybına yol açacağını öngörmektedir. Bu eğilimin Türkiye'yi de etkilemesi beklenmektedir. Rapora göre veri girişi, sekreteryaya, güvenlik, kasiyer, temizlik görevlisi ve mağaza satış personellerinin iş piyasasından kaybolacağı tahmin edilmektedir. Türkiye'de ise özellikle teknolojik ve dijital ilerlemelerin büyük veri alanında çok fazla iş alanı yaratacağı vurgulanmaktadır. Ayrıca Pwc (2023)'e göre dijital dönüşüm ve yapay

zekanın iş süreçlerine entegrasyonu nedeniyle önümüzdeki beş yıl içinde çalışan becerilerinin %44'ünün değişmesi gerekeceğini tahmin edilmektedir.

Türkiye, Endüstri 4.0 dönüşümünde çeşitli fırsatlar ve tehditlerle karşı karşıyadır. Ülkedeki örgütlerin teknolojiye erişim ve entegrasyon sürecinde bazı zorluklar yaşadığı görülmektedir. Bununla birlikte, doğru stratejiler ve politikalarla bu tehditlerin üstesinden gelmek ve dönüşüm sürecini başarıyla yönetmek mümkündür (Koca, 2018). Bu başarı için öncelikle doğru analiz yapılması ve uygun stratejilerin belirlenmesi önemlidir.

Türkiye'deki örgütlerin Endüstri 4.0'a hazırlık seviyeleri ve farkındalıkları, eğitim ve yabancı ortaklarla olan ilişkiler gibi faktörlere bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Özellikle büyük ölçekli örgütler, Endüstri 4.0 teknolojilerini daha hızlı benimsemekte ve uygulamaktadır. Endüstri 4.0, Türkiye'nin küresel rekabetçilik seviyesini artırma potansiyeline sahiptir. Ancak, bu süreçte hükümetin ve özel sektörün iş birliği yapması ve gerekli yatırımları gerçekleştirmesi kritik öneme sahiptir (Erboz, 2020).

Endüstri 4.0, Türkiye'deki sanayi ve ekonomi üzerinde derin etkiler yaratmaktadır. Dijital dönüşüm sürecinin başarılı bir şekilde yönetilmesi, Türkiye'nin küresel rekabetçiliğini artıracak ve ekonomik büyümesine katkı sağlayacaktır. Ancak, bu süreçte karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek için stratejik planlama ve sürekli eğitim programlarının uygulanması gerekmektedir.

1.1.7.3. Türkiye'de Akademik Dijitalleşme

Türkiye, akademik dijitalleşme ve inovasyonu desteklemek amacıyla son yıllarda önemli stratejiler geliştirmiştir. Üniversitelerin dijital dönüşüm süreçleri, bu stratejilerin merkezinde yer almakta ve eğitim ile araştırma faaliyetlerinin kalitesini artırmanın yanı sıra sanayi ile iş birliğini güçlendirmeyi hedeflemektedir. Akademik dijitalleşme sürecinde, üniversitelerin AR-GE faaliyetleri, patent başvuruları ve teknoloji transfer ofislerinin (TTO) kurulması gibi girişimler dikkat çekmektedir. Türkiye'de akademik dijitalleşme süreci, üniversitelerde geliştirilen dijital dönüşüm stratejileriyle hız kazanmıştır. Örneğin, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi için geliştirilen "Dijital Araştırma Fakültesi Modeli", çevrimiçi eğitim, Eğitim 4.0, Web 3.0, mikro rozetler ve dijital dönüşüm bileşenlerinden oluşmaktadır. Bu model, üniversitelerin dijitalleşme

süreçlerini daha etkin bir şekilde yönetmesini ve sanayi ile iş birliğini güçlendirmesini hedeflemektedir. Dijital dönüşüm sürecinde girişimci ve yenilikçi üniversite modeli de öne çıkmaktadır. Bu model, üniversitelerin girişimcilik kültürünü benimseyerek AR-GE faaliyetlerini artırmasını ve ticarileştirme süreçlerinde daha aktif bir rol almasını teşvik etmektedir.

Türkiye'nin AR-GE harcamaları, 2001 yılından itibaren düzenli bir artış göstermiştir. Gayri Safi Yurtiçi AR-GE Harcamasının (GSYARGEH) Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'ya (GSYİH) oranı, 2001 yılında %0,52 iken 2020 yılında %1,37'ye yükselmiş ve 2022 yılında %1,32 olarak gerçekleşmiştir. Bu artış, aşağıdaki Tablo 1.5'te detaylı bir şekilde görülmektedir. Tabloda toplam AR-GE harcamalarının yanı sıra yükseköğretim kurumlarının harcamaları ve AR-GE insan kaynağındaki büyüme de gösterilmektedir. Tablo 1.5'teki verilere göre, yükseköğretim kurumlarının AR-GE harcamaları 2001 yılında 760 milyon TL iken 2022 yılında 67 milyar TL'ye ulaşmıştır. AR-GE insan kaynağı ise 2001'de 75.960 kişi iken, 2022'de 378.157 kişiye yükselmiştir. Genel olarak, Türkiye'nin AR-GE harcamaları ve insan kaynağı açısından yıllar içinde önemli bir büyüme kaydettiği gözlemlenmektedir.

Tablo 1.5. Yıllara Göre Üniversite AR-GE Harcamaları

Yıl	2001	2005	2010	2015	2020	2021	2022
Gayrisafi Yurtiçi AR-GE Harcaması / GSYH (%)	0,52	0,56	0,79	0,97	0,37	0,4	0,32
Toplam AR-GE Harcaması (Milyon TL)	1.292	3.835	9.268	22.741	6.904	10.174	19.867
Yükseköğretim Harcaması (Milyon TL)	761	2.095	4.264	9.403	2.682	348	6.708
AR-GE Personel Harcaması (Milyon TL)	319	1.056	2.367	4.114	1.509	1.945	3.206
Diğer Cari AR-GE Harcamaları (Milyon TL)	322	76	1.349	3.621	9.038	1.184	2.725
AR-GE Yatırım Harcaması (Milyon TL)	120	283	548	1.668	2.689	347	7.760
AR-GE İnsan Kaynağı (Sayı)	75.960	97.355	147.417	224.284	321.392	358.289	378.157
Yükseköğretim İnsan Kaynağı (Sayı)	58.663	67.504	87.897	132.516	165.674	179.985	176.848
AR-GE İnsan Kaynağı (Tam Zaman E)	27.698	49.252	81.792	122.288	199.371	221.811	272.638
Yükseköğretim İnsan Kaynağı (TZE)	16.798	25.434	32.913	43.293	59.653	62.584	90.418

Kaynak: TÜİK (2024)

Türkiye'nin AR-GE harcamaları ve insan kaynağı açısından yıllar içinde kaydettiği büyüme, ülkenin AR-GE alanında yaptığı yatırımların ve bu alana verdiği önemin arttığını açıkça ortaya koymaktadır. Türkiye'nin AR-GE'ye yaptığı bu yatırımlar, gelecekteki teknolojik ilerlemelerin temelini oluşturacak önemli adımlar olarak değerlendirilmektedir. AR-GE faaliyetlerinin bir diğer önemli çıktısı patent başvurularıdır. Türkiye'de üniversitelerin patent başvuruları, 2013 yılından itibaren TÜBİTAK Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi'nin yayınlanmaya başlaması ve TTO desteklerinin devreye girmesiyle birlikte hızlı bir artış göstermiştir. Grafik 1.2, Türkiye'de üniversiteler tarafından yapılan patent başvurularının yıllara göre değişimini göstermektedir.



Grafik 1.2. Yıllar İtibariyle Üniversiteler Tarafından Yapılan Patent Başvuruları
Kaynak: Patent Raporu (2023)

Grafikte görüldüğü üzere, patent başvuruları 2013 yılına kadar sınırlı bir artış göstermiş ancak bu tarihten itibaren dikkat çekici bir ivme kazanmıştır. 2013 yılında, TÜBİTAK Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi'nin yayınlanmaya başlaması ile patent başvurularında hızlı bir artış yaşanmıştır. Aynı yıl ilk başvuru tarihine göre 84 ve ilk yayınlanma tarihine göre 35 patent başvurusu gerçekleşmiştir. 2014 yılında TÜBİTAK 1513 Teknoloji Transfer Ofisleri (TTO) desteğinin başlaması ile birlikte, patent başvurularındaki artış trendi hızlanmıştır. Bu destekler, üniversitelerin AR-GE faaliyetlerini ticarileştirme ve patent başvurusu yapma konusunda teşvik edici olmuştur. 2018 yılı, her iki metrikte de zirve noktası olup, ilk başvuru tarihine göre 1.063 ve ilk yayınlanma tarihine göre 1.007 patent başvurusu ile en yüksek sayıya ulaşılmıştır.

Özellikle 2018 yılında, üniversiteler tarafından yapılan patent başvuruları zirve yapmış ve 1.063'e ulaşmıştır. Bu artış, üniversitelerin AR-GE faaliyetlerini ticarileştirme çabalarının bir sonucudur. 2023 yılında ilk yayınlanma tarihine göre 1.138 patent başvurusu ile yeniden yüksek seviyelere ulaşılmıştır. Bu veri, Türkiye üniversitelerinin patent başvurusu konusunda artan bir eğilim içinde olduğunu ve bu alandaki politikaların ve desteklerin etkili olduğunu göstermektedir.

Dijitalleşme süreci, üniversitelerin uluslararasılaşma hedeflerini de desteklemektedir. Dijital altyapıların güçlendirilmesi, uluslararası öğrenci değişim programlarını ve üniversiteler arası iş birliklerini teşvik etmektedir. Pandemi süreci, bu dönüşümü hızlandırarak çevrimiçi ve hibrit eğitim sistemlerinin benimsenmesini sağlamıştır. Üniversiteler, programlanabilir lojik kontrol cihazları, robotik, üretim ve 3D sanal komisyonlama gibi teknolojileri öğretim süreçlerine entegre ederek dijitalleşmeyi yalnızca eğitimle sınırlı tutmamakta, aynı zamanda Endüstri 4.0 teknolojilerinin benimsenmesine de katkıda bulunmaktadır.

Teknoloji transfer ofisleri (TTO'lar), üniversitelerin dijitalleşme sürecinde kritik bir rol oynamaktadır. TTO'lar, üniversiteler ve sanayi arasında bir köprü işlevi görerek, AR-GE sonuçlarının ticarileştirilmesini sağlamaktadır. TTO destekleri sayesinde, Türkiye'de üniversitelerin inovasyon ekosistemine yaptığı katkılar önemli ölçüde artmıştır. Bu süreçte, patent başvuruları ve fikri mülkiyet haklarının artırılması, üniversitelerin AR-GE faaliyetlerini daha etkin bir şekilde yönetmesini sağlamaktadır.

Türkiye'de akademik dijitalleşme ve AR-GE süreçleri, yükseköğretim sisteminin küresel rekabet gücünü artıran önemli bir dönüşüm yaratmıştır. Ancak, bu sürecin sürdürülebilir bir şekilde devam etmesi için dijital altyapının daha da güçlendirilmesi, sanayi-üniversite iş birliklerinin artırılması ve eğitim politikalarının dijitalleşme hedeflerini destekleyecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Üniversitelerin dijital dönüşümü ve AR-GE süreçlerine olan katkıları, Türkiye'nin gelecekteki teknolojik gelişmeleri yakalamasında kilit bir rol oynamaya devam edecektir.

1.1.8. Dijitalleşme Teorileri

Bu çalışmada ele alınan dijitalleşme, yabancılaşma ve bireysel kültürel farklılıklar arasındaki etkileşim, çeşitli teorik çerçeveler aracılığıyla değerlendirilebilir. Bu çerçeveler, dijital uçurum, kültürel mirasın dijitalleşmesi, Bourdieusçu sosyal sermaye teorisi, sanal ağlar ve teknolojinin eleştirel teorisi gibi yaklaşımlar, konu edinilen olguların incelenmesine katkı sağlamaktadır. Çalışmada dijitalleşme, yabancılaşma ve kültürel farklılıkların incelenmesi amacıyla geniş bir teorik çerçeve taraması yapılmış, ancak araştırmanın odak ve amaçlarına uygunluk temelinde bazı teorik çerçeveler ele alınmamıştır. Çalışmanın araştırma soruları ve analitik hedefleri doğrultusunda, dijital uçurum, sanal ağlar ve teknolojinin eleştirel teorisi tercih edilmiştir. Bu çerçeveler, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde daha derinlemesine bir analiz yapılmasına olanak tanımaktadır.

Söz konusu teoriler, dijitalleşmenin kültürel farklılıkları nasıl etkilediğini, yabancılaşmayı nasıl artırabileceğini ya da azaltabileceğini ve bireylerin dijital dünyada kendilerini nasıl konumlandığını ele almaktadır. Dijital uçurum, sanal ağlar ve teknolojinin eleştirel teorisi, bu çalışmanın ana temaları olan dijitalleşme, yabancılaşma ve kültürel farklılıkları analiz etmede kapsamlı ve çok boyutlu bir çerçeve sunmaktadır. Bireylerin dijital dünyadaki deneyimlerini toplumsal ve kültürel bağlamda anlamayı mümkün kılarken, çalışmanın temel problemleriyle doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle, bu üç teori, araştırmanın teorik temeli olarak tercih edilmiştir.

1.1.8.1. Eleştirel Teknoloji Teorisi

Teknolojinin eleştirel teorisi (*critical theory of technology*), teknolojinin toplumsal, kültürel ve ekonomik bağlamlarda nasıl şekillendiğini ve bu süreçlerin sonuçlarını anlamaya yönelik bir çerçeve sunmaktadır. Bu teori, teknolojinin yalnızca bir araç değil, aynı zamanda toplumsal ilişkileri ve güç dinamiklerini etkileyen bir yapı olduğunu vurgulamaktadır (Feenberg, 2007). Eleştirel teknoloji teorisi, teknolojinin gelişiminde ve uygulanmasında kültürel faktörlerin rolünü inceleyerek, bu faktörlerin nasıl etkileşimde bulunduğunu ve sonuçlarının ne olabileceğini sorgulamaktadır (Reis vd., 2013; Suadamara vd., 2011).

Eleştirel teknoloji teorisi, teknolojinin toplumsal yapılar üzerindeki etkisini anlamak için çeşitli kültürel modelleri ve teorileri kullanır. Örneğin, Hofstede ve Trompenaars gibi kültürel boyut teorileri, farklı kültürlerin teknolojiye yaklaşımını anlamak için önemli bir temel oluşturmaktadır. Bu teoriler, kültürel farklılıkların teknolojinin benimsenmesi ve uygulanmasında nasıl bir rol oynadığını ortaya koyar. Özellikle, Trompenaars'ın kültürel boyutları, bireylerin ve grupların teknoloji ile etkileşim biçimlerini anlamak için kullanılabilir. Örneğin, spesifik ve yaygın kültürler arasındaki farklar, teknolojinin iş yerlerinde nasıl kullanıldığını ve bu kullanımın nasıl organize edildiğini etkileyebilmektedir. Suadamara vd. (2011) grup yazılımlarının (groupware) kültürel farklılıklar göz önünde bulundurularak tasarlanmasının, çok kültürlü ekiplerde iş birliğini kolaylaştırma potansiyelini incelemiştir. Araştırma, Trompenaars'ın kültürel boyutları modelini temel alarak, kültürün kullanıcıların grup yazılımlarına yönelik tercih ve davranışlarını nasıl etkilediğini analiz etmiştir. Örneğin, elde edilen bulgulara göre, Endonezya ve Malezya kullanıcıları, yazılımın birden fazla özelliği aynı anda çalıştırabilmesini tercih ederken, Alman kullanıcılar daha tekil bir görev yaklaşımını benimsemiştir.

Eleştirel teknoloji teorisi, teknolojinin yalnızca ekonomik bir araç olarak değil, aynı zamanda toplumsal ilişkileri yeniden şekillendiren bir güç olarak görülmesi gerektiğini savunur. Bu bağlamda, teknolojinin benimsenmesi ve kullanımı, kültürel normlar ve değerler tarafından şekillendirilir. Örneğin, bazı kültürlerde bireysel başarı ve yenilikçilik ön planda iken, diğerlerinde toplumsal uyum ve iş birliği daha fazla önem taşır. Bu durum, teknolojinin nasıl geliştirileceği ve uygulanacağı konusunda farklı yaklaşımlara yol açar (Filimonau vd., 2018).

Dijital çağda, teknoloji ve yabancılaşma arasındaki ilişki giderek daha önemli hale gelmiştir. Rakowski (2024) yapay zekâ ve dijital dönüşümün sosyal ve siyasal etkilerini incelemektedir. Çağdaş eleştirel teknoloji teorisinin, modern dijital deneyimler ile klasik yabancılaşma kavramları arasındaki paralellikleri nasıl ortaya çıkardığını tartışmaktadır. Verilerin büyük örgütler tarafından sahiplenilmesi ve kontrol edilmesi, kullanıcılar arasında bir kopukluk hissi yaratmaktadır; kullanıcılar teknolojiyle kendi şartlarına göre etkileşim kurduklarını düşünürken aslında gözetim ve metalaştırmaya maruz kalmaktadır. Bu dinamik, teknolojik ilerlemelerin bireyleri özgürleştirmek yerine mevcut güç

yapılarını pekiştirdiği ve yabancılaşma duygularına katkıda bulunduğu daha geniş bir eğilimi yansıtmaktadır.

Teknolojinin toplumsal etkileri, özellikle eğitim ve iş dünyasında belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Eğitim teknolojileri, farklı kültürel bağlamlarda farklı şekillerde benimsenir ve uygulanır. Örneğin, bazı kültürlerde teknoloji, öğrenme süreçlerini desteklemek için yaygın olarak kullanılırken, diğerlerinde geleneksel yöntemler daha fazla tercih edilebilir. Bu durum, eğitimdeki başarıyı ve öğrencilerin teknolojiye olan tutumlarını etkileyebilir (Koh ve Lim, 2008).

Eleştirel teknoloji teorisi, aynı zamanda teknolojinin güç dinamikleri üzerindeki etkisini de incelemektedir. Teknolojinin geliştirilmesi ve uygulanması sürecinde, belirli grupların ve bireylerin çıkarları ön plana çıkabilir. Bu durum, toplumsal eşitsizlikleri derinleştirebilir ve belirli grupların teknolojik gelişmelerden faydalanma fırsatlarını kısıtlayabilir. Örneğin, gelişmiş ülkelerdeki bireyler, teknolojik yeniliklere daha kolay erişim sağlarken, gelişmekte olan ülkelerde bu erişim sınırlı olabilir (Dumetz, 2016).

Eleştirel teknoloji teorisi, teknolojinin toplumsal ve kültürel bağlamlarda nasıl şekillendiğini anlamak için çok disiplinli bir yaklaşım benimsemektedir. Bu bağlamda, sosyoloji, antropoloji, iletişim çalışmaları ve kültürel çalışmalar gibi alanlardan yararlanarak, teknolojinin toplumsal etkilerini daha iyi anlamak mümkündür. Bu disiplinler arası yaklaşım, teknolojinin yalnızca bir araç olarak değil, aynı zamanda toplumsal ilişkileri şekillendiren bir yapı olarak görülmesini sağlamaktadır (Caligiuri, 2000).

Eleştirel teknoloji teorisi, teknolojinin toplumsal, kültürel ve ekonomik bağlamlarda nasıl şekillendiğini ve bu süreçlerin sonuçlarını anlamaya yönelik önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu teori, teknolojinin yalnızca bir araç değil, aynı zamanda toplumsal ilişkileri ve güç dinamiklerini etkileyen bir yapı olduğunu vurgular. Bu bağlamda, kültürel faktörlerin teknolojinin benimsenmesi ve uygulanmasındaki rolü, Eleştirel Teknoloji Teorisi'nin temel bileşenlerinden biridir (Reis vd., 2013; Suadamara vd., 2011; Filimonau vd., 2018).

1.1.8.2. Dijital Uçurum Teorisi

Dijital bölünme teorisi olarak da adlandırılan dijital uçurum teorisi, dijital teknolojilere ve internete erişimin farklı sosyal gruplar arasında eşit olmayan dağılımını ifade etmektedir. Bu kavram, akademisyenler arasındaki dijital uçurumun sosyal, ekonomik, bireysel ve kültürel yönlerinden oluşmaktadır. Dijital uçurumun sosyal yönü, gelir, eğitim ve meslek gibi sosyal faktörlere dayalı olarak dijital teknolojilere erişimdeki farklılıkları ifade etmektedir. Dijital uçurumun ekonomik yönü, teknoloji ve internet erişiminin maliyeti gibi ekonomik faktörlere dayalı olarak dijital teknolojilere erişimdeki farklılıkları ifade etmektedir. Dijital uçurumun bireysel yönü, yaş, cinsiyet ve engellilik gibi bireysel faktörlere dayalı olarak dijital teknolojilere erişimdeki farklılıkları ifade eder. Dijital uçurumun kültürel yönü, dil ve etnik köken gibi kültürel faktörlere dayalı olarak dijital teknolojilere erişimdeki farklılıkları ifade etmektedir.

Çeşitli çalışmalar, akademisyenler arasındaki dijital uçurumu anlamak için teorik çerçeveler önermiştir. Wei vd. (2011), dijital erişim uçurumunun öğrenciler arasındaki dijital yetenek uçurumunu ve dijital sonuç uçurumunu nasıl etkilediğini göstermek için sosyal bilişsel teori ve bilgisayar öz yeterlilik literatürüne dayalı bir model geliştirmiştir. Talae ve Noroozi, (2019) çocuklar arasındaki dijital uçurumun sosyal, ekonomik, bireysel ve kültürel yönlerini içeren teorik bir çerçeve önermiştir. Fraillon vd. (2020) dijital uçurumu, insanların BİT'e erişimleri ve sahip oldukları farklı fırsatlara atıfta bulunarak tanımlamıştır.

Diğer çalışmalar, akademik topluluk içinde dijital eşitsizliğe katkıda bulunabilecek sosyal, psikolojik ve kültürel engellerin dikkate alınmasının önemini vurgulamıştır. Partridge (2004) mevcut dijital uçurum araştırmalarının temelde sosyo-ekonomik bir bakış açısına sahip olduğunu ve çok az çalışmanın toplum içinde dijital eşitsizliğe katkıda bulunabilecek sosyal, psikolojik veya kültürel engelleri dikkate aldığını savunmuştur. Castel vd. (2010) İspanya'da BİT'lerin benimsenmesi ve kullanılmasında cinsiyete dayalı birinci ve ikinci dijital bölünme arasında ayırım yapmıştır. Davidrajuh (2010) yerel dijital bölünmeyi sosyal, ekonomik veya bölgesel farklılıkların yeni biçimleri olarak yorumlamıştır.

1.1.8.3. Sanal Ağlar Teorisi

Sanal ağlar teorisi, dijital ortamda bireylerin ve grupların etkileşimlerini, iletişim biçimlerini ve sosyal yapılarını inceleyen bir çerçeve sunmaktadır. Bu teori, sanal ağların bireylerin kimliklerini, sosyal ilişkilerini ve toplumsal normlarını nasıl şekillendirdiğini anlamaya yönelik önemli bir araçtır. Sanal ağlar, bireylerin sanal kimliklerini oluşturma, sosyal etkileşimlerde bulunma ve toplumsal gruplara katılma biçimlerini etkileyen dinamik bir yapıya sahiptir (Tuğtekin ve Dursun, 2020; Bostan ve Filiz, 2020).

Sanal kimlik, bireylerin çevrimiçi platformlarda kendilerini nasıl sundukları ve bu sunumların sosyal etkileşimlerdeki rolü ile ilgilidir. Tuğtekin ve Dursun'un çalışmaları, sosyal ağlarda erkeklerin "beğeni" ve "gizlilik" davranışlarının farklılık gösterdiğini, ancak "paylaşım" ve "güvenlik" davranışlarının benzerlikler taşıdığını ortaya koymaktadır. Bu durum, sanal kimliklerin oluşturulmasında cinsiyetin etkisini göstermektedir (Tuğtekin ve Dursun, 2020; Tuğtekin ve Dursun, 2021). Ayrıca, sanal kimliklerin korunması ve güvenliği, bireylerin çevrimiçi etkileşimlerinde önemli bir boyut olarak karşımıza çıkmaktadır (Tuğtekin ve Dursun, 2021).

Sanal ağlar, bireylerin sosyal tabakalaşma süreçlerini de etkileyebilir. Sezgin ve Karabacak (2016), toplumsal paylaşım ağlarının bireylerin yaşam biçimlerini ve alışkanlıklarını yeniden belirlediğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, sanal ağlar, bireylerin kendilerine yönelik bakış açılarını etkilemeye çalışan sosyal dinamikleri barındırmaktadır. Bu durum, sosyal ağların sadece bireysel etkileşimler değil, aynı zamanda toplumsal yapılar üzerinde de etkili olduğunu göstermektedir.

Sanal ağların bir diğer önemli boyutu, bireylerin dijital ortamdaki etkileşimleri sırasında oluşturdukları topluluklardır. Tulum ve Kaya'nın araştırmaları, sanal sosyal ağların, ortak amaçlar etrafında birleşen bireyler için bir araç olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Bu topluluklar, bireylerin sosyal kimliklerini güçlendirmekte ve sanal etkileşimlerde yeni normlar oluşturmaktadır (Tulum ve Kaya, 2023). Bu bağlamda, sanal ağlar, bireylerin sosyal ilişkilerini yeniden tanımlamalarına olanak tanımaktadır.

Sanal ağların etkileri, eğitim alanında da belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Özellikle uzaktan eğitim süreçlerinde, sanal sınıfların yönetimi ve etkileşimi, öğretmenlerin ve öğrencilerin deneyimlerini şekillendirmektedir. Örneğin, öğretmenlerin sanal sınıf yönetimi yeterlilikleri, eğitimdeki etkililiği doğrudan etkilemektedir (Can ve

Gündüz, 2021; Can, 2023). Bu durum, sanal ağların eğitim süreçlerinde nasıl bir rol oynadığını ve bu süreçlerin nasıl optimize edilebileceğini anlamak açısından önemlidir.

Sanal ağların bir diğer önemli yönü, bireylerin psikolojik durumları üzerindeki etkileridir. Örneğin, sosyal medya kullanımının yalnızlık düzeyleri ile ilişkisi, bireylerin sanal ortamlardaki etkileşimlerinin psikolojik sonuçlarını ortaya koymaktadır. Karakuş (2023)'un çalışmaları, sosyal ağların bireylerin sosyal çevrelerine katılımını artırırken, aynı zamanda yalnızlık hissini de tetikleyebileceğini göstermektedir. Bu durum, sanal ağların bireylerin sosyal ilişkilerini nasıl etkilediğini anlamak için kritik bir noktadır.

Sanal ağlar, aynı zamanda bireylerin tüketim davranışlarını da etkilemektedir. Özellikle sanal asistanların kullanımı, e-ticaret firmalarının müşteri destek süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, sanal asistanların etkili kullanımı, tüketicilerin alışveriş deneyimlerini iyileştirmekte ve müşteri memnuniyetini artırmaktadır (Arık ve Zeren, 2023). Bu durum, sanal ağların ticari ilişkilerdeki rolünü ve bu ilişkilerin nasıl şekillendiğini anlamak açısından önemlidir.

Sonuç olarak, sanal ağlar teorisi, dijital ortamda bireylerin etkileşimlerini, kimliklerini ve sosyal yapılarını anlamak için kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Bu teori, sanal kimliklerin oluşturulması, sosyal tabakalaşma, eğitim süreçleri ve psikolojik etkiler gibi birçok boyutu kapsamaktadır. Sanal ağların bireylerin yaşamlarına olan etkileri, sosyal bilimler alanında önemli bir araştırma konusu olmaya devam etmektedir.

1.1.9. Değerlendirme: İnsanın Dijital Yeniden Yapılandırılması

İnsanın dijital yeniden yapılandırılması, bireyin kimlik, etkileşim ve bilgi edinme biçimlerinin dijital teknolojilerle yeniden şekillendiği çok katmanlı bir dönüşümü ifade etmektedir. Bu, biyoteknolojilerden yapay zeka destekli düşünce süreçlerine, dijital dünyada var olmaktan biyolojik sınırların ötesine geçmeye kadar birçok anlam taşıyabilmektedir. Bu bölümde, dijitalleşmenin insana etkilerine felsefik ve etik açılarından yaklaşılarak günümüz pratikleri değerlendirilmektedir.

Dijital dönüşüm sürecinde insan için sorulabilecek sorulardan ilki insan ile makine arasındaki sınırın bulanıklaşabilmesi nedeniyle. Bu dönüşüm sürecinde insan olmanın anlamı değişebilir: “Bir kişi ne zaman “insan” olmaktan çıkıp “cyborg” olur?” sorusu etik bir tartışmayı beraberinde getirir. Bu soru, hem felsefi hem de bilimsel bir derinlik taşır

ve cevabı kişinin “insanlık” kavramını nasıl tanımladığına bağlıdır; insanın doğasını, teknolojinin etkisini ve bireyin kimlik algısını anlamamıza yardımcı olan temel bir tartışmayı başlatır. Öncelikle bu soruya konu edilen cyborg’un tanımı yapılmalıdır: Bir insanın biyolojik sistemlerinin dijital veya mekanik cihazlarla desteklenmesi ya da güçlendirilmesi “cyborg” olarak nitendirilmektedir (Bsrfield ve Williams, 2020). Örneğin, bir protez kol veya biyonik göz kullanan kişi bir anlamda “cyborg”tur. Kalp pilleri, işitme cihazları veya beyin-bilgisayar arayüzleri de bireyi kısmen dijital bir varlık yapmaktadır. İnsan vücudunun dijital sistemlerle güçlendirilmesiyle mevcut yetenekleri de geliştirilebilir. Örneğin; görme engelliler için biyonik gözler ya da felçli bireyler için beyin-bilgisayar arayüzleri fiziksel kısıtlar için önemli fırsatlar ortaya çıkarmaktadır. Bu açıdan hali hazırda uygulanan biyonik protezler, implantlar ve biyoteknoloji sayesinde fiziksel engellerin aşılması mümkün olabilmektedir.

Bu dönüşüm sürecinde teknoloji, insanın sadece işlevlerini desteklemekle kalmayıp doğrudan karar alma süreçlerini veya duygusal tepkilerini etkilediğinde, insan ile makine arasındaki sınır belirgin şekilde bulanıklaşmaktadır. Yapılan araştırmalar, bir kişinin vücudunun veya zihninin büyük kısmının dijital ve mekanik sistemlerle değiştirilmesinin teorik olarak mümkün olduğunu ve günümüzdeki bilimsel ve teknolojik ilerlemelerle giderek daha gerçekçi hale geldiğini vurgulamaktadır (Zhao, 2020). Bu konu, hem transhümanizm (insan ötesi) ideolojisinin bir parçası hem de bilim dünyasında biyoteknoloji, yapay zekâ ve nörobilim gibi alanların gelişimiyle mümkün görülen bir dönüşüm sürecidir. Ayrıca MIT’de yürütülen hafızanın nörolojik temellerini anlamada devrim niteliğindeki bir çalışmada, farelerin daha önce deneyimlemediği bir olayı hatırlamaları sağlanarak “sahte bir hafıza” oluşturmasının başarıldığı ve insan beynine yapay anıların yerleştirilmesi veya mevcut anıların düzenlenmesi gibi potansiyel gelişmelerinin mümkün olduğu vurgulanmaktadır (Ramirez ve Liu, 2013). Bu durum, insan kimliğini ve bireysel deneyimlerine yönelik algısını kökten değiştirebilir. Bu bilimsel gelişmeler ışığında, dijital unsurlarla yapılandırılan insan için, insanlık tanımının yapılması önem arz etmektedir. İnsan olmayı tanımlayan şey yalnızca biyolojik bir varlık olmak mıdır, yoksa düşünce, bilinç, duygular ve toplumsal ilişkiler gibi özellikler mi? Eğer ikinci tanım benimsenirse, teknolojinin bir kişiyi “cyborg” yapması insanlığını ortadan kaldırmayabilir. Bir kişi hala sevgi, merhamet, korku gibi duygulara sahipse, teknolojiyle donatılmış olsa bile insan olmayı sürdürebilir. Fakat bireyin özgür iradesi söz

konusu olduğunda, karar verme süreçlerinin tamamen algoritmalara veya yapay zekâya devredilmesi veya değiştirilebilmesi mümkün oldukça, “insanlık” tanımı tartışmaya yol açabilir. İnsanlık tanımı için etik ve toplumsal perspektif göz önünde bulundurulduğunda, kişinin kendini insan olarak görmesi, başkalarının onu “cyborg” olarak etiketlemesi bireyin kimliğini değiştirememektedir; çünkü insan olma hissi ve algısı, büyük ölçüde kişinin kendi tanımına dayanmaktadır (Smith, 2010-kitap).

Dijitalleşme, bireyin sosyal ve profesyonel kimliklerini fiziksel ve çevrimiçi ortamlar arasında genişleterek, farklı platformlarda çok yönlü bir varlık sergilemesini mümkün kılmaktadır. Maltsev vd. (2022), dijitalleşmenin bireyin mekân ve zaman algısını dönüştürerek, kişisel ve profesyonel yaşamını bütünleştiren bir yapıya geçişi hızlandırdığını belirtmiştir. Bu dönüşüm, bireylerin dijital ortamda çok katmanlı bir kimlik oluşturmaya neden olmaktadır. Bunun yanı sıra, dijital yeniden yapılandırma, bireylerin sosyal ilişkilerini ve kimlik algılarını da etkilemektedir (Kath vd., 2019). Çevrimiçi platformlarda kurulan ilişkiler, bireyin toplumsal bağlarını genişletirken, aynı zamanda kimlik krizlerine ve sosyal izolasyona yol açabilmektedir. Przhilensky (2021), dijitalleşmenin bireyin sosyal varlığını fiziksel ve dijital dünya arasında yeniden tanımlayarak, toplumsal etkileşim biçimlerini dönüştürdüğünü öne sürmektedir. Przhilensky’ye göre, dijitalleşme, fiziksel zaman ve mekânın geleneksel metriklerinden bağımsız yeni bir anlayışı teşvik etmektedir. Zaman ve mekân kavramlarının geometrik bir çerçevede sınırlandırılmasının olumsuz etkilerini aşmak için fiktisel bir evrim gerekmektedir. Dijital gerçeklik, sosyal tasarımlar ve düşünce sistemlerinin evriminde önemli değişiklikler yaratmaktadır. Ayrıca, fiziksel teorilerle tanımlanan Galileo-Kartezyen dönemin sonlandığı ve Aristoteles’in dünyayı çeşitli yerlerin heterojen bir toplamı olarak görme anlayışına kısmi bir dönüş olduğu öne sürülmektedir. Öte yandan, dijital dünyada insanların coğrafi sınırları aşarak birbirleriyle etkileşime girmesi (Earhart, 2018), kültürel anlayışı artırabilir (Huang, 2024) ve bilgiye erişimi demokratikleştirebilir (Ardelian, 2024). Fakat alt yapı yetersizlikleri söz konusu olduğunda, erişim kısıtı demokrasinin doğasını baştan bozmaktadır.

Etik boyutta yürütülecek başka bir tartışma ise dijital yeniden yapılandırmanın mahremiyet ve veri güvenliği gibi önemli sorunları beraberinde getirmesidir. Dijital kimliklerin yönetimi, bireylerin özel bilgilerinin korunması konusunda daha güçlü politikalar ve farkındalık gerektirmektedir. Shelepaeva (2022), dijitalleşmenin etik

standartlara uygun bir şekilde ele alınmasının, bireylerin dijital ortamlarda daha bilinçli hareket etmesini sağlayacağını ifade etmektedir. Günümüzde evcil hayvanlara uygulanan çipli takip sistemlerinin insanlar için tasarlanması söz konusudur. Hali hazırda kullanım alanları da mevcuttur: Örneğin, İsveç gibi bazı ülkelerde, çalışanlara mikroçip implantları gönüllü olarak takılmaktadır. Bu çipler, kimlik doğrulama, giriş kontrolü veya ödeme gibi işlemler için kullanılabilir (Euronews: Chadwick ve Wasserman, 2020). Öncelikle, bir çalışanın bedenine müdahale etmek, “beden bütünlüğü” ve insan hakları açısından etik bir tartışmayı beraberinde getirmektedir. Çipin kullanımı, bireyin “kontrol edilebilir” bir varlığa dönüşmesi riskini doğurabilmektedir. Ayrıca, sürekli takip ediliyor olma hissi, çalışanların iş yerinde stres seviyelerini artırabilir. Bu durum, iş motivasyonunu ve psikolojik sağlığı olumsuz etkileyebilir. Bunun yanı sıra, çalışma hayatında bu tarz mikroçiplerin kullanılmasının yaygınlaşması, çalışanlar ile işverenler arasında güvensizlik yaratabilir. Bu durum, “çalışanlar ne kadar kontrol altında tutulmalı” sorusunu gündeme getirmektedir. Mikroçip implantlarının çalışanlar için kullanımı teknolojik açıdan etkileyici olsa da, mahremiyet, güvenlik ve etik boyutları ile birçok ön düzenlemeyi içermesi gereken bir süreç olduğu açıktır. Çalışanların tamamen özgür iradeleriyle bu uygulamayı kabul etmeleri sağlanmış olsa bile; çipler, insan yaşamını kolaylaştıracak araçlar olabileceği gibi, yanlış ellerde özgürlükleri kısıtlayan bir gözetim aracına da dönüşebilir. Sonuçta, teknoloji insan yaşamını kolaylaştırmak için mevcuttur. Mikroçip uygulamaları da doğru şekilde kullanılırsa fayda sağlayabilir. Ancak, insan bedeninin bütünlüğü ve bireysel özgürlükler, her zaman teknolojik ilerlemenin önünde korunması gereken en temel değerlerdir. Çalışanların hakları ve mahremiyetinin korunması, bu tür yeniliklerin başarısının anahtarıdır.

Dijital yeniden yapılandırma, insanın öğrenme ve bilgi edinme süreçlerini de kökten değiştirmektedir. Dijital platformlar aracılığıyla bireyler, bilgiye daha hızlı erişebilir ve kendi öğrenme yollarını tasarlayabilir, öğrenme süreçlerini hızlandırabilir. Örneğin, bir kişinin dijital bir cihazla doğrudan iletişim kurması bilgi işleme hızını artırabilir. Vindača ve Lubkina (2020), bu dönüşümün bireylerin öğrenme süreçlerini daha esnek ve kişiselleştirilmiş hale getirdiğini vurgulamaktadır. Ancak bu durum, bilgiye erişim ve dijital beceriler açısından eşitsizlikleri de gündeme getirmektedir. Öte yandan, dijital yeniden yapılandırma, yalnızca geleneksel öğrenme süreçlerini değiştirmekle kalmaz; insan kapasitesini genişletme potansiyeline de sahiptir. Sürekli

öğrenme, bilgi entegrasyonu ve bilişsel gelişim açısından önemli katkılar sunmaktadır. Dijital platformlar sayesinde öğrenme süreci yaşam boyu devam eder (Parisi vd., 2019). Yapay zekâ ve nöroteknolojiler, insan beyninin sınırlı kapasitesini aşmaya yardımcı olabilir (Dayan ve Cohen, 2011). Bilginin doğrudan beyne aktarılması, insanların yeni becerileri çok kısa sürede edinmesini sağlayabilir (Bianchi vd., 2020). Ancak bu süreçte bazı riskler de bulunmaktadır; bilgi kirliliği ve eleştirel düşünme eksikliği, teknoloji bağımlılığı ve eşitsizlik bu riskler arasındadır.

Özellikle bilgiye erişimin kolaylaşmasıyla birlikte, bilginin doğruluğunu sorgulamak ve doğru bilgiye ulaşmak her zamankinden daha zor hale gelmiştir. İnternet ve sosyal medya, herkesin bilgi paylaşmasını mümkün kılmaktadır. Ancak bu paylaşım, doğru olmayan veya eksik bilgilerin de hızla yayılmasına neden olmaktadır. Ayrıca dijital platformlardaki algoritmalar, kullanıcıların ilgisini çeken içerikleri öne çıkararak onları bir “bilgi balonu” içine hapsedebilmektedir. Dijital dünyada bilgi üretimi çoğu zaman denetime tabi değildir. Akademik yayınlar veya güvenilir medya kuruluşları gibi kaynaklar, zaman alıcı süreçler sonucunda bilgi sunarken; sosyal medya veya bloglar gibi platformlarda hızlıca “doğrulanmamış” bilgiler yayımlanabilmektedir.

Bireyin eleştirel düşünme yeteneği; bilgiyi sorgulama, analiz etme ve doğru sonuca ulaşma yeteneğidir. Dijital çağda bireyler, bilgiyi hızla tüketip yüzeysel bir şekilde öğrenme eğilimindedir; videolar, kısa metinler ve anlık haberler, derinlemesine analiz yerine hızlı bilgi edinmeyi teşvik etmektedir. Sonuçta, bilginin derinliği kaybolmakta ve sorgulama kültürü zayıflamaktadır (Vasile, 2024). Aynı zamanda, bireyler kısa içeriklerle karşılaştıkları için konunun derinliğine inmeye gerek duymayabilirler, ya da insanlar, kendi düşünce ve inançlarını destekleyen bilgileri tercih etme eğilimindedir (Kiraz, 2020). Doğrulama önyargısı nedeniyle, yanlış olsa bile kişisel görüşlerini güçlendiren bilgilere inanmayı sürdürürler. Son olarak dijital cihazların aşırı kullanımı insanların odaklanma sürelerini kısaltmaktadır (Ward vd. 2017); bu da bilgiyi analiz etme yeteneğini zayıflatabilmektedir (Smal vd. 2020).

Dijitalleşme, öğrenme süreçlerinde devrim yaratırken, bu dönüşümün insan odaklı, eleştirel düşünceye dayalı ve erişilebilir olması büyük önem taşımaktadır. İnsan odaklı bir dijitalleşme, teknolojinin bireylerin ihtiyaçlarını, öğrenme hızlarını ve

farklılıklarını göz önünde bulundurarak tasarlanmasını gerektirir. Bu yaklaşım, öğrenen bireylerin hem psikolojik hem de entelektüel olarak desteklenmesini sağlar.

Eleştirel düşünceye dayalı bir dijitalleşme, bireylerin bilgiye yalnızca erişmekle kalmayıp, onu analiz edebilme, sorgulama ve yaratıcı bir şekilde yeniden yapılandırma yeteneğini kazanmalarını amaçlar. Dijital araçların sunduğu hız ve kolaylık, bilgiye eleştirel bir gözle yaklaşmayı ihmal ettirebilir; bu nedenle öğrenme süreçlerinde eleştirel düşüncenin öncelikli bir rol oynaması gereklidir.

Erişilebilirlik, dijitalleşmenin en temel bileşenlerinden biridir. Teknolojiye erişimdeki eşitsizlikler, öğrenme süreçlerinin herkes için adil ve kapsayıcı olmasını engelleyebilir. Bu nedenle, dijital eğitim araçlarının her bireyin kolayca ulaşabileceği şekilde tasarlanması, öğrenme fırsatlarının demokratikleşmesi için kritik öneme sahiptir.

Dijital yeniden yapılandırma, bireyin kimlik, öğrenme ve toplumsal etkileşim süreçlerini derinlemesine etkileyen bir dönüşümdür. Bu dönüşümün olumlu yönlerinin yanı sıra, etik, sosyal ve erişim sorunları gibi zorluklarının da ele alınması gereklidir. Bu nedenle, dijitalleşme süreçlerinin insani değerler çerçevesinde yönetilmesi, bireyin dijital dünyada sağlıklı bir şekilde var olabilmesi için kritik öneme sahiptir.

1.2. YABANCILAŞMA

*“Binlerce, ama binlerce yıldır yaşıyorum
 Bunu göklerden anlıyorum, kendimden anlıyorum biraz
 İnsan, insan, insandan; ne iyi ne de kötü
 Kolumu sallıyorum yürürken, kötüysen yüzümü buruşturuyorum
 Çok eski bir yerimdeyim, çürüyen bir yerimden geliyorum
 Öldüklerimi sayıyorum, yeniden doğduklarımı
 Anlıyorum, ama yepyeni anlıyorum bıktığımı
 Evlerde, köşe başlarında değişmek diyorlar buna
 Değişmek
 Biri mi öldü, biri mi sevindi, değişmek koyuyorlar adını
 Bana kızıyorlar sonra, anızsın bana
 Kimi ellerini sürüyor, kimi gözlerini kapıyor yaşadıklarına
 Oysa ben düz insan, bazı insan, karanlık insan
 Ve geçilmiyor ki benim
 Duvarlar, evler, sokaklar gibi yapılmışlığımdan.

 Bilmezler, kızmıyorum, bunu onlardan anlıyorum biraz
 Erimek, bir olmak ve unutulmak içindeki onlardan
 Ya da bir başkaca şey: Ben kendimi ayırıyorum
 O yapayalnız olmağın kendimi
 Böyleyken akıp gidiyorum bir nehir gerçeği gibi
 Sanki ben upuzun bir hikâye
 En okunmadık yerlerimle
 Yok, artık sıkılıyorum.”
 (Edip Cansever, Umutsuzlar Parkı III, 1958)¹*

¹ Edip Cansever’in “Umutsuzlar Parkı III” şiiri, modernist şiirin temel meselelerinden biri olan bireyin yabancılaşma deneyimini derinlemesine ele almaktadır. Şiir, hem bireyin kendi varoluşuna hem de topluma yönelik mesafesini, bu mesafenin yarattığı duygusal ve düşünsel çatışmayı çok katmanlı bir biçimde işlemektedir. Yabancılaşma olgusu, bireyin zamanla, toplumla ve kendi kimliğiyle kurduğu ilişki bağlamında şiir boyunca farklı boyutlarda incelenmektedir.

Şiir, bireyin kendisiyle yabancılaşma deneyimiyle başlamaktadır. “Binlerce, ama binlerce yıldır yaşıyorum” dizesi, öznenin zamansallık bilinciyle başlayan içsel bir sorgulamayı ifade eder. Bu bilincin getirdiği yük, bireyin kendi geçmişiyle ve varoluşunun kaçınılmaz çürüyüşüyle yüzleşmesini beraberinde getirir. Şairin “çok eski bir yerimdeyim, çürüyen bir yerimden geliyorum” ifadesi, bireyin kendi içindeki karmaşık değişimlere ve bu değişimlere rağmen varlık sürdürme çabasına işaret eder. Ancak bu çaba, bir bütünlük duygusuna ulaşmaktan ziyade, bireyin kendine yabancılaşmasını derinleştirir. Yeniden doğuş ve yıkım döngüsü, bireyin öz benliğiyle kurduğu ilişkinin sürekli bir sorgulama halinde olduğunu göstermektedir.

Toplumsal bağlamda yabancılaşma, şiirde bireyin toplumla olan ilişkisindeki kırılmalar üzerinden şekillenir. “Evlerde, köşe başlarında değişmek diyorlar buna” dizesi, toplumsal değişimlerin bireye dışarıdan dayatıldığına ve bu değişimlerin yüzeysel bir anlam taşıdığına işaret eder. Toplum, bireyin derin varoluşsal sorunlarını göz ardı eder; birey ise bu durum karşısında yalnızlaşır ve toplumla arasında mesafe oluşur. Şair, “biri mi öldü, biri mi sevindi, değişmek koyuyorlar adını” ifadesiyle, toplumsal normların ve değerlerin bireyin içsel gerçekliğiyle uyumsuzluğunu eleştirir. Bu durum, bireyin toplumla bağını zayıflatırken, aynı zamanda bireyde derin bir yalnızlık ve anlaşılmama hissi yaratır.

Şiirdeki anlaşılmama teması, bireyin iletişimsizlik deneyimini vurgulamaktadır. “Bana kızıyorlar sonra, anızsın bana” dizesi, bireyin çevresi tarafından tam anlamıyla anlaşılamamasının yarattığı kırılmayı ifade eder. İnsanların bireyin derin varoluşsal deneyimlerine karşı kayıtsız oluşu, bireyin çevresiyle olan bağını

1.2.1. Tanım ve Tarih

1.2.1.1. Dönemlere Göre Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı, farklı felsefi, sosyolojik ve psikolojik perspektiflerden ortaya çıkan çeşitli tanımlarla zaman içinde önemli ölçüde gelişmiştir. İnsanlığın kendisinden, başkalarından veya toplumsal yapılarından kopuşunu ifade eden bu kavram, tarih boyunca farklı düşünürler ve teorisyenler tarafından çeşitli şekillerde yorumlanmıştır. Bu bölüm, yabancılaşmanın çok yönlü doğasını aydınlatan yabancılaşma tanımlarına kronolojik olarak genel bir bakış sağlamayı amaçlamaktadır. Tablo 1.2.1’de yabancılaşma kavramına ilişkin tanımlar ilgili dönem, düşünür baz alınarak derlenmiştir.

Tablo’ya göre Antik ve Orta Çağ dönemlerinde, yabancılaşma kavramı daha çok dini ve hukuki bağlamlarda ele alınmıştır. Erken Hristiyanlıkta, insanlığın günah nedeniyle Allah’dan uzaklaşması, ahlâki ve ruhsal bir kopuş olarak görülmüştür (Augustine, 2006). Bu dönemde yabancılaşma, insanın ilahi lütuftan kopuşunu temsil ediyordu. Feodal ve Orta Çağ düşüncesinde ise, mülkiyetin asıl sahibinden başka birine devri veya ayrılması anlamında kullanılarak, hukuki ve mülkiyetle ilgili bir terim olarak karşımıza çıkmıştır (Tierney, 2014).

19. Yüzyılda, yabancılaşma kavramı klasik felsefi tanımlarla derinleşmiştir. İlk tartışmalar, yabancılaşmayı özellikle sosyal ve siyasi yapılar bağlamında kişinin özünden

daha da zayıflatır. Şair, bu bağlamda yalnızlığını bir yazgı olarak kabul ederken, bu yazgıyı şiirin varoluşsal sorgulamalarına taşıyarak evrensel bir tema haline getirir.

Varoluşsal yabancılaşma, şiirde bireyin kimlik krizleri ve anlam arayışı üzerinden belirginleşir. “*Ben düz insan, bazı insan, karanlık insan*” ifadesi, bireyin kendine yönelik tanımlama çabalarının yetersiz kaldığını ve bir kimlik bulanıklığı yaşandığını gösterir. Şair, bir yandan kendi hikâyesinin derinliklerine inmeye çalışırken, diğer yandan bu hikâyenin bir anlam ifade etmeyebileceği gerçeğiyle yüzleşir. “*Sanki ben upuzun bir hikâye / En okunmadık yerlerimle*” dizesi, bireyin anlaşılma arzusunu dile getirirken, aynı zamanda bu arzunun gerçekleşemeyeceğine dair bir bıkkınlığı da ifade eder.

Şiirin serbest yapısı ve imgelerindeki parçalı anlatım, yabancılaşma duygusunu biçimsel olarak da desteklemektedir. Şiir, monolog biçiminde akan bir yapı sergilerken, bireyin iç dünyasındaki karmaşayı ve toplumla olan gevşek bağlarını ortaya koyar. Bu biçim, bireyin hem kendi içinde hem de dış dünyayla olan bütünlük arayışında yaşadığı başarısızlığı görünür kılar. Yabancılaşma, yalnızca şiirin tematik boyutunda değil, aynı zamanda onun yapısal unsurlarında da kendini gösterir.

Sonuç olarak, Edip Cansever’in “*Umutsuzlar Parkı III*” şiiri, bireyin modern yaşam karşısındaki yalnızlığını, kendine ve topluma yönelik yabancılaşmasını derin bir varoluşsal sorgulama ekseninde işlemektedir. Şiir, bireyin zamana, topluma ve kendi benliğine dair deneyimlediği kırımlarla, yabancılaşmayı çok boyutlu bir mesele olarak ele almaktadır. Bu durum, hem bireysel hem de evrensel bir tema olan yabancılaşmanın şiirin ana yapısını ve ruhunu oluşturmasını sağlamaktadır.

veya gerçek benliğinden uzaklaşma süreci olarak kavramsallaştıran Hegel'e kadar uzanmaktadır. G.W.F. Hegel, *Tinin Fenomenolojisi* (1807) adlı eserinde, yabancılaşmayı insanın öz bilinç sürecine içkin bir olgu olarak görmüştür. Ona göre, bireylerin özlerinden ayrılması, kendini gerçekleştirme ve nihai özgürlüğe ulaşma yolunda gerekli bir aşamadır ve yabancılaşma ve uzlaşma arasındaki diyalektik bir harekettir (Hegel, 1977). Bu temel fikir daha sonra "*Ekonomik ve Felsefi El Yazmaları*" (1844)'nda yabancılaşmaya materyalist bir yorum getiren Karl Marx tarafından eleştirilmiş ve genişletilmiştir. Marx, kapitalist ekonomilerde işçilerin yabancılaşmasını vurgulayarak kavrama sosyo-ekonomik bir boyut kazandırmıştır. Marx, işçilerin ürettikleri üründen, üretim sürecinden, kendi insanlık özlerinden ve diğer işçilerden yabancılaştığını belirterek dört farklı yabancılaşma türü tanımlamıştır (Marx, 1964).

19. Yüzyılın sonlarında ve 20. Yüzyılın başlarında, yabancılaşma kavramı daha geniş sosyal ve psikolojik boyutları kapsamaya başlamıştır. Sosyoloji ve psikoloji alanlarında yabancılaşma kavramı farklı boyutlarda ele alınmıştır. Max Weber, bürokrasi ve rasyonelleşme teorisinde, giderek artan rasyonelleşmiş ve bürokratik toplumun bireyleri nasıl yabancılaştırdığını açıklamıştır (Weber, 1978). Bürokratik yapılar, verimliliği kişisel ilişkilere ve yaratıcılığa tercih ederek bireyleri kişisizleştirir. Émile Durkheim ise *İntihar* (1897) adlı eserinde "anomi" kavramını tanımlayarak, toplumsal normlardan kopuşun bireylerde sosyal yabancılaşmaya yol açtığını belirtmiştir (Durkheim, 1951). Yabancılaşmaya yönelik bu sosyolojik yaklaşım, izolasyon duygularının hafifletilmesinde topluluk ve sosyal bağların öneminin altını çizmektedir. Psikoloji alanında ise Sigmund Freud, doğrudan "yabancılaşma" terimini kullanmasa da, bilinç ve bilinçdışı arasındaki bölünme ile id, ego ve süperegö arasındaki çatışmalar üzerinden bu kavrama katkıda bulunmuştur (Freud, 1923/1989).

Tablo 1.6. Yabancılaşma Kavramının Tarihi

Dönem	Hâkim Düşünce Sistemi	Önemli Figürler	Tanımlar (Yıl)	Konular	Katkılar	Örnek Çalışmalar
Antik ve Orta çağ Tanımları (19. Yüzyıl Öncesi)	Dini ve Feodal Sistem	Erken Hristiyanlık, Feodal Düşünce Temsilcileri	Dini yabancılaşma (erken Hristiyanlık); mülkiyet transferi (ortaçağ).	Dini doktrinler, mülkiyet transferi, feodal hukuk.	Dini bağların toplumsal düzenle ilişkisi; mülkiyetin sosyal anlamı.	Hukuki belgeler, Dini metinler.
19. Yüzyıl: Klasik Tanımlar	Klasik Felsefe ve Ekonomi	G.W.F. Hegel, Karl Marx, Ludwig Feuerbach	Yabancılaşma, bireyin kendisi ve emeğiyle ilişkilerinin kopması (Marx, 1844).	Kapitalist ekonomi, bireysel özgürlük, insan doğası.	Özgürlük kavramına dair derinlik; emekçi ve sistem ilişkisi.	Hegel'in "Tinin Fenomenolojisi", Marx'ın "1844 El Yazmaları".
20. Yüzyıl Başları: Sosyolojik ve Psikolojik Tanımlar	Sosyoloji ve Psikoloji	Max Weber, Sigmund Freud, Émile Durkheim	Bürokratik rasyonelleşme ve zihinsel bölünme (Weber, 1922; Freud, 1920'ler).	Bürokrasi, norm kaybı, bilinçaltı çatışmaları.	Toplumsal yabancılaşma, birey üzerindeki bürokratik etkiler.	Weber'in "Ekonomi ve Toplum", Freud'un psikanaliz çalışmaları.
20. Yüzyıl Ortası: Varoluşçu ve Hümanist Tanımlar	Varoluşçuluk ve Hümanizm	Jean-Paul Sartre, Erich Fromm, Hannah Arendt	Özgün benlikten ayrılma ve endüstriyel toplumda güçsüzlük (Sartre, 1943; Fromm, 1955).	Toplum normları, kamusal alan, endüstriyel sistem.	Varoluşsal kaygılar, bireysel otantikliği sorgulama.	Sartre'ın "Varlık ve Hiçlik", Fromm'un "Sağlıklı Toplum".
20. Yüzyıl Sonu: Yapısal ve Postmodern Tanımlar	Yapısalcılık ve Postmodernizm	Herbert Marcuse, Jürgen Habermas, Michel Foucault	Tüketim kültürü ve yaşam dünyasının sömürülmesi (Marcuse, 1964; Habermas, 1981).	Tüketimcilik, iktidar ve para, disipliner toplum.	Kapitalizmin sosyal yapılar üzerindeki etkileri, sistem eleştirisi.	Marcuse'un "Tek Boyutlu İnsan", Habermas'ın "İletişimsel Eylem Kuramı".
21. Yüzyıl: Çağdaş Tanımlar	Çağdaş Eleştirel Düşünce	Çağdaş Sosyologlar, Eleştirel Teorisyenler, Posthümanistler	Küresel kapitalizm, dijital gerçeklik kaybı ve insan-teknoloji ilişkisinin yeniden tanımlanması.	Teknolojik gelişmeler, yapay zekâ, sosyal medya etkileri.	Küreselleşmenin birey üzerindeki etkileri, insan-teknoloji ilişkisi.	Yapay zekâ, dijitalleşme üzerine güncel araştırmalar.

* Yazar tarafından oluşturulmuştur.

20. Yüzyılın ortalarında, varoluşçu ve hümanist düşünürler yabancılaşma kavramını daha derinlemesine işlemişlerdir. Bu dönem özellikle Jean-Paul Sartre ve Martin Heidegger gibi filozofların çalışmaları aracılığıyla varoluşçu düşüncenin ortaya çıkışına tanık olmuştur. Jean-Paul Sartre, Varlık ve Hiçlik (1943) adlı eserinde, bireylerin toplumsal beklentiler ve normlar nedeniyle otantik benliklerinden uzaklaştıklarını savunmuştur (Sartre, 1956). Ona göre, yabancılaşma insan varoluşunun bir parçasıdır ve bireyler sürekli olarak kendi özlerinden ayrılırlar. Yabancılaşmayı insanlık durumunun içsel bir yönü olarak çerçeveleyen bu düşünürler, saçmalık ve varoluşsal korkuyla dolu bir dünyada bireyin özgünlük mücadelesini vurgulamışlardır. Sartre'ın varoluşçuluğu, bireylerin özgür olmaya mahkum olduklarını ve bu durumun da seçimlerinin ağırlığı ve varoluşun içsel anlamsızlığıyla boğuşurken yabancılaşma duygularına yol açabileceğini öne sürmüştür (Langman, 1991).

Psikoloji bağlamında, 20. Yüzyılın ikinci yarısı yabancılaşmanın duygusal ve zihinsel sağlık üzerindeki etkilerine dikkat çekmiştir. Erich Fromm ve Rollo May gibi akademisyenler yabancılaşmanın kişiler arası ilişkilerde ve benlik algısında nasıl ortaya çıktığını araştırmışlardır. Özellikle Fromm, “Sağlıklı Toplum (1955)” adlı eserinde, modern endüstriyel toplumda bireylerin güçsüz ve dünyadan kopuk hissettiklerini, kapitalizmin insanları birer makine dişlisi haline getirdiğini ileri sürmüştür. Hannah Arendt ise “İnsanlık Durumu (1958)” eserinde, modern dünyanın bireyleri kamusal alandan, emekten ve politik katılımdan uzaklaştırarak amaç ve aidiyet duygularını yitirmelerine neden olduğunu belirtmiştir. Yabancılaşmaya ilişkin bu psikolojik bakış açısı, yabancılaşma duygularının üstesinden gelmede öz farkındalığın ve gerçek bağlantıların önemini vurgulamıştır.

Yabancılaşma kavramı 21. Yüzyılda da gelişmeye devam etmiş, çağdaş akademisyenler yabancılaşmanın eğitim, iş ve ruh sağlığı gibi çeşitli bağlamlardaki etkilerini incelemişlerdir. Örneğin, son zamanlarda yapılan çalışmalar, bireylerin iş rollerinden kopuk hissettikleri, iş memnuniyetinin azalmasına ve ruh sağlığı sorunlarına yol açan mesleki yabancılaşma olgusunu vurgulamıştır (Nañagas, 2022). Bu modern yabancılaşma anlayışı, işyeri kültürü ve toplumsal beklentiler gibi sistemik faktörlerin bireysel yabancılaşma deneyimleri üzerindeki etkisini kabul etmektedir.

21. Yüzyılın sonlarına gelindiğinde, yapısal ve postmodern yaklaşımlar yabancılaşma kavramına yeni boyutlar kazandırmıştır. Herbert Marcuse, Tek Boyutlu İnsan (1964) adlı eserinde, gelişmiş endüstriyel toplumların kitle iletişim araçları ve tüketimcilik aracılığıyla sahte ihtiyaçlar yaratarak bireyleri gerçek arzularından ve çıkarlarından uzaklaştırdığını savunmuştur. Jürgen Habermas, İletişimsel Eylem Teorisi (1981) adlı eserinde, yaşam dünyasının güç ve para sistemleri tarafından kolonize edilmesiyle yabancılaşmanın ortaya çıktığını ve insan ilişkilerinin salt işlem ve verimlilik düzeyine indirgendikçe yabancılaşmanın derinleştiğini ileri sürmüştür. Michel Foucault ise Disiplin ve Ceza (1975) adlı eserinde, modern kurumların bireyleri sürekli gözetim ve denetim altında tutarak nasıl bir disiplin toplumu oluşturduğunu ve bunun yabancılaşmaya yol açtığını incelemiştir.

21. Yüzyılda, yabancılaşma kavramı günümüzün küresel kapitalizmi, teknolojik ilerlemeleri ve sosyal medya bağlamında yeniden ele alınmaktadır. Bireyler, toplulukların parçalanması, güvencesiz çalışma koşulları ve dijital çağda fiziksel gerçeklikten kopuş nedeniyle yabancılaşma hissi yaşayabilmektedirler (Bauman, 2000). Eleştirel teorisyenler, sosyal ve ekonomik eşitsizlikler, çevresel bozulma ve neoliberalizmin yabancılaştırıcı etkilerini vurgulamaya devam etmektedir (Harvey, 2005). Ayrıca, yapay zekâ, biyoteknoloji ve transhümanizm gibi alanlardaki gelişmelerle birlikte, posthümanist düşünürler insan kimliği ve teknoloji arasındaki sınırların bulanıklaşması bağlamında yabancılaşmayı yeniden tartışılmaktadır (Hayles, 2000). Ayrıca, yabancılaşmanın ırk ve kimlik meseleleriyle kesişimi giderek daha fazla dikkat çekmektedir. Araştırmalar, marjinal geçmişlerden gelen bireylerin sistemik ayrımcılık ve sosyal dışlanma nedeniyle genellikle yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadıklarını göstermiştir (King ve Weiner, 2007). Yabancılaşmaya yönelik bu kesişimsel yaklaşım, bireylerin kimliklerini ve ilişkilerini yönlendirdikleri daha geniş sosyo-politik bağlamın dikkate alınmasının önemini vurgulamaktadır.

Özetle, yabancılaşma tanımları Hegelci ve Marksist çerçevelerden çok çeşitli sosyal, psikolojik ve varoluşsal boyutları kapsayacak şekilde gelişmiştir. Yabancılaşmaya ilişkin çağdaş anlayışlar, yabancılaşmanın çok yönlü doğasını ve bireylerin yabancılaşma deneyimlerine katkıda bulunan çeşitli faktörleri kabul etmektedir. Toplumsal kimlik, aidiyet ve ruh sağlığı konularıyla boğuşmaya devam ederken, yabancılaşma kavramı insan deneyimini incelemek için kritik bir merceğe olmaya devam etmektedir.

1.2.1.2. Metodolojik Farklılıklara Göre Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı, tarih boyunca farklı metodolojik yaklaşımlar çerçevesinde ele alınmış ve bu süreçte hem tanımı hem de kapsamı genişlemiştir. Başlangıçta tıbbi ve psikolojik perspektiflere dayanan yabancılaşma, daha geniş toplumsal değişimleri ve entelektüel ilerlemeleri yansıtacak şekilde sosyolojik, politik ve kültürel boyutları da kapsayacak şekilde genişlemiştir. Tablo 1.7, 1854 ile 2020 yılları arası yabancılaşma üzerine yapılan çeşitli araştırmalardaki tanımları ve çalışmaların yabancılaşmayı nasıl ele aldığına yönelik bir özet çerçeve sunmaktadır.

Tıbbi ve psikolojik yöntemler, yabancılaşmanın ilk ele alındığı bağlamlardan birini oluşturur. 19. Yüzyıl ortalarında yapılan çalışmalar, yabancılaşmayı daha çok zihinsel sağlık ve bireysel patoloji üzerinden tanımlamıştır. Örneğin Webster (1854), akıl hastalıklarının nedenlerini ve anatomik sonuçlarını incelerken yabancılaşmayı bireyin zihinsel süreçlerindeki bozulmayla ilişkilendirmiştir. Benzer şekilde, Brierre de Boismont (1857) yabancılaşmayı, zihinsel hastalıkların erken evrelerinde bireyin çevresiyle ilişkisinin bozulması olarak ele almış, 1862'deki çalışmasında ise halüsinasyonları, bireyin gerçeklikten kopuşu ve zihinsel yabancılaşmanın bir yansıması olarak tanımlamıştır. Bu yöntemler, yabancılaşmayı bireyin psikolojik durumundaki değişimlere odaklanarak dar bir perspektifle ele almıştır (Webster, 1854; Boismont, 1857, 1862).

20. Yüzyılın başlarından itibaren, sosyolojik ve politik yöntemler, yabancılaşmanın birey ile toplum arasındaki ilişkilere odaklanmasını sağlamıştır. Henderson (1941), yabancılaşmayı bireyin hızla değişen modern sosyal çevrede yerini kaybetmesi olarak tanımlarken, Olsen (1969) yabancılaşmanın politik yansımalarını ele almış ve bireylerin toplumsal süreçlerden kopuşunun sonuçlarını incelemiştir. Tomeh (1974) ise kültürler arası bir analiz sunarak Orta Doğu ve Amerika bağlamlarındaki yabancılaşma deneyimlerini karşılaştırmıştır. Bu çalışmalar, toplumsal yapıların birey üzerindeki etkisini vurgulayarak yabancılaşmayı sistemik bir sorun olarak ele almıştır (Henderson, 1941; Olsen, 1969; Tomeh, 1974).

Eğitim ve iş bağlamında yapılan çalışmalar, yabancılaşmanın kurumsal yapıdaki etkilerini anlamaya odaklanmıştır. Hascher ve Hadjar (2018), okul bağlamında yabancılaşmayı öğretmenler, sınıf arkadaşları ve öğrenme süreçleriyle ilişkilendirirken,

Chiaburu vd. (2014) liderlik ve işyeri ortamlarının bireylerin yabancılaşma deneyimleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu bağlamdaki araştırmalar, yabancılaşmayı bireylerin kurumsal sistemlerle olan bağlarının zayıflaması olarak tanımlamış ve bireysel motivasyon, üretkenlik ve refah üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur (Chiaburu vd., 2014; Hascher ve Hadjar, 2018).

Kültürel ve entelektüel yöntemler, yabancılaşmayı bireyin kültürel normlar ve entelektüel süreçlerle ilişkisindeki kopuş olarak ele almıştır. R. Semple (1881), Shakespeare'in karakterlerini bireysel ve toplumsal yabancılaşma bağlamında analiz ederken, S. Craven (1977), 20. Yüzyıl yazınında toplumsal ve entelektüel yabancılaşmayı incelemiştir. Bu yaklaşımlar, yabancılaşmayı bireyin entelektüel ve kültürel bağlarından uzaklaşması üzerinden yorumlamıştır (Semple, 1881; Craven, 1977).

Psikometrik ve ölçümsel yöntemler, yabancılaşmayı ölçülebilir bir kavram haline getirmiştir. Harold J. Burbach (1972), bağlama özgü yabancılaşma ölçüm araçları geliştirirken, Maddi vd. (1979), yabancılaşmanın farklı türlerini ve bağlamlarını değerlendiren bir test oluşturmuştur. Bu tür çalışmalar, yabancılaşmayı daha sistematik ve bilimsel olarak değerlendirme imkânı sunmuştur (Burbach, 1972; Maddi vd., 1979). Yabancılaşma kavramına yaklaşımlar çeşitlenip değiştikçe ölçme araçlarında da benzer bir çeşitlilik söz konusu olmuştur (Travis, 1993; Ray, 2010; Punia ve Berwal, 2017; Morinaj vd., 2017; Rayce vd., 2018).

Günümüzde, yabancılaşma araştırmaları modern ve çok boyutlu yaklaşımlara yönelmiştir. Kalekin-Fishman (2006), modernleşmenin devrimci etkileri bağlamında yabancılaşmayı incelemiş, Engdahl ve Carleheden (2010) ise modern toplumdaki dönüşümleri ve bireyin kendini gerçekleştirme süreciyle bağlantılı yabancılaşmayı tartışmıştır. Bu yaklaşım, yabancılaşmanın birey, toplum ve küresel dinamikler arasındaki karmaşık ilişkilerini anlamaya çalışmaktadır.

Tablo 1.7. Kronolojik Olarak Yabancılaşma Çalışmalarına Örnekler

Yazar	Yıl	Yabancılaşma odağı	Makale İsmi
J. Webster	1854	Zihinsel hastalıkların nedenleri ve anatomik sonuçları üzerinden yabancılaşma incelenmiştir.	On the Causes and Morbid Anatomy of Mental Diseases
A. Brierre de Boismont	1857	Yabancılaşma, zihinsel hastalıkların erken dönemlerinde bireyin çevresiyle ilişkisinin bozulmasıdır.	On the Insanity of Early Life
A. B. de Boismont	1862	Halüsinasyonlar, bireyin gerçeklikten kopuşu ve zihinsel yabancılaşmanın bir yansımasıdır.	On Hallucinations in Insanity
H. Bigelow	1873	Delilik öncesi belirtiler, bireyin toplumsal ve zihinsel süreçlerden ayrışmasıdır.	The Premonitory Symptoms of Insanity
A. Munro	1878	Moral delilik durumunda bireyin sosyal ve etik normlardan uzaklaşmasıdır.	A Case of Moral Insanity
H. Maudsley	1879	Zihinsel patolojilerde bireyin kendisi ve toplumla olan bağlarının kopmasıdır.	The Pathology of Mind
Alice Bennett	1890	Bright's hastalığında yabancılaşma, zihinsel ve fiziksel sağlığın ayrışmasıdır.	Insanity as a Symptom of Bright's Disease
C. Gilbert, F. Company	1894	Cinsel psikopatolojilerde yabancılaşma, bireyin toplumsal cinsiyet normlarından sapmasıdır.	Psychopathia Sexualis: A Medico-Legal Study
E. Régis	1895	Zihinsel sağlık bozukluklarında bireyin toplumsal normlardan ve kendinden kopmasıdır.	A Practical Manual of Mental Medicine
H. Armstrong	1895	Eğitimde araştırma, bireyin bilgiyle ilişkisi ve yabancılaşma üzerine odaklanmıştır.	Research in Educations
T. C. Chamberlin	1897	Bilimsel yöntemlerde farklı hipotezlerle çalışmanın bireyin entelektüel yabancılaşmasına neden olabileceği belirtilmiştir.	Studies for Students: The Method of Multiple Working Hypotheses
G. S. Hall	1899	Öfke, bireyin duygusal yabancılaşmasının bir göstergesi olarak tanımlanmıştır.	A Study of Anger
L. Henderson	1941	İnsanın toplumsal yapı içindeki yerini kaybetmesi, modern çağın bir yabancılaşma örneğidir.	The Study of Man
M. Olsen	1969	Yabancılaşmanın politik yansımaları analiz edilmiştir.	Two Categories of Political Alienation
M. Lystad	1971	Modern sosyal yapı ve işlev bağlamında yabancılaşma üzerine kapsamlı bir literatür taraması sunar.	Social Alienation: A Review of Current Literature
Harold J. Burbach	1972	Yabancılaşmanın bağlama dayalı ölçümleri geliştirilmiştir.	The Development of a Contextual Measure of Alienation

Tablo 1.7. (Devamı)

A. K. Tomeh	1974	Yabancılaşmayı Ortadoğu ve Amerika'daki iki kültürel grup arasında karşılaştırmıştır.	Alienation: A Cross-Cultural Analysis
D. Stokols	1975	Yabancılaşmayı kişisel engellenme ve alternatiflerin algılanması bağlamında ele alan bir teori geliştirilmiştir.	Toward a psychological theory of alienation
S. Craven	1977	Toplumsal ve entelektüel yabancılaşmanın 20. yüzyıl yazınındaki yansımaları analiz edilmiştir.	Intellectual Alienation in a Fragmented Society and Universe
S. Maddi, S. Kobasa, Marlin Hoover	1979	Yabancılaşmanın farklı türlerini ve bağlamlarını değerlendiren kapsamlı bir test geliştirilmiştir.	An Alienation Test
P. Heaven, C. Bester	1986	Yabancılaşma ile düşük benlik saygısı ve otoriteye saygısızlık gibi psikolojik değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.	Alienation and its psychological correlates
W. Heinz	1991	Sosyal bilimlerde yabancılaşma araştırmalarının metodolojik değişimleri incelenmiştir.	Changes in the Methodology of Alienation Research
D. Kalekin-Fishman	2006	Modernleşmenin devrimci etkileri bağlamında yabancılaşma teorileri incelenmiştir.	Studying Alienation: Toward a Better Society?
Emma Engdahl ve M. Carleheden	2010	Modern toplumdaki yabancılaşma dönüşümleri ve kendini gerçekleştirme kavramları üzerine odaklanılmıştır.	The Transformation of Alienation within Modern Society
Dan S. Chiaburu, Tomas Thundiyil, ve Jiexin Wang	2014	Yabancılaşma ile iş ortamı ve liderlik arasındaki ilişkiler meta-analiz yöntemiyle incelenmiştir.	Alienation and its Correlates
G. Tomé, M. G. Matos, I. Camacho ve diğerleri	2018	Portekizli ergenlerde yabancılaşma ve sağlık arasındaki ilişkileri değerlendiren bir ölçüm aracı geliştirilmiştir.	Alienation and Health in Adolescents
T. Hascher ve A. Hadjar	2018	Okul bağlamında yabancılaşmayı öğrenme, öğretmenler ve sınıf arkadaşları açısından ele alan çalışmadır.	School Alienation – Theoretical Approaches and Educational Research
Julia Morinaj, T. Hascher	2019	Okulda yabancılaşma ve öğrenci refahı arasındaki ilişkileri inceleyen uzunlamasına çalışma.	School Alienation and Student Well-being
Marques vd.	2020	Ebeveyn yabancılaşmasının ampirik değerlendirme yöntemlerini analiz eden bir çalışmadır	Empirical Research on Parental Alienation: A Descriptive Literature Review

*Yazar tarafından derlenmiştir.

1.2.1.3. Güncel Tanım

Günümüzde yabancılaşma, bireyin kendisiyle, çevresiyle ve toplumsal yapılarla kurduğu bağların zayıflaması veya kopması sonucunda ortaya çıkan çok boyutlu bir durumdur. Bu kavram, bireyin hem öznel varoluşsal anlamını hem de toplumsal bağlamdaki yerini sorgulamasına neden olan bir kopukluk halini ifade etmektedir. Yabancılaşma, insanın kimliğine, topluma, üretim sürecine ve değer sistemlerine olan bağlılığını zedeleyerek, bireyin kendisini ve çevresini anlamlandırma kapasitesini sınırlamaktadır.

Teknolojik dönüşümler, dijitalleşme, yapay zekâ ve gig ekonomisi gibi çağdaş dinamikler, yabancılaşmanın yeni biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda, birey yalnızca iş süreçlerinden ve toplumsal bağlardan kopmakla kalmaz, aynı zamanda dijital ortamlar ve algoritmalar aracılığıyla kendi öz kimliğine karşı da bir mesafe hissedebilir. Yabancılaşma, bu anlamda, bireyin hem kendi içsel dünyasına hem de dışsal toplumsal yapılarla olan ilişkisine dair bir anlam ve kontrol kaybını ifade eder.

Alan yazında bu çeşit bir yabancılaşmanın “dijital yabancılaşma”, “çevrimiçi yabancılaşma” olarak kavramsal karşılığı bulunmaktadır. Dijital yabancılaşma, bireylerin dijital teknolojilerle kurdukları ilişkilerde anlamlı bir bağ kuramama durumu olarak tanımlanabilir. Bu kavram, Jaeggi (2014)’e göre bireylerin farkında olmadan veri ürettiği ve dijital ekosistemin taleplerine göre yönlendirildiği bir “ilişkisizlik ilişkisi” (*relation of relationlessness*) yaratmaktadır. Bu durum, bireylerin dijital araçları anlama ve kullanma kapasitelerinin aşındığı, ontolojik bir kopuşu temsil etmektedir. Dijital teknolojiler, üretim süreçlerini otomatikleştirerek bireylerin bu süreçlerdeki farkındalığını azaltır ve tüketimin geleneksel anlamlarını dönüştürerek bireylerin teknolojiyle olan bağını yeniden şekillendirir. Bu süreç, bireylerin dijital dünyanın baskın kapitalist mantığına uyum sağlamasını ve onun taleplerine göre hareket etmesini zorunlu kılmaktadır (Dainow, 2016; Hassan, 2020).

Sonuç olarak, günümüzdeki yabancılaşma tanımı, bireyin kendi kimliği, toplumsal bağları ve üretim sürecindeki rolü ile olan ilişkisinde yaşadığı anlam kaybını, bu durumun modern toplumsal ve teknolojik bağlamdaki etkileriyle birlikte ele alır. Bu

olgu, bireylerin kendi hayatlarının öznesi olma kapasitesini zayıflatan ve hem bireysel hem de toplumsal düzeyde derin etkiler yaratan bir süreç olarak değerlendirilmektedir.

Sonraki bölümlerde, anomi, benlik kaybı ve toplumsal yalıtım dâhil olmak üzere yabancılaşmaya benzer kavramlar incelenmekte ve birbiriyle bağlantılı bu fikirlerin kapsamlı bir şekilde anlaşılması amaçlanmaktadır.

1.2.2. Benzer Kavramlar

1.2.2.1. Benlik Kaybı

Benlik kavramı, psikoloji ve sosyoloji gibi sosyal bilimlerin temel konularından biri olup, bireyin kendisini nasıl algıladığı ve tanımladığıyla ilgilidir. Literatürde benlik çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Örneğin, William James (1890), benliği “bireyin kendisi hakkındaki tüm düşüncelerinin toplamı” olarak tanımlamıştır. James’e göre benlik, hem öznel deneyimleri hem de fiziksel ve sosyal özellikleri içerir. Carl Rogers (1959), benliği “bireyin kendi deneyimlerinin organize edilmiş, tutarlı ve algılanan bütünlüğü” olarak ifade etmektedir. Rogers’ın insancıl yaklaşımında, benlik kavramı bireyin kişisel gelişimi ve kendini gerçekleştirme için merkezi bir öneme sahiptir. Albert Bandura (1977) ise benliği, bireyin kendi davranışları üzerinde kontrol ve etki sahibi olduğu inancıyla ilişkilendirir. Bandura’ya göre, benliğin önemli bir bileşenlerinden biri özyeterlik inancıdır ve bireyin hedeflerine ulaşma motivasyonunu etkilemektedir.

Bu tanımlamalar, benlik kavramının çok yönlü ve karmaşık bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada ve ilgili diğer kavramların tanımlanmasında benlik kavramı, bireyin kendini algılaması, değerlendirmesi ve sosyal çevreyle etkileşimi bağlamında incelenmektedir.

“Benlik kaybı” kavramı, özellikle kimlik, iş ve sosyal ilişkileri çevreleyen çağdaş tartışmalarda yabancılaşma olgusuyla karmaşık bir şekilde bağlantılıdır. Benlik kaybı kavramı varoluşçu felsefeye kadar geri götürülebilir ve burada genellikle hızla değişen bir dünyada bireyin özgünlük ve anlam mücadelesiyle ilişkili olarak tartışılır. Jean-Paul Sartre ve Martin Heidegger gibi varoluşçular, öz farkındalığın önemini ve toplumsal baskılar ve beklentiler karşısında kişinin kimliğini kaybetmesinin tehlikelerini vurgulamışlardır. Örneğin Sartre, bireylerin özgür olmaya mahkûm olduklarını ve bunun

da gerçek benliklerini ortaya koyamadıklarında kaygı ve yabancılaşma duygularına yol açabileceğini savunmuştur. Bu varoluşçu bakış açısı, Benlik Kaybının, bireyleri toplumsal normlara uymaya zorlayan ve otantik kimliklerinden kopmalarına yol açan dış etkilere nasıl kaynaklanabileceğini vurgulamaktadır.

Eğitim ortamı da öğrencilerin benlik duygusunu şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, eğitim ortamlarında katılım ve destek eksikliğinin öğrenciler arasında yabancılaşma duygularına yol açabileceğini ve bunun da benlik kaybına katkıda bulunduğunu göstermektedir. Öğrenciler eğitim deneyimlerini ilgisiz veya kişisel hedeflerinden kopuk olarak algıladıklarında, tutarlı bir kimlik duygusu geliştirmekte zorlanabilirler. Bu durum, öğrencilerin öz farkındalığını ve katılımını teşvik eden destekleyici ve kapsayıcı eğitim ortamlarının geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır (Çetinkanat ve Kösterelioğlu, 2016).

Benlik kaybı kişisel ilişkilerde, özellikle de ebeveyn yabancılaşması bağlamında ortaya çıkabilir. Hands ve Warshak (2011), çocukların ebeveynlerinin yabancılaştırıcı davranışlarına maruz kaldıklarında nasıl bir benlik kaybı yaşayabileceklerini, bunun da bir ebeveyninden uzaklaşmaya ve parçalanmış bir kimlik duygusuna yol açabileceğini tartışmaktadır. Bu tür bir yabancılaşmanın, çatışan bağlılıklar ve azalan öz-değer duygusuyla boğuşan çocukların benlik saygısı ve duygusal refahı üzerinde uzun süreli etkileri olabilir. Ebeveyn yabancılaşmasının sonuçları, bireylerin kimliklerini ve benlik kavramlarını destekleyen sağlıklı ilişkileri beslemenin önemini altını çizmektedir.

Benlik kaybının psikolojik boyutları kronik hastalık bağlamında daha ayrıntılı olarak incelenmektedir. Golub vd. (2013), kronik hastalıklarla yaşayan bireylerin algılanan bir kimlik kaybı yaşayabileceğini ve bunun da genel yaşam kalitelerini önemli ölçüde etkileyebileceğini vurgulamaktadır. Kişinin benlik kavramını hastalığın gerçekleriyle uzlaştırma mücadelesi, kendine ve başkalarına yabancılaşma duygularına yol açabilir. Bu durum, sağlık hizmetlerinde yalnızca fiziksel semptomları değil aynı zamanda kronik rahatsızlıklarla yaşamının psikolojik ve duygusal yönlerini de ele alan bütüncül yaklaşımlara duyulan ihtiyacın altını çizmektedir.

Benlik kaybı ve yabancılaşma arasındaki ilişki, sosyal medya ve dijital etkileşimler bağlamında da belirgindir. Giderek daha bağlantılı hale gelen bir dünyada bireyler kendilerini daha izole ve otantik benliklerinden kopuk hissedebilirler. Çevrimiçi

kimliklerin düzenlenmiş doğası, kişinin gerçek benliği ile dünyaya sunulan kişiliği arasında bir uyumsuzluğa yol açarak yabancılaşma ve benlik kaybı duygularına neden olabilir. Bu olgu, hem çevrimiçi hem de çevrimdışı alanlarda karmaşık sosyal dinamikler arasında gezinen genç nesiller arasında özellikle belirgindir.

1.2.2.2. Anomi

Yunanca “kanunsuzluk” anlamına gelen “anomia” kelimesinden türetilen anomie, Durkheim tarafından “Toplumda İş Bölümü (1893)” adlı çalışmasında tanıtılmıştır. Durkheim, toplumlar geliştikçe, özellikle de sanayileşme ve modernleşme yoluyla, bir zamanlar bireylere bir amaç ve yön duygusu sağlayan geleneksel norm ve değerlerin aşınmaya başladığını öne sürmüştür. Bu erozyon, bireylerin yaşamlarında anlam bulmaya çalıştıkları, yabancılaşma ve toplumlarından kopma duygularıyla sonuçlanan bir kafa karışıklığı ve yönelim bozukluğu durumuna yol açmaktadır (Durkheim ve Lukes, 1982). Durkheim, anominin özellikle yerleşik sosyal düzenin bozulduğu, paylaşılan değer ve normların eksikliğine yol açan hızlı sosyal değişim dönemlerinde yaygın olduğunu savunmuştur (Bernburg, 2002). Anomie ve yabancılaşma arasındaki ilişki çok yönlüdür, çünkü her iki kavram da bireylerin sosyal çevrelerinde yaşadıkları kopukluğu ele almaktadır. Anomie özellikle sosyal normların bozulmasına odaklanırken, yabancılaşma bireylerin yaşamlarında deneyimleyebilecekleri daha geniş bir kopukluk yelpazesini kapsamaktadır.

1.2.2.3. Toplumsal Yalıtım

Sosyal izolasyon kavramı, özellikle ruh sağlığı, refah ve toplumların daha geniş sosyal dokusuyla ilgili olduğu için çağdaş söylemde önemli bir ilgi görmüştür. Sosyal izolasyon, bireylerin yaşadığı sosyal bağlantı ve etkileşim eksikliğini ifade etmekte olup, yalnızlık ve toplumdan kopukluk duygularına yol açmaktadır. Bu bölümde sosyal izolasyonun tanımı, sonuçları ve yabancılaşma kavramıyla olan karmaşık ilişkisi incelenmekte ve her iki olgunun da bireylerin sosyal dünyalarında gezinirken karşılaştıkları zorlukları nasıl yansıttığı vurgulanmaktadır.

Sosyal izolasyon genellikle hem niceliksel hem de niteliksel olarak ortaya çıkabilen sosyal ilişkilerdeki eksiklikle karakterize edilmektedir. Wang vd. (2017)’ne

göre sosyal izolasyon hem sosyal temasın nesnel ölçümlerini hem de sosyal desteğin öznel algılarını kapsayan sosyal ilişkilerin yetersiz niteliği ve niceliği olarak anlaşılabilir. Bu çok boyutlu bakış açısı, sosyal izolasyonun yalnızca sosyal etkileşimlerin yokluğuyla ilgili olmadığını, aynı zamanda bu etkileşimlerin algılanan yeterliliğini de içerdiğini vurgulamaktadır. Sosyal izolasyon ile yalnızlık ve sosyal yabancılaşma gibi ilgili kavramlar arasındaki ayrım, bireylerin yaşamlarında kopukluğu nasıl deneyimlediklerinin daha incelikli bir şekilde anlaşılmasına olanak tanıdığı için çok önemlidir.

Sosyal izolasyon ve yabancılaşma arasındaki ilişki oldukça karmaşıktır. Sosyal izolasyon yabancılaşmanın belirli bir boyutu olarak görülebilmektedir; yabancılaşmada bireyler yalnızca sosyal ağlarından değil, aynı zamanda benlik ve amaç duygularından da kopmuş hissetmektedir. Bu kavramlar arasındaki örtüşme, yabancılaşmış hisseden bireylerin deneyimlerini anlamada hem sosyal hem de psikolojik faktörleri ele almanın önemini vurgulamaktadır.

1.2.3. Yabancılaşma Teorileri

Yabancılaşma teorileri, bireylerin toplumla, işle veya kendileriyle ilgili olarak yaşadıkları yabancılaşma, ayrılık ve kopukluk duygularını açıklayan teorilerdir. Bu teoriler genellikle yabancılaşmanın nedenlerini ve sonuçlarını tanımlamayı ve bunu hafifletmek için olası çözümler önermeyi amaçlamaktadır. Yabancılaşma teorileri sosyoloji, psikoloji, felsefe ve siyaset bilimi de dâhil olmak üzere çeşitli alanlarda geliştirilmiştir. Yabancılaşma teorileri sosyal yapıları ve sistemleri analiz etmek ve eleştirmek için araçlar sunarak ve yabancılaşmayı azaltma potansiyeline sahip değişiklikleri uygulamak için rehberlik ederek çağdaş dünyamızda geçerliliğini korumaktadır.

Yabancılaşmanın teorik çerçevesi ilgili olarak alan yazından, William Frederick Hegel'in felsefi çalışmalarında, özellikle de "*Zihin Fenomenolojisi*" adlı eserinde yabancılaşma teorisinin merkezi bir konu olduğu anlaşılmaktadır. Hegel'in yabancılaşma anlayışı Diderot'nun "Rameau'nun Yeğeni"² adlı eserinden esinlenmiş ve Karl Marx

² Denis Diderot'nun 1762-1774 yılları arasında yazdığı, ancak ölümünden sonra yayımlanan "Rameau'nun Yeğeni" (Le Neveu de Rameau), Fransız Aydınlanma döneminin en önemli eserlerinden biri olarak kabul edilir. Felsefi bir diyalog olarak yazılan bu eser, hem edebi hem de düşünsel olarak oldukça zengin bir

daha sonra kendi yabancılaşma kavramını Hegel'in fikirleri üzerine inşa etmiştir. Genel olarak bakıldığında, Marx'ın yabancılaşma teorisi en ünlü yabancılaşma teorilerinden biridir.

Yabancılaşmaya ilişkin teorik temeller göz önünde bulundurulduğunda çeşitli ekoller ve yaklaşımlar çerçevesinde kümelenen düşünceler yer almaktadır. Bu bağlamda, ele alınacak teorik yaklaşımlar, tarihsel ve kavramsal bir sıralamayla incelenecek, böylece yabancılaşma olgusuna yönelik çeşitli perspektiflerin kapsamlı bir analizi sağlanacaktır.

İlk olarak, klasik yaklaşımlar çerçevesinde Hegel, Feuerbach ve Marx gibi düşünürlerin yabancılaşma kavramına ilişkin görüşleri incelenecektir. Bu bölüm, yabancılaşmanın felsefi temellerini ve erken dönem kapitalist üretim ilişkileri bağlamındaki eleştirilerini kapsamaktadır. Klasik yaklaşımlar, hem bireyin kendi doğasıyla ilişkisini hem de toplumsal yapılarla olan bağlantısını anlamada önemli bir zemin sunmaktadır.

İkinci olarak, modern ve eleştirel yaklaşımlar ele alınacaktır. Frankfurt Okulu'nun temsilcileri ve eleştirel teorisyenler, yabancılaşma olgusunu kapitalizmin modern biçimleri ve kültürel endüstriler bağlamında değerlendirmiştir. Bu yaklaşımlar, yabancılaşmayı yalnızca ekonomik düzeyde değil, aynı zamanda bireyin kültürel ve ideolojik süreçlerle olan ilişkisi üzerinden incelemiştir.

Üçüncü sırada, psikanalitik yaklaşımlar incelenecek ve özellikle Freud, Lacan ve Fromm gibi düşünürlerin yabancılaşmaya ilişkin psikodinamik açıklamaları tartışılacaktır. Psikanalitik bakış açısı, bireyin içsel çatışmalarını, bilinçdışı süreçleri ve toplumsal yapılarla etkileşimini ele alarak yabancılaşmayı bireysel ve toplumsal bir problem olarak kavramsallaştırmaktadır.

Dördüncü olarak, modern sosyolojik yaklaşımlar çerçevesinde Simmel, Durkheim ve Weber gibi düşünürlerin katkıları değerlendirilecektir. Bu bölümde, modern

metindir. Diderot, bu eserinde dönemin sosyal, ahlaki ve estetik değerlerini sorgular ve insan doğasının çelişkili yönlerini gözler önüne serer. Eser, Diderot'nun kendisi (benzer metinlerde sıkça görülen “Ben” anlatıcı) ile Fransız besteci Jean-Philippe Rameau'nun yeğeni arasında geçen uzun bir diyalog şeklinde yazılmıştır. Bu diyalog, kahramanların gündelik hayata, ahlaka, sanat ve topluma dair görüşlerini paylaşımları üzerine kuruludur. Rameau'nun yeğeni, bir bohem ve toplumun ahlaki normlarına aykırı bir karakterdir; toplumun kurallarını umursamadan yaşamını sürdürür ve kişisel çıkarlarını merkeze koyar. Buna karşın, “Ben” anlatıcı daha rasyonel, ahlaki ve ölçülü bir karakterdir. Nietzsche, bu eseri “yüksek entelektüel değer taşıyan bir metin” olarak tanımlamıştır. Hegel ise eser hakkında, “Kültürün trajik bir hicvi” yorumunu yapmıştır. Eserin diyalektik yapısı, Hegel'in düşüncesi üzerinde etkili olmuştur.

kentleşme, anomi, bürokratik yapılar ve bireyin toplumsal ilişkilerdeki yeri bağlamında yabancılaşmanın nasıl şekillendiği üzerinde durulacaktır.

Beşinci olarak, post-modern yaklaşımlar kapsamında Foucault, Baudrillard ve diğer post-yapısalcı düşünürlerin, yabancılaşma olgusunu modernitenin meta-anlatılarına eleştirel bir perspektifle nasıl yeniden yorumladıkları incelenecektir. Bu bölüm, özellikle simülasyon, tüketim kültürü ve kimlik politikaları üzerinden bir analiz sunacaktır.

Altıncı sırada, insancıl psikoloji yaklaşımı bağlamında Rogers, Frankl ve Fromm gibi teorisyenlerin katkıları ele alınacaktır. Bu yaklaşımlar, bireyin anlam arayışını ve kendini gerçekleştirme sürecindeki engellerin yabancılaşma olarak nasıl değerlendirilebileceğini tartışmaktadır.

Son olarak, İslami ve tasavvufi yaklaşımlar, yabancılaşma kavramını manevi ve ahlâki bir perspektifle ele almaktadır. Bu bağlamda, insanın Allah ile ilişkisi, fitrat kavramı ve nefsin terbiyesi üzerinden yabancılaşma olgusunun nasıl değerlendirildiği üzerinde durulacaktır. İslami ve tasavvufi düşüncenin birey-toplum ilişkisi ve insanın kendine dönüşüyle ilgili sunduğu çözümler, alternatif bir bakış açısı ortaya koymaktadır.

Bu sıralama, farklı teorik yaklaşımlar arasındaki sürekliliği ve farklılıkları vurgulayarak yabancılaşma olgusunu çok yönlü bir biçimde analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu yaklaşımlar yabancılaşmayı farklı bağlamlarda ele alsa da, ortak bir nokta bireyin kendisinden, çevresinden veya bir anlamdan kopmasıdır. Klasik yaklaşımlar genelde yapısal nedenlere odaklanırken, modern-eleştirel yaklaşımlar kültürel ve ideolojik etkileri ön plana çıkarır. Psikanalitik ve insancıl psikoloji bireyin iç dünyasını, modern sosyolojik yaklaşımlar ise toplumsal bağlamı temel alır. İslami-tasavvufi yaklaşım ise daha metafizik bir çerçeve sunarak insanın yabancılaşmasını ilahi bağdan kopma üzerinden anlamlandırır.

Sonuç olarak yabancılaşma teorileri, yabancılaşmaya katkıda bulunan sosyal, ekonomik ve kültürel faktörleri vurgulamakta ve yabancılaşmayı ele almak için olası çözümler sunmaktadır. Yabancılaşma teorilerinin temel ilkelerini anlamak, yabancılaşma duygusuyla mücadele etmeyi ve anlamlı ilişkileri yeniden tesis etmeyi amaçlayan politika ve müdahalelerin tasarlanmasına yardımcı olabilecektir.

1.2.3.1. Klasik Yaklaşımlar

Yabancılaşma kuramlarından klasik yaklaşımlar, toplumsal ve ekonomik yapıdaki çatışmaları açıklamak üzere işbölümü, mülkiyet ilişkileri ve emeğin yabancılaşması gibi temalara odaklanmaktadır. Klasik yaklaşımlar, bireyin üretim süreciyle ve ürettiği ürünle kurduğu kopuk ilişkinin toplumsal eşitsizlikler bağlamında nasıl doğduğunu incelemektedir. Klasik bakış açısı ağırlıklı olarak üretim süreci ve toplumsal düzenin yapısal unsurlarına yönelirken, modern ve sonrasındaki kuramlar, anlam, kimlik ve söylem düzeyinde ortaya çıkan yabancılaşma biçimlerini konu edinmiştir. Klasik kuramcılar, yabancılaşmayı öncelikle ekonomik ve toplumsal işleyişin yapısal boyutlarıyla ilişkilendirir. Mülkiyet ilişkileri, emeğin bölünmesi ve üretim sürecinde yaşanan kopukluk gibi öğeler üzerinden, bireyin kendi ürünüyle ve toplumsal çevresiyle kurduğu bağlantının nasıl zayıfladığını çözümlemeye çalışmışlardır. Bu bakış açısı, yabancılaşmayı büyük ölçüde üretim ilişkileri ve sınıf yapısıyla açıklamaya odaklanmaktadır. Tablo 1.8, yabancılaşma kavramını ele alan klasik düşünürlerin yaklaşımını özetlemektedir.

Tablo 1.8. Klasik Yabancılaşma Teorileri Künyesi

Düşünür/Teorisyen	Yabancılaşma Anlayışı	Temel Kavramlar	Önerilen Çözümler	Eserler ve Kaynaklar
Georg Wilhelm Friedrich Hegel	Yabancılaşma, bireyin kendisi ve nesneler arasında kopukluktur. Nesneleştirme sürecinin bir sonucu olarak birey kendine yabancılaşır.	Nesneleştirme, kimlik kaybı, toplumsal uyumsuzluk	Alternatif toplumsal düzen	Fenomenoloji (1807)
Ludwig Feuerbach	Din, bireyin kendi insani özelliklerini Tanrı'ya yansıtması sonucu bireyi insan doğasından yabancılaştırır.	Din, insan doğası, öz-anlayış	Tanrı fikrini reddetmek ve insan doğasına odaklanmak	Hristiyanlığın Özü (1841)
Karl Marx	Kapitalist üretim ilişkileri bireyi emeğinden, ürettiği üründen, iş arkadaşlarından ve kendi doğasından yabancılaştırır.	Emek, üretim, tür-varlık, kapitalizm	Sosyalizm: İşçiler emeğin ürünlerine sahip olmalı	Ekonomik ve Felsefi Elyazmaları (1844), Kapital (1867)
Paul Lafargue	Kapitalizm, işgörenleri aşırı çalışmaya zorlayarak özgürlük ve insani potansiyellerinden uzaklaştırır.	Aşırı çalışma, kapitalist sömürü	Tembellik hakkı, işgörenlerin kapitalist üretime karşı direnmesi	Tembellik Hakkı (1883)
Georg Simmel	Modern kent yaşamı, metropolde yüzeysel ilişkiler nedeniyle bireyleri yabancılaştırır. Para, insan ilişkilerini nesnelleştirir.	Para ekonomisi, kent yaşamı, anonimlik	Daha fazla bireysellik, ilişkilerde derinlik	Para Felsefesi (1900)
Émile Durkheim	Hızlı toplumsal değişim, bireyleri toplumsal normlardan uzaklaştırarak anomi ve yabancılaşmaya yol açar.	Anomi, norm kaybı, sosyal bütünleşme	Sosyal bütünleşme, dinin kolektif bilinç üzerindeki önemi	İntihar (1897)
Max Weber	Kapitalist sistemde meslek dini anlamını yitirerek ekonomik zorunluluk haline gelir, bu da bireyleri yabancılaştırır.	Meslek, bürokrasi, demir kafes	Toplumsal düzen içinde anlam bulma arayışı	Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu (1905)

* Yazar tarafından oluşturulmuştur.

1.2.3.1.1. Frederich Hegel

Hegel'in yabancılaşma teorisi, insanların kendileri, diğer insanlar ve toplumla bağlarını yitirmeleri sonucu ortaya çıkan bir uyumsuzluk durumunu ele almaktadır. Bireylerin kendilerine, diğerlerine ve sosyal ve kültürel çevrelerine nasıl yabancılaştıklarını açıklar. Bu teorinin kaynakları arasında sosyal psikoloji araştırmaları ve diğer filozofların fikirleri yer almaktadır. Hegel'e göre bu yabancılaşma, bireylerin kendilerinden bağımsız hale gelen ve kimliklerini şekillendiren nesnelerle yarattıkları nesneleştirme sürecinin bir sonucudur (Kukoč, 2018). Hegel, insanları nesnelere bağımlı hale getiren nesneleştirme süreci nedeniyle yabancılaşmanın yaşandığını belirtmektedir (Rahmah, 2021). Yabancılaşma teorisi, insanları doğal ve toplumsal çevrelerinden uzaklaşmaya, kimlik kaybına ve bunalıma sürükleyebilir (Osmanoğlu, 2016). Bu bağlamda, yabancılaşma teorisi, insanların benliklerini ve kendilerine değer verme duygularını yeniden kazanmalarına yardımcı olmak için alternatif bir toplumsal düzen önermeye çalışmaktadır.

Hegel'in yabancılaşma üzerine fikirleri *Fenomenoloji* (1807) eseriyle ortaya çıkmıştır. Hegel, özellikle insanların baskıcı koşullar altında yaşadığı ortamlarda (Stewart, 2021); işyerinde emeklerine yabancılaşmalarını, öznel ve nesnel faktörler nedeniyle yaşanan uyumsuzlukları işaret etmektedir (Rahmah, 2021; Tokmak, 2020). Hegel'in yabancılaşma teorisinin,

- Yabancılaşmanın üstesinden gelmede Hristiyanlığın rolü (Stewart, 2021);
- Üretim eyleminde, çalışmanın ürününden, öznenin tür-varlığından ve diğer öznelerden yabancılaşmayı içeren dört yabancılaşma anı (Leeb, 2007);
- Mutlak varlığın kendi “ötekisi” haline geldiği ve kendi içine çekilerek benmerkezciliğe veya “kötülüğe” yol açtığı fikri (Altizer, 2009) gibi tartışılan çeşitli yönleri ve sonuçları vardır.

Genel olarak, Hegel'in yabancılaşma teorisi felsefi tartışmalarda merkezi bir mesele olmuş ve Marx da dâhil olmak üzere diğer birçok filozofu etkilemiştir.

1.2.3.1.2. Ludwig Feuerbach

Ludwig Feuerbach, yabancılaşma üzerine fikirlerini özellikle *Hristiyanlığın Özü* (1841) eserinde işlemiştir. Dinin bireylerde kendi insanlıklarına karşı bir yabancılaşma duygusu yarattığı fikrine odaklanır; insanlığın kendi doğasına yabancılaşma duygusunun din tarafından sürdürüldüğünü savunan bir dini ideoloji eleştirisidir. Din, bireyin kendi özelliklerinin bir yansıması olarak hayali bir Tanrı imgesi yaratır ve bu da bireylerin kendi insani doğalarından ayrılmasına yol açar (Kınağ, 2022).

Feuerbach'ın yabancılaşma teorisi, dini ve onun insan psikolojisi üzerindeki etkisini reddetmesinden kaynaklanmaktadır. Dinin, insanların şimdiki yaşamdan ziyade öbür dünyaya odaklanmasına neden olduğuna inanıyordu. Feuerbach, dinin insanları Tanrı'ya atfettikleri mükemmelliğin kendilerinin dışında ve daha yüksek bir güçte olduğuna inanmaları konusunda yanılttığını savunur. Bu nedenle, insanların kendilerini dini yabancılaşmadan kurtarmak için öz-anlayışa odaklanmaları gerektiğine inanmıştır. Feuerbach'ın bu soruna çözümü, Tanrı fikrini reddetmek ve insan doğasına ve şimdiki dünyaya odaklanmaktır (Tu, 2020). Feuerbach'a göre yabancılaşma, insanlığın gerçek doğasını tanıyarak ve birey ile toplum arasındaki ilişkiyi yeniden kurmak için kendini anlamayı teşvik ederek aşılabilir (Oyinlade, 2018).

Feuerbach'ın yabancılaşma anlayışı, Marksist yabancılaşma teorilerinin gelişiminde etkili olmuştur. Aslında Karl Marx, Feuerbach'ın fikirlerinden etkilenmiş ve kendi teorilerini bu fikirler üzerine inşa etmiştir (Giray, 2022). Feuerbach'ın yabancılaşma teorisi, kendini anlamanın ve insanlığın gerçek doğasını tanımanın önemini vurgulamaktadır. Bu tanımanın bireyler ve toplum arasındaki ilişkiyi yeniden kurabileceğine ve dinin yarattığı yabancılaşma duygusunun üstesinden gelebileceğine inanmıştır (Wellen, 2019). Feuerbach'ın fikirleri Marksist yabancılaşma teorilerinde özellikle etkili olmuştur, çünkü Marx fikirlerini Feuerbach'ın fikirleri üzerine inşa etmiş ve genişletmiştir (Kehrer, 2007). Buna ek olarak, Feuerbach'ın fikirleri de işe yabancılaşmanın örgütsel belirleyicilerini ve genel olarak sosyal yabancılaşma kavramını anlamak açısından önem arz etmektedir.

1.2.3.2.3. Karl Marx

Marx, yabancılaşma teorisini *Ekonomik ve Felsefî Elyazmaları (1844)* ve *Kapital (1867)* eserlerinde geliştirmiştir. Marx, sosyolojik yabancılaşmayı kapitalist üretim ilişkilerinin bir sonucu olarak görmüştür. Özellikle işgörenin üretim sürecindeki emeği, ürettiği mal ve kendisiyle olan ilişkisinin yabancılaşması üzerinde durmuştur. Marx'ın bu kavramı, sosyolojik yabancılaşmanın en temel teorik çerçevelerinden biri olarak kabul edilmektedir.

Karl Marx'ın yabancılaşma teorisi, bireylerin kendileriyle, başkalarıyla ve toplumla ilişkilerinde kopukluk, izolasyon ve yabancılaşma yaşadıklarını öne sürmektedir. Marx, yabancılaşmanın temel nedeninin kapitalizm olduğunu düşünmüştür. Marx'ın yabancılaşma teorisi ile kapitalizmin işgörenlerin insan doğasına aykırı bir şekilde çalışmalarına zorladığına ve kişisel, sosyal ve siyasi belirsizliğe neden olduğuna dikkat çeken bir eleştirel yaklaşım sunmaktadır. İşgörenlerin ücret almak için çalışmak zorunda kaldığı bir sisteme kilitlendiğini ve bu yüzden işlerini seçmediklerini savunur. İşçilerin kendilerine ait bir işleri olmadığı için çalışma süreci ile yabancılaşırlar (Marx, Engels, 2015). Marx'a göre işgören, emeğinin ürününe yabancılaşır çünkü ürün sahibi değildir ve ürünün nasıl kullanılacağına dair bir söz hakkı yoktur. İşçi ayrıca işverenin işyerindeki hiyerarşik güç ilişkisinde alt konumda olduğu için diğer işgörenlerle yabancılaşır. Kapitalizm ayrıca insan doğasına aykırı bir şekilde, çalışanların çalışma saatlerinin çoğunu işlerinde geçirmeye zorlaması nedeniyle işçiye kendisinden de yabancılaştırır (Yıldırım, 2021).

Marx, yabancılaşmanın nedenlerini ve sonuçlarını detaylı bir şekilde ele alır. İşyerinde hiyerarşik yapı, işçinin emeği üzerindeki yabancılaşması ve işçinin insan doğasına aykırı bir yaşam tarzına zorlanmasının sonuçları olarak kişisel, sosyal ve siyasal belirsizlik ortaya çıkar. Bu belirsizlik, işçinin hayatını daha da zorlaştırır ve yabancılaşmanın derinleşmesine neden olabilir. Marx, alternatif bir sosyal düzen önererek, insanların kendilerini yeniden kazanmalarına yardımcı olma amacı taşır. Marx, bu düzeni, işgörenlerin kendi emeklerinin ürünlerine sahip olacakları, kontrol edecekleri ve insan doğasına uygun bir yaşam sürdürecekleri sosyalizm olarak açıklar. Çünkü Marx'a göre kapitalizm, işgören sınıfının emeğine, ürettiği ürünlere, iş arkadaşlarına ve kendi insan doğasına yabancılaşmasına yol açan sosyal ve ekonomik koşullar

yaratmaktadır. Marx yabancılaşmayı tarihin işleyişini anlayamama ve insan kontrolüne tabi tutamama olarak tanımlamıştır. Kapitalist sistemde işgören sınıfı, işgören sınıf bilincinin eksikliği nedeniyle yabancılaşma yaşamaktadır (Bronner, 2017). Marx'ın yabancılaşma kavramsallaştırmasının selefleri Hegel ve Feuerbach'tır, ancak orijinal yabancılaşma teorisini bu görüşlerin eleştirisi üzerine inşa etmiştir (Giray, 2022).

Sonuç olarak, Karl Marx'ın yabancılaşma teorisi kapitalizmin işçiler, işleri, ürünleri, iş arkadaşları ve kendi insan doğaları üzerindeki olumsuz sonuçlarını vurgulamaktadır. Kapitalist toplumların eleştirisinde önemli bir teorik kavram olmaya devam etmektedir.

1.2.3.1.4. Paul Lafargue

Paul Lafargue, Marksist bir düşünür ve aktivisttir. Marx'ın damadı olan Lafargue, yabancılaşma üzerine fikirlerini *Tembellik Hakkı* (Le Droit à la Paresse, 1883) adlı eserinde dile getirmiştir. Lafargue'ın yaklaşımı, eleştirel sosyalizm ve işgören sınıfı mücadelesi üzerine yoğunlaşmıştır. Özellikle kapitalizmin işgören sınıfı üzerindeki etkilerine ve kapitalist üretim sisteminin yabancılaştırıcı etkilerine karşı çıkmıştır.

Lafargue, "Tembellik Hakkı" ile iş ahlâkı ve kapitalist üretim sisteminin işçilere dayattığı aşırı çalışma kültürünü eleştirmiştir. Bu eserinde, kapitalist toplumların işçileri aşırı çalışmaya zorlayarak onları kendi insani ihtiyaçlarından, özgürlüklerinden ve yaratıcı potansiyellerinden uzaklaştırdığını savunur. Lafargue, işgören sınıfının kapitalist üretim sistemine ve aşırı çalışmaya karşı direnmesi gerektiğini savunarak, işgörenlerin "tembellik" hakkını savunur. Bu, aslında işgören sınıfının kapitalist üretim sürecindeki sömürsüne karşı bir eleştiridir.

Lafargue'ın yaklaşımı, anti-kapitalist ve işçi sınıfı odaklı bir eleştiri olarak değerlendirilir. Kapitalizmin, işgören sınıfını yalnızca emek gücüne indirgeyerek onları kendi özlerinden ve insani kapasitelerinden yabancılaştırdığına inanır. Bu nedenle Lafargue, sosyalist bir toplumun işgörenlerin emeklerini ve zamanlarını özgürce kullanabilecekleri bir düzen kurmasını savunmuştur.

Lafargue'ın yabancılaşma teorisine ilişkin kapsamlı bir anlayış geliştirmek için, yabancılaşmanın toplumsal bağlamlar içindeki çeşitli boyutlarını dikkate almak çok önemlidir. Lafargue'ın teorisi, yabancılaşmanın bireylerin benlik algısı, kimliği ve sosyal

etkileşimleri üzerindeki etkisini araştırmakta, ekonomik yapıların, çalışma ilişkilerinin, sosyal dinamiklerin ve psikolojik faktörlerin yabancılaşıma deneyimlerini şekillendirmek için nasıl kesiştiğini incelemektedir. Ayrıca, toplumsal faktörlerin bireylerin yabancılaşıma deneyimlerini nasıl etkilediğine dair kapsamlı bir anlayış sağlayarak, sosyal dışlanma, marjinalleşme ve yapısal baskı dâhil olmak üzere yabancılaşımanın daha geniş toplumsal etkilerini de ele almaktadır.

Lafargue'ın yabancılaşıma teorisini besleyen ilgili bir referans, Kelly ve Øversveen (2022)'in yabancılaşıma teorisinin potansiyel mekanizmalar önererek, refah devleti paradoksunu açıklamış ve sağlığın psiko-sosyal belirleyicilerini kapitalist toplumdaki sosyal eşitsizliğin eleştirel bir analizi içine yerleştirerek sağlık eşitsizliği araştırmalarına nasıl katkıda bulunduğunu tartışmaktadır. Bu çalışma, yabancılaşımanın toplumsal etkileri ve daha geniş eşitsizlik ve sosyal adalet konularıyla bağlantısı hakkında içgörüler sunmaktadır.

Bu teorik temelle yapılan başka bir çalışma, Øversveen (2021)'in yabancılaşıma teorisinin Marksist kapitalizm eleştirisiyle uyumluluğunu araştıran makalesidir. Bu referans, yabancılaşıma teorisinin yabancılaşmayı kapitalist toplumların spesifik bir özelliği olarak açıklaması, yabancılaşımanın üretim organizasyonundan nasıl ortaya çıktığını aydınlatması ve daha az yabancılaşmış bir topluma yönelik ilerici bir siyasi vizyonla uyumlu olması gerektiğini vurgulamaktadır. Lafargue'ın yabancılaşıma teorisinin kapitalist yapılar içindeki benzersiz yabancılaşıma koşullarını nasıl ele alabileceğine dair değerli perspektifler sunmaktadır.

Sonuç olarak, yabancılaşımanın toplumsal etkilerini, kapitalizmle ilişkisini ve sınıf dinamikleriyle kesişimini araştıran referansları dâhil ederek, Lafargue'ın yabancılaşıma teorisi, çağdaş toplumdaki yabancılaşımanın karmaşıklıklarını ele alan sağlam bir teorik çerçeve içine yerleştirilebilir.

1.2.3.1.5. Emek Süreci Teorisi

Klasik yabancılaşıma teorileri, kapitalizmin işgörenlerin emeklerine ve ürünlerine yabancılaşmasına yol açan sosyal ve ekonomik koşullar yarattığını öne sürmektedir. Emegi yalnızca ekonomik bir faaliyet değil, aynı zamanda bireyin toplumsal ve ontolojik varoluşunun bir parçası olarak ele alır. Hegel'in öz gerçekleştirme vurgusu, Feuerbach'ın

insani özelliklerin yansıtılması fikri ve Marx'ın kapitalist üretim ilişkilerinin bireyi emeğinden ve toplumdan koparan doğasına ilişkin analizi, emek süreci teorisinin temel dayanaklarını oluşturur.

Bu çerçevede, klasik yaklaşımlar, emek sürecinin bireysel ve toplumsal yaşam üzerindeki dönüştürücü ve yabancılaştırıcı etkilerini anlamak için güçlü bir teorik zemin sağlar. Marx'ın kapitalizm eleştirisi ise, bu teorik çerçeveyi toplumsal ve tarihsel bağlama oturtarak modern emek süreci teorilerinin temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle bu bölümde emek süreci teorisi ile ilgili detaylı bilgi verilmektedir.

Emek süreci teorisi (*Labor Process Theory*), özellikle çağdaş kapitalizm bağlamında, çalışma dinamiklerini ve emek ile sermaye arasındaki ilişkileri anlamak için kritik bir çerçeve olarak ortaya çıkmıştır. Kökleri Marksist düşünceye dayanan bu teori, işgörenlerin deneyimlerini şekillendiren güç dinamiklerini vurgulayarak, emeğin çeşitli ekonomik sistemler içinde nasıl örgütlendiğini ve kontrol edildiğini incelemektedir (Thompson ve Newsome, 2004).

Emek süreci teorisinin temel yönlerinden biri, yönetim tarafından emek süreçlerini düzenlemek için kullanılan kontrol mekanizmalarına odaklanmasıdır. Teorinin esaslarına göre, yönetsel kontrol yalnızca gözetim veya doğrudan denetimden ibaret değildir; çalışanların deneyimlerini ve otoriteye verdikleri tepkileri şekillendiren karmaşık bir örgütsel rejimler etkileşimini içermektedir (Thompson ve Broek, 2010). Bu bakış açısı, emek sürecinde hem resmi hem de gerçek tabiiyetin anlaşılmasının önemini vurgulayan ve sınıf ilişkilerinin incelikli bir analizinin çağdaş çalışmanın dinamiklerini kavramak için gerekli olduğunu öne süren Neilson (2007)'nin çalışmalarında da yankı bulmaktadır. Bu kontrol mekanizmalarının tanınması, çalışanların çeşitli örgütsel bağlamlarda rollerini nasıl yönlendirdiklerini anlamak için önem arz etmektedir.

Günümüz çalışma koşulları ve dijitalleşme bağlamında, emek süreci teorisi, işin güvencesiz doğasına ve algoritmik yönetimin sonuçlarına ilişkin değerli içgörüler sağlamaktadır. Adekoya (2023)'nin araştırması, algoritmik yönetimin istihdam ilişkilerini nasıl yeniden şekillendirdiğini vurgulayarak, dijital çalışma ortamlarındaki güç dinamiklerini anlama ihtiyacını vurgulamaktadır. Bu durum, platform kapitalizminin yemek dağıtımında çalışan işgörenlerin deneyimlerini incelemek için emek süreci analizini nasıl kullandığını araştıran ve bu ortamlardaki temsiliyet ve kontrolün

karmaşıklığını ortaya koyan Veen vd. (2019)'nın bulgularıyla örtüşmektedir. Araştırma bulguları, Gig ekonomisinin, geleneksel Fordist veya Neo-Fordist üretim modellerine uymadığını ve yeni bir kapitalist üretim biçimini temsil ettiğini belirtmektedir. Çalışma ekonomisi alanında yapılan araştırmalarla, geleneksel istihdam biçimlerinin yerinin giderek daha fazla güvencesiz, platform dolayimli işlere bıraktığı çalışma ilişkilerinin değişen doğası bulgulanmaktadır (Harmon vd., 2019; Scholz, 2012).

Ayrıca, emek süreci teorisinin önemi toplumsal cinsiyet ve emek tartışmalarına kadar uzanmaktadır. Reddy vd. (2019), çağdaş ortamlarda iş organizasyonunun etkilerini tam olarak anlamak için emek süreçlerinin toplumsal cinsiyete dayalı doğasının dikkate alınması gerektiğini savunmaktadır. Bu bakış açısı, hem insan hem de hayvan emeğini içeren emek süreçlerinin karmaşıklığını ortaya çıkarmak için feminist ekonomi politikası uygulayan ve toplumsal cinsiyet, emek ve etişin kesişim noktalarını gösteren araştırmacılar tarafından daha da geliştirilmiştir (Coulter ve Fitzgerald, 2018). Bu tür analizler, işgörenlerin çok yönlü deneyimlerini yakalamak için farklı bakış açılarını emek süreçleri çalışmalarına entegre etmenin önemini vurgulamaktadır.

Emek süreci teorisinin gelişimi, eğitim ve kamu hizmetleri de dâhil olmak üzere çeşitli sektörlerdeki uygulamaları üzerine eleştirel düşünceleri de beraberinde getirmiştir. Emek süreci analizinin öğretmenlerin işlerinin yeniden yapılandırılmasını nasıl aydınlatabileceğini vurgulayarak, işgücünün yeniden şekillendirilmesinin eğitim uygulamaları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır (Carter ve Stevenson, 2012). Benzer şekilde, Colley (2011) emek süreci teorisi kavramlarının kamu sektörü reformlarına uygulanmasını tartışarak, kamu sektöründeki üst düzey yöneticiler üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Söz konusu reformlarda merkezîyetçilik arttırılmış, geleneksel iş güvencesi kaldırılmış ve kısa dönemli performans sözleşmeleriyle yer değiştirilmiştir (Colley, 2011). Çalışmada yapılan emek süreci analizi çerçevesinde; denetimin kamu sektöründe üst düzey çalışanlar için genişletildiği vurgulanmaktadır. Bu analiz, iş organizasyonundaki değişikliklerin kontrol, maliyet tasarrufu ve güç mücadelesi açısından yeni bir boyut sunduğunu ve kamusal alanda yönetici istihdamı anlayışının nasıl geliştirebileceğini göstermektedir. Bu çalışmalar, Emek Süreci Teorisinin farklı bağlamlara uyarlanabilirliğini göstermekte ve çeşitli araştırma alanlarındaki geçerliliğini pekiştirmektedir.

Ayrıca, emek süreci teorisi ile finansallaşma ve dijitalleşme gibi güncel konular arasındaki etkileşim de önemli ölçüde dikkat çekmiştir. Cushen ve Thompson (2016) finansallaşma mekanizmalarını anlamının, emek ve emek süreci üzerindeki etkilerini kavramak için gerekli olduğunu savunmaktadır. Bu görüş, emek süreci teorisinin, özellikle güvencesiz çalışma bağlamında, dijital platformların çalışma ilişkilerine aracılık etmedeki rolünü incelemek için kritik bir mercek sunduğunu öne süren Gandini (2018)'nin çalışmasında da yankı bulmaktadır. Emek süreci teorisinin çağdaş ekonomik olgularla bütünleşmesi, modern emeğin karmaşıklıklarını analiz etmedeki kalıcı önemini vurgulamaktadır.

Teorik katkılarının yanı sıra emek süreci teorisi, işyeri direnişini ve uyumluluğunu anlamak için pratik bir araç olarak da hizmet etmektedir. Mulholland (2004)'ün bir çağrı merkezi bağlamında işyeri direnişini incelemesi, emek süreci teorisinin işgören eylemliliği ve kolektif eylem dinamiklerini nasıl aydınatabileceğini göstermektedir. Bu tema, ırkçılık ve emek süreçlerinin kesişimini ele alan ve bu dinamiklerin ulus ötesi üretim ağlarında nasıl tezahür ettiğinin eleştirel bir şekilde incelenmesi gerektiğini vurgulayan Hürtgen (2020)'nin çalışmaları tarafından daha da irdelenmiştir. Bu tür çalışmalar, örgütsel yapıların dayattığı kısıtlamalar dâhilinde işgörenlerin eylemliliğini tanımanın önemini altını çizmektedir.

Emek süreci teorisi gelişmeye devam ettikçe, akademisyenler temel kavramlarıyla giderek daha fazla ilgilenmekte ve aynı zamanda sınırlamalarını eleştirmektedir. Örneğin, Emek Süreci Teorisinin Marksist eleştirisi, özellikle emek çalışmalarındaki çağdaş zorluklar ışığında, temel varsayımlarının yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir (Adler, 2007). Bu eleştirel bağlantı, emek süreci teorisinin iş ve çalışma ilişkilerinin değişen doğasına uygun ve duyarlı kalmasını sağlamak için elzemdir. Emek süreci teorisi etrafında süregelen tartışmalar, hızla değişen ekonomik ortamda emeğin karmaşıklıklarını ele almayı amaçlayan canlı bir araştırma alanını yansıtmaktadır.

1.2.3.2. Eleştirel Yaklaşımlar

Yabancılaşma teorisine yönelik modern yaklaşımlar, çağdaş sosyal, ekonomik ve teknolojik manzaraların karmaşıklığını yansıtarak önemli ölçüde gelişmiştir. Geleneksel olarak kişinin işinden, toplumundan veya benliğinden kopması olarak anlaşılan

yabancılaşma, eleştirel teori, emek süreci teorisi ve dijital teknoloji de dâhil olmak üzere çeşitli mercekler aracılığıyla yeniden yorumlanmıştır. Klasik yaklaşımların vurgu yaptığı ekonomik-kurumsal çerçevenin ötesinde, modern, eleştirel ve postmodern teoriler bireyin kimliği, kültürel kodlar ve söylem analizi gibi noktaları ön plana çıkararak, yabancılaşmayı farklı boyutlarda sorgulamaktadır. Bireyin anlam arayışı ve güç ilişkileri üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu bölüm, yabancılaşmanın modern bağlamlarda, özellikle de kapitalizm ve dijitalleşme çerçevesinde nasıl tezahür ettiğini ortaya koymaktadır.

Eleştirel teoriler, özellikle Frankfurt Okulu'nun düşünürleri tarafından geliştirilen fikirler etrafında şekillenmiştir. Theodor Adorno ve Max Horkheimer gibi düşünürler, kültürel endüstrinin bireylerin düşünce ve duygularını nasıl şekillendirdiğini vurgulamışlardır. Onlara göre, kültürel ürünler, bireylerin gerçek ihtiyaçlarını ve arzularını bastırarak, onları pasif tüketicilere dönüştürmektedir (Ayuni, 2024). Bu bağlamda, bireylerin kendilerini ifade etme ve toplumsal değişim için mücadele etme yetenekleri azalmakta, bu da yabancılaşmayı derinleştirmektedir. Bu bakış açısı, yabancılaşmanın bireylerde ahlâki bir körelmeyi yansıttığı ve bunun da siyasi davranışı ve otorite yapılarının meşruiyetini etkilediği iddiasıyla örtüşmektedir (Thompson, 2013).

Bu bölümde önde gelen teorisyenlerin yabancılaşmaya yönelik fikirleri ele alınmıştır. Tablo 1.9'da eleştirel teorilere yönelik özet tablo yer almaktadır.

Tablo 1.9. Eleştirel Yabancı Teorileri Künyesi

Düşünür/Teorisyen	Yabancılaşma Anlayışı	Temel Kavramlar	Önerilen Çözümler	Eserler ve Kaynaklar
Georg Lukács	Kapitalist üretim tarzının metalaştırıcı etkisinin bireyleri emeklerine, özlerine ve toplumsal ilişkilere yabancılaştırdığı yapısal bir süreç olarak görür.	Şeyleşme, sınıf bilinci, meta fetişizmi	Devrimci sınıf bilinci, kapitalist toplumsal yapıya kolektif direnç	Tarih ve Sınıf Bilinci (1923)
Jean-Paul Sartre	Varoluşsal yabancılaşma, bireylerin özgürlük ve kimliklerini toplumsal beklentilere kurban ederek kaybettikleri otantik benlikten uzaklaşmalarıdır.	Kötü niyet, özgürlük, ötekinin bakışı.	Otantik benlik arayışı, özgürlük ve sorumluluk üstlenme.	Bulantı (1938), Varoluşçuluk ve Hümanizm (1946)
Simone de Beauvoir	Ataerkil toplumun, kadınları nesneleştirerek ve toplumsal rollere hapsederek otantik benliklerine yabancılaşmalarına neden olduğu bir süreç.	Kadınlık, ötekilik, toplumsal cinsiyet rolleri.	Kadınların özerkliklerini geliştirmeleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini savunma.	İkinci Cins (1949)
Max Horkheimer	Yabancılaşmayı, kapitalist rasyonalitenin bireyleri araçsallaştırarak insanlıktan kopardığı bir süreç olarak ele alır. Modern toplumda araçsal akıl, bireyleri otantik kimliklerinden ve sosyal bağlardan uzaklaştırır.	Araçsal akıl, tamamen yönetilen toplum, kültür endüstrisi, metalaşma	Eleştirel düşünceyi teşvik eden eğitim sistemleri, kapitalist düzenin eleştirisi ve etik özyönetim.	Geleneksel ve Eleştirel Teori (1937), Aydınlanmanın Diyalektiği (1944,1947)

Tablo 1.9. (Devamı)

Herbert Marcuse	Kapitalist toplumlar, bireyleri yanlış ihtiyaçlar yaratarak tüketime yönlendirir ve onları otantik kimliklerinden yabancılaştırır. Tüketim kültürü, bireylerin gerçek potansiyellerine ulaşmalarını engeller.	Tek boyutlu insan, yanlış bilinç, tüketim kültürü, erotik boyutlar	Devrimci bilinçlenme, toplumsal dönüşüm ve erotik/estetik boyutların yeniden canlandırılması.	Tek Boyutlu İnsan (1964)
Theodor Adorno	Yabancılaşma, kültür endüstrisi aracılığıyla bireylerin eleştirel düşüncelerinden ve otantik kendiliklerinden uzaklaşmasına neden olur. Kültür, kapitalist toplumda metalaşarak bireyleri pasif tüketicilere dönüştürür.	Kültür endüstrisi, negatif diyalektik, metalaşma, otantik sanat, araçsal akıl	Sanat ve estetik alanında özgün üretim, eleştirel pedagojinin yaygınlaşması ve toplumsal yapıların eleştirisi.	Aydınlanmanın Diyalektiği (1944), Negatif Diyalektik (1966)
Jürgen Habermas	Modern toplumlarda, bürokratik ve ekonomik sistemler, bireyleri otantik iletişim süreçlerinden kopararak yaşam dünyalarından yabancılaştırır. Araçsal rasyonalite, anlamlı sosyal ilişkileri ve demokratik katılımı zayıflatır.	İletişimsel ve araçsal rasyonalite, kamusal alan, yaşam dünyası	İletişimsel eylem ve eleştirel bilinç, toplumsal bütünleşme ve demokratik süreçleri canlandırma.	İletişimsel Eylem Kuramı (1981), Kamusal Alanın Yapısal Dönüşümü (1962)

*Yazar tarafından oluşturulmuştur.

1.2.3.2.1. Georg Lukács

Georg Lukács'ın yabancılaşma hakkındaki fikirleri, Marksist felsefesinde, özellikle de “şeyleşme” ve bunun insan bilinci ve toplumsal ilişkiler üzerindeki etkilerine dair analizinde derin köklere sahiptir. Lukács'ın özellikle “Tarih ve Sınıf Bilinci (1923)” adlı çalışması, insan ilişkilerini salt metalara dönüştüren ve gerçek toplumsal bağlantı ve kendini gerçekleştirme potansiyelini baltalayan kapitalist üretim tarzından kaynaklanan sistemik bir durum olarak yabancılaşmanın incelikli bir anlayışını dile getirmektedir.

Lukács'ın teorisinin özünde, toplumsal ilişkilerin nesneleştirildiği ve şeyler olarak ele alındığı süreç olarak tanımladığı şeyleşme kavramı yer alır. Bu dönüşüm, bireylerin emeklerine, hemcinslerine ve kendi özlerine derin bir yabancılaşmaya yol açar. Lukács, kapitalizm altında bireylerin emeklerinin ürünlerine yabancılaştığını, çünkü bu ürünlerin artık insan yaratıcılığının ifadeleri olmaktan çıkıp sermayenin çıkarlarına hizmet eden metalar haline geldiğini savunur (Grollios, 2014). Bu yabancılaşma yalnızca psikolojik bir durum değil, kapitalist toplumun daha geniş dinamiklerini yansıtan yapısal bir durumdur.

Lukács'ın şeyleşme eleştirisi, onun sınıf bilinci anlayışıyla yakından bağlantılıdır. İşçilerin yaşadığı yabancılaşmanın, kapitalist sistem içindeki kolektif güçlerinin ve eylemliliklerinin farkına varamamalarının bir sonucu olduğunu öne sürer. Bu farkındalık eksikliği, bireysel deneyimleri ile yaşamlarını şekillendiren daha büyük toplumsal yapılar arasındaki bağlantıları göremedikleri için yabancılaşmalarını sürdürmektedir (Choquet, 2020). Lukács, yabancılaşmanın üstesinden gelebilecek ve otantik toplumsal ilişkiler potansiyelini geri kazanabilecek devrimci bir sınıf bilinci geliştirmenin önemini vurgular.

Lukács, erken dönem çalışmalarında, özellikle de “Roman Kuramı”nda, modern bilincin yabancılaşmasını edebi biçim merceğinden araştırır. Bir bütünlük ve birlik duygusu barındıran epik anlatı ile kapitalist toplumdaki bireylerin yabancılaşmış deneyimlerini yansıtan modern romanın parçalanmış doğasını karşılaştırır (Øversveen, 2021). Bu edebi analiz, bireylerin kopukluk ve parçalanma ile karakterize edilen bir dünyada gezindiği, hayatlarında anlam ve tutarlılık bulmak için mücadele ettiği daha geniş sosyal durum için bir metafor görevi görmektedir.

Lukács'ın yabancılaşma hakkındaki fikirleri, burjuva değerlerine ve kültürün metalaşmasına yönelik eleştirileriyle de kesişir. Lukács, kapitalist sistemin bireyleri

yalnızca emeklerine değil, aynı zamanda kültürel ve toplumsal kimliklerine de yabancılaştırdığını savunur. Kültür endüstrisi, daha sonra Adorno ve Horkheimer gibi düşünürler tarafından da dile getirildiği üzere, kültürel ifadeleri metalaştırarak onları yalnızca tüketime yönelik ürünlere indirgemekte ve bireyleri otantik benliklerinden daha da uzaklaştırmaktadır (Prudham, 2013). Bu metalaştırma bireyler kültürün yaratılmasında aktif katılımcılar olmak yerine pasif tüketiciler haline geldikçe eleştirel bilincin kaybolmasına yol açar.

Ayrıca, Lukács'ın Hegel diyalektiğiyle olan ilişkisi, yabancılaşmayı dinamik bir süreç olarak anlamasını sağlar. Yabancılaşmanın statik bir durum değil, kolektif eylem ve devrimci mücadele yoluyla dönüştürülebilecek tarihsel bir olgu olduğunu kabul eder. Bu bakış açısı, toplumsal kurtuluşa ulaşmada sınıf mücadelesinin önemini vurgulayarak, insan failliğinin yabancılaşma ve şeyleşmenin üstesinden gelme potansiyeline olan inancıyla örtüşmektedir (Poposki, 2024). Lukács'ın diyalektik yaklaşımı, kapitalist toplumun doğasında var olan çelişkileri vurgulayarak, yabancılaşmayı üreten süreçlerin aynı zamanda direniş ve dönüşümün tohumlarını da barındırdığını öne sürer.

Çağdaş tartışmalarda, Lukács'ın yabancılaşma hakkındaki fikirleri, özellikle dijital kültür ve sanatın metalaşması bağlamında yankı bulmaya devam etmektedir. Akademisyenler, Lukács'ın çerçevesini yapay zeka tarafından üretilen sanatın ve NFT'lerin sonuçlarını analiz etmek için uygulamış ve bu teknolojilerin yaratıcılığın şeyleştirilmesini ve sanatçıların işlerine yabancılaşmasını örneklediğini savunmuştur (Lukács, 2021). Bu analiz, Lukács'ın eleştirisinin modern sanatsal üretimin karmaşıklığını ve kapitalist metalaşmanın yarattığı zorlukları anlamadaki önemini altını çizmektedir.

Ayrıca, Lukács'ın yabancılaşmayı keşfetmesi, bireysel ve kolektif kimlikler arasındaki ilişkiyi anlamak açısından da önemli sonuçlar doğurmaktadır. Yabancılaşmanın üstesinden gelmek için kolektif bir bilince duyulan ihtiyaca yaptığı vurgu, sistemik baskı karşısında failliği geri kazanmayı ve dayanışmayı teşvik etmeyi amaçlayan çağdaş hareketlere işaret etmektedir (Cohen-Vrignaud, 2010). Kolektif eyleme odaklanan bu yaklaşım, ortak deneyimlerin tanınması ve ortak hedefler peşinde koşulmasının yabancılaşmayla mücadele etmek ve anlamlı bağlar kurmak için elzem olduğu günümüz sosyal adalet mücadeleleriyle örtüşmektedir.

1.2.3.2.2. Jean-Paul Sartre

Jean-Paul Sartre’ın yabancılaşma hakkındaki fikirleri, bireyin içsel anlamdan yoksun bir dünyada var olma deneyimini vurgulayan varoluşçu felsefesinin merkezinde yer alır. Sartre’ın yabancılaşmayı araştırması, “kötü niyet”, özgürlük ve “öteki”nin bakışı kavramlarıyla bağlantılıdır ve bu kavramlar, bireylerin özgünlüklerine ve öz kimliklerine genellikle kısıtlamalar getiren bir toplumda varlıklarını nasıl yönlendirdiklerine dair derin bir anlayışa katkıda bulunmaktadır.

Sartre’ın varoluşçuluğunun özünde, varoluşun özden önce geldiği, yani bireylerin önceden belirlenmiş bir doğa ya da amaçla doğmadıkları, seçimler ve eylemler yoluyla kendi kimliklerini yaratmaları gerektiği düşüncesi yatar. Ancak bu özgürlük, sorumluluk yükünü ve kişinin kendi varlığının farkına varmasına eşlik eden kaygıyı da beraberinde getirir. Sartre, pek çok kişinin bu sorumluluktan, toplumsal beklentilere veya dış rollere uyarak özgürlüklerini ve özgünlüklerini inkâr ettikleri bir tür kendini kandırma biçimi olan “kötü niyet” ile kaçtığını savunur. Bu inkâr, bireyler gerçek benliklerinden ve varlıklarını tanımlayan otantik deneyimlerden uzaklaştıkça bir yabancılaşma duygusuna yol açar (Yu ve Liu, 2023).

Sartre’ın “ötekinin bakışı” kavramı yabancılaşmanın dinamiklerini daha da açıklığa kavuşturmaktadır. Sartre, bireylerin başkaları tarafından gözlemlendiklerinde bu gözlemcilerin gözünde nesne haline geldiklerini ve bunun da öznellik ve özerklik kaybına yol açtığını öne sürmektedir. Bu nesneleştirme, bireylerin karmaşık ve özerk varlıklar olarak tanınmak yerine yalnızca temsillere indirgendiklerini hissetmeleri nedeniyle yabancılaşma duygularına yol açabilir (Plesa, 2021). Dolayısıyla “ötekinin bakışı”, toplumsal yargı ve beklentileri içselleştiren bireylerin kendilerine ve otantik arzularına yabancılaşma yaşayabilecekleri bir mekanizma işlevi görür.

Sartre, “Bulantı” adlı romanında, yabancılaşma deneyimini, etrafındaki dünyadan kopukluk hissiyle boğuşan başkahraman Antoine Roquentin aracılığıyla canlı bir şekilde tasvir eder. Roquentin’in varoluşsal krizi, varoluşun saçmalığını ve hayatın özündeki anlamsızlığın fark edilmesinden kaynaklanan yabancılaşmayı ortaya koyar (Zungu, 2024). Roquentin, çevresinin boşluğu ve sosyal etkileşimlerin yüzeyselliğiyle yüzleşirken, yabancılaşmaya karşı mücadeleyi somutlaştırır ve nihayetinde çoğu zaman yabancı ve kayıtsız hissettiren bir dünyada özgünlüğünü geri kazanmaya çalışır.

Sartre’ın varoluşçu felsefesi, yabancılaşmanın sosyal ve politik yapılar bağlamındaki sonuçlarını da ele alır. Toplumsal normların ve kurumların bireysel özgürlüğü ve kendini ifade etmeyi kısıtlayarak yabancılaşmayı sürdürme biçimlerini eleştirir. Bu eleştiri, Sartre’ın yazılarının, eylemliliklerini ve insanlıklarını reddeden baskıcı sistemlere maruz kalan sömürgeleştirilmiş bireylerin yaşadığı yabancılaşmayı vurguladığı sömürgecilik tartışmalarıyla özellikle ilgilidir (Boyle ve Kobayashi, 2011). Bu bağlamda Sartre, yabancılaşmanın üstesinden gelmenin ve kişinin kimliğini ve özerkliğini geri kazanmasının bir yolu olarak devrimci eylemin önemini vurgular.

Sartre’ın yabancılaşma araştırması özgünlük alanına ve parçalanmış bir dünyada anlam arayışına kadar uzanır. Bireylerin yabancılaşmalarıyla yüzleşmeleri ve özgünlüğe ulaşmak için kendilerini keşfetme gibi zor bir işe girişmeleri gerektiğini savunur. Bu süreç, kişinin varoluşunun karmaşıklığını kabul etmesini, özgürlüğü benimsemesini ve seçimlerinin sorumluluğunu üstlenmesini içerir (Swaminathan ve Thiyagarajan, 2019). Sartre’ın yabancılaşmaya bir yanıt olarak otantikliğe yaptığı vurgu, giderek metalaşan ve yüzeyselleşen bir toplumda kimlik ve benlik arasında gezinmenin zorluklarına ilişkin çağdaş tartışmalarla örtüşmektedir.

Sonuç olarak, Jean-Paul Sartre’ın yabancılaşma hakkındaki fikirleri, özgürlük, sorumluluk ve toplumsal kısıtlamaların damgasını vurduğu bir dünyada insan varoluşunun karmaşıklığını anlamak için derin bir çerçeve sunmaktadır. Kötü niyet, “ötekinin bakışı” ve özgünlük arayışı üzerine yaptığı keşif, bireylerin yabancılaşmanın zorlukları arasında kimliklerini nasıl yönlendirdiklerini ortaya koymaktadır. Kişinin özgürlüğüyle yüzleşmesinin ve kendi kimliğini benimsemesinin önemini vurgulayarak Sartre’ın varoluşçu felsefesi, benliğin doğası ve çoğu zaman yabancılaştırıcı bir dünyada anlam arayışı hakkındaki çağdaş tartışmalarda yankılanmaya devam ediyor.

1.2.3.2.3. Simone de Beauvoir

Simone de Beauvoir’ın yabancılaşma hakkındaki fikirleri, özellikle ufuk açıcı eseri “İkinci Cins” (*The Second Sex*, 1949)’te ifade edildiği şekliyle, varoluşçu felsefeyle ilişkilendirilmektedir. Çığır açan bu metinde Beauvoir, ataerkil bir toplumda kadınların durumunu incelemekte ve toplumsal yapıların kadınların özgün benliklerine ve özgürlük potansiyellerine yabancılaşmalarına nasıl katkıda bulunduğunu vurgulamaktadır.

Yabancılaşma analizi yalnızca toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir eleştirisi değil, aynı zamanda kimlik, özgürlük ve benlikle ilgili varoluşsal temaların derin bir araştırmasıdır.

Beauvoir'ın varoluşçu feminizminin merkezinde, “kişi kadın olarak doğmaz, aksine kadın olur” iddiası yer almaktadır (Pandey ve Jodha, 2023). Bu ifade, Beauvoir'ın toplumsal cinsiyetin doğuştan gelen bir nitelik değil, kadınları erkeklere göre “öteki” olarak konumlandıran toplumsal bir yapı olduğuna dair inancını özetlemektedir. Bu ataerkil çerçevede, kadınlar genellikle erkeklerle olan ilişkileriyle tanımlanır ve kendi kimliklerine ve arzularına yabancılaşma hissine yol açar. Beauvoir yabancılaşmanın, kadınların nasıl davranması, düşünmesi ve hissetmesi gerektiğini dikte eden ve onları özerk özneler olarak tanımak yerine etkili bir şekilde nesnelere indirgeyen toplumsal normlar tarafından sürdürüldüğünü savunur (Bi, 2023). Bu bakış açısı, bireylerin dış güçler tarafından dayatılan yabancılaşmanın üstesinden gelmek için aktif olarak kendini yaratma sürecine girmesi gerektiği yönündeki varoluşçu görüşüyle uyumludur. Ayrıca Beauvoir'ın “ötekinin bakışı” kavramı yabancılaşma analizinde önemli bir rol oynar. Beauvoir, kadınların genellikle erkeklerin bakışlarına maruz kaldıklarını, bunun da onları nesneleştirdiğini ve “öteki” statülerini pekiştirdiğini savunur. Bu nesneleştirme, kadınlar ataerkil bir toplum tarafından kendilerine dayatılan yargı ve beklentileri içselleştirdikçe yabancılaşma duygularına yol açar (Tyler, 2005).

Beauvoir'ın yabancılaşmayı keşfi, kadınların romantik ve ailevi ilişkilerdeki deneyimlerine dair analizinde de belirgindir. Kadınlara atfedilen, onları genellikle ev içi alana hapseden ve kendilerini gerçekleştirme fırsatlarını sınırlayan geleneksel rolleri eleştirir. Ona göre, kadınlar başkalarının ihtiyaç ve arzularına kendilerinininkinden daha fazla öncelik vermeye teşvik edildiğinden, bu roller derin bir yabancılaşma duygusuna katkıda bulunmaktadır (Rohmawati ve Pandin, 2021). Bu dinamik yalnızca kadınların potansiyelini bastırmakla kalmaz, aynı zamanda otantik benliklerinden kopma hissini de besler. Beauvoir'ın özgürlük ve seçimin önemine yaptığı vurgu, yabancılaşmanın üstesinden gelmenin kadınların özerkliklerini ortaya koymalarını ve kendilerini sınırlayan toplumsal yapılara meydan okumalarını gerektirdiğine olan inancının altını çizmektedir.

Beauvoir felsefi yazılarında yaşlanmanın varoluşsal sonuçlarına ve yaşamın ilerleyen dönemlerinde “öteki” olma deneyimine de değinir. Yaşlanmaya yönelik

toplumsal tutumların, bireyler failliğin kaybı ve yaşlı yetişkinlerin toplumsal olarak değersizleştirilmesiyle boğuşurken yabancılaşma duygularını şiddetlendirebileceğini savunur (Gilleard, 2022). Bu bakış açısı, Beauvoir'ın toplumsal yapıların bireysel deneyimleri nasıl şekillendirdiği ve kişinin kendi kimliğinden kopma hissine nasıl katkıda bulunduğu konusundaki daha geniş endişesini yansıtmaktadır.

Beauvoir'ın yabancılaşma hakkındaki fikirleri, insan varoluşuyla ilgili daha geniş varoluşsal temaları kapsayacak şekilde toplumsal cinsiyetin ötesine uzanmaktadır. Belirsizliği kucaklamanın ve insan ilişkilerinin karmaşıklıklarını tanımanın önemini vurgulayan “Belirsizliğin Etiği” adlı çalışmasında Beauvoir, bireylerin yabancılaşmanın üstesinden gelmek için varoluşun içsel belirsizlikleriyle yüzleşmeleri ve başkalarıyla gerçek ilişkiler kurmaları gerektiğini savunmaktadır (Parker, 2015). Bu etik çerçeve, başkalarıyla gerçek bağlantıların, aidiyet duygusunu beslemek ve modern varoluşa eşlik edebilecek izolasyonu aşmak için gerekli olduğuna olan inancını vurguluyor.

Ayrıca, Beauvoir'ın varoluşçu feminizmi, kimlik ve sosyal adalet hakkındaki çağdaş tartışmalar için önemli çıkarımlara sahiptir. Yabancılaşmayı sürdüren ataerkil yapılara yönelik eleştirisi, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve farklı kimliklerin tanınmasını savunan güncel hareketlerde yankı bulmaktadır. Akademisyenler, Beauvoir'ın içgörülerini marjinal grupların deneyimlerini analiz etmek için uygulayarak, sistemik baskının yabancılaşma ve kişinin kimliğinden kopma duygularına nasıl katkıda bulunduğunu vurgulamışlardır (Saeed ve Rehman, 2021). Beauvoir'ın fikirlerinin bu şekilde uygulanması, çağdaş eşitsizlik ve sosyal adalet konularının ele alınmasında Beauvoir'ın çalışmalarının süregelen geçerliliğinin altını çizmektedir.

1.2.3.2.4. Max Horkheimer

Max Horkheimer'ın yabancılaşma hakkındaki fikirleri, modern kapitalist toplumlarda bireylerin yaşadığı kopukluğa katkıda bulunan sosyo-ekonomik yapıları anlamaya çalışan eleştirel bir teoridir. Frankfurt Okulu'nun temel figürlerinden biri olan Horkheimer'ın çalışmaları akıl, güç ve toplumsal koşullar arasındaki etkileşimi vurgulayarak yabancılaşmayı kapitalist toplumların doğasında var olan rasyonelleştirme süreçlerinin bir sonucu olarak çerçeveler. Özellikle Theodor Adorno'nun aydınlanma

rasyonalitesine yönelttiği eleştirisi, modernitenin bireylerin otantik benliklerine ve birbirlerine yabancılaşmasına nasıl yol açtığına dair kapsamlı bir analiz sunmaktadır.

Horkheimer'ın on ciltlik toplu yazılarının üçüncü ve dördüncü ciltlerinden derlenen “Geleneksel ve Eleştirel Teori (1937)” adlı eseri, hem kolektif insan yaratımının bir ürünü hem de baskıcı güç ilişkileri tarafından yapılandırılmış bir alan olan sosyal gerçekliğin ikili doğasını vurgulamaktadır. Bu ikilik, bireylerin karşı karşıya kaldığı yabancılaşmayı yansıtır; bireyler hem toplumsal bütünlüğün bir parçasıdır hem de kapitalizmin sürdürdüğü adaletsizlikler nedeniyle aynı anda bu bütünlükten uzaklaşmışlardır. Horkheimer, eleştirel teorisyenlerin yabancılaşmayı modern varoluşun temel bir yönü olarak kabul etmeleri gerektiğini ve bunu üreten toplumsal yapılarla eleştirel bir ilişki kurmaları gerektirdiğini savunur (Allen, 2012).

Horkheimer'ın araçsal akıl eleştirisi, toplumun rasyonelleştirilmesinin yabancılaşmaya nasıl katkıda bulunduğunu vurgular (Duman, 2019). Horkheimer, aklın yalnızca belirli amaçlara ulaşmak için bir araç olarak kullanıldığı araçsal rasyonalitenin hâkimiyetinin, etik kaygılardan ve insani değerlerden kopuşa yol açtığını savunur (Petry, 2013). Bu rasyonalite biçimi, bireyleri bir sistem içindeki salt işlevlere indirgeyerek insanlıklarından ve eylemliliklerinden soyutlamaktadır. Horkheimer, kârı insan refahından üstün tutan kapitalist üretim tarzı tarafından daha da şiddetlendirildiğini, bunun da bireylerin yalnızca emeklerine değil, insan olarak özlerine de yabancılaştığı bir toplumla sonuçlandığını iddia eder.

Horkheimer'ın yabancılaşma analizi, rasyonalitenin hayatın tüm yönlerine uygulandığı, bürokratik ve insanlıktan çıkarıcı bir ortama yol açan bir sosyal düzeni tanımlayan bir kavram olan “tamamen yönetilen toplum” anlayışından da beslenir. Böyle bir toplumda bireyler, yaşamları giderek daha fazla kişisel olmayan kurumlar ve piyasa güçleri tarafından düzenlendiği için kendi arzu ve ihtiyaçlarına yabancılaşmaktadır. Bu yabancılaşma, bireyler insani değerler ve ilişkiler yerine verimliliğe ve kontrole öncelik veren bir dünyada gezinirken, güçsüzlük hissi ve eylemlilik eksikliği de dâhil olmak üzere çeşitli biçimlerde ortaya çıkar (Demirovic, 2003).

Horkheimer'ın yabancılaşmayı araştırması, eğitim ve aydınlanmaya ilişkin kaygılarıyla da kesişir. Uyumluluğu sürdüren ve eleştirel düşüncüyü caydıran geleneksel eğitim sistemlerini eleştirerek, bu tür sistemlerin bireylerin kendilerini gerçekleştirme

potansiyellerine yabancılaşmasına katkıda bulunduğunu savunur (Bryzhnik, 2023). Bu bağlamda eğitim, eleştirel bilinci teşvik ederek ve bireylerin yabancılaşmalarına katkıda bulunan baskıcı yapılara meydan okumalarını sağlayarak bir özgürleşme aracı olarak hizmet etmelidir.

Adorno ile birlikte yazdığı “Aydınlanmanın Diyalektiği (1947)” adlı eserinde Horkheimer, kültürü metalaştıran ve sanatı sadece tüketim ürünlerine indirgeyen kültür endüstrisini eleştirmektedir. Bu metalaşma, bireyler aktif yaratıcılardan ziyade pasif tüketiciler haline geldikçe, bireyselliğin ve özgünlüğün kaybına yol açar (Özenç, 2022). Horkheimer ve Adorno, kültür endüstrisinin, gerçek kendini ifade etmeyi ve eleştirel düşüncüyü engelleyen standartlaştırılmış kültürel ürünleri teşvik ederek yabancılaşmayı sürdürdüğünü savunur. Bu yabancılaşma süreci yalnızca psikolojik değil, aynı zamanda bireyler arasında anlamlı bağlar kurma potansiyelini zayıflattığı için toplumsaldır.

Horkheimer’in yabancılaşma hakkındaki fikirleri, teknoloji ve medyanın sosyal ilişkiler üzerindeki etkisine ilişkin çağdaş tartışmalarla da ilgilidir. Horkheimer ve Adorno’nun kültür endüstrisine yönelik eleştirileri, modern medyanın anlamlı bağlantılar kurmak yerine yüzeysel etkileşimi ve dikkat dağınıklığını teşvik ederek yabancılaşmayı nasıl sürdürebileceğini öngörmektedir (Oliveira, 2021). Bu analiz, sosyal medya ve tüketim kültürünün bireyler arasındaki izolasyon ve kopukluk duygularını sıklıkla şiddetlendirdiği dijital çağda da geçerliliğini korumaktadır.

1.2.3.2.5. Herbert Marcuse

Herbert Marcuse, *Tek Boyutlu İnsan* (1964) adlı eserinde kapitalist toplumlarda yabancılaşma kavramını ele almıştır. Frankfurt Okulu’nun bir üyesi olarak Marcuse, yabancılaşmayı kapitalist toplumların kültürel ve ideolojik yönleriyle ilişkilendirmiştir. Özellikle tüketim toplumu ve teknolojinin birey üzerindeki yabancılaştırıcı etkilerini analiz etmiştir.

Herbert Marcuse’nin yabancılaşma teorisi Marx’ın fikirleri üzerine inşa edilmiştir. Marx gibi Marcuse de yabancılaşmanın kapitalizm altındaki sosyal ve ekonomik koşulların bir sonucu olduğuna inanmıştır. Marcuse’ye göre, kapitalizm altında bireyler gerçek benliklerine ve diğerlerine yabancılaşmakta, bu da anlamlı ilişkilerin

eksikliğine ve yaşamdaki potansiyellerini gerçekleştirememelerine neden olmaktadır (Bronner, 2017).

Marcuse, kapitalizmin bireylerde yanlış bir ihtiyaç duygusu yarattığını, bunun da onları tatmin edici ve otantik deneyimler yaşamak yerine yalnızca maddi varlıklara odaklanmaya yönelttiğini savunmuştur. Kültür endüstrisi ve kitle iletişim araçları, kapitalizmin egemen ideolojisini güçlendirerek ve bireylerin arzu ve hedeflerini şekillendirerek bu yanlış bilinci sürdürmektedir. Bu durum, bireylerin sahip oldukları şeylerden asla tam anlamıyla tatmin olmadıkları ve daha fazla sahip olma arayışına girdikleri bir yabancılaşma döngüsü yaratmaktadır (Bronner, 2017; Souza, 2020).

Marx gibi Marcuse de yabancılaşmanın üstesinden gelmenin toplumun devrimci bir dönüşümünü gerektirdiğine inanıyordu. Ancak Marcuse, bireylerin egemen sisteme meydan okumak için kendiliğinden ayaklanmayacağına inanması bakımından Marx'tan ayrılıyordu. Bunun yerine Marcuse, yabancılaşmaya karşı mücadelenin yeni bir devrimci elitin radikal bir entelektüel bilinç yükseltme çabasını gerektirdiğini düşünüyordu (Bronner, 2017; Souza, 2020). Buna ek olarak Marcuse, yabancılaşmanın üstesinden gelmede yaşamın erotik ve estetik boyutlarının önemini vurgulamıştır. Bu boyutların burjuva toplumu tarafından bastırıldığına ve bunları yeniden canlandırmanın bireylerin insanlık duygusunu geri kazanmada ve toplumsal değişimi teşvik etmede kilit bir rol oynayabileceğine inanıyordu (Fong vd., 2016; Souza, 2023).

Genel olarak, Herbert Marcuse'nin yabancılaşma teorisi, kültür endüstrisinin rolünü, bilinç yükseltmenin önemini ve kapitalizm altında yabancılaşmanın üstesinden gelmede yaşamın erotik ve estetik boyutlarının potansiyelini vurgulayarak Marx'ın fikirleri üzerine inşa edilmiştir.

1.2.3.3.6. Theodor Ludwig Wiesengrund-Adorno

Frankfurt Okulunun önde gelen isimlerinden Adorno, yabancılaşma kavramını özellikle modern kapitalist toplum bağlamında derinlemesine incelemiştir. Adorno'nun yabancılaşma ile ilgili fikirleri özellikle *Aydınlanmanın Diyalektiği* (1944) ve *Negatif Diyalektik* (1966) eserlerinde yer alır. Felsefi sorgulamaları, kültür, bireysellik ve çağdaş yaşamı karakterize eden yaygın metalaştırma güçleri arasındaki karmaşık ilişkiyi araştırır. Adorno'nun "kültür endüstrisi" eleştirisi, yabancılaşma analizine temel bir unsur olarak

hizmet eder ve kitlesel olarak üretilen kültürün, bireylerin otantik benliklerinden ve birbirlerinden uzaklaşmalarını yalnızca yansıtmakla kalmayıp aynı zamanda şiddetlendirdiğini öne sürer (Casaqui, 2015; Bronner, 2017).

Adorno'nun yabancılaşma kavramı, onun aydınlanma rasyonalitesine ve aklın araçsallaştırılmasına yönelik daha geniş eleştirisiyle iç içe geçmiştir. Aydınlanma projesinin, başlangıçta özgürleşmeyi amaçlasa da, bireyleri eleştirel düşünce ve gerçek toplumsal katılım kapasitelerine yabancılaştıran bir tahakküm biçimine dönüştüğünü savunur. Bu dönüşüm, kültürel ürünlerin gerçek insan deneyimi yerine kârı önceleyen bir şekilde üretildiği ve tüketildiği kültürün metalaştırılmasında açıkça görülmektedir (Bronner, 2017; Horkheimer ve Adorno, 2020). Sonuç, bireylerin yalnızca tükettikleri ürünlere değil, aynı zamanda kendi arzularına ve kimliklerine de yabancılaşan pasif tüketiciler haline geldiği bir toplumdur (Özenç, 2022).

Adorno'nun “negatif diyalektik” kavramı, yabancılaşma anlayışını daha da açıklığa kavuşturmaktadır. Çelişkileri uzlaştırmaya çalışan geleneksel diyalektik yöntemlerin genellikle toplumsal gerçekliğin karmaşıklığını gizlediğini öne sürer. Bunun yerine Adorno, çelişkileri insan deneyimine içkin olarak kabul eden ve benimseyen negatif bir diyalektiği savunur. Bu yaklaşım, yabancılaşmanın yalnızca çözülmesi gereken bir durum değil, modern varoluşun eleştirel bir şekilde ele alınması gereken temel bir yönü olduğunu kabul ederek yabancılaşmanın daha incelikli bir şekilde anlaşılmasına olanak tanır (Adorno, 2003; Bonefeld, 2016). Bu mercekle aracılığıyla Adorno, gerçek özgürleşmenin bireylerin kendi yabancılaşmalarıyla ve bunu sürdüren toplumsal yapılarla yüzleşmelerini gerektirdiğini öne sürer.

Sanat ve estetik analizinde Adorno, yabancılaşmanın üstesinden gelmek için potansiyel bir yol tanımlar. Sanatın, metalaşmaya direndiğinde ve özerkliğini koruduğunda, eleştirel bir yansıtma ve toplumsal eleştiri alanı olarak hizmet edebileceğini savunur. Bu bakış açısı, sanatı kültür endüstrisinin yabancılaştırmacı eğilimlerine karşı bir güç olarak konumlandırır ve bireylere otantik benlikleriyle ve birbirleriyle yeniden bağlantı kurmaları için bir araç sunar (Kurir, 2018; Novaković, 2010). Adorno'nun estetik deneyime yaptığı vurgu, modern yaşamın karmaşıklığı içinde yol almanın ve bir topluluk ve ortak anlayış duygusu geliştirmenin bir yolu olarak sanatla ilgilenmenin öneminin altını çizmektedir.

Ayrıca, Adorno'nun yabancılaşma üzerine düşünceleri eğitim ve toplumsal formasyon alanlarına kadar uzanır. Toplumsal eşitsizliklerin yeniden üretilmesinde çoğu zaman suç ortağı olan eğitim sistemlerinin, eleştirel bilinci ve dünyayla gerçek bir etkileşimi teşvik edecek şekilde yeniden tasarlanması gerektiğini iddia eder. Bu eğitim vizyonu, yabancılaşmanın üstesinden gelmenin yalnızca bireysel dönüşümü değil, aynı zamanda yabancılaşmayı sürdüren baskı yapılarını ortadan kaldırmayı amaçlayan kolektif eylemi de gerektirdiği inancına dayanmaktadır (Leão, 2014; Mashiba ve Gasparin, 2023). Adorno'nun eğitim felsefesi, bireyleri yaşamlarındaki ve toplumlarındaki yabancılaşma güçlerini fark etmeleri ve bunlara meydan okumaları için güçlendiren eleştirel bir pedagojiyi savunmaktadır (Gençkurt, 2022).

Yabancılaşma ve teknoloji arasındaki etkileşim, Adorno'nun düşüncesinin bir diğer kritik yönüdür. Adorno, teknolojik ilerlemelerin özgürleşme potansiyeli sunarken, çoğu zaman mevcut güç dinamiklerini pekiştirdiğini ve yabancılaşmayı şiddetlendirdiğini savunur. Emeğin makineleşmesi ve dijital kültürün yükselişi, bireyler giderek soyut sistemlerin ve kişisel olmayan etkileşimlerin hâkim olduğu bir dünyada gezinirken, kopukluk ve parçalanma hissine katkıda bulunur (Waelen, 2022). Adorno'nun teknoloji eleştirisi, hayatlarımızı şekillendiren araçlar ve sistemlerle eleştirel bir ilişki kurma ihtiyacını vurgulamakta ve bireyleri teknolojik determinizmin pasif kabulüne direnmeye çağırılmaktadır.

Özetle, Adorno'nun yabancılaşma araştırması, kültür, akıl, sanat, eğitim ve teknolojinin kesişim noktalarını ele alan çok yönlü bir modern toplum eleştirisini kapsar. Onun içgörülleri, bireylerin otantik benliklerinden ve birbirlerinden yabancılaşmalarının derin yollarını ortaya koymakta ve bu yabancılaşmayı sürdüren yapılarla eleştirel bir etkileşimi teşvik etmektedir. Adorno, negatif bir diyalektiği savunarak ve direniş alanları olarak sanat ve eğitimin potansiyelini vurgulayarak, çağdaş yaşamdaki yabancılaşmanın karmaşıklığını anlamak ve ele almak için bir çerçeve sunar.

1.2.3.2.7. Jürgen Habermas

Habermas'ın yabancılaşma eleştirisinin merkezinde, karşılıklı anlayış ve toplumsal bütünleşmenin sağlanması için gerçek iletişimin şart olduğunu öne süren iletişimsel eylem teorisi yer almaktadır. “İletişimsel Eylem Kuramı (1981)” adlı

alışmasında Habermas, modern toplumların giderek bürokratik ve ekonomik rasyonalite ile işleyen bir “sistem” tarafından karakterize edildiğini ve bunun da bireylerin yaşantı dünyalarından - kişisel ilişkiler, kültürel gelenekler ve paylaşılan anlamlar alanından - yabancılaşmasına yol açabileceğini savunmaktadır (Habermas ve McCarthy, 2014). Bu yabancılaşma, sistemin zorunlulukları, bireylerin birbirleriyle otantik bir şekilde ilişki kurmalarını sağlayan iletişimsel süreçleri gölgede bıraktığında ortaya çıkar.

Habermas iki tür rasyonalite arasında ayrım yapmaktadır: Verimlilik ve kontrole odaklanan araçsal rasyonalite (stratejik eylem) ile anlayış ve uzlaşmaya vurgu yapan iletişimsel rasyonalite (iletişimsel eylem). Modern toplumlarda araçsal rasyonalitenin hâkim olmasının, insan etkileşimlerini salt işlemlere indirgeyerek yabancılaşmaya katkıda bulunduğunu ve böylece anlamlı diyalog ve bağlantı potansiyelini zayıflatıldığını iddia etmektedir (Keat, 2009). Bu bakış açısı, Horkheimer ve Adorno’nun kültürü metalaştıran ve otantik ifadeyi bastıran kültür endüstrisine ilişkin endişeleriyle örtüşmektedir.

Habermas’ın kamusal alan analizi, yabancılaşma konusundaki görüşlerini anlamak için çok önemlidir. Habermas, kamusal alanın bireylerin rasyonel söylemlerde bulunmak, fikirlerini paylaşmak ve demokratik süreçlere katılmak için bir araya gelebildikleri bir alan olduğunu savunur. Ancak, özellikle kitle iletişim araçları ve tüketim kültürü bağlamında kamusal alanın erozyona uğramasının, toplumsal yaşamın parçalanmasına ve bireyler arasında yabancılaşma duygusuna yol açıldığını belirtmektedir. Bu parçalanma, demokratik katılım yerine piyasa değerlerine öncelik veren ve bireyleri sosyal ve siyasi sonuçları etkileme kapasitelerinden daha da uzaklaştıran neoliberalizmin yükselişiyle daha da kötüleşmektedir.

Bu yapısal faktörlere ek olarak Habermas yabancılaşmanın psikolojik boyutlarına da değinmektedir. Modern toplumun dayattığı baskıların bir sonucu olarak bireylerin kopukluk ve izolasyon duyguları yaşayabileceğini kabul eder. Bu durum, yabancılaşmayla mücadelede tanınmanın önemini vurgulayan Axel Honneth gibi akademisyenlerin görüşleriyle örtüşmektedir (Duvenage ve Toews, 2002). Honneth’in tanınma teorisi, sosyal ilişkilerin ve karşılıklı kabulün aidiyet ve kimlik duygusunu beslemek için ne kadar önemli olduğunu vurgulayarak Habermas’ın fikirleri üzerine inşa

edilmiştir. Bu bağlamda yabancılaşma, sosyal etkileşimler içerisinde tanınmayı başaramama olarak anlaşılabilir ve yabancılaşma duygularına yol açmaktadır.

Habermas'ın yabancılaşma eleştirisi eğitim ve bilgi üretimi alanlarına da uzanmaktadır. Geleneksel eğitim sistemlerinin, eleştirel düşünme ve diyalog yerine ezberci öğrenme ve uyumluluğa öncelik vererek yabancılaşmayı sürdürdüğünü savunur. Buna karşılık, iletişimsel yetkinliği teşvik eden, bireylerin anlamlı tartışmalara girmesini ve baskıcı yapılara meydan okumasını sağlayan bir eğitim yaklaşımını savunuyor. Yabancılaşmanın üstesinden gelmek için bir alan olarak eğitime yapılan bu vurgu, Habermas'ın toplumsal özgürleşme ve demokratik katılıma olan daha geniş bağlılığını yansıtmaktadır.

Habermas'ın yabancılaşma hakkındaki fikirleri özellikle çağdaş dijital iletişim bağlamında geçerlidir. Habermas, dijital teknolojilerin iletişimi geliştirme ve bağlantıları güçlendirme potansiyeline sahip olmakla birlikte, yüzeysel etkileşimleri güçlendirip gerçek diyalogu baltaladıkları takdirde yabancılaşmaya da katkıda bulunabileceklerini kabul etmektedir. Buradaki zorluk, bir yandan sosyal etkileşimlerin metalaşmasına karşı uyanık kalırken, diğer yandan da iletişim için kapsayıcı alanlar yaratmak üzere dijital platformların potansiyelinden yararlanmaktır.

Jürgen Habermas'ın yabancılaşma hakkındaki fikirleri, modern toplumlarda iletişim, güç ve sosyal bütünleşme arasındaki etkileşimi anlamak için kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. İletişimsel eylem ve kamusal alana yaptığı vurgu, yabancılaşmanın üstesinden gelmede ve bireyler arasında anlamlı bağlar kurmada gerçek diyalogun önemini vurgulamaktadır. Yabancılaşmanın hem yapısal hem de psikolojik boyutlarını ele alan Habermas'ın çalışması, çağdaş toplumsal yaşamın karmaşıklıklarını aşmak ve demokratik katılımı teşvik etmek için değerli içgörüler sunmaktadır.

1.2.3.3. Psikanalitik Yaklaşımlar

Psikanalitik yaklaşımlar, yabancılaşma kavramını anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır. Psikanaliz, bireyin içsel dünyasını, bilinçdışını ve sosyal ilişkilerini inceleyerek, yabancılaşmanın kökenlerini ve sonuçlarını anlamaya çalışmaktadır. Bu bağlamda, Freud'un ve Lacan'ın kavramları, yabancılaşmanın psikolojik boyutlarını açıklamak için sıklıkla başvurulan kaynaklardır.

Freud'un "Bir Yanılsamanın Geleceği - Medeniyet ve Hoşnutsuzlukları"(1927) adlı eserinde, bireyin içsel çatışmaları ve toplumsal normlarla olan ilişkisi üzerinde durulmaktadır. Freud, bireyin içsel dürtülerinin toplumun beklentileriyle çatıştığını ve bu çatışmanın bireyde yabancılaşmaya yol açtığını belirtir (Freud, 2023). Bu bağlamda, bireylerin kendi arzularını bastırmaları, onları toplumsal normlardan uzaklaştırarak içsel bir yabancılaşma yaratır. Freud'un "Medeniyet ve Huzursuzluk" adlı eserinde de benzer bir şekilde, bireyin medeni yaşamın getirdiği kısıtlamalarla nasıl yabancılaştığı ele alınmaktadır (Marcuse, 2013). Bu eser, bireyin içsel huzursuzluğunun ve yabancılaşmasının kökenlerini toplumsal yapıda aramaktadır.

Lacan, Freud'un teorilerini geliştirerek, bireyin kimliğini ve arzularını "öteki" ile olan ilişkisi üzerinden tanımlamaktadır. Lacan'a göre, birey, "ayna evresi" ile kendini tanımaya başlar, ancak bu tanıma süreci, bireyin öz benliğinden yabancılaşmasına neden olabilir (Keçicioğlu ve Akın, 2023). Lacan, öznenin arzusunun nesne a ile ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin bireyin kimliğini şekillendirdiğini öne sürer. Bu bağlamda, bireylerin kendilerini başkaları üzerinden tanımlamaları, yabancılaşmanın bir başka boyutunu oluşturur.

Psikanaliz alanında, Lacan ve Winnicott'un çalışmaları, öznellik ve modernitenin karmaşıklıklarını yansıtan ayna metaforu aracılığıyla yabancılaşmanın incelikli bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır. Teorileri, yabancılaşmanın narsisizm ve kimlik oluşumuyla karmaşık bir şekilde bağlantılı olduğunu öne sürerek, modern bireylerin parçalanmış bir sosyal ortamda benlik duygularını nasıl yönlendirdiklerini ortaya koymaktadır (Kellond, 2019). Bu psikanalitik bakış açısı, özellikle modernite ve postmodernite bağlamında yabancılaşmanın bireysel ve kolektif kimlikler üzerindeki etkilerini araştıran sosyolojik teorileri tamamlamaktadır (Sato, 2021).

Sonuç olarak, psikanalitik yaklaşımlar, yabancılaşmayı bireyin içsel çatışmaları, toplumsal normlarla olan ilişkisi ve öz benlik algısı üzerinden anlamaya çalışır. Freud, Lacan ve Marcuse gibi düşünürler, bireyin yabancılaşma deneyimini derinlemesine inceleyerek, bu olgunun psikolojik ve toplumsal boyutlarını aydınlatmaktadır. Aşağıdaki tablo bu bölümde ele alınan düşünürlerin yabancılaşma hakkındaki görüş ve çözüm önerilerini özet olarak sunmaktadır:

Tablo 1.10. Psikanalitik Yaklaşımlar Künyesi

Düşünür/Teorisyen	Yabancılaşma Anlayışı	Temel Kavramlar	Önerilen Çözümler	Eserler ve Kaynaklar
Sigmund Freud	İçsel dürtüler ve toplumun beklentileri arasındaki çatışmadan doğan yabancılaşma.	Bastırma, uygarlığın bedeli, bilinçaltı çatışmalar.	Psikanaliz yoluyla bilinçdışı çatışmaların çözülmesi.	Uygarlığın Huzursuzluğu (1930) (<i>Das Unbehagen in der Kultur</i>)
Carl Jung	Kolektif bilinçdışıyla bağın kopması ve kendilik sürecini tamamlayamama durumu.	Kolektif bilinçdışı, bireyleşme, arketipler.	Bireyleşme süreciyle bütünlük ve özgünlük arayışı.	Ruhunu arayan modern insan (1933)
Ronald David Laing	Gerçek benlik ve toplumsal beklentiler arasında bir bölünmüşlük hali.	Bölünmüş benlik, toplumsal normlar, akıl hastalığı.	Empatik terapötik yaklaşımlar, toplumsal baskılara eleştirel farkındalık.	The Divided Self (1960)
Jacques Lacan	Ayna evresi, sembolik düzen ve arzu dinamiklerinden kaynaklanan kimlik yabancılaşması.	Ayna evresi, sembolik düzen, arzu ve Öteki.	Dil ve toplumsal yapıların etkilerinin eleştirel analizi.	Ayna Evresi Üzerine Yazılar

*Yazar tarafından oluşturulmuştur.

1.2.3.3.1. Sigmund Freud

Freud, yabancılaşma konusunu psikanalitik bağlamda işlemiştir, özellikle *Uygarlığın Huzursuzluğu* (1930) adlı eserinde uygarlığın birey üzerinde yarattığı baskı ve bu baskının yarattığı yabancılaşma üzerine analizler yapmaktadır. Freud, bireyin kendi içsel dürtüleri ve toplumun beklentileri arasındaki çatışmayı ele almıştır. Özellikle “uygarlığın bedeli” kavramı ile bireyin kendine ve doğasına yabancılaşmasını vurgulamıştır. Toplumun dayattığı kurallar, bireyin bilinçaltındaki dürtülerle çatışarak içsel bir yabancılaşmaya yol açar.

Sigmund Freud’un yabancılaşma hakkındaki fikirleri, insan psikolojisinin karmaşıklığını ve toplumsal yapıların bireysel kimlik üzerindeki etkisini araştıran psikanalitik teorisinde derin köklere sahiptir. Freud’un yabancılaşma anlayışı birkaç temel tema üzerinden incelenebilir: bastırmanın rolü, bireysel arzular ile toplumsal normlar arasındaki çatışma ve yabancılaşmanın ruh sağlığı üzerindeki etkileri.

Freud’un teorisinin merkezinde, ruhun temel bir mekanizması olarak ortaya koyduğu bastırma kavramı yer almaktadır. Bastırma, bireyler kaygı ve psikolojik sıkıntıdan kaçınmak için kabul edilemez düşünceleri, arzuları veya anıları bilinçaltına ittiğinde ortaya çıkar. Bu süreç, bireyler gerçek benliklerinden ve otantik arzularından koştukça yabancılaşma hissine yol açabilir. Freud, bastırmanın özünün bu düşüncelerin yok edilmesinde değil, onları bilinçten uzak tutmakta yattığını ve bunun da parçalanmış bir benlik duygusuyla sonuçlandığını ifade etmiştir (Jivanwal, 2023). Bu iç çatışma, birey ile arzuları arasında bir bariyer oluşturarak kişinin kendisine yabancılaşmasına neden olur.

Freud ayrıca, yabancılaşma duygularını şiddetlendirebilecek bireysel arzular ile toplumsal beklentiler arasındaki gerilimi de vurgulamıştır. Freud, “Uygarlık ve Hoşnutsuzlukları” adlı ufuk açıcı çalışmasında, uygarlığın insan içgüdülerine, özellikle de cinsellik ve saldırganlıkla ilgili olanlara kısıtlamalar getirdiğini savunmuştur. Bu kısıtlamalar, bireyler doğuştan gelen arzularını toplumun talepleriyle uzlaştırmak için mücadele ederken hoşnutsuzluk ve yabancılaşma hissine yol açabilir (Carveth, 2018). Freud, bu çatışmanın bir nevroz kaynağı olduğunu, çünkü bireylerin arzuları bastırıldığında veya toplumsal normlar tarafından reddedildiğinde anksiyete ve depresyon yaşayabileceğini öne sürmüştür.

Ayrıca, Freud'un yabancılaşma ile ilgili görüşleri, bireysel kimliğin şekillenmesinde çok önemli bir rol oynayan "öteki" kavramına kadar uzanmaktadır. Freud, bireylerin kendilerini genellikle başkalarıyla ilişkili olarak tanımladıklarını ve bunun da sosyal çevrelerinden kopuk hissettiklerinde yabancılaşma duygusuna yol açtığını öne sürmüştür. Bu fikir, yabancılaşmanın başkaları tarafından tanınma ve onaylanma eksikliğinden kaynaklanabileceği düşüncesiyle örtüşmektedir; zira bireyler varlıklarının ve arzularının onaylanmasını istemektedir (Jivanwal, 2023). Freud'un kişilerarası ilişkilerin dinamiklerine dair içgörüler, yabancılaşma duygularının hafifletilmesinde sosyal bağlantıların önemini vurgulamaktadır.

Freud'un yabancılaşma anlayışının ruh sağlığı üzerinde de önemli etkileri vardır. Çözülmemiş çatışmaların ve bastırılmış arzuların psikolojik bozukluklar olarak ortaya çıkabileceğine ve anksiyete, depresyon ve dissosiyasyon gibi bir dizi belirtiyeye yol açabileceğine inanıyordu. Bireylerin yaşadığı yabancılaşma, psikanaliz yoluyla keşfedilmesi ve çözülmesi gereken daha derin psikolojik sorunların bir yansıması olarak görülebilir. Freud'un terapötik yaklaşımı, bastırılmış düşünce ve duyguları bilince çıkarmayı, bireylerin iç çatışmalarıyla yüzleşmelerine ve bütünleşme ve iyileşme yönünde çalışmalarına olanak sağlamayı amaçlamıştır (Hopkins, 2019).

Bu temalara ek olarak, Freud'un yabancılaşma hakkındaki fikirleri daha geniş toplumsal eleştirilerle kesişmektedir. Freud, bireylerin yaşadığı yabancılaşmanın yalnızca kişisel bir mesele olmadığını, aynı zamanda kültürel ve tarihsel bağlamlardan da etkilendiğini kabul etmiştir. Freud'un medeniyetin ruh üzerindeki etkisine dair analizi, yabancılaşma duygularına katkıda bulunan sosyal yapıları anlamının önemini vurgulamaktadır. Freud'un çalışmaları, bireysel psikoloji ve toplumsal dinamikler arasındaki etkileşimi inceleyerek, insan deneyimini şekillendiren faktörlerin daha kapsamlı bir şekilde araştırılmasına davetiye çıkarmaktadır (Okoro, 2023).

Sonuç olarak, Sigmund Freud'un yabancılaşma hakkındaki fikirleri, insan deneyiminin psikolojik ve sosyal boyutlarının incelikli bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır. Freud'un bastırma, bireysel arzular ile toplumsal normlar arasındaki çatışma ve ruh sağlığı üzerindeki etkilerini keşfetmesi, modern yaşamdaki yabancılaşmanın karmaşıklığını vurgulamaktadır. Bu konuları psikanaliz yoluyla ele alan Freud'un çalışmaları, kişinin iç dünyasını dış gerçeklerle uzlaştırmasının önemini

vurgulayarak, kendini keşfetme ve iyileştirme süreçlerine dair değerli içgörüler sunmaktadır.

1.2.3.3.2. Carl Jung

Jung, bireyin kolektif bilinçdışıyla olan bağının kopması sonucu yaşadığı yabancılaşıma üzerine fikirlerini 1920'ler ve 1930'larda geliştirmiştir. Bireyin kendilik sürecini tamamlayamadığında yabancılaşıma yaşadığını savunmuştur. İnsan, kendi bilinçdışı unsurlarını tanıyamazsa, toplumsal normlar ve roller arasında sıkışarak kendine yabancılaşıır. Carl Jung'un yabancılaşımaya yönelik düşünceleri, psikolojik teorilerini varoluşsal kaygılar, sosyal eleştiri ve bireysel özgünlük arayışıyla iç içe geçiren çok yönlü bir çaba olarak görülmektedir (Çelik, 2017).

Jung'a göre yabancılaşıma, bireyin arketipik özünü bulamamasıyla ilgilidir. Jung'un düşüncesinin özünde, insan deneyimini şekillendiren arketipler ve sembollerden oluşan ortak bir rezervuar olarak ortaya koyduğu kolektif bilinçdışı kavramı yer almaktadır. Ruhun bu kolektif yönü, bireyler varlıklarının bu daha derin katmanlarından kopuk hissettiklerinde yabancılaşıma duygularına yol açabilir (Öztekin, 2011). Jung, modern toplumun genellikle kolektif bilinçdışından kopuşu teşvik ettiğini, bunun da izolasyon duygusuna ve varoluşsal endişeye yol açtığını savunmuştur (Erçavuş, 2020). Bu yabancılaşımayı, bireyler kimliklerini ve deneyimlerini bilgilendiren arketipsel imgelerden uzaklaştıkça, bütünlük duygusuna ulaşmanın ve kendini gerçekleştirmenin önünde önemli bir engel olarak görmüştür (Benning, 2018).

Jung'un benliğin çeşitli yönlerinin bütünleşmesi olarak tanımladığı bireyleşme süreci, yabancılaşıma duygularının ele alınmasında çok önemlidir. Jung, bireyselleşmenin, ruhun bilinçli ve bilinçdışı kısımlarını uzlaştırmayı içerdiğine ve bireylerin daha özgün ve bütün olmalarını sağladığına inanıyordu. Bu yolculuk genellikle benliğin bastırılmış ve inkar edilmiş yönleri olan gölgeyle yüzleşmeyi gerektirir ki bu da yabancılaşımanın üstesinden gelmek için acı verici ancak gerekli bir süreç olabilir. Bu gölge unsurları bütünleştirerek, bireyler modern toplumun marjinalleştirdiği veya bastırdığı parçalarını geri kazanabilir ve böylece gerçek benliklerinden uzaklaşma duygularını azaltabilirler (Aslam ve ark., 2023).

Jung'un modernite eleştirisi, yabancılaşıma tartışmalarıyla özellikle ilgilidir. Jung, 20. Yüzyılın hızlı sanayileşme ve teknolojik ilerlemelerinin bireyler arasında derin bir

kopukluk hissine katkıda bulunduğunu kabul etmiştir. “Ruhunu Arayan Modern İnsan” adlı makalesinde Jung, akılcılık ve materyalizme yapılan vurgunun yaygın bir yabancılaşma duygusuna yol açtığını savunarak, çağdaş yaşamda manevi ve psikolojik derinliğin kaybolmasına ilişkin endişelerini dile getirmiştir. Bu yabancılaşmanın yalnızca toplumsal yapılardan değil, aynı zamanda modern yaşamın talepleriyle boğuşurken daha derin bir anlam ve bağlantı özlemi duyan bireylerin iç çatışmalarından da kaynaklandığına inanmıştır (Benning, 2018).

Ayrıca, Jung’un yabancılaşma anlayışı terapötik ilişkiye kadar uzanır. Bireylerin yabancılaşma duygularını keşfetmeleri için güvenli ve empatik bir alan yaratmanın önemini vurgulamıştır. Jungcu analizde terapist, danışanların iç dünyalarında gezinmelerine ve kopukluk duygularına katkıda bulunan varoluşsal ikilemlerle yüzleşmelerine yardımcı olan bir rehber görevi görür. Bu terapötik süreç, benliğin daha derin bir şekilde anlaşılmasını kolaylaştırmayı ve ruhun parçalanmış yönlerinin bütünleştirilmesi yoluyla iyileşmeyi teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Vahdani ve Phillips, 2019).

Sonuç olarak, Carl Jung’un yabancılaşma hakkındaki fikirleri, modernite bağlamında insanlık durumuna dair derin bir keşif sunmaktadır. Kolektif bilinçdışına, bireyselleşme sürecine ve terapötik ilişkiye yaptığı vurgu, bireysel kimlik ile toplumsal etkiler arasındaki karmaşık etkileşimi vurgulamaktadır. Kendini keşfetme ve bütünleşme yoluyla yabancılaşma duygularını ele alan Jung’un çalışmaları, giderek parçalanmış bir dünyada özgünlük ve bütünlük arayışına dair değerli içgörüler sunmaktadır.

1.2.3.3.3. Ronald David Laing

Psikiyatri alanında önde gelen isimlerden biri olan Ronald David Laing, en çok akıl hastalıkları ve yabancılaşma kavramı hakkındaki radikal görüşleriyle tanınmaktadır. Yabancılaşmayı psikolojik bir kavram olarak *The Divided Self* (1960) eserinde incelemiştir. Yabancılaşma hakkındaki fikirleri, geleneksel psikiyatrik uygulamalara ve toplumsal normlara yönelik eleştirileriyle iç içe geçmiştir.

Laing, yabancılaşmanın yalnızca bireysel bir psikolojik durum değil, daha geniş toplumsal işlev bozukluğunun bir yansıması olduğunu öne sürmüştür. Modern toplumun bireyleri sıklıkla gerçek benliklerine yabancılaştırdığını ve bunun da bireyin içsel

deneyimleri ile dışsal gerçeklikler arasında bir kopukluğa yol açtığını savunmuştur. Bu kopukluk, bireylerin nasıl dışınmesi, hissetmesi ve davranması gerektiğini dikte eden toplumsal beklentiler ve normlar tarafından daha da ktleştirilmektedir. Laing'in bakış açısı, yabancılaşmanın insanlık durumunun temel bir yönü olduğunu, özellikle de bireylerin toplumsal baskılar ve damgalama nedeniyle kendi dışın ve duygularına yabancılaşmış hissedebileceklerini akıl hastalığı bağlamında ortaya koymaktadır (Iakovou, 2023).

Laing'in yabancılaşma anlayışının merkezinde "bölünmüş benlik" kavramı yer almaktadır. Laing, bireylerin genellikle otantik benlikleri ile toplumsal beklentileri karşılamak için benimsedikleri kişilikler arasında bir bölünme yaşadıklarına inanmıştır. Bu bölünme, bireyler içsel deneyimleri ile toplumda oynamak zorunda oldukları rolleri uzlaştırmak için mücadele ederken, derin izolasyon ve umutsuzluk duygularına yol açabilmektedir. Laing'in bölünmüş benliği keşfi, uyum sağlama baskısının kişinin gerçek kimliğinden derin bir yabancılaşma hissine yol açabildiği modern, sanayileşmiş bir dünyada birçok bireyin karşılaştığı varoluşsal krizi vurgulamaktadır (Iakovou, 2023).

Ayrıca, Laing'in psikiyatrik uygulamalara yönelik eleştirisi, geleneksel yaklaşımların yabancılaşma duygularını hafifletmek yerine genellikle daha da şiddetlendirdiğine dair inancının altını çizmektedir. Laing, bireylerin deneyimlerini, bu deneyimlerin meydana geldiği sosyal bağlamı dikkate almadan patolojikleştirme eğiliminde olan tıbbi psikiyatri modelini özellikle eleşirmiştir. Laing, bireyleri "akıl hastası" olarak etiketlemenin, ötekilik ve kopukluk duygusunu pekiştirdiği için onları toplumlarından ve kendilerinden daha da uzaklaştırabileceğini savunmuştur. Bunun yerine, bireylerin yaşadıkları deneyimleri ve sıkıntılarına katkıda bulunan toplumsal faktörleri anlamayı vurgulayan ruh sağlığına daha hümanist bir yaklaşımı savunmuştur (Iakovou, 2023).

Sonuç olarak, Laing'in yabancılaşma hakkındaki fikirleri hem toplumsal yapılara hem de psikiyatrik uygulamalara yönelik derin bir eleştiri sunmaktadır. Bölünmüş benliği, toplumsal beklentilerin etkisini ve empatik terapötik ilişkilerin önemini keşfetmesi, modern bir dünyada insan deneyiminin doğasına dair değerli iğrrler sağlamaktadır. Laing, yabancılaşmayı çok yönlü bir olgu olarak anlayarak, bireysel

kimlik ve toplumsal bağlam arasındaki karmaşık etkileşimi tanıyan ruh sağlığına daha şefkatli ve bütüncül bir yaklaşımı teşvik etmektedir.

1.2.3.3.4. Jacques Marie Émile Lacan

Jacques Lacan'ın yabancılaşma hakkındaki fikirleri, insan öznelliğinin karmaşıklığını ve bireylerin sosyal ve psikolojik ortamlarında yaşadıkları içsel kopukluğu vurgulayan psikanalitik teorisinin temelini oluşturur. Lacan'ın yabancılaşma anlayışı, ayna evresi, sembolik düzen ve arzu dinamikleri teorileriyle bağlantılıdır ve bunların tümü, bireylerin kimliklerini başkalarıyla ve daha geniş sosyal bağlamla ilişkili olarak nasıl yönlendirdiklerine dair incelikli bir anlayışa katkıda bulunur.

Lacan'ın teorisinin merkezinde, bir bebeğin aynadaki yansımasını ilk kez fark ettiği gelişimsel bir evre olan “ayna evresi” yer alır. Bu tanıma, egonun oluşumunu ve öz kimliğin başlangıcını işaret ettiği için çok önemlidir. Bununla birlikte, bu an aynı zamanda temel bir yabancılaşmayı da beraberinde getirir, çünkü bebek kendisini “öteki”nin bakışında bir nesne olarak fark eder (Knudsen vd., 2016). Bu tanıma dair yabancılaşma yalnızca psikolojik bir olgu değil, öznenin kendi imgesi ile yaşadığı deneyim arasında sürekli olarak bölündüğü insan varoluşunun yapısal bir koşuludur. Ayna evresi, kimlik oluşumunun doğası gereği dış algılara nasıl bağlı olduğunu göstererek tutarlılık ve özgünlük için sürekli bir mücadeleye yol açmaktadır.

Lacan yabancılaşma kavramına, bireysel kimliği şekillendiren dil, toplumsal normlar ve kültürel yapıları kapsayan “sembolik düzen” sorgusu yoluyla katkı sağlamıştır. Bireylerin sembolik düzene girdiklerinde, toplumun talep ve beklentilerine uymak zorunda oldukları için orijinal bütünlüklerini kaybettiklerini savunur (Vidon ve Rickly, 2018). Bu sembolik alana giriş süreci, bireyler dilin ve sosyal etkileşimin karmaşıklığı içinde gezinirken yabancılaşmayla doludur ve çoğu zaman kendilerini gerçek benliklerinden kopmuş hissederek. Lacan, bu yabancılaşmanın öznelliğin temel bir yönü olduğunu, çünkü bireylerin toplumsal yapıların kısıtlamaları içinde kimliklerini sürekli olarak müzakere ettiklerini ileri sürmektedir.

Lacan'ın “arzu” anlayışı yabancılaşma analizinin merkezinde yer alır. “İnsanın arzusu *ötekinin* arzusudur” diyerek bireysel arzuların başkalarının beklentileri ve arzuları tarafından şekillendirildiğini öne sürer (Böhm ve Batta, 2010). Bu dinamik sürekli bir

yabancılaşma hissi yaratır, çünkü bireyler insan varoluşunu karakterize eden içsel eksiklikle boğuşurken dışsal doğrulama yoluyla tatmin ararlar. Lacan'ın arzu kavramı, özgünlük arayışının genellikle toplumsal normlara ve başkalarının arzularına uyma ihtiyacıyla engellendiği insan ilişkilerinin karmaşıklığını vurgular.

Lacan'ın teorileri, tüketim kültürü ve “meta fetişizmi” olgusu hakkındaki çağdaş tartışmalarla da örtüşmektedir. Modern kapitalist toplumlarda bireyler genellikle arzularını mal tüketimi yoluyla tatmin etmeye çalışmakta, bu da yabancılaşma duygularını şiddetlendirebilmektedir (Böhm ve Batta, 2010). Lacan'ın arzu dinamikleri ve *ötekinin* rolüne ilişkin içgörüler, bireyler otantik kimliklerinden ziyade sahip oldukları şeylerle tanımlanır hale geldikçe, tüketimciliğin nasıl parçalanmış bir benlik duygusuna yol açabileceğini aydınlatmaktadır. Tüketim kültürüne yönelik bu eleştiri, çağdaş yaşamda yabancılaşmanın psikolojik boyutlarını tanımanın önemini altını çizmektedir.

Ayrıca, Lacan'ın “gerçek”, “hayali” ve “sembolik” kavramlarını irdelemesi, insan öznelliğindeki yabancılaşmanın karmaşıklığını anlamak için bir çerçeve sunmaktadır. *Gerçek*, dilin dışında olan ve tam olarak ifade edilemeyi temsil eder, bu da bir eksiklik ve yoksunluk hissine yol açar. Öte yandan *hayali* olan, bireylerin kimliklerini yönlendirmek için inşa ettikleri imgeler ve yanılsamalar alanını kapsar. Gerçek ve hayali arasındaki bu etkileşim, bireylerin gerçek benliklerini ifade etmede dil ve temsilin sınırlamalarıyla boğuşurken yaşadıkları yabancılaşmaya katkıda bulunur.

1.2.3.4. Modern Sosyolojik Yaklaşımlar

Yabancılaşma teorisine yönelik modern yaklaşımlar, çağdaş toplumun karmaşıklığını yansıtacak şekilde önemli ölçüde evrim geçirmiştir. Geleneksel olarak Marksist düşünceye dayanan yabancılaşma, psikolojik, sosyolojik ve felsefi çerçeveler de dâhil olmak üzere çeşitli mercekler aracılığıyla yeniden yorumlanmıştır. Bu sentez, küreselleşme, kapitalizm ve bireysel kimlik bağlamında yabancılaşmayı anlamadaki uygunluklarını vurgulayarak bu modern yaklaşımları incelemektedir.

Modern sosyolojik yaklaşımlar, yabancılaşma kavramını anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır. Yabancılaşma, bireylerin toplumsal yapılarla olan ilişkilerinde hissettikleri kopukluk ve ayrışma durumunu ifade eder. Bu bağlamda, sosyologlar,

yabancılaşmanın kökenlerini, nedenlerini ve sonuçlarını inceleyerek, bireylerin toplumsal yaşam içindeki yerlerini anlamaya çalışmaktadır.

Modern sosyolojik yaklaşımlar arasında, işe yabancılaşma da önemli bir yer tutmaktadır. Dehart-Davis ve Pandey (2005), bürokrasi ve iş tatmini bağlamında, yöneticilerin algıladığı kural işlevselliğinin yabancılaşmayı nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Araştırmaları, daha fazla yabancılaşma hisseden bireylerin, organizasyonel kontrol ve bürokrasi algısının arttığını göstermektedir. Bu bulgular, iş yerindeki yabancılaşmanın, bireylerin motivasyonunu ve iş tatminini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca, modern toplumlarda teknoloji ve yabancılaşma arasındaki ilişki de dikkat çekmektedir. Adibifar (2016), teknolojinin sosyal maliyetleri arasında “kitlese yabancılaşma” kavramını ele alarak, teknolojinin bireylerin toplumsal bağlarını nasıl zayıflattığını ve toplumsal ayrışmaya yol açtığını vurgulamaktadır. Teknolojinin hızlı gelişimi, bireylerin sosyal etkileşimlerini azaltmakta ve bu durum, bireylerin yalnızlık ve yabancılaşma hislerini artırmaktadır.

Sonuç olarak, modern sosyolojik yaklaşımlar, yabancılaşmayı anlamada çok yönlü bir çerçeve sunmaktadır. Durkheim’ın anomi teorisi, iş yerindeki yabancılaşma, teknoloji ve sosyal bağların zayıflaması gibi faktörler, bireylerin toplumsal yaşamla olan ilişkilerini derinlemesine incelemekte ve bu olgunun karmaşıklığını ortaya koymaktadır. Aşağıdaki tablo modern yaklaşımların bir özetini sunmaktadır.

Tablo 1.11. Modern Sosyolojik Yaklaşımlar Künyesi

Düşünür/Teorisyen	Yabancılaşma Anlayışı	Temel Kavramlar	Önerilen Çözümler	Eserler ve Kaynaklar
Emile Durkheim	Hızlı toplumsal değişim ve bireyin toplumsal normlardan uzaklaşması.	Anomi, kolektif bilinç, sosyal normlar.	Sosyal bütünleşmeyi artırarak toplumsal normların yeniden güçlendirilmesi.	İntihar (1897)
Max Weber	Rasyonelleşme ve bürokrasi süreçleriyle bireyin sosyal bağlardan kopması.	Büyük bozumu, bürokrasi, demir kafes.	Rasyonelleşme süreçlerinin bireysel özgünlüğü koruyacak şekilde eleştirilmesi.	Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu (1905)
Georg Simmel	Modern toplumda paranın insan ilişkilerini kişisizleştirilmesi ve soyutlaştırması.	Paranın soyutlaştırıcı etkisi, metropol yaşamı.	Kent yaşamında bireysel özgürlüğün dengelenmesi ve toplumsal bağların güçlendirilmesi.	Para Felsefesi (1900)
Richard Sennett	Modern iş dünyasının bireyleri sosyal bağlardan koparması ve kimlik aşınması.	Karakter aşınması, sosyal izolasyon, iş güvencesizliği.	İstihdamda eşitsizliği azaltan ve sosyal bağları destekleyen reformlar.	The Fall of Public Man (1977), The Corrosion of Character (1998)
Robert Blauner	Modern endüstriyel üretim süreçlerinin bireyleri emeklerinden ve iş süreçlerinden yabancılaştırması.	Güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, sosyal ve kendine yabancılaşma.	Tekrarlayan iş süreçlerinin azaltılması, işçilerin karar alma süreçlerine dâhil edilmesi.	Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry (1964)
Charles Wright Mills	Modern toplumda bireyin iş, topluluk ve amaç duygusundan kopması.	Sosyolojik tahayyül, yapısal güçler, modern iş dünyası.	Sosyolojik tahayyül yoluyla bireylerin toplumsal yapılar üzerindeki etkisini fark etmelerini sağlamak.	The Sociological Imagination (1959), Beyaz Yakalılar (1951), İktidar Eliti (1956)
John Goldthorpe ve David Lockwood	Ekonomik yapıların bireyler arasında güçsüzlük, anlamsızlık ve izolasyon duyguları yaratması.	Güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, sosyal dışlanma.	Ekonomik eşitsizliklerin giderilmesi ve sosyal adaletin sağlanması.	İşe Yönelim Yaklaşımı, Moyle ve Marchetti (2006)
Melvin Seeman	Yabancılaşmayı güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, kendine yabancılaşma, sosyal ve kültürel izolasyon gibi boyutlarda ele alır.	Güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, kendine yabancılaşma, sosyal ve kültürel izolasyon.	Kişisel yeterlilik duygusunun güçlendirilmesi ve sosyal bağların artırılması.	On the Meaning of Alienation (1959)

*Yazar tarafından oluşturulmuştur.

1.2.3.4.1. Emile Durkheim

Durkheim, yabancılaşma ve “anomi” kavramını *İntihar* (1897) eserinde tartışmıştır. Anomi, kavramını geliştirerek modern toplumlarda yabancılaşmayı açıklamıştır. Ona göre hızlı toplumsal değişim ve bireyin toplumsal normlardan uzaklaşması, yabancılaşmaya neden olur. Modern toplumlarda bireyler, geleneksel bağların kopması nedeniyle topluma yabancılaşırlar.

Durkheim’ın yabancılaşma teorisi onun geniş sosyolojik perspektifiyle ilişkilidir. Durkheim, insanların, toplumun kolektif bilincinden koptuklarında kendilerini yabancılaşmış hissettiklerini ileri sürmüştür. Bu kopukluk hissi, bireyler davranışlarına rehberlik eden toplumsal norm ve değerlerden ayrıldıklarında ortaya çıkabilir. Durkheim, dinin bu kolektif bilincin sürdürülmesinde hayati bir rol oynadığına ve din kaybının normsuzluk ve yabancılaşma hissine yol açabileceğini savunuyordu (Smith ve Bohm, 2007).

Durkheim yabancılaşma sorununu bireysel değil toplumsal bir mesele olarak görmüştür. Sosyal bütünleşme eksikliğinin sosyal sapma ve suça yol açabileceğine inanmış, bunu da toplumda ortak bir anlam ve amaç duygusunun yokluğundan kaynaklanan sorunlar olarak görmüştür. Bu anlamda, Durkheim’ın yabancılaşma teorisi, daha geniş kapsamlı sosyal bütünleşme teorisi ve paylaşılan sosyal değer ve normların önemi ile yakından bağlantılıdır (Kochubeynyk, 2017).

Durkheim’ın anomi kavramı da sosyal sapkınlık konusuyla ilgilidir ve anomi anlayışı, modern sanayi toplumunun temel özelliklerinin yıkıcı eğilimleri hakkındaki endişelerinden doğmuştur. Durkheim, sanayi toplumunun özellikle ekonomik faaliyet alanındaki belirli yönlerinin, değerlerin yanlış tasarlandığı ve toplumun insanlara arzuları üzerinde normatif sınırlar sağlayamadığı kronik bir normatif kuralsızlık durumu ürettiğini ileri sürmüştür (Bernburg, 2002).

Durkheim’ın sosyal sapma teorisi, dış tehditlerin ve büyük olayların toplum içinde grup bütünleşmesi yarattığını ve sosyal uyum üzerindeki etkisi yoluyla intihar oranını düşürdüğünü öne sürmektedir (Salib, 2003). Durkheim’a göre, uyumlu ve yapılandırılmış sosyal gruplar, savunmasız bireyleri psikolojik sıkıntı ve intihardan koruyan kolektif fikirler, duygular ve ritüeller sağlar (Vilhjalmsson ve Thorlindsson, 1992).

Son araştırmalar Durkheim'ın görüşlerini destekleyen kanıtlar sunmuş, hızlı sosyal değişimin sosyal düzeni bozduğunu ve suç ve sapkınlık düzeyini artırdığını  ne s rmuşt r (Smith ve Bohm, 2007). Sapkınlık sosyolojisi, 'sapkın' veya "patolojik" davranışın hem toplumsal hem de bireysel yönleri olduğunu kabul eden önemli bir sosyolojik teorileştirme alanı olmuştur (Kochubeynyk, 2017). Durkheim, yabancılaşmanın modernleşmenin sonucu olduğunu düşünür. Toplumsal iş bölümü arttıka, insanlar daha spesifik işlerde çalıştıkları için toplumun bütününe olan bağları zayıflamaktadır. Bu durum insanların kendilerine özgü bir işi yapamamalarına ve dolayısıyla yabancılaşmalarına neden olur.

Durkheim'a göre, sosyal entegrasyon eksikliği, toplumda ortak bir anlam ve amaç duygusunun kaybına yol açabilir ve bu da sosyal sapma ve suça yol açabilir. Durkheim'ın yabancılaşma teorisinde, bu ortak anlam ve amaç duygusunun kaybı sosyal sapma ve suça yol açan olgudur. Bireyler kolektif bilinçten kopuk hissettiklerinde, davranışlarına rehberlik eden sosyal norm ve değerlerden de kopmuş olurlar. Bu kopukluk hissi, Durkheim'ın sosyal sapma ve suçun temel nedeni olarak gördüğü normsuzluğa yol açar (Smith ve Bohm, 2007).

Genel olarak, Emile Durkheim'ın yabancılaşma teorisi, yabancılaşmanın önlenmesinde sosyal bütünleşmenin rolünü ve dinin sosyal bütünleşme ve kolektif bilinç sağlamadaki önemini vurgulamaktadır. Durkheim için din, bireyleri birbirine bağlayan, ortak bir anlam ve amaç duygusu yaratan bir sosyal uyum ve kolektif bilinç duygusu sağlar (Smith ve Bohm, 2007). Toplumsal düzeydeki faktörlere odaklanması, yabancılaşmaya bakış açısını daha çok bireysel deneyime odaklanan diğer kuramcılardan ayırmaktadır.

1.2.3.4.2. Max Weber

Weber, bürokrasi ve rasyonelleşme süreçlerinin birey üzerinde yarattığı etkiyi incelemiştir. Max Weber'in "*Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*" (1905) eseri, doğrudan yabancılaşma kavramı üzerine odaklanmasa da, dolaylı olarak bu temayı ele alan argümanlar içermektedir. Weber, Protestan ahl k  bağlamında "meslek" (Beruf) kavramını, bireylerin Tanrı tarafından belirlenmiş bir çağrıya yanıt vermesi olarak tanımlar. Bu dini motivasyon, zamanla kapitalist sistemin iş disiplinine dönüşmüştür.

Meslek, başlangıçta bireye manevi bir anlam kazandırırken, kapitalist düzende bir zorunluluk haline gelir. Weber'in analizine göre, kapitalizm bireyi, artık dini bir anlam taşımayan ancak tamamen ekonomik kazanç odaklı bir meslek anlayışına itmiştir. Bu, bireylerin çalışmalarının anlamını kaybetmesi ve sadece ekonomik zorunluluklar doğrultusunda yaşaması sonucunu doğurur ki, bu da yabancılaşmaya yol açar.

Max Weber'in yabancılaşma hakkındaki fikirleri, modernite, bürokrasi ve çağdaş toplumu karakterize eden rasyonelleştirme süreçlerine ilişkin analiziyle iç içe geçmiştir. Weber'in yabancılaşma araştırması çok yönlüdür; hayal kırıklığı temalarını, bürokratik yapıların etkisini ve kapitalizmin bireysel eylemlilik ve sosyal ilişkiler üzerindeki etkilerini kapsar.

Weber'in düşüncesinin merkezinde, modernitenin belirleyici bir özelliği olarak tanımladığı "büyü bozumu" kavramı yer almaktadır. Ona göre, rasyonelleşme ve bilimsel düşüncenin yükselişi, geleneksel değer ve inançların verimlilik ve rasyonaliteye odaklanılarak giderek daha fazla zayıflatıldığı dünyanın sekülerleşmesine yol açmıştır. Bu büyüün bozulması süreci, bireylerin kendilerini bir zamanlar yaşamlarına tutarlılık ve amaç sağlayan manevi ve kültürel anlamlardan kopuk bulmaları nedeniyle yabancılaşma duygusuna katkıda bulunmaktadır. Weber, dünya daha rasyonel hale geldikçe, bireylerin derin bir boşluk hissi yaşayabileceğini ve otantik benliklerinden ve daha geniş sosyal dokudan kopabileceğini savunmaktadır.

Weber'in "bürokrasi" analizi, yabancılaşma hakkındaki fikirlerini daha da açıklığa kavuşturur. Hiyerarşik yapılar ve standartlaştırılmış prosedürlerle karakterize edilen bürokratik toplum örgütlenmesinin bireylerin insanlıktan çıkmasına yol açabileceğini iddia etmektedir. Bürokratik sistemlerde, insanlar genellikle bir makinenin dişlileri gibi muamele görür ve kimliklerini organizasyon içindeki pozisyonları tarafından tanımlanan rollere indirgerler. Bireyler insani değerler ve ilişkilerden ziyade verimliliğe öncelik veren bir sistemde yol alırken, kişinin işine ve diğerlerine yabancılaşması güçsüzlük ve anlamsızlık duygularına yol açabilir. Weber'in bürokrasi eleştirisi, bireysel eylemlilik ile modern örgütsel yaşamın kişisel olmayan güçleri arasındaki gerilimi vurgulamaktadır.

Weber'in "kapitalizm" sorgusu, ekonomik yapıların yabancılaşmaya nasıl katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır. Kâr maksimizasyonu ve rekabete vurgu yapan

kapitalist sistemin, insan ilişkilerinin ve deneyimlerinin metalaşmasına yol açabileceğini savunur. Bu bağlamda, çalışma bir tatmin ve yaratıcılık kaynağı olmaktan ziyade ekonomik hayatta kalma aracına indirgendiği için bireyler emeklerine yabancılaşabilir. Bu metalaştırma, kişisel bağların genellikle ekonomik kaygıların gölgesinde kaldığı sosyal ilişkilere de uzanabilir ve izolasyon ve kopukluk duygularını daha da şiddetlendirebilir.

Weber'in "değer çoğulculuğu" kavramı, modern, rasyonelleşmiş bir toplumda çoklu ve genellikle birbiriyle çelişen değerler arasında gezinmenin zorluklarını vurgulamaktadır. Weber, bireylerin farklı etik çerçeveler ve toplumsal beklentiler arasındaki gerilimlerle boğuşmak zorunda olduklarını ve bunun da kişisel inançlarını toplumsal normlarla uzlaştırmaya çalışırken yabancılaşma hissine katkıda bulunabileceğini savunmaktadır. Rekabet halindeki değerler karşısında verilen bu tutarlılık mücadelesi, bireylerin kendilerini çeşitli roller ve beklentiler arasında sıkışmış hissedebildiği çağdaş yaşamda kimlik oluşumunun karmaşıklığının altını çizmektedir.

Weber'in "demir kafes" kavramı, modern kapitalist toplumlarda yaşanan yabancılaşma için güçlü bir metafor işlevi görmektedir. Weber demir kafesi, bireyleri bürokrasi ve kapitalizmin rasyonelleştirilmiş sistemleri içine hapseden, özgürlüklerini ve otantik kendini ifade etme potansiyellerini sınırlayan metaforik bir yapı olarak tanımlamaktadır. Bu metafor, özgürleşme ve ilerleme vaat eden gelişmelerin aynı zamanda yabancılaşma ve hayal kırıklığının artmasına yol açabildiği modernitenin paradoksunu özetlemektedir. Demir kafes, bireysellik ve anlamdan ziyade rasyonellik ve verimliliğe öncelik veren toplumsal yapıların dayattığı kısıtlamaları sembolize etmektedir.

Bu temalara ek olarak, Weber'in yabancılaşma hakkındaki fikirleri, teknoloji ve dijital kültürün sosyal ilişkiler üzerindeki etkisine ilişkin çağdaş tartışmalarla da ilgilidir. Dijital iletişimin ve sosyal medyanın yükselişi, bireylerin etkileşim biçimlerini dönüştürmüş ve genellikle yabancılaşma duygularını şiddetlendirebilecek yüzeysel bağlantılara yol açmıştır. Weber'in sosyal yaşamın rasyonelleştirilmesine ilişkin içgörülerini, bireylerin kendilerini her zamankinden daha bağlı hissedebildikleri, ancak aynı zamanda otantik ilişkilerden derin bir kopukluk yaşayabildikleri modern iletişimin karmaşıklıklarını aydınlatmaya yardımcı olabilir.

1.2.3.4.3. Georg Simmel

Önde gelen bir Alman sosyolog olan Georg Simmel, yabancılaşma kavramını modern toplum bağlamında araştırmıştır. *Para Felsefesi* (1900) adlı eserinde, Simmel, paranın bir değişim aracı olarak yükselişinin insan ilişkilerinin kişisizleşmesine ve nesnelleşmesine katkıda bulunduğunu savunmuştur. Para soyut ilişkiler yaratarak etkileşimleri sadece işlemlere indirgemekte ve bu da yabancılaşma duygularına yol açmaktadır (Simmel, 1900).

Simmel, modern kent yaşamının birey üzerindeki etkilerini ilk olarak 1903 yılında yayınlanan “Metropol ve Zihinsel Yaşam” (*The Metropolis and Mental Life*) eserinde ele almış ve büyük şehirlerdeki yaşamın bireylerde yabancılaşma yarattığını savunmuştur. Özellikle metropol yaşamında bireylerin giderek daha soyut ve yüzeysel ilişkiler kurduklarını ileri sürmüştür. Simmel, kentlerin hızla genişlemesinin, kentsel etkileşimlerin kişisel olmayan ve anonim doğası nedeniyle nasıl yabancılaşma duygularına yol açtığını tartışmıştır. Metropolün büyüklüğünün yüzeysel ilişkiler yarattığını ve insanların şehir hayatının aşırı duyuşal yüküyle başa çıkmak için “umursamaz bir tutum” geliştirdiğini savunmuştur (Simmel, 1903/2023).

Simmel ayrıca, bireylerin modern toplumda yabancılaşmış hissetmelerine rağmen, bu yabancılaşmanın daha fazla bireyselliğe izin verdiği bir paradoks olduğunu öne sürmüştür. Simmel’e göre geleneksel toplumsal yapıların parçalanması bireye daha fazla kişisel özgürlük sağlar, ancak aynı zamanda yalıtılmışlık hissini de artırmaktadır (Simmel, 1903/2023).

1.2.3.4.4. Richard Sennett

Yabancılaşma ile ilgili fikirlerini *The Fall of Public Man* (1977) ve *The Corrosion of Character* (1998) gibi eserlerinde işlemektedir. Sennett, çeşitli sosyal, ekonomik ve kültürel faktörlerin bireyler arasında kopukluk ve yabancılaşma duygularına nasıl katkıda bulunduğunu araştırmaktadır. Sennett’in teorisinin önemli bir yönü, artan eşitsizlik, rutinleşmiş iş yerleri ve sosyal izolasyon gibi toplumsal yapıların bireylerin benlik ve kimlik duygularını nasıl aşındırdığını vurgulayan “karakter erozyonu” kavramıdır. Karakter erozyonu, ilişkilerin metalaşması, siyasi kutuplaşma ve kurumsal sinizm gibi

daha geniş toplumsal eğilimlerle karmaşık bir şekilde bağlantılıdır ve bunların hepsi yaygın bir yabancılaşma duygusuna katkıda bulunmaktadır (Silver, 2018).

Sennett'in yabancılaşmaya yönelik düşünceleri aynı zamanda iş ve istihdamın bireylerin benlik duygusu üzerindeki etkisine de odaklanmaktadır. Güvencesiz istihdamın bireyleri yalnızca maddi açıdan etkilemekle kalmadığını, aynı zamanda işin karakter oluşturma işlevini de bozarak güçsüzlük ve anlamsızlık duygularına yol açtığını savunmaktadır (Fevre, 2007). Sennett, iş, kimlik ve sosyal yapıların kesişimini inceleyerek, çağdaş emek uygulamalarının modern toplumdaki birçok bireyin yaşadığı yabancılaşmaya nasıl katkıda bulunduğunu açıklamaktadır. Buna ek olarak, Sennett'in yabancılaşma çerçevesi, toplumdaki daha geniş ilişkisel dinamikleri kapsayacak şekilde bireysel düzeyin ötesine uzanmaktadır. İlişkisel iş özelliklerinin bireylerin refah algılarını nasıl etkilediğini araştıran Sennett, yabancılaşmayı sosyal etkileşimlerin bireylerin benlik ve aidiyet duygularını etkilediği önemli bir mekanizma olarak konumlandırmaktadır (Conway vd., 2018). Bu ilişkisel bakış açısı, yabancılaşmanın sosyal yapılar ve kişilerarası ilişkilerle bağlantılı olduğunun altını çizerek, yabancılaşmayı daha geniş sosyal dinamikler bağlamında anlamının önemini vurgulamaktadır.

1.2.3.4.5. Robert Blauner

Robert Blauner, işe yabancılaşma kavramını detaylı bir şekilde ele alarak, modern endüstriyel iş ortamlarında bireylerin üretim süreciyle ve ürettikleri ürünlerle olan ilişkilerindeki kopukluğu incelemiştir. Blauner'in "*Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*" (1964) adlı çalışması, bu konuda önemli bir referans olarak kabul edilir. Blauner, özellikle teknolojik gelişmelerin ve endüstriyel üretim süreçlerinin yabancılaşmayı nasıl şekillendirdiğini analiz etmiş ve işe yabancılaşmayı dört ana boyut üzerinden açıklamıştır. Blauner'in yabancılaşmaya yönelik görüşleri, yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, sosyal izolasyon ve kendine yabancılaşmadan oluştuğunu ileri sürerek (Shantz vd., 2015), bireylerin yabancılaşmayı hayatlarının farklı yönlerinde nasıl deneyimlediklerine dair bir anlayış sağlamaktadır:

- Blauner, güçsüzlüğü, işgörenin üretim sürecinde kontrol eksikliği yaşaması olarak tanımlar. Endüstriyel üretim sistemleri, işgörenlerin karar alma süreçlerinden tamamen dışlanmasına neden olur. İşçiler, ne nasıl üretim

yapılacağına ne de üretilen ürünün nihai şekline karar verebilir. Bu durum, işgörenlerin iş sürecinde kendilerini sadece bir araç olarak görmesine ve üretim üzerinde hiçbir etkilerinin olmadığını düşünmelerine yol açar.

- Blauner’a göre, modern endüstriyel üretim sistemlerinde bireyler, yaptıkları işin topluma veya kendilerine nasıl bir katkı sağladığını kavrayamamaktadır. İşçiler, iş süreçlerini yalnızca birer mekanik görev olarak algıladıklarında, yaptıkları işin anlamını kaybederler. Bu anlamsızlık hissi, özellikle tekrarlayan ve monoton işlerde belirginleşir.
- Blauner, izolasyonu işgörenlerin iş yerindeki sosyal bağlardan kopması ve kendilerini toplumun geri kalanından soyutlanmış hissetmeleri olarak tanımlar. Bu durum, modern endüstriyel iş yerlerinde iş birliğinin yerini bireysel performansın alması ve rekabetçi bir ortamın teşvik edilmesiyle daha da artar. İzolasyon, yalnızlık hissini güçlendiren ve bireyin iş yeriyle bağını zayıflatan bir unsurdur.
- Kendine yabancılaşma, işgörenin yaptığı işin kendi değerleri, kimliği ve yaratıcı potansiyeliyle uyuşmadığını hissetmesi durumudur. Blauner’a göre, modern üretim süreçleri işgörenlerin yaratıcılığını ve bireyselliğini bastırmakta, işgörenleri yalnızca tekrarlayan görevleri yerine getiren birer araç haline getirmektedir. Bu, bireyin emeğini sadece bir geçim aracı olarak görmesine yol açar ve işgöreni yaptığı işten tamamen koparır.

Blauner’ın teorisinin önemli bir yönü, bürokrasinin çalışanlar arasında yabancılaşmaya nasıl katkıda bulunduğu incelenmesidir. Blauner, bürokratik kontrolün çalışanların özerkliğini ve yetkisini azaltarak yabancılaşmaya yol açabileceğini, bunun da güçsüzlük ve kopukluk duygularına neden olabileceğini savunmaktadır (Bhatnagar ve Aggarwal, 2020). Blauner, bürokratik kontrolün bireylerin işle ilgili özgürlükleri üzerindeki etkisini vurgulayarak, örgütsel yapıların çalışanlar arasında yabancılaşmayı nasıl teşvik edebileceğine ışık tutmaktadır. Blauner’ın teorisi, yabancılaşmayı değişen iş yapıları ve istihdam uygulamaları içinde konumlandırarak, bireylerin çağdaş çalışma ortamlarında karşılaştıkları zorluklara ilişkin değerli perspektifler sunmaktadır (Costas ve Fleming, 2009).

Blauner’ın yabancılaşma hakkındaki görüşleri ayrıca, teknolojinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisine ilişkin tartışmalarla da bağlantılıdır. Bazı

akademisyenler yeni teknolojilerin çalışanların yabancılaşmasını hafifletebileceğine inanırken, Blauner'in çalışması teknolojik determinizme karşı uyarıda bulunmakta ve yabancılaştırıcı koşulları anlamak için daha geniş sosyal ve tarihsel süreçleri dikkate almanın önemini vurgulamaktadır (Yuill, 2011). Yabancılaşmayı daha geniş sosyo-tarihsel dinamiklerin içine yerleştiren Blauner, teknoloji, iş ve yabancılaşma arasındaki karmaşık ilişkiye dair incelikli bir bakış açısı sunmaktadır. Buna ek olarak, Blauner'in yabancılaşma kavramsallaştırması, yabancılaşmanın sosyal ve psikolojik sonuçlarına ilişkin daha geniş tartışmalarla uyumludur. Onun çok boyutlu yaklaşımı, yabancılaşmayı duygusal tükenme, normsuzluk ve sosyal heteronomi gibi sonuçlarla ilişkilendiren araştırmalarla tutarlıdır (Byrne, 2023). Yabancılaşmanın çeşitli boyutlarını ana hatlarıyla ortaya koyan Blauner'in teorisi, yabancılaşmanın bireylerin hayatlarındaki çeşitli tezahürlerini anlamak için kapsamlı bir yapı sunmaktadır.

1.2.3.4.6. Charles Wright Mills

Charles Wright Mills'in "*The Sociological Imagination*" adlı kitabında ele aldığı yabancılaşma teorisi, yapısal güçlerin birey üzerindeki etkisine ve bunun sonucunda ortaya çıkan yabancılaşma duygusuna odaklanmaktadır. Ayrıca, *Beyaz Yakalılar* (1951) ve *İktidar Eliti* (1956) gibi eserlerinde modern iş dünyasında yabancılaşma kavramını incelemiş; birey ve toplumsal yapı arasındaki kopukluğu işlemiştir. Modern sanayi toplumunda bireylerin işlerinden, topluluklarından ve amaç duygusundan koptuğunu, bunun da tatmin eksikliğine ve güçsüzlük duygusuna yol açtığını savunmuştur (Chasin, 1990). Mills'e göre, bu yabancılaşma duygusu toplumun kapsayıcı yapısının bir sonucudur ve sadece bireysel bir deneyim değildir (Brewer, 2004).

Mills'in yabancılaşmaya dair görüşleri, kişisel meseleleri daha geniş toplumsal meselelerle ilişkilendirmeyi içeren sosyolojik hayal gücünün (*sosyolojik tahayyül*), önemini de vurgulamaktadır. Sosyolojik hayal gücüne sahip bireyler, sosyal güçlerin kendi kişisel deneyimleri ve başkalarının deneyimleri üzerindeki etkisi konusunda daha fazla farkındalık kazanabilirler. Mills, sosyolojik hayal gücünün modern toplumda yaşanan yabancılaşma duygusunun üstesinden gelmeye yardımcı olabileceğine inanmıştır (Brewer, 2004).

Mills'in yaklaşımı, özellikle eleştirel sosyoloji içinde değerlendirilmekte ve modern toplumlardaki yabancılaşma, bireylerin büyük bürokratik ve kurumsal yapılara karşı hissettiği güçsüzlük üzerinden açıklanmaktadır. Bu bağlamda, onun çalışmaları kapitalist toplumdaki bireylerin ve kitlelerin kendilerine yabancılaştığını ortaya koyar. Mills, bireylerin kişisel sorunlarının aslında toplumsal yapılar ve güç ilişkilerinden kaynaklandığını savunur.

Postmodern düşünceden farklı olarak, Mills'in çalışmalarında toplumsal yapıların ve iktidar ilişkilerinin somut analizine dayalı bir modernist yaklaşım vardır. Ancak, bu yapıların bireyler üzerindeki baskıcı etkilerini eleştirdiği için Marksist eleştirel teoriye de yakınlık gösterir.

1.2.3.4.7. John Goldthorpe ve David Lockwood

Golthorpe ve Lockwood'un yabancılaşmaya yönelik yaklaşımları, toplumsal bağlamlarda yabancılaşmanın çok yönlü doğasını "İşe Yönelim Yaklaşımı" olarak adlandırdıkları, ekonomik yapıların ve çalışma ilişkilerinin işgörenler arasında yabancılaşmaya nasıl katkıda bulunduğu incelenmesi üzerinedir. Teori, güçsüzlük, anlamsızlık ve sosyal izolasyon gibi faktörlerin işyerinde nasıl ortaya çıktığını ve güçsüzlük ve kopma duygularına yol açtığını vurgulamaktadır (Moyle ve Marchetti, 2006). Golthorpe ve Lockwood, bireylerin yabancılaşma deneyimlerini şekillendirmede ekonomik sistemlerin rolünü inceleyerek, emek ve istihdam bağlamında yabancılaşma dinamiklerine ışık tutmaktadır.

Golthorpe ve Lockwood'un görüşleri yabancılaşmanın psikolojik ve duygusal boyutlarına ilişkin tartışmalarla kesişmektedir. Teori, güçsüzlük, normsuzluk ve kendine yabancılaşma duygularının bireylerin refahını ve toplum içindeki aidiyet duygusunu nasıl etkilediğini sorgulamaktadır (Moyle ve Marchetti, 2006). Golthorpe ve Lockwood, yabancılaşmanın psikolojik temellerini analiz ederek, yabancılaşmanın bireylerin ruh sağlığı ve sosyal etkileşimleri üzerindeki duygusal etkisine dair içgörüler sunmaktadır.

Ayrıca, Golthorpe ve Lockwood'un yabancılaşma kavramsallaştırması, sosyal eşitsizlik ve adalet üzerine daha geniş tartışmalarla yankı bulmaktadır. Teori, yabancılaşmanın sosyal dışlanma, marjinalleşme ve yapısal baskı konularıyla nasıl kesiştiğini ele almakta ve yabancılaşmanın daha geniş sosyal tabakalaşma ve adaletsizlik

kalıplarını yansıtmaya yollarını vurgulamaktadır (Moyle ve Marchetti, 2006). Golthorpe ve Lockwood'un çerçevesi, yabancılaşmayı sosyal eşitsizliklerle ilişkilendirerek, yabancılaşmanın sosyal adalet ve eşitlik bağlamında ele alınmasının önemini vurgulamaktadır.

1.2.3.4.8. Melvin Seeman

Seeman, 1959'da yayımladığı “*On the Meaning of Alienation*” adlı makalesinde yabancılaşmayı altı boyut üzerinden incelemiştir: Güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, kendine yabancılaşma, sosyal izolasyon ve kültürel yabancılaşma olmak üzere altı yönünü tanımlamıştır (Seeman, 1959). O zamandan beri, farklı akademisyenler Seeman'ın teorisini farklı bağlamlara ve çeşitli disiplinlerin alanlarına uygulamıştır (Senekal, 2010; Serdar, 2017; Wodaj, 2021; Farahmandian ve Shao, 2022). Seeman'ın yabancılaşma teorisi, yabancılaşma duygularının azaltılmasında kişisel yeterliliğin önemini vurgulamaktadır (Ahmed, 2020). Akademisyenler arasında yabancılaşmanın kökeni ve yorumlanması konusunda bir tartışma vardır: yabancılaşma doğrudan kapitalizmden mi kaynaklanmaktadır yoksa yaşamın baskılarının belirli bir örneği midir (Healy, 2020). Seeman'ın araştırması öncelikle işe yabancılaşmaya odaklanmış olsa da, güçsüzlük, normsuzluk, kendine yabancılaşma, izolasyon ve anlamsızlık yabancılaşmanın birbiriyle ilişkili unsurlarıdır (Hickson, 1981; Twining, 1980).

Seeman'ın analizleri, yabancılaşma kavramını daha psikolojik ve sosyolojik boyutlarda anlamlandırma çabası olarak görülmektedir. Yabancılaşmayı sadece iş hayatıyla sınırlı tutmamış, aynı zamanda bireyin toplumsal ve kişisel düzeyde yaşadığı farklı yabancılaşma biçimlerini de araştırmıştır. Seeman, bu boyutları inceleyerek bireyin hem toplumsal hem de psikolojik deneyimlerinin yabancılaşma sürecini nasıl etkilediğini göstermiştir (Giray, 2022).

Seeman'ın yaklaşımı, ampirik sosyoloji ve yapısal işlevselcilik ile ilişkilendirilebilir. Yabancılaşmayı daha geniş bir toplumsal olgu olarak ele almış ve yabancılaşmanın farklı türlerini ve nedenlerini anlamak için sosyolojik analizlerle çalışmıştır. Marx'ın yabancılaşma kavramını daha çok bireysel ve toplumsal ilişkiler çerçevesinde, sistematik ve çok boyutlu bir analizle genişletmiştir. Marx'ın ekonomik yabancılaşma teorisinden etkilenmiş olsa da, Seeman bu kavramı iş, sosyal yapı ve

bireysel psikoloji arasında bir bağ kurarak daha geniş bir perspektife oturtmuştur. Güçsüzlük, çaresizlik ve kontrol eksikliği duygularını ifade eder. Anlamsızlık, amaçsızlık ve yönsüzlük hissini ifade eder. Normsuzluk toplumun norm ve değerlerinden kopukluk hissini ifade ederken, kendine yabancılaşma kişinin kendisiyle olan bağlantısının eksikliğini ifade eder. Son olarak, kültürel yabancılaşma, kişinin kültürel mirasından veya kimliğinden kopma hissini ifade eder.

Seeman, yabancılaşmanın yüksek stresle çalışan insanlardaki kaygıları ifade ettiğini düşünür. Bu teoriye göre, insanlar kontrolden çıkmış bir iş yükü, bilgiye erişim sorunları ya da duygusal desteksizlik gibi durumlarda yabancılaşma hissettikleri için bu durumdan kaçınmak isterler. yabancılaşma duygularının azaltılmasında veya ortadan kaldırılmasında kişisel yeterliliğin rolünü vurgulamaktadır. Seeman, kişisel kontrol ve öz yeterlilik duygusunun mental sağlığını ve refahı korumak için çok önemli olduğunu savunmuştur. Çevreleri üzerinde kontrol sahibi olmayan veya yaşamlarında kendilerini güçsüz hisseden bireylerin yabancılaşma duyguları yaşama olasılığı daha yüksektir.

Genel olarak, Melvin Seeman'ın yabancılaşma teorisi, yabancılaşmanın psikolojik deneyimini ve bunu azaltmada veya ortadan kaldırmada kişisel yeterliliğin önemini vurgulamaktadır. Seeman'ın teorisi Marx'ın fikirleri üzerine inşa edilmiş ve yabancılaşma anlayışını, kopukluk ve güçsüzlük hissine katkıda bulunan çok çeşitli faktörleri içerecek şekilde genişletmiştir.

1.2.3.5. Post-Modern Yaklaşımlar

Postmodern yaklaşımlar, yabancılaşma teorilerini klasik ve modern perspektiflerden farklı bir bakış açısıyla ele almaktadır. Bu bağlamda, post-modern yabancılaşma, bireylerin toplumsal bağlardan kopma, kimlik arayışı ve kültürel tüketim gibi olgularla ilişkilendirilir. Bu bakış açıları genel hatlarıyla şu şekilde sıralanabilir:

- Postmodern düşünürler, büyük ölçekli toplumsal teorilere ve evrensel açıklamalara karşı şüpheci yaklaşırlar. Lyotard (1984), postmodern durumun meta-anlatıların çöküşüyle karakterize edildiğini belirtir. Bu bağlamda, yabancılaşma artık tek bir sebebe veya yapıya indirgenemez; yerine, çoklu ve parçalı deneyimler olarak görülür.
- Postmodernizm, öznenin bütünlüğünü ve sabitliğini sorgular. Bireylerin kimlikleri, sürekli değişen sosyal ve kültürel bağlamlarda akışkandır. Bu durum, bireylerin

kendilerini tanımlamada zorluk yaşamasına ve yabancılaşma hissinin artmasına yol açar (Hall, 1996).

- Baudrillard (1994), modern toplumda gerçekliğin yerini simülasyonların aldığını ve bu durumun bireyleri hipergerçeklik içinde yabancılaştırdığını savunur. Gerçek ile simülasyon arasındaki ayrımın belirsizleşmesi, bireylerin anlam arayışını karmaşıktırır.
- Postmodern yaklaşımlar, dilin ve söylemlerin toplumsal gerçekliği nasıl inşa ettiğine odaklanır. Foucault (1972), bilgi ve iktidar arasındaki ilişkiyi inceleyerek, toplumsal kurumların ve söylemlerin bireyleri nasıl şekillendirdiğini ve yabancılaştırdığını gösterir.
- Postmodern toplumda teknolojinin ve medyanın egemenliği, bireylerin deneyimlerini ve ilişkilerini derinden etkilemektedir. Sanal etkileşimlerin artması, yüz yüze iletişimin azalması ve gerçeklik algısının dönüşmesi, yabancılaşmayı derinleştirir (Turkle, 2011).
- Postmodernizm, evrensel değerlerin yerine kültürel göreceliliği ve farklılıkları ön plana çıkarır. Ancak bu vurgu, ortak bir toplumsal bağın zayıflamasına ve bireylerin topluma yabancılaşmasına neden olabilir (Bauman, 1993).
- Postmodern teoriler, mevcut anlam yapılarını ve söylemleri dekonstrüksiyon (yapı çözümü) yöntemiyle çözümleyerek, yabancılaşmanın altında yatan nedenleri sorgular (Derrida, 1978). Bu yaklaşım, sabit anlamların ve kimliklerin olmadığı bir dünyada yabancılaşmayı yeniden tanımlar.
- Postmodern toplumda tüketim, bireylerin kimliklerini ve sosyal ilişkilerini belirleyen ana unsur haline gelir. Tüketim odaklı yaşam tarzı, derin ve anlamlı bağların yerine yüzeysel ilişkileri koyarak yabancılaşmayı artırır (Featherstone, 1982).

Tablo 1.12 modern yaklaşımların bir özetini sunmaktadır.

Tablo 1.12. Post Modern Yabancılaşma Teorileri Künyesi

Düşünür/Teorisyen	Yabancılaşma Anlayışı	Temel Kavramlar	Önerilen Çözümler	Eserler ve Kaynaklar
Jean-François Lyotard	Bilginin parçalanması ve büyük anlatıların düşüşü, bireylerin anlam ve tutarlılık bulmasını zorlaştırır. Paylaşılan anlatıların kaybı, yabancılaşmayı derinleştirir.	Postmodern durum, dil oyunları, bilgi metalaşması, “yüce” kavramı.	Farklı bilgi biçimlerini tanıma, eleştirel katılımı teşvik etme, eğitim sisteminde daha çoğulcu ve kapsayıcı yaklaşımlar.	Postmodern Durum (1979)
Michel Foucault	Michel Foucault’nun yabancılaşma hakkındaki fikirleri onun iktidar, bilgi ve “benlik teknolojileri” kavramlarıyla yakından bağlantılıdır.	Benlik teknolojileri, iktidar ilişkileri, gözetim ve disiplin, özelliğin inşası, modern kurumlar	Bireylerin öz bakım ve öz yansıtma pratiklerine katılması; güç dinamiklerini inceleme ve direnme yollarının bulunması; kimliğin çokluğunu benimseme; modern kurumlarla eleştirel etkileşim.	Disiplin ve Ceza (1975) Bilginin Arkeolojisi (1969)
Jean Baudrillard	Tüketim kültürü, bireyleri satın aldıkları nesnelerle ilişkili anlamdan koparır; hipergerçeklik ve simülasyonlar yabancılaşmayı artırır.	Hipergerçeklik, simülasyon, kötülüğün şeffaflığı.	Tüketim alışkanlıklarını eleştirel gözden geçirme, özgün deneyimlere odaklanma.	Nesneler Sistemi (1968)
Fredric Jameson	Geç kapitalizmin kültürel üretimi ve kimlik üzerindeki etkisi; postmodernizm yüzeysel imgeler ve metalaşmış deneyimlere yol açar.	Pastiş, metalaşma, duygulanımın zayıflaması.	Ütopyacı düşüncenin teşviki, eleştirel katılım.	Postmodernism, or the Cultural Logic of Late Capitalism
David Harvey	Kapitalist süreçler, mülksüzleştirme ve kentsel gelişim yoluyla yabancılaşmayı artırır.	Mülksüzleştirme yoluyla birikim, mekânsal sabitleme, kent hakkı.	Kolektif eylem, demokratik katılımın güçlendirilmesi.	Postmodernliğin Durumu (1989)
Zygmunt Bauman	Akışkan modernite, toplumsal bağların zayıflaması ve bireylerin kimlik arayışındaki belirsizlikler yabancılaşmaya yol açar.	Akışkan modernite, bireyselleşme, yabancıların dışlanması.	Toplumsal bağların güçlendirilmesi, kimlik arayışında destekleyici yapılar.	Liquid Modernity (1999)

*Yazar tarafından oluşturulmuştur.

1.2.3.5.1. Jean-François Lyotard

Jean-François Lyotard'ın yabancılaşma hakkındaki fikirleri, modernite, bilgi ve postmodernitenin sonuçları hakkındaki daha geniş eleştirisiyle karmaşık bir şekilde bağlantılıdır. Lyotard'ın özellikle “Postmodern Durum”(1979) adlı eseri, çağdaş toplumda yabancılaşma duygusuna katkıda bulunduğunu savunduğu bilginin parçalanması ve büyük anlatıların düşüşünü vurgulamaktadır. Lyotard'ın yabancılaşma araştırması, dil, iktidar ve bireyin bilgi ve toplumla ilişkisi temalarını kapsayan çok yönlüdür.

Lyotard'ın düşüncesinin özünde, postmodern durumun, tarihsel ve toplumsal olgulara evrensel açıklamalar getirdiğini iddia eden kapsayıcı hikayeler ya da ideolojiler olan üst anlatılara yönelik kuşkuyla karakterize olduğu iddiası yatar. Büyük anlatılara yönelik bu şüphecilik, birleştirici bir çerçeve olmaksızın çok sayıda ve genellikle birbiriyle çelişen anlatının bir arada var olduğu bir bilgi parçalanmasına yol açmaktadır (Øversveen, 2021). Bu bağlamda, bireyler geleneksel otorite ve bilgi kaynaklarının istikrarsızlaştırıldığı bir dünyada anlam ve tutarlılık bulmaya çalışırken yabancılaşma ortaya çıkmaktadır. Paylaşılan bir anlatının kaybı, bireyler belirsizlik ve çoğullukla işaretlenmiş bir manzarada gezinirken kopukluk ve izolasyon duygularıyla sonuçlanabilir.

Lyotard'ın “dil oyunları” kavramına yaptığı vurgu, yabancılaşma hakkındaki fikirlerini daha da açıklığa kavuşturmaktadır. Lyotard, bilginin sabit bir varlık olmadığını, farklı bağlamları ve güç dinamiklerini yansıtan çeşitli dil oyunları aracılığıyla inşa edildiğini savunur (Anderson, 2008). Bu bakış açısı, bireylerin içinde yaşadıkları toplumun baskın dil oyunlarına katılamadıklarında ya da bu oyunları anlayamadıklarında kendilerini nasıl yabancılaşmış hissedebileceklerini vurgulamaktadır. Dil oyunlarının karmaşıklığı ve çeşitliliği, iletişim ve anlayışın önünde engeller oluşturarak diğerlerinden ve sosyal dokudan kopukluk hissine yol açabilir.

Ayrıca, Lyotard'ın geç kapitalizm bağlamında bilginin metalaştırılmasına yönelik eleştirisi, çağdaş toplumun yabancılaştırıcı etkilerinin altını çizmektedir. Lyotard, bilginin piyasa güçlerine ve ekonomik zorunluluklara tabi bir meta haline geldiğini ve bunun da onun içsel değerini ve anlamını azaltabileceğini gözlemler (Shrivastwa, 2021). Bu metalaşma, yabancılaşma hissine katkıda bulunur, çünkü bireyler kendilerini bilginin

yaratılması ve yayılmasında aktif katılımcılar yerine sadece bilgi tüketicilerine indirgenmiş hissedebilirler. Verimlilik ve kârın gerçek bir anlayış ve katılımın önüne geçmesi, bilgi ve öğrenmenin daha derin amaçlarından kopmaya yol açabilir.

Bu temalara ek olarak, Lyotard'ın "yüce" kavramını incelemesi, ezici karmaşıklık ve belirsizlik karşısında yabancılaşma deneyimine dair içgörüler sunar. Lyotard, yüce ile karşılaşmaların -huşu ve sonsuzluk hissini uyandıran deneyimler- insan anlayışının sınırlarını ve dilin belirli deneyimleri tam olarak yakalamadaki yetersizliğini vurgulayabileceğini öne sürer (Kamalova, 2024). Bilginin sınırlarının bu şekilde tanınması, bireyler hızla değişen bir dünyada deneyimlerini anlamlandırmak için kullandıkları çerçevelerin yetersizliği ile boğuşurken yabancılaşma duygularına yol açabilir.

Lyotard'ın yabancılaşma hakkındaki fikirleri, postmodern toplumda kimlik ve benlik hakkındaki çağdaş tartışmalarda da yankı bulmaktadır. Bireyler birden fazla rol ve anlatı arasında gezinirken kimliğin parçalanması, tutarlı bir benlik duygusundan kopma hissine yol açabilir (Simons, 2022). Bu parçalanma, bireylerin çoğu zaman otantik benlikleriyle örtüşmeyebilecek toplumsal beklentilere ve normlara uymak zorunda kaldığı modern yaşamın baskılarıyla daha da şiddetlenir. Lyotard'ın kimliğin akışkanlığına yaptığı vurgu, yabancılaşmanın kişinin kimliğinin farklı yönlerini uzlaştırma mücadelesinden kaynaklanabileceği postmodern bir bağlamda benliğin karmaşıklıklarının tanınmasını teşvik eder.

Ayrıca Lyotard'ın eğitim sistemine yönelik eleştirisi, bilgi üretimi bağlamında yabancılaşmaya ilişkin endişelerini yansıtmaktadır. Geleneksel eğitim modellerinin genellikle standartlaştırılmış bilgi ve değerlendirme biçimlerine öncelik verdiğini, bunun da öğrencileri kendi öğrenme süreçlerine ve deneyimlerine yabancılaştırabileceğini savunur (Sonderling, 2022). Lyotard, eğitime daha çoğulcu ve kapsayıcı bir yaklaşımı savunarak, farklı bilgi biçimlerini tanımanın ve eleştirel katılımı teşvik etmenin önemini vurgular; bu da öğrenciler arasındaki yabancılaşma duygularını azaltmaya yardımcı olabilir.

1.2.3.5.2. Michel Foucault

Michel Foucault'nun yabancılaşma hakkındaki fikirleri onun iktidar, bilgi ve “benlik teknolojileri” kavramlarıyla yakından bağlantılıdır. Foucault'nun yabancılaşma araştırması çok yönlüdür ve bireylerin toplumsal yapılar tarafından nasıl şekillendirildiklerini ve kimliklerini inşa etmelerine ve iktidarla ilişkilerini yönlendirmelerine olanak tanıyan uygulamalara nasıl katılabileceklerini ele almaktadır.

Foucault'nun düşüncesinin merkezinde, bireylerin kendi kimliklerini ve davranışlarını toplumsal normlar ve beklentilerle ilişkili olarak aktif bir şekilde şekillendirme yollarına atıfta bulunan “benlik teknolojileri” (*technologies of the self*) kavramı yer almaktadır. Foucault, daha sonraki çalışmalarında odağını, kurumlar aracılığıyla bireyler üzerinde nasıl güç uygulandığını vurgulayan “tahakküm teknolojileri”nden (*technologies of domination*), bireylerin eylemlilik ve benlik oluşturma yollarını vurgulayan benlik teknolojilerine kaydırmıştır (Feldman vd., 2022). Bu değişim, toplumsal baskılar karşısında kişisel sorumluluğun öneminin altını çizmekte ve bireylerin öz bakım ve öz yansıtma pratiklerine katılarak yabancılaşmaya direnebileceklerini öne sürmektedir.

Foucault, benlik teknolojilerinin, bireylerin kendilerini anlamak ve dönüştürmek için kullandıkları çeşitli teknik ve uygulamaları içerdiğini savunmaktadır. Bunlar arasında meditasyon, günlük tutma ve bireyleri arzuları, değerleri ve ilişkileri üzerine düşünmeye teşvik eden diğer öz inceleme biçimleri gibi uygulamalar yer almaktadır (Hernández-Ramírez, 2017). Bu uygulamalara aktif olarak katılarak bireyler, toplumsal beklentiler ve normlardan kaynaklanan yabancılaşmaya karşı koyarak bir eylemlilik ve özgünlük duygusunu geri kazanabilmektedir.

Bununla birlikte, Foucault'nun “iktidar ilişkileri” analizi yabancılaşmayı anlamak açısından önem taşımaktadır. Foucault, iktidarın sadece baskıcı değil aynı zamanda üretken olduğunu, bireylerin kimliklerini ve deneyimlerini şekillendirdiğini iddia etmektedir (Dickinson ve Bigi, 2009). Bu bakış açısı, bireyler dışsal beklenti ve normları içselleştirerek otantik benliklerinden koptuklarında toplumsal yapıların yabancılaşma duygularına nasıl katkıda bulunabileceğini vurgulamaktadır. Foucault'nun çalışmaları, bireyleri yaşamlarını şekillendiren güç dinamiklerini eleştirel bir şekilde incelemeye ve

bu yapılara karşı direnmenin ve kimliklerini yeniden tanımlamanın yollarını aramaya teşvik etmektedir.

Foucault'nun "gözetim ve disiplin" üzerine araştırmaları, modern toplumdaki yabancılaşma mekanizmalarına da ışık tutmaktadır. Foucault, çağdaş toplumların, davranışları düzenleyen ve kimlikleri şekillendiren yaygın gözetim ve disiplin uygulamalarıyla karakterize olduğunu savunmaktadır (Markula, 2003). Bu gözetim yabancılaşma duygularına yol açabilir, çünkü bireyler sürekli izlendiklerini ve yargılandıklarını hissedebilir, bu da özerklik ve özgünlük kaybıyla sonuçlanabilir. Foucault'nun iktidar ve öz kimlik arasındaki ilişkiye dair içgörülerini, bir eylemlilik ve bağlantı duygusunu teşvik etmek için bu disiplin mekanizmalarını tanımanın ve bunlara meydan okumanın önemini vurgulamaktadır.

Bu temalara ek olarak, Foucault'nun "öznelliğin inşası" (*the construction of subjectivity*) hakkındaki fikirleri yabancılaşmayı anlamada önemlidir. Foucault, bireylerin sabit varlıklar olmadığını, güç ve bilgiyle olan etkileşimleri tarafından sürekli olarak şekillendirildiğini savunmaktadır (Shirk, 2022). Kimliğin bu akışkanlığı, bireyler genellikle katı kategoriler ve beklentiler dayatan bir toplumda benliğin karmaşıklığı arasında gezinirken yabancılaşma duygularına katkıda bulunabilmektedir. Foucault'nun öznelliğin dinamik doğasına yaptığı vurgu, bireyleri kimliklerinin çokluğunu benimsemeye ve toplumsal normlara uymaktan kaynaklanabilecek yabancılaşmaya direnmeye teşvik etmektedir.

Ayrıca, Foucault'nun hapishaneler, okullar ve hastaneler gibi "modern kurumlara" yönelik eleştirisi, bu yapıların uyumu ve uygunluğu zorlayarak yabancılaşmayı nasıl sürekli hale getirebileceğini ortaya koymaktadır. Bu kurumların genellikle bireysel refahtan ziyade kontrole öncelik verdiğini ve bireyler ile otantik benlikleri arasında bir kopukluğa yol açtığını savunmaktadır (Lais, 2019). Foucault'nun çalışması, kurumların kimlikleri ve deneyimleri şekillendirme biçimlerini inceleyerek, daha kapsayıcı ve şefkatli bir toplumu teşvik etmek için bu yapılarla eleştirel bir etkileşime girme ihtiyacını vurgulamaktadır.

1.2.3.5.3. Jean Baudrillard

Baudrillard'ın “Nesneler Sistemi” (*Le Système des objets*, 1968) çalışması, tüketim kültürünün bireyleri satın aldıkları nesnelerle ilişkili anlam ve değerlerden kopararak salt tüketicilere dönüştürerek yabancılaşma duygusunu nasıl beslediğini ifade etmektedir. Tüketimin hakim olduğu bir toplumda, bireylerin mal edinme yoluyla kimlik ve tatmin arayışına girdiğini, bunun da nesnelerin öneminin orijinal bağamlarından koparıldığı yüzeysel bir varoluşa yol açtığını savunmaktadır (Monin vd., 2023). Bu metalaşma, Baudrillard'ın “muhteşem yabancılaşma” olarak adlandırdığı, bireylerin kendi hayatlarının seyircisi haline geldiği ve özden ziyade imajlara öncelik veren hipergerçek bir dünyayla etkileşime girdiği bir durumla sonuçlanır (Campbell, 2021). Bu şekilde yabancılaşmanın sonuçları bireysel deneyimin ötesine geçerek toplumsal uyumu ve kişiler arası ilişkilerin kalitesini etkilemektedir.

Baudrillard'a göre, simülasyonların (*simulacrum*), başka bir deyişle aslı olmayan kopyaların çoğalması, imajlar ve temsiller tarafından giderek daha fazla dolayımlanan bir gerçeklik yaratarak yabancılaşmayı şiddetlendirmektedir. Bu olgu, sosyal medya ve sanal etkileşimlerin gerçek insan bağlantılarının yerini aldığı dijital kültürün yükselişinde açıkça görülmektedir. Baudrillard tarafından tartışılan hipergerçeklik kavramı, bireylerin gerçek ve simüle edilen arasındaki ayrımın bulanıklaştığı ve otantik deneyimlerden kopma hissine yol açan bir dünyada nasıl gezindiklerini göstermektedir (Dahms, 2012). Sınırların bulanıklaşması kolektif bir yabancılaşmaya katkıda bulunurken, bireyler kendilerini hiçbir gerçek tatmin sunmayan bir tüketim ve temsil döngüsüne hapsolmuş bulurlar.

Baudrillard'ın modernite eleştirisi, toplumsal meselelerin tüketime bağlılık ve medya doygunluğu merceğinden görünmez kılındığı “kötülüğün şeffaflığı” kavramını da kapsar. Baudrillard, özgürleşme ve güçlenme vaat eden yapıların genellikle bireyleri bir yabancılaşma ağına hapsedmeye hizmet ettiğini savunur (Baudrillard ve Benedict, 1994). Bu bakış açısı, sosyal adalet söyleminin silah haline getirilmesinin, sistemik eşitsizliklerin karmaşıklığı performatif jestlere indirgendiği için bireyleri topluma anlamlı katılımdan nasıl daha da uzaklaştırabileceğini vurgulayan Zavattaro ve Bearfield (2022)'in analizinde de görülebilmektedir. Bu bağlamda, yabancılaşma yalnızca kişisel bir deneyim

olarak değil, sosyo-politik dinamiklerin şekillendirdiği kolektif bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.

Baudrillard'ın yabancılaşmaya ilişkin görüşleri, postmodern bir dünyada özgünlük ve anlam arayışı tartışmalarıyla da kesişmektedir. Zanaat ve artizan ürünlerin yükselişinde görüldüğü gibi, tüketim kültüründe özgünlüğe yapılan vurgunun artması, seri üretim ve homojenleşmenin teşvik ettiği yabancılaşmaya bir yanıt olarak yorumlanabilir (Thurnell-Read, 2019). Ancak Baudrillard, bu özgünlük arayışının kendisinin metalaşmış bir deneyim haline gelebileceği ve bireyleri tüketim ve yabancılaşma döngülerine daha da hapsedebileceği konusunda uyarmaktadır.

Baudrillard, postmodern yabancılaşma üzerine önemli katkılar yapmıştır. Özellikle “simülasyon” ve “hipergerçeklik” kavramlarıyla, postmodern toplumlarda bireylerin gerçeklikle bağlarının kopmasını ve tamamen simülakrlar (gerçekte hiç var olmayan, yapay temsiller) dünyasında yaşamalarını tartışmıştır. Bu da postmodern bir yabancılaşma biçimi yaratır, çünkü birey gerçekliği ayırt edemez hale gelir.

Özetle, Baudrillard'ın yabancılaşma teorileri modern varoluşun karmaşıklığını anlamak için eleştirel bir çerçeve sunmaktadır. Baudrillard'ın analizi, tüketim kültürünün, imajların çoğalmasının ve özgünlük arayışının benlikten ve toplumdan kopuş hissinin yaygınlaşmasına nasıl katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır. Baudrillard, yabancılaşmayı postmodernitenin daha geniş bağlamına yerleştirerek, bizi tüketim kalıplarımızın sonuçlarını ve bunların kimliklerimizi ve ilişkilerimizi şekillendirme biçimlerini yeniden gözden geçirmeye davet ediyor.

1.2.3.5.4. Fredric Jameson

Fredric Jameson'un yabancılaşma kavramına dair düşünceleri, geç kapitalizm, postmodernite ve kültürel üretime yönelik eleştirileriyle yakından ilişkilidir. Önde gelen Marksist kuramcılardan biri olan Jameson, geç kapitalizmin yapılarının çağdaş toplumda kopukluk ve yabancılaşma duygularını nasıl beslediğini tartışır. Bu yaklaşım, kültürel temsillerin karmaşıklığına ve ekonomik sistemlerin bireysel ve kolektif kimlikler üzerindeki etkilerine vurgu yapar.

Jameson'un yabancılaşma konusundaki önemli katkılarından biri, postmodernizmi geç kapitalizmin koşullarını yansıtan kültürel bir olgu olarak

incelemesidir. “*Postmodernism, or the Cultural Logic of Late Capitalism*” başlıklı makalesinde, postmodern kültürün deneyimin parçalanması ve tarihsel derinliğin kaybıyla karakterize olduğunu öne sürmektedir (Song, 2023). Bu parçalanma, bireylerin yüzeysel imgelerin ve metalaşmış deneyimlerin hâkim olduğu bir dünyada bütünlük ve anlam arama çabalarıyla bağlantılı yabancılaşma hissini artırır. Jameson, postmodern koşulların tarihsel anlatılardan kopmayı ve eleştirel düşünceyi zayıflattığını savunur.

Pastiş (pastiche) kavramı, Jameson’un yabancılaşma analizinde öne çıkarmaktadır. Jameson, pastişi geçmişi eleştirel bir yaklaşım olmadan taklit eden bir biçim olarak tanımlamakta ve bu durumun geçmişle anlamlı bir ilişki kurma kapasitesini zayıflattığını ileri sürmektedir (Murray, 2020). Söz konusu estetik dönüşüm, bireylerin sahici deneyimler ve kimlikler kurmakta zorlandığı bir kültür ortamında yabancılaşmayı derinleştirir. Pastiş, yüzeysel öğelerin ön plana çıktığı postmodern koşullarda, parçalı kültürel referanslarla dolu bir bağlam içinde bireyin dayanacağı bir bütünlükten yoksun kalışını simgeler.

Jameson’un kapitalizm ve kültür arasındaki ilişkiye dair incelemeleri, ekonomik yapıların yabancılaşmayı nasıl beslediğini gösterir. Geç kapitalizm koşullarında kültür ürünlerinin yalnızca birer metaya dönüştüğünü, içsel değerlerinin ve anlamlarının zayıfladığını savunur (Lesjak, 2021). Bu metalaşma süreci, kültürel üretim ve tüketim bağlamında bireyleri pasif alıcılara dönüştürür ve sahici kültürel katılımı zorlaştırır. Kar amacı güdüsünün öne çıkması, gerçek kültürel ifadenin önüne geçerek kopukluk ve yabancılaşma hissini pekiştirir.

Duygulanımın zayıflaması (waning of affect) da Jameson’un çağdaş hayattaki yabancılaşma etkilerini irdeleyen bir kavramdır. Yoğun metalaşma ve görsel imgelerin bolluğu karşısında duygusal etkileşimin zayıfladığını öne sürer (Jones, 2004). Bu durum, bireylerin anlam ve bütünlük sağlayabilecek kültürel anlatı ve deneyimlerle bağ kurmakta zorlanmasına yol açar. Duygusal boyuttaki bu kopukluk, kapitalist toplumun yabancılaşmayı nasıl derinleştirdiğini gösteren önemli bir unsurdur.

Jameson’un küreselleşme bağlamındaki değerlendirmeleri de yabancılaşma açısından dikkate değerdir. Hızla değişen bir dünyada bireylerin konumunu belirlemenin zorluğu, yerel kimlik ve geleneklerden kopukluk hissini artırır (Xing, 2022). Küresel piyasa ve kültürlerin iç içe geçmesi, bireylerin yaşadığı aidiyet sorunlarını ve

yabancılaşma deneyimini güçlendirir. Bu perspektifte Jameson, kimlik inşasını şekillendiren kültürel ve ekonomik dinamiklere eleştirel bir bakışın gerekliliğine işaret eder.

Diğer yandan, Jameson'un ütopycılığa dair düşünceleri, yabancılaşma analizine bir alternatif yaklaşım sunar. Geç kapitalizmin yarattığı yabancılaşmayı aşmak için alternatif gelecek hayallerini canlı tutmanın elzem olduğunu savunur. Bu ütopycacı düşünce, bireylerin mevcut kısıtları aşmalarına ve kendi istekleriyle bağ kurmalarına fırsat tanır (Ponce, 2020). Jameson'un ütopycaya vurgusu, daha adil ve anlamlı bir varoluşun mümkünlüğünü hatırlatarak çağdaş toplumdaki yabancılaşmaya karşı kolektif bir duyarlılık geliştirilmesini önerir.

Fredric Jameson'un yabancılaşma üzerine fikirleri, geç kapitalizm koşullarında kültürel üretimi, kimliği ve toplumsal ilişkileri kavramsallaştırmak için önemli bir çerçeve sunar. Postmodernlik, metalaşma ve duygulanımın zayıflaması gibi temalar üzerinden, yapısal etkenlerin kopukluk ve yabancılaşma duygularını nasıl pekiştirdiğini göstermeyi amaçlamıştır. Ütopycacı düşüncenin ve eleştirel katılımın önemine vurgu yaparak, sahici bağlantıların ve anlamlı kültürel deneyimlerin desteklenmesi yönünde çağdaş hayata ilişkin değerli bir bakış ortaya koymaktadır.

1.2.3.5.5. David Harvey

David Harvey'in yabancılaşma hakkındaki fikirleri, kapitalizme ve onun mekânsal dinamiklerine yönelik daha geniş kapsamlı eleştirisiyle iç içe geçmiştir. Önde gelen Marksist coğrafyacı ve antropologlardan biri olan Harvey, kapitalist süreçlerin özellikle sermaye birikimi ve kentsel gelişim mekanizmaları aracılığıyla nasıl çeşitli yabancılaşma biçimlerine yol açtığını araştırmaktadır. Çalışmaları, yabancılaşmanın yalnızca bireysel bir psikolojik durum değil, kapitalizmin sosyo-ekonomik yapılarında kök salmış sistemik bir durum olduğunu vurgulamaktadır.

Harvey'in yabancılaşma anlayışına yaptığı en önemli katkılardan biri "mülksüzleştirme yoluyla birikim" (*accumulation by dispossession*) kavramıdır. Bu teori, Karl Marx'ın ilkel birikim kavramını güncelleyerek, çağdaş kapitalizmin bireyleri ve toplulukları kaynaklarından ve haklarından mahrum bırakmaya devam ettiğini savunmaktadır. Harvey, mülksüzleştirmenin kapitalist genişlemenin temel bir yönü

olduğunu ve hem üretim araçlarından hem de toplulukların sosyal dokusundan yabancılaşmaya yol açtığını ileri sürmektedir (Das, 2017). Bu bakış açısı, soylulaştırma ve özelleştirme gibi kapitalist uygulamaların marjinalleştirilmiş nüfuslar arasında kopukluk ve haklarından mahrum bırakılma duygularını nasıl şiddetlendirdiğini vurgulamaktadır (Dantzler, 2021).

Harvey, “Postmodernliğin Durumu” (1989) adlı çalışmasında, kapitalizmin mekânsal dinamiklerinin yabancılaşmaya nasıl katkıda bulunduğunu tartışmaktadır. Kapitalist üretim tarzının doğası gereği mekânsal olduğunu, yani mekân organizasyonunun toplumsal ilişkileri ve yabancılaşma deneyimlerini şekillendirmede önemli bir rol oynadığını savunmaktadır (Hassan, 2020). Harvey’in analizi, kentsel çevrelerin, genellikle bireylerin ve toplulukların refahı yerine, kâra öncelik veren sermaye birikim süreçleri tarafından nasıl üretildiğini ve dönüştürüldüğünü ortaya koymaktadır. Bu durum, çevre kent sakinlerinin ihtiyaçlarından ziyade sermayenin çıkarlarını yansıttığından, insanların çevrelerine ve birbirlerine yabancılaştığı parçalanmış bir kentsel peyzajla sonuçlanmaktadır (Sheppard, 2004).

Harvey ayrıca emek ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi küreselleşme ve neoliberalizm bağlamında ele almaktadır. Harvey, kapitalizm altında emeğin metalaştırılmasının, işgörenlerin üretim makinelerinin birer dişlisi haline gelerek eylemlilik ve yaratıcılıklarından mahrum kalmaları nedeniyle derin bir yabancılaşma hissine yol açtığını savunmaktadır (Hardt ve Negri, 2018). Bu yabancılaşma, Harvey’in sermayenin aşırı birikim krizlerinin üstesinden gelmek için nasıl yeni yatırım alanları aradığını tanımlamak için ortaya attığı bir kavram olan mekânsal sabitleme ile daha da artmaktadır.

Harvey’in kapitalizm altında kentleşme eleştirisi, yabancılaşmanın yapıları çevrede nasıl tezahür ettiğini ortaya koymaktadır. Harvey, kentsel mekânların tarafsız olmadığını, sermaye birikimini sosyal eşitlikten üstün tutan güç ilişkileri ve ekonomik çıkarlar tarafından şekillendirildiğini vurgulamaktadır (Das, 2017). Bu bakış açısı, ırk ve sınıfın kesişiminin marjinalleştirilmiş topluluklar için yabancılaşmayı şiddetlendirdiği ırksal kapitalizm tartışmalarında özellikle önemlidir. Dantzler’in analizi, Harvey’in çerçevesinin kentsel gelişimi yapılandıran ve siyahi toplulukların tarihsel ve kültürel

alanlarına yabancılaşmasına yol açan ırksallaştırılmış süreçleri anlamak için nasıl uygulanabileceğini vurgulamaktadır (Dantzler, 2021).

Bu temalara ek olarak, Harvey'in kent hakkı üzerine yaptığı çalışma, yabancılaşmayla mücadelede kolektif eylemin önemini altını çizmektedir. Harvey, kent hakkının bireylerin eylemliliklerini geri kazanmalarını ve kapitalist kentleşmenin yabancılaştırıcı etkilerine meydan okumalarını sağlayan temel bir insan hakkı olduğunu savunmaktadır (Basta, 2016). Bu kavram, kentsel alanların şekillendirilmesinde demokratik katılımın gerekliliğini vurgulayarak, toplulukların kimliklerini savunmalarına ve mülksüzleştirme ve yabancılaşma güçlerine direnmelerine olanak tanır.

Harvey'in yabancılaşmaya ilişkin içgörülerini çevresel adalvdanına da uzanmaktadır. Doğal kaynakların kapitalist sömürsünün, marjinalleştirilmiş toplulukları orantısız bir şekilde etkileyen çevresel bozulmaya nasıl yol açtığını eleştirir. Bu çevresel yabancılaşma, kapitalist uygulamalar sürdürülebilirlik yerine kâra öncelik verdiğinden, insanlar ve ekolojik bağlamları arasındaki daha geniş bir kopukluğu yansıtmaktadır (Dunlap ve Sullivan, 2019). Harvey, sosyal ve çevresel sorunların birbiriyle bağlantılı olduğunu vurgulayarak, yabancılaşmanın hem insani hem de ekolojik boyutlarını kapsayan daha bütüncül bir şekilde anlaşılması çağrısında bulunmaktadır.

Harvey, postmoderniteyi küreselleşme, esneklik ve neoliberalizm bağlamında ele almış ve bu süreçlerin bireyler üzerinde yarattığı yabancılaşmayı incelemiştir. Ona göre, özellikle kapitalist sistemin esnek üretim modelleri ve sürekli değişen iş koşulları, bireylerin toplumsal bağlarının ve kimliklerinin sürekli olarak değişmesine, dolayısıyla da yabancılaşmalarına neden olmaktadır.

1.2.3.5.6. Zygmunt Bauman

Zygmunt Bauman, postmodern sosyolojinin önde gelen isimlerinden biri olarak, yabancılaşma kavramını “*liquid modernity*” (akışkan modernite) çerçevesinde ele almaktadır. Bauman, modern toplumların sürekli değişim ve belirsizlik içinde olduğunu, bu durumun bireylerde yabancılaşma hissini artırdığını savunmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin toplumsal bağlarının zayıflaması ve kimlik arayışlarının karmaşıklaşması, Bauman'ın yabancılaşma anlayışının merkezinde yer almaktadır.

Bauman, akışkan modernite kavramıyla, bireylerin geleneksel toplumsal yapıların ve normların yerini alan geçici ve belirsiz ilişkilerle karşılaştığını ifade etmektedir. Bu durum, bireylerin kendilerini tanımlama ve anlamlandırma süreçlerini zorlaştırarak, yabancılaşmayı derinleştirir (Jong, 2024). Jong, Bauman'ın bu dönüşüm sürecinde bireylerin “huzursuz bir turist” gibi hissettiğini, yani belirsizlik içinde kaybolmuş bir şekilde toplumsal normlardan uzaklaştıklarını belirtmektedir (Jong, 2024). Bu bağlamda, bireylerin toplumsal bağları zayıflarken, aynı zamanda kimliklerini yeniden inşa etme çabaları da güçleşmektedir.

Bauman, bireylerin akışkan modernitede karşılaştıkları belirsizliklerin, toplumsal ilişkilerdeki sürekliliği tehdit ettiğini ve bu durumun bireylerde kaygı ve yabancılaşma yarattığını vurgular. Adams ve diğerleri, sağlık hizmetleri alanında bu belirsizliklerin, çalışanların yabancılaşmasına yol açtığını ve bu durumun hizmet kalitesini olumsuz etkilediğini ifade etmektedir (Adams vd., 2021). Bu durum, Bauman'ın akışkan modernite anlayışının pratikteki yansımalarından biridir.

Bauman'ın “bireyselleşme” kavramı, modern bireylerin toplumsal bağlardan koparak kendi kimliklerini oluşturma çabalarını da içerir. Kutlu, Bauman'ın bireylerin anlam ve amaç arayışlarının, toplumsal bağlardan bağımsız olarak sürdürüldüğünü ve bu durumun bireylerde yabancılaşmaya yol açtığını belirtmektedir (Kutlu, 2024). Bu çerçevede, bireyler, sürekli değişen toplumsal koşullar içinde kendilerini yeniden ifade etme çabası içindedirler, ancak bu süreç, çoğu zaman yalnızlık ve yabancılaşma ile sonuçlanmaktadır.

Bauman ayrıca, modern toplumların “yabancı” olarak gördüğü bireyleri dışlama eğilimlerini de ele alır. Steger, Bauman'ın akışkan modernitedeki yabancılaşma ve marjinalleşme süreçlerini, bireylerin yerel çevreleriyle olan bağlarının zayıflamasıyla ilişkilendirir (Steger, 2020). Bu durum, bireylerin toplumsal bağlardan koparak, yalnızlık ve yabancılaşma hissetmelerine yol açar. Bauman, bu bağlamda, modern toplumların “yabancı” olarak gördükleri bireylere karşı duyduğu korkunun, toplumsal bağların zayıflamasının bir sonucu olduğunu savunur.

Sonuç olarak, Zygmunt Bauman'ın yabancılaşma anlayışı, akışkan modernite kavramı çerçevesinde, bireylerin toplumsal bağlardan kopma, belirsizlik ve kimlik arayışı gibi olgularla derinlemesine ilişkilidir. Bu bağlamda, Bauman, modern toplumların

karmaşık yapısını ve bireylerin bu yapı içindeki yerlerini anlamada önemli bir perspektif sunmaktadır.

1.2.3.6. İnsancıl Psikoloji Yaklaşımı

İnsancıl psikoloji yaklaşımı, bireyin özünü, potansiyelini ve insan olmanın doğasına dair anlayışını ön plana çıkararak, yabancılaşmanın kökenlerini ve etkilerini anlamaya çalışır. Bu bağlamda, insancıl psikolojinin temel ilkeleri, bireyin kendini gerçekleştirme arzusunu ve sosyal bağların önemini vurgulamaktır. İnsancıl psikolojinin temel taşlarından biri, bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, bireylerin temel ihtiyaçlarının karşılanmasının ardından kendilerini gerçekleştirme arzusunun ortaya çıktığını belirtmektedir (Maslow, 1943).

İnsancıl psikoloji yaklaşımı yabancılaşmanın bireylerin ruhsal sağlığı üzerindeki etkilerini ele alarak bireylerin kendilerini yeniden keşfetmelerine olanak tanımaktadır. Bu bağlamda, insancıl psikoloji, bireylerin sosyal bağlarını güçlendirmeyi ve kendilerini gerçekleştirmeleri için gerekli olan ortamları sağlamayı hedeflemektedir. Bu süreçte, bireylerin kendilerini ifade etmeleri ve toplumsal normlarla çatışmaları, yabancılaşmanın üstesinden gelmelerine yardımcı olabilmektedir. Çünkü insancıl psikolojinin sadece bireysel terapilerle sınırlı değildir, aynı zamanda toplumsal adalet, çevrecilik ve insan hakları gibi geniş alanlarda da etkili olduğu savunulmaktadır (House ve Psychol, 2018).

İnsancıl psikoloji yaklaşımları, yabancılaşma teorileri ile önemli bir ilişki kurarak, bireylerin içsel potansiyellerini gerçekleştirmelerine ve sosyal bağlantılarını güçlendirmelerine yardımcı olabilir. Yabancılaşma, bireylerin kendilerini ifade etme ve toplumsal ilişkiler kurma yeteneklerini kısıtlayabilirken, insancıl psikoloji bu durumun üstesinden gelmek için gerekli olan anlayış ve desteği sunmaktadır. Bu bağlamda, insancıl psikolojinin ilkeleri, bireylerin yabancılaşma hissi ile başa çıkmalarında önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle bu bölümde insancıl psikoloji bağlamında düşünür ve teorisyenlerin yabancılaşma ile ilgili görüşleri ele alınacaktır.

1.2.3.6.1. Erich Fromm

Fromm, psikolojik yabancılaşmayı bireyin kendi doğasından ve potansiyelinden uzaklaşması olarak görmüştür. Fromm'un yabancılaşma üzerine önemli çalışmaları

Özgürlükten Kaçış (1941) ve *Sağlıklı Toplum* (1955) eserlerindedir. Kapitalist toplumların bireyleri tüketime odakladığını ve bu nedenle insanlar arasındaki gerçek anlamda insani bağların koptuğunu, bireylerin yalnızlık ve anlamsızlık duygularıyla boğuştuğunu ileri sürmüştür.

Erich Fromm'un yabancılaşma teorisi, insanların sosyal sistemler içindeki kopukluk ve yabancılaşmalarının karmaşıklığını araştıran kapsamlı bir çerçevedir. Psikanalitik ve Marksist perspektiflerin bir karışımına dayanan Fromm'un teorisi, bireylerin kendilerinden, başkalarından ve çevrelerindeki dünyadan kopma yollarının derin bir analizini sunar. Fromm'un yabancılaşma teorisinde merkezi bir kavram, bireylerin kendi içlerinde yaşadıkları iç çatışmayı ve kopuşu vurgulayan kendine yabancılaşmadır (Yongju, 2022). Kendine yabancılaşma birey ile kendi özü arasındaki ilişkideki kopukluğu vurgulayarak içsel bir boşluk ve kopukluk hissine yol açmaktadır (Rosalina, 2022).

Fromm'un yabancılaşma ile ilgili görüşleri, daha geniş toplumsal sonuçları kapsayacak şekilde bireysel düzeyin ötesine uzanmaktadır. Toplumsal yapıların ve normların bireylerin yabancılaşmasına nasıl katkıda bulunduğunu araştırır ve kapitalist sistemlerin yabancılaşma ve izolasyon duygularını sürdürme üzerindeki etkisini vurgular (Özyurt, 2016; Wei, 2022). Fromm, çağdaş yaşamın metalaşmasını ve otomat uyumluluğunun yaygınlığını inceleyerek, toplumsal baskıların ve beklentilerin nasıl özgünlük kaybına ve derin bir yabancılaşma duygusuna yol açabileceğini vurgulamaktadır (Brookfield, 2002). Fromm'a göre bu toplumsal yabancılaşma, güç, sömürü ve insan bağlantılarının aşınması konularıyla derinden iç içe geçmiştir (Bennett, 2020).

Fromm, özellikle narsisizm kavramını keşfederken, daha geniş psikanalitik çerçevesiyle kesişir. Fromm'un bireysel ego kırılabilirliği için telafi edici bir mekanizma olarak kolektif narsisizm analizi, yabancılaşma konusundaki görüşleriyle rezonansa girerek narsisistik davranışlara yönelik toplumsal eğilimlerin izolasyon ve kopukluk duygularını nasıl şiddetlendirebileceğini vurgulamaktadır (Zavala ve Keenan, 2020). Narsisizm ve yabancılaşma arasındaki bu bağlantı, Fromm'un insan davranışını ve toplumsal dinamikleri anlamaya yönelik bütüncül yaklaşımının altını çizmekte ve

bireysel psikoloji ile daha geniş sosyal yapılar arasındaki karmaşık etkileşimi vurgulamaktadır (Sakurai, 2021).

Fromm'un teorisi, yabancılaşma ve narsisizme odaklanmanın yanı sıra, yabancılaşma duygularının hafifletilmesinde sevgi ve ilişkilerin rolünü de ele almaktadır. Fromm, bir sanat ve dönüştürücü bir güç olarak sevgi teorilerinden yola çıkarak, gerçek insan bağlantılarının yabancılaşmaya karşı koyma ve aidiyet ve tatmin duygusunu teşvik etme potansiyelini vurgulamaktadır (Kinasih, 2023). Fromm, otantik ilişkilerin ve karşılıklı ilginin önemini vurgulayarak, modern toplumu karakterize eden yaygın kopukluk hissinin üstesinden gelmeye yönelik bir yol sunmaktadır (Janebová ve Štěpánek, 2022). Ayrıca, Fromm'un yabancılaşma teorisi, modernite eleştirisi ve neoliberal ideolojilerin insan refahı üzerindeki etkisinde derin bir şekilde kök salmıştır. Fromm, neoliberal sosyo-ekonomik yapılar altında, bireylerin yabancılaşmayı sürdüren ve eylemlilik ve özerklik duygularını zayıflatan koşullara giderek daha fazla maruz kaldığını savunmaktadır (Ailon, 2021). Fromm'un neoliberalizmin insanlıktan çıkarıcı etkilerine ilişkin analizi, bireysel ve kolektif yabancılaşma duygularına katkıda bulunan sistemik güçlere ışık tutarak, çağdaş toplumdaki yabancılaşmanın daha geniş etkilerinin altını çizmektedir (Fuchs, 2016).

1.2.3.6.2. Carl Rogers

Hümanistik psikolojinin önde gelen isimlerinden Carl Rogers, yabancılaşma konusunda kendini gerçekleştirmenin, kişisel gelişimin ve otantik ilişkilerin önemini vurgulayan benzersiz bir bakış açısı sunmaktadır.

Rogers, toplumsal beklentilerin ve normların genellikle bireyler ile gerçek benlikleri arasında bir kopukluk yarattığını öne sürmüştür. İnsanların başarı, davranış ve kimlikle ilgili olanlar gibi dış standartları içselleştirdiklerinde, gerçek benliklerine yabancılaşma yaşayabileceklerini savunmuştur. Bu kopukluk, bireyler gerçek kimlikleriyle uyumayan toplumsal ideallere uymaya çalışırken yetersizlik, kaygı ve depresyon duygularına yol açabilir. Bu bağlamda yabancılaşma, kişisel gelişimi ve kendini ifade etmeyi engelleyebilecek gerçekçi olmayan beklentileri karşılama baskısının bir yan ürünü olarak görülmektedir. Rogers, bireylerin toplumsal baskılarla başa çıkmak için bir savunma mekanizması olarak sıklıkla bir “*sahte benlik*” geliştirdiklerini

vurgulamıştır. Bu sahte benlik, bireylerin dünyaya sundukları, gerçek duygu ve arzularını maskeleyen bir cephedir. Sonuç olarak, bireyler gerçek benliklerinden ve başkalarıyla kurmaya çalıştıkları otantik bağlardan uzaklaştıkça derin bir yabancılaşma duygusu ortaya çıkar. Rogers, bu yabancılaşmanın kişinin kendini keşfetmesi ve gerçek kimliğini kabul etmesi yoluyla azaltılabileceğine inanıyordu.

Rogers'ın hümanist yaklaşımının temel ilkelerinden biri, bir bireyin koşulları veya davranışları ne olursa olsun kabul edilmesi ve desteklenmesi anlamına gelen koşulsuz olumlu saygı kavramıdır. Rogers, bireylerin başkalarından koşulsuz olumlu saygı gördüklerinde, sağlıklı bir benlik kavramı ve aidiyet duygusu geliştirmelerinin daha olası olduğunu savunmuştur. Bu kabul, bireylerin duygularını ve deneyimlerini yargılanma korkusu olmadan keşfedebilecekleri bir ortamı teşvik eder ve böylece yabancılaşma duygularını azaltır.

Sonuç olarak, Carl Rogers'ın yabancılaşma hakkındaki fikirleri, bu karmaşık olgunun psikolojik ve sosyal boyutlarına ilişkin değerli bilgiler sunmaktadır. Rogers, toplumsal beklentilerin etkisini, koşulsuz olumlu saygının önemini ve kendini kabullenmeyi teşvik etmeyi amaçlayan terapötik süreci vurgulayarak, yabancılaşmayı anlamak ve ele almak için hümanist bir çerçeve sunmaktadır. Çalışmaları, kopukluk duygularının üstesinden gelmede otantik ilişkilerin ve kişisel gelişimin önemini vurgulamakta ve nihayetinde ruh sağlığı ve refahına daha şefkatli ve kabul edici bir yaklaşımı savunmaktadır.

1.2.3.6.3. Rollo May

Rollo May'in yabancılaşma üzerine yaptığı incelemeler, bireyin sıklıkla yabancılaşmanın sadece bir psikolojik durum değil, aynı zamanda bireyin kendini gerçekleştirme arayışı ile bu çabayı engelleyen toplumsal güçler arasındaki gerilimden kaynaklanan insan durumunun temel bir yönü olduğunu öne sürmektedir. Onun çalışması, yabancılaşmanın kişisel ilişkiler, toplumsal yapılar ve daha geniş varoluşsal bağlam dâhil olmak üzere yaşamın çeşitli boyutlarında nasıl tezahür ettiğine dair nüanslı bir anlayış sunmaktadır.

May'in varoluşçu düşüncesinin merkezinde, yabancılaşmanın benlik ve dünya arasındaki kopukluktan kaynaklandığı fikri yatmaktadır. O, modern toplumun

materyalizm ve konformizme verdiği önem nedeniyle, bireylerin otantik benliklerinden derin bir yabancılaşma duygusu yaşamalarına sıklıkla yol açtığını savunmaktadır. Bu düşünce, onun önemli eseri “Aşk ve İrade”de dile getirilir; burada kişiyle kendisi ve başkaları arasındaki gerçek bağlantının kaybının yalnızlık ve umutsuzluk duygularına yol açabileceğini tartışmaktadır (Ewen, 2014). May, bu çeşit yabancılaşmanın, anlamlı insan ilişkileri yerine yüzeysel ilişkileri ve tüketimci değerleri önceliklendiren toplumsal baskılarla şiddetlendiğini ileri sürmektedir.

May’ın “benliğin çözümleri” nitelendirmesi, yabancılaşmanın bireysel kimlik üzerindeki etkisini daha da açıklamaktadır. Engellilik veya travma gibi deneyimlerin, kişinin benlik duygusunu nasıl bozabileceğini ve yabancılaşma ve yönelim bozukluğu hislerine yol açabileceğini tanımlamıştır (Martz ve Livneh, 2007). Bu bozulma, bireyleri, bir zamanlar yaşamlarında yön ve anlam sağlayan tanıdık işaretlerin kaybıyla varoluşsal ikilemleriyle yüzleşmeye zorlamaktadır. Bu bağlamda May, bu deneyimlerle yüzleşmenin ve onları bütünleştirmenin, kişisel büyüme ve dayanıklılığı teşvik etmenin önemini vurgulamaktadır.

Ayrıca, May yabancılaşma deneyiminde kaygının rolünü vurgulamıştır. Kaygının, kişinin izolasyonunun ve varoluşun doğasında bulunan belirsizliklerin farkındalığına doğal bir tepki olduğunu ileri sürmüştür. Bu perspektif, akranlardan algılanan yabancılaşmanın kaygı duygularını yoğunlaştırabileceğini ve geri çekilme ve sıkıntı döngüsüne katkıda bulunabileceğini belirten araştırma bulgularıyla uyumludur (Čuržik ve Salkičević, 2016). May, bireylerin kaygıdan kaçınmak yerine kaygıyı, kendini keşif ve dönüşüm için bir katalizör olarak benimsemeleri gerektiğini savunmaktadır. Bu şekilde bireyler korkuları ve belirsizlikleriyle yüzleşerek, bireyler otantik benlikleriyle yeniden bağlantı kurmaya ve yaşamlarında bir eylem duygusu geliştirmeye başlayabilirler.

Kişisel yabancılaşmanın yanı sıra May, yabancılaşmanın toplumsal boyutlarına da değinir; genellikle verimlilik ve üretkenliği bireylerin refahının önüne koyan modern endüstriyel toplumun insanlık dışı etkilerini eleştirir. Bu eleştiri, düzensiz ve tehdit edici bir çevrede yaşamının, bireyler arasında yabancılaşma ve sıkıntı duygularına yol açabileceğini savunan Ross ve Mirowsky’nin gözlemleriyle uyumludur (Ross ve Mirowsky, 2009). May, izolasyonu ve kopukluğu teşvik eden toplumsal yapıların, gerçek

bir topluluk ve bağlantı potansiyelini baltalayarak kolektif bir yabancılaşma duygusuna katkıda bulunduğunu ileri sürmektedir.

May'in yabancılaşmaya bir çare olarak otantikliğe vurgu yapması, varoluşçu psikolojisinin merkezi bir temasıdır. O, bireylerin anlamlı ilişkiler kurarak ve tutkularını takip ederek otantik benliklerini yeniden kazanmaya çabalamaları gerektiğini savunur. Bu otantiklik arayışı, sadece kişisel bir çaba değil, aynı zamanda yabancılaşmayı sürdüren toplumsal normlara meydan okumayı içeren kolektif bir sorumluluktur. Bu bağlam, toplumsal kısıtlamalar karşısında bireysel eylemin önemini vurgulayan Jean-Paul Sartre gibi varoluşçu filozofların fikirleriyle uyumludur.

1.2.3.7. İslami ve Tasavvufi Yaklaşımlar

Yabancılaşma, İslami ve tasavvufi düşüncede insanın Allah ile olan bağından, kendi özünden ve yaratılış amacından uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır. İslam'a göre insan, Allah'a kulluk için yaratılmıştır (Zâriyat, 51:56), ancak dünyevi arzulara yönelerek fitratından sapabilir. Bu sapma, bireyin hem Allah'tan hem de kendi manevi özünden yabancılaşmasına yol açmaktadır.

Gazali'ye göre, yabancılaşma, insanın nefesine ve dünyaya aşırı değer vermesi sonucunda ortaya çıkarmaktadır. Çözüm ise, bireyin nefis terbiyesi ve ibadet yoluyla Allah'a yaklaşmasıdır; bu süreç bireyin kendisiyle barışık bir yaşam sürmesini sağlamaktadır (Gazali, 2013). Mevlânâ, yabancılaşmayı insanın ilahi hakikatten kopmuş olmasıyla ilişkilendirir ve bireyin bu durumu ilahi aşk aracılığıyla aşabileceğini belirtir. Ona göre, insan asıl varlık kaynağı olan Allah'a dönme özlemi taşır ve bu dönüş, insanın kendine yabancılaşmasını sona erdirir (Mevlânâ, 2007). İbn Arabi ise, yabancılaşmayı insanın Allah'tan bağımsız bir varlık olduğunu düşünmesinden kaynaklanan bir yanılsama olarak görmüştür. Vahdet-i vücud anlayışına göre, tüm varlık Allah'ın bir yansımasıdır ve birey bu gerçeği idrak ettiğinde yabancılaşma ortadan kalkar (İbn Arabi, 1999). Modern dönemde Seyyid Hüseyin Nasr, modernitenin insanı manevi köklerinden kopararak yabancılaşmaya neden olduğunu savunmaktadır. Nasr, bireyin Allah'a yönelerek ve manevi değerlerini yeniden keşfederek bu durumdan kurtulabileceğini öne sürmektedir (Nasr, 2002). Nasr, yabancılaşmayı bireyin ilahi hakikatten kopması olarak

değerlendirmekte ve bunun çözümünü Allah’a yönelme, nefis terbiyesi ve manevi dönüşüm süreçlerinde görmektedir.

1.2.3.7.1. Mevlânâ Celâleddîn-i Rûmî

*“Cömertlik ve yardım etmede akarsu gibi ol.
Şefkat ve merhamette güneş gibi ol.
Başkalarının kusurunu örtmede gece gibi ol.
Hiddet ve asabiyette ölü gibi ol.
Tevazu ve alçak gönüllülükte toprak gibi ol.
Hoşgörülükte deniz gibi ol.
Ya olduğun gibi görün, ya görüldüğün gibi ol”³*

13’üncü yüzyılda yaşamış şair ve Sufi Mevlânâ Celaleddin Rumi, insan deneyiminin temel bir yönü olarak algıladığı yabancılaşma kavramına dair derin içgörüler sunmaktadır. Yabancılaşma ile ilişkili düşünceleri sevgi, birlik ve manevi tatmin arayışı temalarıyla karmaşık bir şekilde bağlantılıdır. Mevlânâ’nın yazıları, bireylerin genellikle kendilerinden, başkalarından ve ilahi olandan hissettikleri ayrılık duygusunu aşmanın önemini vurgulamaktadır.

Mevlânâ’nın yabancılaşma konusundaki perspektifi, bağlantı kurma özleminin damgasını vurduğu bir insanlık durumu anlayışına dayanır. Mevlânâ, meşhur “Gel, kim

³ Mevlânâ Celâleddîn-i Rûmî’ye atfedilen bu sözler, insanın öz benliğiyle uyumlu bir yaşam sürmesi gerektiğini vurgulamakta ve yabancılaşma kavramıyla derin bir ilişki kurmaktadır. Öğütler, bireyin manevi bir denge ve ahlaki bir bütünlük içinde yaşaması gerektiğini ifade ederken, yabancılaşmayı bireyin bu dengeden ve özünden uzaklaşması olarak ele almaktadır. Bu ifadelerde, insanın doğanın unsurlarıyla özdeşleştirilmesi dikkat çekmektedir: “akarsu gibi,” “güneş gibi” “toprak gibi”. Tasavvufi düşüncede insan, Allah’ın yarattığı fitratla uyum içinde varlık göstermelidir. Yabancılaşma, bireyin bu doğal özelliklerinden ve manevi özünden kopmasıyla ortaya çıkar. Örneğin, cömertlik, tevazu ve hoşgörü gibi erdemler insanın yaratılışından gelen özellikler olarak kabul edilmektedir. Ancak birey, dünyevi arzular, hırs veya nefesine yenik düştüğünde bu özelliklerden uzaklaşır ve kendine yabancılaşır. “Hiddet ve asabiyette ölü gibi ol” ve “tevazu ve alçakgönüllülükte toprak gibi ol” ifadeleri, bireyin nefsinin kontrolü altında olması gerektiğini vurgular. Nefs, bireyi manevi dengeden uzaklaştırarak Allah ile olan bağı zayıflatır ve bu da bir tür varoluşsal yabancılaşma yaratır. Mevlânâ’nın önerdiği bu öğütler, bireyin nefsiyle mücadelesi ve manevi bir dengeye ulaşması için rehberlik etmektedir. Bu dengeye ulaşmak, yabancılaşmayı aşmak anlamına gelir. “Ya olduğun gibi görün, ya görüldüğün gibi ol” ifadesi, bireyin sahte bir kimlik yaratması ya da başkalarının beklentilerine göre hareket etmesiyle ortaya çıkan yabancılaşmaya doğrudan bir yanıt sunmaktadır. Tasavvufi anlayışta, bireyin gerçek benliğiyle uyum içinde olması, samimi ve otantik bir yaşam sürmesi önemlidir. Kendisi gibi davranmayan birey, hem içsel olarak kendine yabancılaşır hem de toplumsal ilişkilerinde anlam kaybı yaşar. Bu öneri, bireyin kendi hakikatine dönmesi için bir çağrıdır. “Başkalarının kusurunu örtmede gece gibi ol” ve “hoşgörülükte deniz gibi ol” ifadeleri, bireyin toplumsal ilişkilerindeki yabancılaşmayı aşmasına yönelik bir mesaj taşır. İnsanlar arasındaki bağların zayıflaması, yargılayıcılık ve hoşgörüsüzlük, bireylerin toplumdan kopmasına yol açmaktadır. Mevlânâ’nın bu tavsiyesi, bireylerin birbirlerine karşı sevgi, şefkat ve hoşgörüyle yaklaşmalarını önererek toplumsal yabancılaşmayı önlemeyi amaçlamıştır.

olursan ol, gel” sözünde de yansıtıldığı üzere, geçmişleri ne olursa olsun tüm bireyleri sevgi ve şefkati kucaklamaya davet etmektedir (Arı vd., 2022). Bu davet, izolasyon ve yabancılaşma duygularına yol açan engellerin aşılmasına yönelik bir çağrı anlamına gelmektedir. Mevlânâ’nın kapsayıcılık ve şefkate yaptığı vurgu, toplumsal bölünmelerden ve kişisel çatışmalardan kaynaklanabilecek yabancılaşmaya karşı bir önlem işlevi görmektedir.

Mevlânâ’nın felsefesinin merkezinde, yabancılaşmanın yarattığı boşlukları doldurabilecek birleştirici bir güç olarak sevgi kavramı yer alır. Aşkın yalnızca bir duygu değil, bireyleri kendilerini ve evrendeki yerlerini daha derin bir şekilde anlamaya yönlendirebilecek dönüştürücü bir güç olduğunu ileri sürer. Mevlânâ şiirlerinde sıklıkla sevginin bireyleri birbirinden ve ilahi olandan ayıran sınırları çözebileceği fikrini irdeler. Bu bakış açısı, gerçek tatminin tüm varlıkların birbirine bağlı olduğunu kabul etmekten ve varoluşun daha büyük dokusu içinde bir aidiyet duygusunu benimsemekten geldiğine olan inancıyla uyumludur.

Rumi’nin yabancılaşmaya yönelik görüşleri *keşfi benlik* kavramına da uzanır. Mevlânâ, toplumsal beklentiler ve iç çatışmalar nedeniyle bireylerin sıklıkla gerçek benliklerinden kopukluk yaşadıklarını öne sürer (Yaman, 2017). Benliğe olan bu yabancılaşma, boşluk ve umutsuzluk duyguları olarak ortaya çıkabilir. Mevlânâ, iç gözlemin ve içsel hakikat arayışının önemini vurgulayarak, bireyleri kendilerini keşfetme ve manevi uyanış yolculuğuna çıkmaya teşvik eder. Bu süreç sayesinde bireyler otantik benliklerini geri kazanabilir ve toplumsal baskılardan ve kişisel şüphelerden kaynaklanan yabancılaşmanın üstesinden gelebilirler.

Mevlânâ’nın öğretileri, bireysel yabancılaşmayı ele almanın yanı sıra, izolasyon duygularına katkıda bulunan toplumsal yapıların daha geniş bir eleştirisini de yansıtır. Mevlânâ, materyalizm ve bireyciliğe vurgu yapan modernitenin, toplumdan ve gelenekten kopukluk hissini besleyerek yabancılaşmayı daha da kötüleştirebileceğinin farkındadır. Mevlânâ, çağdaş yaşamın beslediği yabancılaşmanın panzehri olarak şefkat, empati ve toplumsal uyum değerlerine geri dönülmesini savunur. Onun uyumlu bir toplum vizyonu, bireylerin birbirlerini desteklemeye ve anlamlı ilişkiler geliştirmeye teşvik edildiği bir toplumdur.

Bunun yanı sıra, Mevlânâ'nın yabancılaşma hakkındaki fikirleri, ruhani inançlarıyla karmaşık bir şekilde bağlantılıdır. Mevlânâ, insan varoluşunun nihai amacını, genellikle ayrılık ve yabancılaşma duygularıyla gizlenen bir durum olan ilahi olanla birliğe dönüş olarak vurgulamaktadır. Mevlânâ'nın şiiri sıklıkla bu ilahi bağlantı özlemini yansıtır ve ruhun yolculuğunu, bireylerin Allah ile sevgi ve birliğin doluluğunu deneyimlemelerini engelleyen engelleri aşma yolculuğu olarak tasvir etmektedir. Mevlânâ'nın düşüncesinin bu manevi boyutu, yabancılaşmanın yalnızca psikolojik bir durum değil, aynı zamanda sevgi, bağlılık ve öz farkındalık yoluyla aşılabilecek manevi bir durum olduğu fikrinin altını çizmektedir (Mehr, 2011).

Sonuç olarak, Mevlânâ Celaleddin Rumi'nin eserlerinden çıkarım yapılabilecek yabancılaşma hakkındaki fikirleri, insan deneyiminin zengin ve incelikli bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır. Sevgi, şefkat ve manevi tatmin arayışına yaptığı vurgu, izolasyon ve kopukluk duygularının üstesinden gelmek için değerli içgörüler sunar. Bireyleri otantik benliklerini kucaklamaya ve başkalarıyla ve ilahi olanla olan bağlantılarını fark etmeye davet eden Rumi'nin öğretileri, genellikle yabancılaşmanın damgasını vurduğu bir dünyada şifa ve birlik potansiyeline dair güçlü bir hatırlatma işlevi görmektedir.

1.2.3.7.2. Hallac-ı Mansur

İslam mistisizminin önde gelen isimlerinden Hallâc-ı Mansur, varoluşun doğası ve yabancılaşma kavramı hakkındaki derin içgörülerıyla, özellikle de meşhur “Ene'l-Hakk” (أنا الحق) beyanıyla tanınmaktadır. Arapça'dan tercümesi ile “Ben Hakk'ım”, “Hak'tan gayri değilim.” demektir. Bu bölümde, Hallac-ı Mansur'un yabancılaşma ile ilişkilendirilebilecek düşünceleri, mistik deneyimleri ve varoluşun birliğini ve bireyin ilahi olanla ilişkisini vurgulayan öğretilerinin felsefi çıkarımları bağlamında tartışılmaktadır.

Hallâc-ı Mansur'un felsefesinin özünde, tüm varoluşun ilahi olanın bir tezahürü olduğunu varsayan “vahdet-i vücûd” veya varlığın birliği fikri vardır. Bu kavram, bireylerin ve dünyanın görünürdeki ayrılığının bir yanılsama olduğunu ve yabancılaşmanın kişinin gerçek özünden ve varoluşun ilahi kaynağından kopukluk olarak derinlemesine anlaşılmasına yol açtığını öne sürmektedir. Hallâc, bireylerin bu birliği

bilmemeleri nedeniyle sıklıkla yabancılaşma yaşadıklarını ve bunun da parçalanmış bir benlik duygusu ve ilahi olanla ve başkalarıyla gerçek bir bağlantı eksikliğiyle sonuçlandığını savunur (Tanyıldızı ve Azar, 2021).

Hallâc-ı Mansur, mistik şiirlerinde ve öğretilerinde yabancılaşmaya karşı mücadeleyi dile getirir. Gerçek bilginin ve kendini gerçekleştirmenin egoyu aşmaktan ve kişinin ilahi olanla içsel bağlantısını tanımaktan geldiğini vurgular. Bu aşma yalnızca entelektüel bir egzersiz değil, aynı zamanda benliği ilahi iradeye teslim etmeyi içeren derin deneyimsel bir süreçtir (Fidanboy, 2024). Hallâc, “Ene’l-Hakk”ı ilan ederek, kişinin ilahi doğasının farkına varmasının yabancılaşmanın üstesinden gelmek ve gerçek varoluşa ulaşmak için gerekli olduğunu ileri sürmüştür.

Ayrıca, Hallâc-ı Mansur’un hayatı ve nihai idamı, yabancılaşmanın toplumsal boyutlarını vurgular. Radikal fikirleri ve ilahi birlik ifadeleri, zamanının dini otoritelerinin direnişiyle karşılaşmış ve bu da onun zulüm görmesine ve idam edilmesine yol açmıştır. Bu çatışma, toplumsal yapıların bireysel ifadeyi ve manevi gerçeği bastırarak yabancılaşmaya nasıl katkıda bulunabileceğini göstermektedir (Bıçak, 2023). Hallâc’ın şehit edilmesi, statükoya meydan okuyan ve varoluş hakkında daha derin gerçekleri ortaya çıkarmaya çalışanların karşılaştığı tehlikelerin dokunaklı bir hatırlatıcısı olarak hizmet etmektedir.

Hallâc-ı Mansur’un yabancılaşma ile ilişkilendirilebilen düşüncelerinin etkisi kendi yaşam süresinin ötesine uzanmış ve sonraki nesil Sufi düşünür ve şairleri etkilemiştir. Fikirleri, vahdet-i vücûd kavramını ve benliği ve ilahi olanı anlamak için ima ettiği sonuçları daha da geliştiren Muhyiddin İbn Arabi gibi daha sonraki mistiklerin çalışmalarıyla yankılanmaktadır (Göveç, 2024). Bu düşünce sürekliliği, Hallâc’ın yabancılaşmanın doğası ve otantik varoluş arayışına ilişkin içgörülerinin kalıcı önemini vurgulamaktadır.

Çağdaş tartışmalarda, Hallâc-ı Mansur’un fikirleri, bireylerin sıklıkla gerçek benliklerinden ve diğerlerinden kopuk hissettiği modern toplumda yaşanan yabancılaşmayı anlamak için uygulanabilir. Varoluşun birliğini tanımanın önemine yaptığı vurgu, parçalanmış bir dünyada bireylerin karşılaştığı varoluşsal krizleri ele almak için değerli bir bakış açısı sunmaktadır (Gürer, 2017). İlahi kaynağa dönüşü ve

birbirimize bağılılığımızı tanımayı savunarak, Hallâc'ın öğretileri yabancılaşmanın üstesinden gelmek ve aidiyet duygusunu geliştirmek için bir yol sağlamaktadır.

1.2.3.7.3. Gazâlî

11. Yüzyılın önde gelen İslam filozofu ve ilahiyatçısı olan Gazâlî, özellikle manevi ve felsefi araştırmaları bağlamında yabancılaşma kavramı; benlik, bilginin doğası ve birey ile ilahi arasındaki ilişki anlayışı ile bağlantılıdır. Gazâlî'nin bu konudaki düşünceleri, bireylerin manevi refahı ve gerçek özlerinden kopukluk hissine katkıda bulunan toplumsal yapılar için derin bir endişeyi yansıtmaktadır (Altınöz ve Çakıroğlu, 2018).

Gazâlî'nin düşünce sistemindeki merkezi temalardan biri, insanların Allah'tan ve gerçek benliklerinden kopuklukları nedeniyle sıklıkla yabancılaşma yaşadıkları fikridir. Gazâlî, "Filozofların Tutarsızlığı" adlı eserinde, salt rasyonel düşünceye güvenilmesini ve ruhsal sezginin ihmal edilmesini eleştirerek, böyle bir yaklaşımın varoluşun parçalanmış bir anlayışa yol açtığını savunur. Epistemolojik olarak yabancılaşmayla ilişkili düşüncelerine göre bilgiye ulaşmada duyular ve akıl tek başlarına yeterli değildir. İnsan, bilgiye ulaşırken sezgiyi (al-dzauq) de devreye sokmalıdır (Fadhil ve Sebgag, 2021). Duyuların ve aklın yanı sıra, sezgiyle desteklenen bilgiye ulaşma, insana manevi bir temel sunar. Bu bağlamda Gazâlî, insanın kendisiyle ve evrenle olan bağını yeniden kurabileceği bir epistemolojik sistem önermektedir. Bu sistem, insanın varoluşsal anlamını ve manevi bütünlüğünü tekrar kazanmasına yardımcı olur (Nasution, 2012). Bu bağlamda, Gazâlî'ye göre gerçek bilginin yalnızca rasyonelliği değil, aynı zamanda yabancılaşmanın üstesinden gelmek ve ilahi olanla uyumlu bir ilişki kurmak için gerekli olan kalbin içgörülerini de kapsadığını söylemek mümkündür.

Gazâlî, insanın ruhsal gelişimiyle birlikte ahlâki bir arınma sürecinden geçmesi gerektiğini savunur. İnsanın özü olarak gördüğü "al-nafs" (ruh), maddi dünyanın olumsuz etkilerinden arındırılmalı ve manevi olgunluğa erişmelidir (Soleh vd., 2023). Bu olgunluk ve arınma yalnızca bireysel mutluluğu değil, aynı zamanda toplumsal uyumu da beraberinde getirir. Ona göre, modern insanın yabancılaşmasının üstesinden gelmek için moral değerlerin ve manevi prensiplerin önemi büyüktür. Arınma, başka bir deyişle kendi kendini temizleme, ahlâki farkındalığın geliştirilmesidir; enve bireyi için sonunda çok

derin bir ahlâki farkındalığı doğuracaktır. Gazâlî, kendini temizleme faaliyetlerinde her zaman şeriata uymanın gerekliliğini vurgulamıştır. Çünkü ona göre insan doğası gereği iyiyi ve kötüyü pratik olarak bilme yeteneğine sahip değildir. İnsan akli yalnızca iyiyi ve kötüyü evrensel olarak (kulli) bilebilir (Nasution, 2012).

Bu düşünceleri doğrultusunda, ruhun doğası ve bedenle ilişkisi üzerine tartışmalarının yabancılaşma kavramının köken ve doğasıyla kurulabilecek ilişki belirgindir. Ruhun gerçek amacının bilgi ve Allah ile bağlantı aramak olduğunu ve bireyler maddi dünyaya aşırı bağlandıklarında ruhsal özlerinden ayrı derin bir yabancılaşma hissi yaşadıklarını söylemek mümkündür (Aryanti, 2022). İnsanın kendi ruhunu arındırması, ahlâki olgunluğa erişmesi ve maddi dünyanın etkilerinden sıyrılması gerektiğini savunur. Bu süreç, insanın hem kendisiyle hem de çevresiyle uyumlu bir varlık haline gelmesine katkı sağlar. İlâhi olandan bu kopuş, bireylerin anlam ve bağlantı için daha derin bir arayışa girmek yerine geçici zevklerin peşinden gitmeleri nedeniyle tatmin eksikliğine ve boşluk hissine yol açabilmektedir.

Gazâlî'nin yabancılaşma ile ilişkilendirilebilecek düşünceleri insan varoluşunun toplumsal boyutlarına kadar uzanır. Gerçek manevi gelişim ve topluluk yerine maddi başarıyı ve yüzeysel ilişkileri önceliklendiren toplumsal normları ve değerleri eleştirir. Ona göre, bu tür toplumsal baskılar bireylerin gerçek benliklerinden ve birbirlerinden yabancılaşmasına katkıda bulunur (Orman, 2018). Gazâlî, yabancılaşmanın üstesinden gelmede topluluğun ve karşılıklı desteğin önemini vurgulayarak maneviyatta kök salmış etik ve ahlâki değerlere dönüşü savunur.

Gazâlî, “Dini Bilimlerin Dirilişi” adlı eserinde manevi uygulamaları, etik davranışı ve toplumsal sorumluluğu bütünleştiren kapsamlı bir kişisel gelişim yaklaşımının taslağını çizmektedir. Bireylerin öz-yansıma yapmaları ve gerçek benlikleriyle yeniden bağlantı kurmak ve başkalarıyla anlamlı ilişkiler geliştirmek için tevazu, sabır ve şefkat gibi erdemleri geliştirmeleri gerektiğini savunur (Soleh vd., 2023). Bu bütünsel yaklaşım, Gazâlî'nin yabancılaşmanın üstesinden gelmenin yalnızca bireysel çaba değil aynı zamanda toplumun refahına bağlılık gerektirdiğine olan inancını vurgulamaktadır.

Gazâlî'nin yabancılaşma hakkındaki fikirleri, modernite ve sekülerizmin manevi yaşam üzerindeki etkisine dair çağdaş tartışmalarla da yankı bulmaktadır. Toplumun

materyalist eğilimlerine yönelik eleştirileri, günümüz dünyasında bireylerin deneyimlediği yabancılaşmayı ele almada düşüncesinin devam eden önemini vurgulamaktadır. Bilim insanları, Gazâlî'nin akıl, sezgi ve maneviyatın bütünleştirilmesine yaptığı vurgunun, modern varoluşun karmaşıklıklarında gezinmek ve aidiyet duygusu geliştirmek için değerli içgörüler sunduğunu belirtmişlerdir (Goodman, 1971).

Ayrıca, Gazâlî'nin hakikat ve bilginin doğası üzerine düşünceleri, yabancılaşma anlayışına katkıda bulunur. Bilgi arayışının ilahi olanın ve tüm varlıkların birbiriyle bağlantılı olduğunun tanınmasına dayanması gerektiğini savunur. Bu bakış açısı, çeşitli bakış açılarından dogmatizme ve yabancılaşmaya yol açabilen mutlak hakikatler kavramına meydan okur (Martin ve Hambali, 2023). Bilgiye daha kapsayıcı ve bütünleştirici bir yaklaşımı savunarak Gazâlî, bireyleri açıklık ve alçakgönüllülük ruhuyla başkalarıyla etkileşime girmeye ve bölünmeleri aşan bağlantıları teşvik etmektedir.

Sonuç olarak, Gazâlî'nin yabancılaşma ile ilişkilendirilebilecek fikirleri, insan varoluşunun karmaşıklıklarını ve kopukluğun manevi boyutlarını anlatmaktadır. Akıl ve sezginin bütünleşmesine, topluluğun önemine ve etik değerlerin peşinde koşmaya yaptığı vurgu, bireylerin gerçek benlikleriyle ve ilahi olanla yeniden bağlantı kurma ihtiyacını vurgulamaktadır.

1.2.4. İşe Yabancılaşma

*“Siz, yanan petrol gibi,
 Beni boğan sisler gibi,
 Kömür gibi, bıçak gibi,
 Sönmeden yanmak zorundasınız!
 Siz ki ağlayan kadınlar gibi,
 Ekmek pişiren kadınlar gibi,
 Çocuk büyüten kadınlar gibi,
 Her şeyi yapmalısınız, yapacaksınız da!”*
 (Bertolt Brecht'in *Cesaret Ana ve Çocukları* “Mutter Courage und ihre Kinder” (1939)
 eserinden esinlenilmiştir.)⁴

İşe yabancılaşma kavramı, bireyin çalışma süreci ve iş ortamıyla olan ilişkisinde yaşadığı olumsuz duygusal ve bilişsel deneyimleri ifade etmektedir. Literatürde işe

⁴ İlgili eserde işe yabancılaşma kavramıyla doğrudan ilişkilendirilebilecek bir içerik sunulmaktadır. Bertolt Brecht'in “Cesaret Ana ve Çocukları” eserinde yer alan pasajlar genellikle savaşın ekonomik ve insani boyutlarına odaklanmaktadır. Ana karakter olan Cesaret Ana, savaşın etkileriyle başa çıkmaya çalışırken ahlaki ve insani ikilemlerle yüzleşir. Bu tiyatro eserinde yer alan çeşitli monologlardan esinlenilerek oluşturulmuş bu şiir, bireylerin kapitalist üretim düzeninde maruz kaldığı zorunlulukları, işin anlamını yitirmesini ve bireyin hem kendine hem de emeğine yabancılaşmasını eleştirel bir perspektifle ortaya koymaktadır. Kapitalist sistemin birey üzerindeki baskısını ve bu baskının yarattığı varoluşsal yabancılaşma imgeler yoluyla işlenmektedir. Şiirde yer alan “Yanmak zorundasınız” ifadesi, bireyin kapitalist sistem içinde sürekli bir üretim döngüsüne mahkûm edilmesini sembolize eder. Bu döngü, bireyin emeği üzerinde herhangi bir kontrol sahibi olmaksızın, yalnızca sistemin işleyişine hizmet eden bir araç haline gelmesine yol açar. Bu durum, Marx'ın yabancılaşma teorisinde ifade ettiği “emeğin üründen ve iş sürecinden kopuşu” ile paralellik gösterir. Şiirdeki betimlemeler, emeğin birey için bir yaratıcı faaliyet olma niteliğini kaybedip bireyi tüketen, anlamsız bir faaliyet haline geldiğini ima etmektedir.

Şiirde yer alan “yanan petrol,” “kömür,” ve “bıçak” gibi imgeler, iş sürecinin birey üzerindeki yıkıcı etkisini vurgular. Bu imgeler aracılığıyla emeğin nesnelleştirilmesi ve bireyin emek süreciyle olan ilişkisinin anlamlı bir bağdan yoksun hale getiren düzen eleştirilmektedir. İşin yalnızca bir üretim aracı olarak algılanması, bireyin kimliği ve varoluşuyla kurduğu bağı zayıflatır ve yabancılaşmayı derinleştirir.

Şiirde toplumsal cinsiyet rolleri de iş sürecindeki yabancılaşma bağlamında ele alınmaktadır. “Ağlayan kadınlar gibi,” “ekmek pişiren kadınlar gibi” ve “çocuk büyüten kadınlar gibi” ifadeleri, toplumsal rollerin bireylerin iş yaşamındaki deneyimlerini nasıl şekillendirdiğini göstermektedir. Bu roller, özellikle kadınların hem ev içindeki hem de iş yerindeki emeğini görünmez kılarken, onları toplumsal ve ekonomik düzeyde bir çifte yabancılaşmaya sürükler. Bu bağlamda şiir, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, bireyin emek sürecindeki yabancılaşmasına nasıl katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Şiirin tekrarlayan “zorundasınız” ve “yapacaksınız” ifadeleri, bireyin kapitalist iş düzeninde özgür bir özne olmaktan çıkarak, yalnızca belirli bir rolü yerine getirmekle yükümlü bir nesneye dönüştüğünü hissettirmektedir. Bu ifadeler, kapitalist düzenin birey üzerindeki baskısını ve bu baskının yarattığı toplumsal ve bireysel uyumsuzluğunu güçlü bir şekilde betimler. Birey, özgür bir şekilde kendini gerçekleştirme olanağından yoksun bırakılmış, yalnızca sistemin işleyişine hizmet eden bir varlık haline getirilmiştir.

Ancak şiirde, bireylerin bu yabancılaşma döngüsünden kurtulma potansiyeline de dikkat çekmektedir. “Her şeyi yapmalısınız, yapacaksınız da!” dizesi, bireyin toplumsal bilincini geliştirerek ve dayanışma yoluyla, emeğine yeniden sahip çıkabileceğine yönelik bir umut sunmaktadır. Bu ifade, Marksist teoride işçilerin sınıf bilinciyle hareket ederek kendi özgürleşme süreçlerini başlatabileceklerine dair temel görüşle uyum içerisindedir.

Sonuç olarak bu şiir, işin nesnelleştirilmesi, toplumsal rollerin etkisi ve bireyin öznelliğinin yok sayılması gibi unsurlar üzerinden yabancılaşma kavramını eleştirel bir şekilde işlerken, aynı zamanda bu durumun aşılabileceğine yönelik bir çözüm önerisi sunmaktadır. Şiir, bu yönleriyle, bireylerin kendilerini ve emeklerini yeniden anlamlandırma çabalarını destekleyen bir çağrı niteliğindedir.

yabancılaşma (work alienation) olarak ayrı bir kavramsallaştırma ihtiyacı bireyin çalışma hayatına odaklı çalışmalar dâhilinde yapıldığı görülmektedir. Yabancılaşma kavramının çok boyutlu yapısı ve farklı disiplinlerle ele alınması, bu olgunun geniş bir teorik ve uygulamalı yelpazede incelenmesini sağlamıştır. Marx'ın yabancılaşma teorisi, özellikle kapitalist üretim sistemi bağlamında, bireyin emeğiyle, ürettiği ürünle, iş süreciyle ve türsel özüyle olan bağlarının kopmasını vurgulayan bir perspektif sunmaktadır (Marx, 1844). Ancak, bu kapsamlı yaklaşımın ekonomik sistem ve sınıf ilişkileri üzerine odaklanması nedeniyle bazı araştırmacılar için sınırlandırıcı bulunmuş olabilir. Çalışma hayatında yaşanan yabancılaşmayı anlamak isteyen araştırmacılar, bireysel, örgütsel ve psikolojik düzeydeki deneyimleri de içerecek şekilde daha geniş bir teorik çerçeveye ihtiyaç duymuşlardır. Bu bağlamda, “işe yabancılaşma” kavramsallaştırması, Marx'ın yaklaşımındaki çözümünün ötesine geçerek farklı boyutları analiz etmeye olanak sağlamıştır.

İşe yabancılaşma kavramı, bireyin iş sürecindeki deneyimlerine odaklanırken, işin niteliği, örgütsel bağlam, sosyal ilişkiler ve bireysel psikolojik faktörler gibi çoklu boyutları içeren bir analiz çerçevesi sunamaktadır. Seeman'ın güçsüzlük, anlamsızlık ve izolasyon gibi boyutları, iş yaşamındaki bireysel yabancılaşma deneyimlerini detaylandırarak Marx'ın daha toplumsal düzeyde ele aldığı teoriyi mikro düzeye taşımaktadır (Seeman, 1959). Aynı şekilde, modern araştırmacılar, örgütsel yapılar, iş tasarımı, liderlik tarzları ve sosyal destek eksikliği gibi faktörlerin de bireylerin yabancılaşma deneyimlerini nasıl şekillendirdiğini incelemiştir (Kanungo, 1982; Sarros ve diğerleri, 2002). Bu durum, yabancılaşmayı yalnızca kapitalist sistemin makro düzeydeki etkileriyle sınırlı tutmak yerine, iş yaşamındaki daha geniş bir bağlamda ele almanın önemini ortaya koymaktadır.

Ayrıca, disiplinler arası çalışmaların artışı ve psikoloji, sosyoloji, yönetim bilimi gibi alanların katkıları, yabancılaşma kavramının farklı boyutlarda incelenmesini teşvik etmiştir. Örneğin, örgütsel psikoloji alanında işe yabancılaşma, bireyin işine duygusal bağlanma eksikliği, motivasyon kaybı ve iş tatmini düşüklüğü ile ilişkilendirilmiştir (Hirschfeld, 2002). Bu bağlamda, çalışma hayatında yaşanan yabancılaşmayı “işe yabancılaşma” adı altında kavramsallaştırmak, yalnızca Marx'ın eleştirileriyle sınırlı kalmadan, bireyin iş yaşamındaki deneyimlerini geniş bir çerçevede anlamak için uygun bir yaklaşımdır.

Tablo 1.13, işe yabancılaşmanın tarihsel bir perspektifte nasıl geliştiğini ve modern bağlamda nasıl çeşitlendiğini göstermektedir. Tablodaki her araştırmacı, işe yabancılaşmayı farklı bir perspektiften tanımlamıştır.

Tablo 1.13. İşe yabancılaşma tanımları

Araştırmacı	Tanım	Boyutlar	Eserler ve Kaynaklar
Karl Marx (1844)	İşe yabancılaşma, bireyin emeği üzerinde kontrolünü kaybetmesi, emeğin meta haline gelmesi ve bireyin üretim sürecine, ürettiği ürüne, doğasına ve diğer insanlarla ilişkilerine yabancılaşmasıdır.	Ürün yabancılaşması, üretim süreci yabancılaşması, türsel öz yabancılaşması, insanlar arası yabancılaşma.	Marx'ın El Yazmaları
L. Pearlin (1962)	İşe yabancılaşma, bireyin kendi iş aktivitelerini kontrol etme gücünden yoksun hissetmesi olarak tanımlanır. Özellikle otoriter iş ortamlarında ve sınırlı sosyal bağları olan çalışanlar arasında yabancılaşma daha yoğun görülmektedir.	Güçsüzlük, otoriterlik, sosyal bağ eksikliği.	Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel
Blauner (1964)	Endüstriyel iş yerlerinde bireylerin iş süreçlerinde kontrol kaybı, anlamsızlık ve toplumsal yalıtılmışlık hissetmesi yabancılaşma olarak tanımlanır.	Kontrol kaybı, anlamsızlık, toplumsal yalıtılmışlık.	Alienation and freedom: The factory worker and his industry.
Melvin Seeman (1967)	İşe yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, sosyal izolasyon ve öz-yabancılaşma gibi beş boyut üzerinden incelenmiştir. Bu durum, bireyin işine ve organizasyona duyduğu bağlılığın azalmasına neden olur.	Güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, sosyal izolasyon, öz-yabancılaşma.	On the Personal Consequences of Alienation in Work
Harold J. Burbach (1972)	İşe yabancılaşma, bireyin iş ortamında anlam kaybı, değer eksikliği ve bireysel karar süreçlerine etkisizlik hissetmesiyle tanımlanır.	Anlam kaybı, değer eksikliği, karar süreçlerine etkisizlik.	The development of a contextual measure of alienation
D. Stokols (1975)	İşe yabancılaşma, bireyin iş yerinde kişisel engellenme hissetmesi ve mevcut alternatifleri algılamamasından kaynaklanır.	Psikolojik faktörler, çevresel stres, örgütsel destek eksikliği.	İşe Yabancılaşma ve Çevresel Etkiler
R. N. Kanungo (1983)	İşe yabancılaşma, bireylerin otonomi, iş çeşitliliği ve görev karmaşıklığı eksikliği gibi nedenlerden dolayı iş süreçlerine bağlanamamasıdır.	Otonomi eksikliği, görev karmaşıklığı, iş çeşitliliği.	Work Alienation: A Pancultural Perspective

Tablo 1.13. (Devamı)

N. Nair ve N. Vohra (2009)	İşe yabancılaşma, bireyin iş ortamında psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmaması ve anlam eksikliği hissetmesidir.	Psikolojik ihtiyaç eksikliği, anlam eksikliği.	Developing a New Measure of Work Alienation
Emma Engdahl ve M. Carleheden (2010)	İşe yabancılaşma, bireyin iş sürecinde kendini gerçekleştirme fırsatlarının sınırlandığı ve katkılarının anlamlı bir sonuç üretmediği durumlarda yaşanan bir kopuş hissidir.	Kendini gerçekleştirme eksikliği, katkı anlam kaybı.	Modern Toplumda Yabancılaşma
Dan S. Chiaburu vd. (2014)	İşe yabancılaşma, liderlik tarzları, iş yükü ve örgütsel formalite eksikliği gibi faktörlerden kaynaklanır.	Liderlik ve yabancılaşma dinamikleri	Alienation and Its Correlates: A Meta-Analysis
A. Shantz, K. Alfes ve E. Soane (2015)	İşe yabancılaşma, düşük karar verme özerkliği, görev çeşitliliği eksikliği ve sosyal destek eksikliği gibi nedenlerle oluşur.	Karar verme özerkliği eksikliği, görev çeşitliliği eksikliği, sosyal destek eksikliği.	Drivers and Outcomes of Work Alienation
Vinokurov ve Kozhina (2020)	İşe yabancılaşma, bireylerin özerklik, yeterlilik ve sosyal bağ ihtiyaçlarının karşılanmaması durumunda ortaya çıkan bir süreçtir.	Özerklik, yeterlilik, sosyal bağ eksikliği.	Psychological Features and Work Alienation

*Yazar tarafından oluşturulmuştur.

1.2.4.1. Benzer Kavramlar

1.2.4.1.1. İş yerinde yabancılaşma

İlgili alan yazında yabancılaşma çalışan akademisyenlerin işe yabancılaşma (work alienation) kavramı ile ilgili iş yerinde yabancılaşma (*workplace alienation*) ve olarak farklı nitelendirmelere başvurdukları görülebilmektedir (Avcı,2019; Güler, Yanık vd. 2022; İşçi vd., 2013; Atagün, 2023; Gümüş, 2024). İşe yabancılaşma ve iş yerinde yabancılaşma kavramları arasındaki ayrım, literatürde bireyin iş süreçleriyle ve örgütsel bağlamla olan ilişkilerini analiz etmek için farklı boyutlar sunmayı hedeflemektedir. Ancak, bu iki kavram arasındaki farkın netleştirilmemesi ve iş yerinde yabancılaşma kavramının kullanımı, kavram kargaşasına yol açabilir. Özellikle işe yabancılaşma kavramının, bireyin işine dair kapsamlı bir deneyimi analiz etmek için yeterince geniş bir teorik çerçeve sunduğu göz önüne alındığında, iş yerinde yabancılaşma teriminin kullanımı ihtiyaç dışı bir ayrışmaya ve anlam daralmasına neden olabilmektedir..

Karl Marx'ın yabancılaşma teorisi, işe yabancılaşmayı yalnızca bireyin yaptığı faaliyetlerden uzaklaşması olarak değil, aynı zamanda bireyin ürettiği üründen, iş sürecinden, meslektaşlarından ve nihayetinde kendisinden kopuşu olarak tanımlar (Marx, 1844). Bu bakış açısı, iş kavramını sadece fiziksel bir faaliyet olarak değil, bireyin iş sürecine, çevresine ve kendine olan ilişkisini de kapsayan bütüncül bir çerçevede ele alır. Bu nedenle, iş yerindeki sosyal bağları ve örgütsel dinamikleri ayrı bir kavram olarak ele almak, işe yabancılaşma kavramının özünü daraltabilir. Blauner (1964), örgütsel bağlamı daha iyi açıklamak için iş yerinde yabancılaşma kavramını öne çıkarmış olsalar da, bu tür bir ayrımın işe yabancılaşma kavramını iş yerindeki sosyal ilişkilere indirgeme riski taşıdığı söylenebilir. İşe yabancılaşma, bireyin iş süreciyle olan bağını, ürettiği ürünle ilişkisini ve çalışma ortamındaki sosyal dinamikleri zaten kapsayan geniş bir yapıya sahiptir. İş yerinde yabancılaşma kavramının kullanılması, bu geniş perspektifin daraltılmasına neden olabilir ve işe yabancılaşmanın çok boyutlu yapısının gözden kaçmasına yol açabilir (Braverman, 1998).

Ayrıca, iş yerinde yabancılaşma kavramının kullanımı, literatürde terminolojik bir karmaşaya yol açabilir. İşe yabancılaşma zaten bireyin iş çevresiyle olan bağını içeren bir kavram olduğundan, iş yerinde yabancılaşma teriminin ayrı bir başlık altında ele alınması, kavramsal belirsizlik yaratabilir. Bu durum, teorik tartışmaların odak noktasını dağıtarak, yabancılaşma olgusunun derinlemesine analiz edilmesini zorlaştırabilir.

Bu bağlamda, işe yabancılaşma kavramının geniş kapsamı ve çok boyutlu doğası göz önüne alındığında, literatürde yalnızca bu kavramın esas alınması ve iş yerinde yabancılaşma teriminin kullanılmaması daha uygun olacaktır. Bu yaklaşım, kavramsal bütünlüğü koruyarak, bireyin iş sürecine, çevresine ve kendine olan yabancılaşmasını daha bütüncül bir şekilde analiz etmeyi mümkün kılacaktır.

1.2.4.1.2. Mesleki Yabancılaşma

İşe yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma (job alienation) kavramları, genellikle birbirlerinin yerine kullanılmakla birlikte, dikkatli bir incelemeyi hak eden farklı nüanslara sahiptir. İşe yabancılaşma genel olarak bireylerin kendilerini iş ortamlarından kopuk hissettikleri, güçsüzlük, anlamsızlık ve izolasyon hissine yol açan daha geniş bir psikolojik durumu ifade etmektedir. Buna karşılık, mesleğe yabancılaşma daha spesifik

olarak bireyin belirli iş rolünden veya görevlerinden uzaklaşma duygularına odaklanır ve genellikle bu görevlere katılım veya tatmin eksikliğinden kaynaklanır. Bu farklılıkları anlamak, çalışma hayatında yabancılaşmanın nedenleri ve sonuçlarını ele almak açısından büyük önem taşımaktadır.

İşe yabancılaşma, bireylerin işlerini önem veya değerden yoksun olarak algıladıklarında ortaya çıkan bir dizi duyguyu kapsamaktadır. Hirschfeld'e göre işe yabancılaşma, bir kişinin işle ilgili faaliyetleri ne ölçüde anlamsız gördüğünü yansıtır ve iş rolüne karşı hoşnutsuzluğa yol açmaktadır (Hirschfeld, 2002). Bu geniş perspektif, yalnızca görevlerden değil, aynı zamanda örgütsel bağlamdan ve bu bağlamdaki sosyal ilişkilerden de kopukluk hissini içermektedir. Sarros ve diğerleri, katı örgütsel yapıların, çalışanlar arasında güçsüzlük ve anlamsızlık duyguları olarak ortaya çıkabilecek bir hak mahrumiyeti duygusunu besleyerek işe yabancılaşmaya katkıda bulunduğunu belirtmektedir (Sarros ve diğerleri, 2002). Bu husus, işe yabancılaşmanın yalnızca yerine getirilen görevlerle ilgili olmadığını, aynı zamanda genel çalışma ortamı ve bunun çalışanın psikolojik durumu üzerindeki etkisiyle de ilgili olduğunu vurgulamaktadır.

Öte yandan, mesleğe yabancılaşma daha dar tanımlıdır ve genellikle bireyin iş görevleriyle olan ilişkisiyle ilgilidir. Monoton iş, özerklik eksikliği veya yetersiz tanınma gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilen, işin kendisinden kopma hissi ile karakterizedir. Örneğin Nodehi'nin araştırması, mesleğe yabancılaşmanın öğretmenlerin iş performansını ve yaşam kalitesini önemli ölçüde etkileyebileceğine işaret ederek, eğitimcilerin öğretim rollerine yabancılaştıklarını hissettiklerinde, bunun etkinliklerini ve memnuniyetlerini olumsuz etkilediğini öne sürmektedir (Nodehi, 2020). Mesleğe yabancılaşmanın bu özelliği, onu iş memnuniyetini ve performansını artırmayı amaçlayan müdahaleler için kritik bir odak alanı haline getirmektedir.

İşe yabancılaşma ve mesleğe yabancılaşma kavramlarının literatürde ayrı ayrı ele alınması, teorik çerçeve açısından faydalar sağlamakla birlikte, kavramsal kargaşa yaratma potansiyeline de sahiptir. İşe yabancılaşma, bireyin iş ortamıyla ve genel çalışma süreçleriyle bağının zayıflaması, yaptığı işi anlamsız ve tatminsiz bulmasıyla ilişkilidir (Hirschfeld, 2002). Buna karşın, mesleğe yabancılaşma, bireyin belirli bir meslek veya iş rolünden uzaklaşması, iş görevlerine yönelik ilgi ve katılım eksikliği gibi daha spesifik durumlara odaklanır (Nodehi, 2020). Ancak bu iki kavram arasında net bir sınır çizmek

her zaman mümkün değildir; monotonluk, özerklik eksikliği veya yetersiz tanınma gibi faktörler, hem işe hem de mesleğe yabancılaşma için geçerli olabilmektedir. Bu durum, kavramların ayrı kullanımının bazı durumlarda karmaşıklığa yol açabileceğini göstermektedir. Araştırma ve uygulamalarda kavramların açık bir şekilde tanımlanması ve bağlama göre esnek bir şekilde kullanılması, bu kargaşayı önlemek için önemli bir adım olacaktır. Yabancılaşma olgusunun geniş kapsamlı bir çerçevede ele alınması, teorik tutarlılığı artırmakla kalmayıp, bu sorunun nedenleri ve çözüm yolları üzerine daha bütüncül bir anlayış geliştirilmesini sağlayabilmektedir.

1.2.4.1.3. Örgütsel Yabancılaşma

İlgili alan yazında yabancılaşma çalışan akademisyenlerin işe yabancılaşma kavramı ile ilgili “örgütsel yabancılaşma” ve olarak farklı nitelendirmelere başvurdukları görülebilmektedir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011; Seremet ve Öztürk, 2024; Kasap, 2021; Kakabadse, 1986). Örgütsel yabancılaşma, çalışanların örgütlerinden duygusal veya psikolojik anlamda uzaklaşmasıdır. Örgütsel yabancılaşma, bireylerin iş yerindeki rollerine ve görevlerine karşı hissettikleri bağlılık ve anlam kaybını ifade eden bir kavramdır. Bu durum, çalışanların işlerine karşı duyduğu güçsüzlük ve anlamsızlık hissi ile karakterize edilmektedir (Sarros vd., 2002).

İşe yabancılaşma kavramı, bireyin iş süreci, işin kendisi ve iş ortamıyla olan ilişkilerindeki kopukluğu kapsayan geniş bir çerçeve sunmaktadır. Bu çerçeve, bireyin yaptığı işin yanı sıra iş ortamına, iş arkadaşlarına ve hatta çalıştığı organizasyona yabancılaşmasını da içermektedir. Örgüte yabancılaşma, bireyin çalıştığı örgütle bağlarının zayıflaması ve örgütsel değerlere yabancılaşmasıyla ilişkilidir. Ancak bu durum, işe yabancılaşmanın kapsayıcı yapısı içinde ele alınabilir. İşe yabancılaşma, bireyin yalnızca yaptığı işe değil, aynı zamanda iş ortamındaki sosyal bağlarına, organizasyonel süreçlere ve iş yerindeki genel kültüre yabancılaşmasını da kapsamaktadır (Sarros vd., 2002). Dolayısıyla, örgüte yabancılaşmanın ayrı bir kavram olarak ele alınması, bu kavramların analitik gücünü zayıflatabilir ve kavramsal bir karmaşaya yol açabilir.

Bir başka açıdan, örgütsel yabancılaşma kavramının ayrı ele alınması, birey-örgüt ilişkisine odaklanan spesifik çalışmalarda faydalı olabilir. Örneğin, örgütsel aidiyet,

örgütsel bağlılık veya liderlik tarzları gibi konuların incelenmesi, örgüte yabancılaşma kavramının daha dar bir çerçevede ele alınmasını gerektirebilir. Ancak bu durum, işe yabancılaşma kavramının bütüncüllüğünü ve yabancılaşmanın geniş kapsamlı boyutlarını daraltmamalıdır. Yabancılaşma olgusu, bireyin işine, iş ortamına ve toplumsal bağlarına yönelik deneyimlerini bir bütün olarak ele alan bir yaklaşımla daha tutarlı bir şekilde incelenebilir.

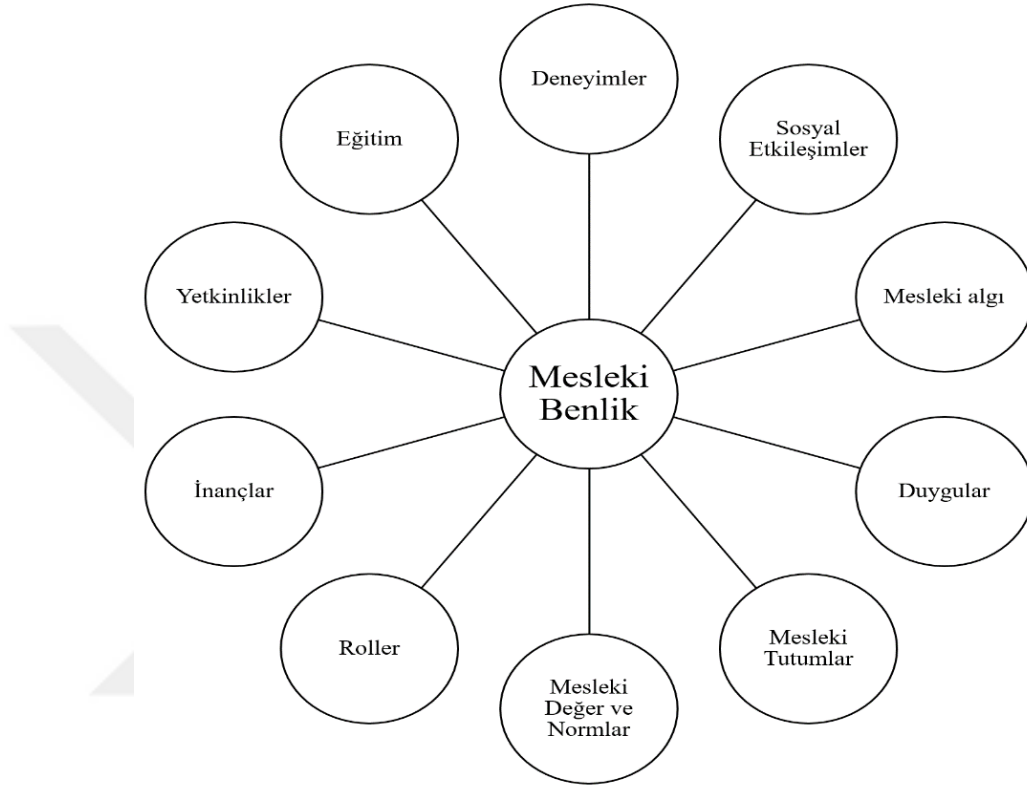
Sonuç olarak, örgüte yabancılaşma kavramı, işe yabancılaşmanın kapsayıcı yapısı içinde yer almakta ve bu ayrım çoğu durumda kavram karışıklığına neden olan bir kategorizasyon olarak görülebilir. Kavram kargaşasını önlemek adına, yabancılaşma teorilerinin geniş kapsamlı yapısını koruyarak birey-iş-örgüt bağlamındaki deneyimleri bir arada ele almak daha uygun bir yaklaşım sunacaktır.

Yabancılaşma kavramının açıklandığı 1.2.2.1 bölümünde “benlik kaybı” kavramını çeşitli bağlamlarda ele alarak, özellikle yabancılaşma olgusu ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğu vurgulanmıştır. Bu ilişki, bireylerin kimliklerini ve benlik duygularını şekillendiren sosyal, psikolojik ve kurumsal faktörlerin incelenmesi açısından önem arz etmektedir. İşe yabancılaşma kavramı tanımlanırken, mesleki benlik duygusunun çalışma hayatındaki yeri ve önemi, çalışma hayatında bireylerin deneyimlediği kimlik ve anlam arayışlarının daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır. Bu nedenle işe yabancılaşma kavramını açıklarken mesleki benlik kavramı üzerinde durulacaktır.

1.2.4.2. Mesleki Benlik

Mesleki benlik kavramı (*professional self-concept*), bireylerin profesyonel rolleri içerisinde kendilerini nasıl algıladıklarını anlama ve tanımlamalarında önemli bir kavram olarak ele alınmaktadır. Mesleki bağlamda davranış ve performansı etkileyen bir dizi benlik algısı, tutum ve inancı kapsamaktadır (Carpenter ve Byde, 2006). Mesleki benlik kavramını tanımlayan teorik çerçeveler, bu kavramın eğitim deneyimleri, sosyal etkileşimler ve mesleki değer ve normların içselleştirilmesi ile şekillendiğini öne sürmektedir. Mesleki benlik, bireyin mesleki terimlerle tanımladığı ve kendisiyle ilişkilendirdiği benlik algılarının bir bütünüdür. Bu kavram, bireyin zamanla benlik algılarını mesleki kavramlarla ifade etmeye başlamasını ve bu algıların mesleki kimliğiyle örtüşmesini ifade etmektedir. Mesleki benlik, bireyin yaptığı mesleki

seçimleri, başarılı hissettiği alanları ve bu alanlarla bağlantılı benlik kavramlarını belirlemek için kullanılan bir çerçevedir (Super, 1963; Karcıoğlu, 1994). Şekil 1.3, çeşitli bilimsel kaynaklar yardımı ile yapılan mesleki benlik kavramının unsurlarını sunmaktadır.



Şekil 1.3. Mesleki Benlik Kavramının Unsurları

Mesleki benlik kavramı, bireyin mesleki rolü ve kimliğiyle ilgili kendini algılayış biçimini ifade etmektedir. Literatürde mesleki benlik, bireyin mesleki değerleri, inançları, yetkinlikleri ve deneyimleriyle şekillenen bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Schein (1978), mesleki benliği bireyin kariyeri boyunca edindiği deneyimlerin ve içselleştirdiği değerlerin sonucunda oluşan profesyonel kimlik olarak ele almaktadır. Ona göre, mesleki benlik bireyin kariyer gelişimi ve organizasyonel bağlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Xu vd. (2022)’ne göre, mesleki benlik kavramı, öğrencilikten profesyonel uygulayıcılara geçiş sürecinde çeşitli mesleki benlik tutumlarına ilişkin kalıcı bir algıyı yansıtmakta ve öz anlayış, öz saygı ve davranışsal yönelim gibi unsurları kapsamaktadır. Bu tanım, mesleki benlik kavramının bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları bütünləştiren çok yönlü doğasını vurgulamaktadır.

Mesleki benlik kavramı, bireylerin meslekleriyle ilgili algıları, tutumları ve duyguları üzerine inşa edilen bir kimlik duygusu olarak ifade edilmektedir. Bu kavram, bireylerin işlerine ve mesleklerine atfettikleri anlamları ve bu anlamların kişisel benlik kavramlarıyla nasıl örtüştüğünü kapsamaktadır. Bireylerin meslekleriyle olan ilişkileri, özsayıgılarını, öz-değer duygularını ve genel yaşam tatminlerini etkileyebilmektedir.

Ibarra (1999), mesleki benliği bireyin mesleki rolüne uyum sağlamak için denediği ve geliştirdiği “geçici benlikler” olarak tanımlamıştır. Bu süreçte birey, farklı mesleki deneyimler ve roller aracılığıyla kendi profesyonel kimliğini oluşturur ve geliştirir. Kegan (1982) ise mesleki benliği, bireyin kişisel ve profesyonel gelişiminin dinamik bir parçası olarak görür ve mesleki kimliğin sürekli olarak evrildiğini vurgulamıştır.

Mesleki benlik kavramının gelişimi, eğitim deneyimleri ve sosyalleşme süreçleri de dâhil olmak üzere birçok faktörden etkilenmektedir. Eskandari vd. (2021), güçlü ve olumlu bir mesleki benlik kavramının uzmanlık bilgisini ve klinik becerileri geliştirdiğini ve nihayetinde sağlık çalışanları tarafından sağlanan bakımın kalitesini artırdığını vurgulamaktadır. Bu ilişki, mesleki yeterlilik ve uygulamadaki etkinlikle doğrudan ilişkili olduğundan, eğitim ve öğretim sırasında olumlu bir mesleki benlik teşvik etmenin öneminin altını çizmektedir. Ayrıca, Miao (2024)’nın Çin’deki altı hastaneden 15 hemşireyle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelere dayanan nitel çalışması, hemşirelerin mesleki benlik duygusunu geliştirilmesinin, mesleki yeterlilik ve kimlikle ilgili hedeflerini yansıtan kişisel kariyer gelişiminin önemli bir bileşeni olduğunu göstermektedir. Ayrıca hemşirelerin, mesleki kimliklerini geliştirmek için psikolojik dayanıklılık ve iletişim becerilerine ihtiyaç duyduğu da önemli bulgular arasındadır. Esasında, mesleki benlik kavramı statik olmadığı gibi, mesleki ortamda süregelen deneyimler ve yansımalar yoluyla gelişmekte ve değişmektedir. Mesleki benlik kavramının dinamik doğası, benlik kavramının kişisel yeteneklere ilişkin inançları kapsadığını ve işyeri dinamikleri de dâhil olmak üzere çeşitli dış faktörlerden etkilendiğini savunan çalışmalarca da desteklenmektedir (Xu vd., 2018).

Mesleki benlik kavramının gelişimini inceleyen araştırmalar, sosyal desteğin ve akran etkileşimlerinin bu kavramın gelişimindeki rolünü de vurgulamaktadır. Zhou vd. (2022), algılanan sosyal desteğin hemşirelik öğrencilerinin psikolojik esenliğini ve

mesleki benlik kavramını geliştirebileceğini savunarak destekleyici bir öğrenme ortamının önemini ortaya koymaktadır. Bu bakış açısı, meslektaşlar, mentorlar ve kurum kültürü ile etkileşimlerle şekillenen, sosyal olarak inşa edilmiş bir kimlik olarak mesleki benlik kavramının daha geniş anlayışıyla uyumludur.

Mesleki benlik kavramı ile mesleki kimlik arasındaki ilişki önemlidir. Cowin vd. (2008)'in modeli, mesleki benlik kavramının mesleki değerlerin, becerilerin ve tutumların içselleştirilmesiyle yakından bağlantılı olduğunu ve bunların daha sonra kişinin kişisel kimliğine entegre edildiğini öne sürmektedir. Bu entegrasyon süreci, bireysel değerler ve toplumsal beklentilerle uyumlu, tutarlı bir mesleki kimlik geliştirmek için çok önemlidir. Bu nedenle, mesleki benlik kavramı, profesyonel kimlik oluşumunun daha geniş bağlamında temel bir unsur olarak hizmet etmektedir.

Mesleki benlik kavramı yalnızca kişinin becerilerinin veya niteliklerinin bir yansıması olmayıp, bireyin mesleki çevresi içindeki kimliğini şekillendiren sosyal bağlamlara ve ilişkilere derinden bağlıdır. Mesleki kimlik ya da profesyonel kimlik oluşumu (*Professional identity formation*), profesyonel bir benlik kavramının geliştirilmesinin etkili uygulama için gerekli görüldüğü mesleki eğitiminin önemli bir yönüdür. Örneğin, Wong ve Trollope-Kumar (2014), profesyonel kimliğin tıp eğitiminin hayati bir bileşeni olduğunu, öğrencilerin kendilerini geleceğin hekimleri olarak nasıl algıladıklarını ve sağlık sistemi içindeki rollerini etkilediğini vurgulamaktadır. Bu oluşum doğrusal bir süreç değildir; daha ziyade deneyimlerin, yansımaların; akranlar ve mentorlarla etkileşimlerin karmaşık bir etkileşimini içermektedir. Cruess vd. (2014), tıp öğrencileri ve asistanların şefkatli ve yetkin uygulayıcılar olarak gelişimleri için gerekli olan dönüştürücü bir kimlik oluşum sürecinden nasıl geçtiklerini tartışarak bu konuyu daha da detaylandırmaktadır. Mesleki kimliğin yapılandırılmış müfredat ve mentorluk yoluyla beslenmesi, yalnızca bireysel benlik kavramını değil aynı zamanda tıp mesleğinin kolektif kimliğini de şekillendirdiği için kritik önem taşımaktadır.

Profesyonel kimliğin şekillendirilmesinde sosyal desteğin rolü göz ardı edilemez. Mikkola vd. (2018), iş yerindeki sosyal etkileşimlerin bir hekimin profesyonel kimliğinin inşasına nasıl katkıda bulunduğunu tartışarak, bu kimliğin sosyal olarak inşa edildiğini ve meslektaşlar ve mentorlarla süregelen etkileşimler yoluyla geliştiğini vurgulamaktadır. Bu bakış açısı, örgütlerdeki öğrenme ikliminin iş memnuniyetini ve dolayısıyla işyeri

kimliğinin gelişimini önemli ölçüde etkilediğini savunan Ismail ve Ambilikumar (2023)'ın bulgularıyla örtüşmektedir. Bireysel eylemlilik ve sosyal bağlam arasındaki etkileşim, çeşitli işyeri ortamlarında profesyonel benlik kavramının nasıl yönlendirildiğini ve müzakere edildiğini anlamak açısından çok önemlidir.

“Benlik kaybı”, bireylerin otantik kimliklerinden kopma ve öz farkındalıklarının azalması durumunu ifade etmektedir. Bu durum, mesleki benlik kavramının zayıflaması veya bozulmasıyla doğrudan ilişkilidir. Yapılan araştırmalarda çalışanlar rollerinin daha geniş kurumsal hedeflerle nasıl bağlantılı olduğunu anlayamadıklarında anlamsızlık ve yabancılaşma duyguları yaşayabildikleri bulgulanmıştır (Terekli, 2015; Kaya,2016). Bu bulgular, mesleki benlik kavramının net olmadığı veya desteklenmediği durumlarda “benlik kaybı”nın ortaya çıkabileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak, profesyonel benlik kavramı, eğitim deneyimleri, işyeri dinamikleri, sosyal etkileşimler ve bireysel eylemlilik dâhil olmak üzere sayısız faktörden etkilenen dinamik ve gelişen bir yapıdır. Profesyonel kimliğin oluşumu, kişisel ve profesyonel kimliklerin entegrasyonunun başarı için çok önemli olduğu tıp ve mühendislik başta olmak üzere çeşitli alanlarda etkili uygulama için gereklidir. Kurumlar gelişmeye devam ettikçe, profesyonel benlik kavramının karmaşıklığını anlamak, bireylerin profesyonel rollerinde başarılı olmalarını sağlayan kapsayıcı ve destekleyici işyeri ortamlarını teşvik etmek için hayati önem taşıyacaktır.

1.2.4.3. İşe Yabancılaşma Nedenleri

İşe yabancılaşma, çalışanların işlerine ve çalışma ortamlarına karşı olumsuz duygular beslemeleri ve işlerinden kopma yaşamaları olarak tanımlanan bir olgudur. Bu durumun ortaya çıkmasında çeşitli bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler rol oynamaktadır. İşin monotonluğu ve rutinleşmesi, çalışanların yaptıkları işten anlam ve tatmin bulamamalarına yol açarak yabancılaşmayı tetikleyebilir.

Kontrol eksikliği ve güçsüzlük hissi, çalışanların iş süreçleri üzerinde etkilerinin olmadığını düşünmelerine neden olurken, anlamsızlık ve amaç eksikliği ise işin birey için değerini ve önemini yitirmesine sebep olmaktadır. Sosyal izolasyon, iş yerindeki etkileşimlerin yetersizliği sonucu yalnızlık hissini artırırken, aşırı iş yükü ve stres de çalışanların tükenmişlik yaşamalarına yol açabilir. Ayrıca, rol çatışması ve belirsizliği ile

adaletsizlik ve tanınma eksikliği gibi faktörler, çalışanların motivasyonunu düşürerek işe yabancılaşmayı derinleştirmektedir. Bu nedenlerin anlaşılması, örgütlerin ve yöneticilerin çalışanların bağlılığını artıracak ve yabancılaşmayı azaltacak stratejiler geliştirmeleri açısından kritik öneme sahiptir.

Tablo 1.14, işe yabancılaşmanın nedenlerini açıklamak için çeşitli araştırmacılar tarafından yürütülen çalışmaların bağımsız değişkenler, bağımlı değişkenler, bulgular ve sonuçlar açısından özetlenmesini içermektedir. Her bir çalışmanın bulguları, bireylerin iş yerinde yabancılaşma deneyimlerini etkileyen faktörleri ayrıntılı olarak göstermektedir. Tablo 1.14'daki çalışmaların bulguları incelendiğinde, işe yabancılaşmanın çeşitli faktörlerden etkilendiği görülmektedir. Mesleki hayal kırıklığı, işin değersiz görülmesi, iletişim eksikliği, merkeziyetçi yönetim, anlamsız bilgi yükü, fiziksel koşulların yetersizliği, bürokratik engeller ve yoğun iş yükü gibi etmenler, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Bu faktörler, çalışanların kendilerini yetersiz hissetmelerine, iş tatminsizliği yaşamalarına ve sonunda işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır.

Tablo 1.14. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri

Araştırmacı (lar)	Yıl	Bağımsız Değişken(ler)	Bağımlı Değişken(ler)	Bulgular	Sonuçlar
Aiken ve Hage	1966	Meslek ile ilgili hayal kırıklığı	Yetersiz hissetme, başarısızlık	Araştırma, mesleki hayal kırıklığının çalışanların kendilerini yetersiz hissetmelerine ve başarısızlık duygularının artmasına neden olduğunu göstermiştir.	Meslek ile ilgili hayal kırıklığı, yetersizlik ve başarısızlık duygusunu artırır.
Agarwal	1993	Çalışanın işini önemsiz görmesi	Dışsal ödüller için çalışma	Çalışanların işlerini önemsiz veya değersiz olarak algılamaları, işlerine daha az enerji ve çaba harcamalarına yol açmıştır.	Çalışanın işini önemsiz görmesi, iş tatminsizliğine ve işe yabancılaşmaya yol açar.
Minibaş	1993	İletişime dayalı ilişkilerden uzak durma	Olumsuz davranışlar	Sosyal etkileşimlerin azalması, bireylerin izolasyon hissetmelerine ve iş arkadaşlarıyla bağlantılarının zayıflamasına neden olmuştur.	İletişime dayalı ilişkilerden uzak durma, olumsuz davranışlar sergileme eğilimini artırır.
Elma	2003	Tek merkezden alınan kararlar	Öğretmenin ihtiyaçlarının karşılanmaması	Öğretmenler, kendi işlerine dair kararlarda söz sahibi olamadıkları için motivasyon kaybı yaşamışlardır.	Tek merkezden alınan kararlar, öğretmenlerin işe yabancılaşmasını artırır.

Tablo 1.14. (Devamı)

Sidorkin	2004	Günlük hayatta işe yaramayan bilgi yükleri	İşe yabancılaşma	Öğretmenlerin müfredatlarında günlük hayatta uygulaması zor veya gereksiz görülen bilgilerin fazlalığı, onların işlerinden uzaklaşmalarına neden olmuştur.	İşe yaramayan bilgi yükleri, öğretmenlerin işe yabancılaşmasını artırır.
Erjem	2005	Değişen ve yoğunlaşan müfredat	İşe yaramayan bilgi yükleri	Sürekli değişen ve giderek yoğunlaşan müfredatlar, öğretmenlerin adaptasyon sorunları yaşamasına yol açmıştır.	Yoğun müfredat, öğretmenlerin işe yabancılaşmasını artırır.
Yılmaz ve Sarpkaya	2009	Okul yönetiminin demokratik tutumdan uzak olması	İşe yabancılaşma	Öğretmenler, kendilerini değersiz ve etkisiz hissederek işlerine karşı ilgilerini yitirmişlerdir.	Demokratik olmayan tutumlar, öğretmenlerin işe yabancılaşmasını artırır.
Eryılmaz ve Burgaz	2011	Örgütün fiziksel koşullarında yetersizlik	Öğretmenlerin işe yabancılaşması	Yetersiz sınıf donanımları, teknolojik araçların eksikliği ve fiziki mekân sorunları, öğretmenlerin işlerinden tatmin olmamalarına neden olmuştur.	Fiziksel koşulların yetersizliği, öğretmenlerin işe yabancılaşmasını artırır.
Boz ve Garipoğlu	2016	Okullardaki bürokratik yapı, ders yükü	Mesleki çalışmaların ve gündelik hayatın olumsuz etkilenmesi	İş yükünün fazlalığı, öğretmenlerin kişisel yaşamlarına zaman ayıramamalarına ve tükenmişlik yaşamalarına yol açmıştır.	Bürokratik yapı ve ders yükü, öğretmenlerin mesleki çalışmalarını olumsuz etkiler.

*Yazar tarafından oluşturulmuştur.

1.2.4.3.1. İşin Tekdüzeliliği ve Rutinleşmesi

İşin tekdüzeliği, iş görevlerinin monoton, tekrar eden ve düşük zihinsel çaba gerektiren yapısını ifade etmektedir (Fisher, 1993). Rutinleşme ise, iş süreçlerinin standartlaştırılması ve çalışan katılımının sınırlı olduğu yapıları belirtmektedir (Blauner, 1964). Teorik olarak, işin tekdüzeliği ve rutinleşmesi ile işe yabancılaşma arasında güçlü bir ilişki olduğu öne sürülmüştür. Marx (1844), kapitalist üretim sisteminde işin rutinleşmesinin ve emeğin yabancılaşmasının işgörenlerin kendi üretimlerine ve ürünlerine yabancılaşmasına neden olduğunu belirtmiştir. Blauner (1964), teknolojik gelişmelerin ve otomasyonun işin monotonluğunu artırarak çalışanların güçsüzlük ve anlamsızlık duygularını beslediğini savunmaktadır. Sürekli tekrar eden ve düşük zihinsel çaba gerektiren işler, çalışanların işlerine olan ilgisini azaltmakta ve yabancılaşmaya yol açmaktadır. İlgili alan yazında bu nedensellik ilişkisini kanıtlayan çalışmalar mevcuttur:

- Blauner (1964): “*Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*” adlı çalışmasında Blauner, endüstriyel işgörenlerin yabancılaşma deneyimlerini analiz etmektedir. Blauner, otomasyonun ve rutinleşmiş işlerin, sanayi işgörenlerinin işe yabancılaşmasını artırdığını bulgulamıştır. Otomasyonun iş süreçlerini standartlaştırması, çalışanların iş üzerindeki kontrolünü azaltarak güçsüzlük hissini pekiştirmiştir. Özellikle, daha az otomatize olmuş endüstrilerde yabancılaşmanın daha yoğun yaşandığını ve otomasyonun işgörenlerin deneyimlerini nasıl değiştirdiğini bulgulamıştır. Yüksek otomasyon düzeyine sahip endüstrilerde çalışan işgörenlerin, daha düşük otomasyonlu sektörlerde çalışanlara göre daha az yabancılaşma yaşadığını tespit etmiştir. Blauner (1964)’e göre otomasyon, işgörenlerin üretim sürecinde daha az fiziksel iş yapmasına ve daha çok denetim yapmasına olanak tanıyarak işlerini daha anlamlı ve kontrol edilebilir hissetmelerini sağlar. Blauner (1964), yabancılaşma deneyiminin sektörden sektöre değiştiğini göstermiştir. Örneğin, kimya ve elektronik gibi otomasyonun yoğun olduğu sektörlerde yabancılaşma düzeyi daha düşüktür. Buna karşılık, tekstil gibi emek yoğun sektörlerde çalışan işçilerde yabancılaşma düzeyi daha yüksektir.
- Hackman ve Oldham (1976): “*Job Characteristics Model*” (İş Özellikleri Modeli) çalışması, iş tasarımının çalışanların motivasyon, iş tatmini ve performans üzerindeki etkilerini inceleyen önemli bir teorik çerçeve sunmaktadır. Model, işlerin

motivasyonel potansiyelini artırmak için belirli özelliklere sahip olması gerektiğini öne sürer ve bu özelliklerin çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu nasıl etkilediğini açıklamaya çalışır. İş Özellikleri Modeli'nde, işin beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görev önemi gibi özelliklerinin çalışanların içsel motivasyonunu ve iş tatminini artırdığı belirtilmiştir. Bu özelliklerin eksikliği, işe yabancılaşmayı tetikleyebilir.

- Fisher (1993): Fisher, işteki monotonluğun ve düşük görev çeşitliliğinin çalışanların duygusal durumunu olumsuz etkilediğini ve işe yabancılaşmaya katkıda bulunduğunu göstermiştir. Çalışma, monoton işlerin stres ve tatminsizlik yarattığını ortaya koymuştur.
- Melamed vd. (1995): Tekrarlayan ve monoton işlerde çalışanların stres düzeylerinin ve yabancılaşma belirtilerinin daha yüksek olduğunu bulgulamışlardır. Çalışma, fizyolojik ve psikolojik ölçümlerle bu ilişkiyi desteklemiştir.
- Morgeson ve Humphrey (2006): İş tasarımı üzerine yaptıkları kapsamlı bir analizde, işin tekdüzeliğinin ve düşük özerkliğin çalışanların iş tatminini ve motivasyonunu azalttığını, yabancılaşmayı ise artırdığını tespit etmişlerdir.

İşin tekdüzeliği ve rutinleşmesi, işe yabancılaşmanın önemli nedenleri arasında yer almaktadır. Literatürdeki çalışmalar, bu faktörlerin çalışanların işlerine olan ilgisini ve bağlılığını azaltarak yabancılaşmayı artırdığını göstermektedir. İşverenler ve yöneticiler, iş tasarımında çeşitlilik, özerklik ve anlamlılık unsurlarını artırarak işe yabancılaşmayı önleyebilirler.

1.2.4.2.2. Kontrol Eksikliği ve Güçsüzlük Hissi

Kontrol eksikliği ve güçsüzlük hissi, çalışanların iş süreçleri, görevleri ve sonuçları üzerinde yeterli etkiye sahip olmadıkları durumları ifade etmektedir (Özer vd., 2021). Bu hisler, çalışanların karar alma süreçlerine katılamaması, iş üzerinde özerkliklerinin olmaması ve işlerini etkileyen faktörler üzerinde kontrol sahibi olmamaları sonucunda ortaya çıkmaktadır (Spector, 1986). Çalışanların işlerine ilişkin kararlara katılamaması, güçsüzlük hissini artırmaktadır (Marx, 1844).

Kontrol eksikliği, bireyin görevleri ve çalışma koşulları üzerinde sınırlı veya hiçbir etkiye sahip olmaması durumudur (Ganster ve Fusilier, 1989). Güçsüzlük hissi ise, bireyin kendi yeteneklerini ve etkilerini kullanamadığı duygusunu ifade etmektedir

(Seeman, 1959). Çalışanların, motivasyonunu, iş tatminini ve genel olarak psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyebilmektedir. İş üzerinde kontrol ve otonomi eksikliği, yabancılaşmanın önemli bir nedeni olarak görülmektedir (Breugh, 1985). Kontrol eksikliği ve güçsüzlük hissi, işe yabancılaşmanın önemli nedenlerinden biri olarak kabul edilmekte ve literatürde bu ilişkiyi kanıtlayan birçok çalışma bulunmaktadır. İlgili alan yazında nedensellik ilişkisini kanıtlayan çalışmalar şunlardır:

- Seeman (1959): Seeman, yabancılaşmanın altı boyutundan biri olarak güçsüzlüğü tanımlamış ve bireylerin kendi eylemleri üzerinde kontrol eksikliğinin yabancılaşmayı artırdığını belirtmiştir.
- Karasek (1979): Karasek'in İş Talep-Kontrol Modeli, yüksek iş talepleri ve düşük kontrolün çalışanların psikolojik sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olduğunu belirtir. Düşük kontrol seviyeleri, stres ve yabancılaşma duygularını artırabilir.
- Spector (1986): Spector, çalışanların işlerinde algıladıkları kontrol düzeyi ile iş stresleri ve yabancılaşma arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Meta-analiz sonuçları, düşük kontrolün yüksek stres ve yabancılaşma ile bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır.
- Ashforth (1989): Ashforth, örgütsel davranış üzerine yaptığı çalışmada, rol belirsizliği ve kontrol eksikliğinin çalışanlarda güçsüzlük hissine ve işe yabancılaşmaya yol açtığını bulgulamıştır. Çalışanların işlerinde özerklik ve kontrol sahibi olmaları, yabancılaşmayı azaltıcı bir etkiye sahiptir.
- Chiang ve Jang (2008): Otel çalışanları üzerinde yapılan bu çalışma, algılanan kontrol eksikliğinin işe yabancılaşmayı artırdığını ve bu etkinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz sonuçlara yol açtığını göstermiştir.
- Özer ve Atay (2021): Bu çalışma, Van ilindeki otel çalışanları arasında presenteizm ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırmada, güçsüzlük ve kontrol eksikliği ile örgütsel yabancılaşma arasındaki pozitif yönlü ilişki vurgulanmaktadır. Çalışanların iş süreçleri üzerindeki kontrol eksikliği, onların kendilerini güçsüz hissetmelerine yol açmakta ve örgüte olan bağlarını zayıflatmaktadır. Güçsüzlük, bireylerin yaptıkları iş üzerinde etkilerinin olmadığını düşünmeleriyle ortaya çıkarken, bu durum çalışanların işlerine karşı ilgisizleşmelerine ve yabancılaşmalarına sebep olmaktadır. Kontrol eksikliği yaşayan

Çalışanlar, iş kararlarında daha pasif bir rol almakta ve bu durum yabancılaşmayı pekiştirmektedir

Kontrol eksikliği ve güçsüzlük hissi, işe yabancılaşmanın önemli nedenleri arasında yer almaktadır. Literatürdeki alışmalar, çalışanların iş süreçleri ve görevleri üzerinde kontrol sahibi olmalarının yabancılaşmayı azalttığını göstermektedir. İşverenler ve yöneticiler, çalışanlara daha fazla özerklik ve karar alma yetkisi vererek, katılımcı yönetim anlayışını benimseyerek ve iletişimi güçlendirerek işe yabancılaşmayı önleyebilirler.

1.2.4.2.3. Anlamsızlık ve Amaç Eksikliği

Anlamsızlık ve amaç eksikliği, bireylerin yaptıkları işin genel amaç ve değerlerle bağlantısını kuramaması ve işlerinin kendi yaşamları veya topluma katkıları açısından anlam ifade etmediği duygusunu ifade eder (Seeman, 1959). Bu durum, bireylerin işlerinden tatmin olmamalarına, motivasyonlarının düşmesine ve işe yabancılaşmaya yol açabilmektedir. Anlamsızlık, bireyin yaptığı işin önemini veya değerini algılayamaması durumudur. İşin bireyin kişisel değerleri, inançları veya toplumsal fayda ile bağlantısının kurulamadığı durumlarda ortaya çıkar (Michaels, 1988). Bu, bireyin işinin sonuçlarını veya katkılarını anlamlandıramaması ile ilgilidir.

Amaç eksikliği ise, bireyin işinde net hedefler veya amaçlar görememesi, yaptığı işin yönünü veya amacını belirleyememesi durumudur (Thomas ve Velthouse, 1990). Çalışanların iş süreçlerinde ve görevlerinde anlamlı bir amaç bulamamasına yol açabilmektedir. Anlamsızlık ve amaç eksikliği, işe yabancılaşmanın temel bileşenlerinden biri olarak kabul edilir. Literatürde, anlamsızlık duygusunun işe yabancılaşmayı artırdığı ve bu ilişkinin çeşitli çalışmalarda kanıtlandığı gösterilmiştir.

İlgili alan yazında nedensellik ilişkisini kanıtlayan çalışmalar şunlardır:

- Seeman (1959): Seeman, yabancılaşmanın beş boyutundan biri olarak anlamsızlığı tanımlamış ve bireylerin işlerinin sonuçlarını veya katkılarını anlamlandıramadıklarında yabancılaşmanın arttığını belirtmiştir. Çalışanların yaptıkları işin genel amaç ve hedeflerle bağlantısını kuramamasının, anlamsızlık duygusunu tetiklediğini vurgulamıştır.

- Michaels (1988): Örgütsel yapı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkileri inceleyen Michaels, anlamsızlık hissinin yabancılaşmanın önemli bir belirleyicisi olduğunu bulgulamıştır. Çalışma, işin birey için anlam ifade etmemesinin yabancılaşmayı artırdığını göstermiştir.
- Nair ve Vohra (2010): Hindistan'daki bilgi çalışanları üzerinde yapılan bu araştırma, anlamsızlık duygusunun işe yabancılaşmayı artırdığını ve iş tatminini azalttığını ortaya koymuştur. Çalışma, işte anlam bulmanın yabancılaşmayı azaltmada kritik bir rol oynadığını vurgulamıştır.
- Rosso vd. (2010): İşte anlam ve anlamlılık üzerine yapılan bu derleme çalışması, işinde anlam bulamayan bireylerin motivasyonlarının düştüğünü ve işe yabancılaşma eğilimlerinin arttığını belirtmiştir. Yazarlar, anlamlı iş deneyimlerinin çalışanların bağlılığını artırdığını ifade etmişlerdir.
- Steger vd. (2012): İşte anlam bulma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışma, anlam eksikliğinin yabancılaşmayı artırdığını ve çalışanların psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkilediğini göstermiştir.

Anlamsızlık ve amaç eksikliği, işe yabancılaşmanın önemli nedenleri arasında yer almaktadır. Literatürdeki çalışmalar, bireylerin yaptıkları işte anlam ve amaç bulmalarının işe bağlılıklarını ve tatminlerini artırdığını göstermektedir. İşverenler ve yöneticiler, çalışanların işlerinde anlam ve amaç bulmalarını desteklemek için iş tasarımı, geri bildirim mekanizmaları ve değerlerle uyumlu hedefler belirleme gibi stratejiler uygulayabilirler.

1.2.4.2.4. Sosyal İzolasyon

Sosyal izolasyon, bireyin sosyal etkileşimlerden ve ilişkilerden yoksun kalması veya bu ilişkilerin sınırlı olması durumunu ifade eder. Bu durum, bireyin sosyal ağlarının zayıflaması ve yalnızlık hissinin artmasıyla sonuçlanabilir (Cacioppo ve Hawkey, 2003). İş yaşamında sosyal izolasyon, çalışanların iş arkadaşları ve yöneticileriyle yeterli düzeyde iletişim kuramaması ve sosyal destek eksikliği yaşaması anlamına gelir (Miller, 2012).

Sosyal izolasyonun işe yabancılaşmaya yol açtığına dair literatürde çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Sosyal etkileşimlerin yetersizliği, çalışanların işlerine ve

örgütlerine olan duygusal bağlarını zayıflatabilmektedir (Chiaburu ve Harrison, 2008). Aşağıda bu nedensellik ilişkisini kanıtlayan önemli araştırmalar yer almaktadır:

- Chiaburu ve Harrison (2008): Bu meta-analiz çalışmasında, iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerin çalışanların tutumları ve performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Sonuçlar, sosyal desteğin ve etkileşimin yetersiz olmasının işe yabancılaşmayı artırdığını göstermiştir. İş ortamında sosyal etkileşim fırsatlarının az olması, çalışanların kendilerini izole hissetmelerine neden olmaktadır.
- Heinrich ve Gullone (2006): Sosyal izolasyonun psikolojik iyi oluş üzerinde olumsuz etkileri olduğu ve bu durumun iş yaşamında yabancılaşmaya yol açabileceği belirtilmiştir. Yalnızlık hissi, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini azaltarak yabancılaşmayı tetikleyebilir.
- Wiesenfeld, Raghuram ve Garud (2001): Sanal ortamlarda çalışan bireyler üzerinde yapılan bu araştırma, sosyal izolasyonun örgütsel kimlik ve işe bağlılık duygularını olumsuz etkilediğini göstermiştir. Sosyal bağların zayıflaması, çalışanların işe yabancılaşma riskini artırmaktadır.
- Lam ve Lau (2012): Banka çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmada, sosyal izolasyonun iş stresini ve yabancılaşmayı artırdığı bulgulanmıştır. Sosyal destek eksikliği, çalışanların işlerine karşı olumsuz tutum geliştirmelerine neden olmuştur.
- Özçelik ve Barsade (2011): Duygusal yalnızlığın iş yerinde yabancılaşmayı ve işten ayrılma niyetini artırdığı tespit edilmiştir. Çalışma, sosyal bağlantıların güçlü olmasının yabancılaşmayı azaltabileceğini vurgulamıştır.

Sosyal izolasyon, çalışanların işlerine ve örgütlerine olan bağlılıklarını zayıflatarak işe yabancılaşmaya neden olabilmektedir. Literatürdeki çalışmalar, sosyal etkileşimlerin ve destek sistemlerinin güçlü olmasının yabancılaşmayı azaltmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Örgütlerin, çalışanların sosyal bağlarını güçlendirecek ve iletişimi artıracak politikalar ve uygulamalar geliştirmeleri, işe yabancılaşmayı önlemeye katkı sağlayabilir.

1.2.4.2.5. Aşırı İş Yükü ve Stres

Aşırı iş yükü, çalışanların görevlerini tamamlamak için sahip oldukları zaman, enerji ve kaynakların yetersiz kaldığı durumları ifade etmektedir. Bu durum, bireylerin

sürekli olarak yüksek miktarda iş talepleriyle karşı karşıya kalmasına ve işlerini etkili bir şekilde yerine getirmekte zorlanmalarına neden olabilmektedir (Cooper ve Marshall, 1976). Stres ise, bireyin fiziksel ve psikolojik kaynaklarının zorlandığı veya tehdit altında olduğu hissini ifade eder. İş stresi, iş yerindeki taleplerin ve baskıların bireyin başa çıkma yeteneklerini aştığı durumlarda meydana gelir (Lazarus ve Folkman, 1984).

Aşırı iş yükü ve stresin, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını azaltarak işe yabancılaşmaya yol açtığı literatürde geniş bir şekilde belgelenmiştir. Aşağıda bu nedensellik ilişkisini kanıtlayan önemli araştırmalar derlenmiştir:

- Rizzo, House ve Lirtzman (1970): Çalışma, özellikle yönetici seviyesinde olan bireylerde rol çatışması ve belirsizliğin ölçülmesi ve bu iki kavramın bağımsız ve faktöriyel olarak tanımlanabilir olduğunu göstermiştir. Araştırmada kullanılan anket, rol çatışması ve rol belirsizliği kavramlarını ölçmek üzere geliştirilmiştir. Çalışmanın bulguları, rol çatışması ve belirsizliğinin organizasyonel uygulamalar ve lider davranışlarıyla beklenen yönlerde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek rol çatışması ve belirsizliğinin olduğu ortamlarda çalışanların tatmin düzeyleri düşük, kaygı seviyeleri ise yüksek bulunmuştur. Ayrıca, bu değişkenlerin işten ayrılma eğilimiyle pozitif bir ilişki gösterdiği saptanmıştır.
- Beehr ve Newman (1978): İş stresörleri ve sonuçları üzerine yaptıkları incelemede, aşırı iş yükünün ve stresin çalışanların psikolojik iyi oluşlarını olumsuz etkilediğini ve işe yabancılaşmayı artırdığını bulgulamışlardır. Stresin birey ve örgüt üzerindeki uzun vadeli etkilerdir. Beehr ve Newman'ın modeli, iş stresinin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde değerlendirilmesine olanak sağlamıştır. Araştırma sonuçları işten ayrılma, iş tatmininde azalma, verimlilikte düşüş gibi örgütsel sonuçlar veya fiziksel ve zihinsel sağlık problemleri gibi bireysel sonuçlar olarak sınıflandırılmıştır.
- Karasek (1979): Karasek'in modeline göre, yüksek iş talepleri ve düşük iş kontrolü, yüksek stres ve olumsuz sağlık sonuçları ile ilişkilidir ve bu duruma "yüksek stresli işler" denir. Buna karşılık, yüksek taleplerin yanında yüksek kontrol düzeyine sahip işler, bireyin gelişimini ve iş tatminini destekler; bu duruma "aktif işler" denir. Bu model, iş ortamında kontrol düzeyini artırmanın ve iş tasarımını yeniden değerlendirmenin, stresin azaltılmasında etkili bir yol olduğunu öne sürmektedir. İş Talep-Kontrol Modeli'nde, yüksek iş taleplerinin (aşırı iş yükü) ve düşük karar verme kontrolünün çalışanların psikolojik sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olduğunu

belirtmiştir. Bu kombinasyon, çalışanların işlerinden uzaklaşmalarına ve yabancılaşma hislerinin artmasına neden olmaktadır.

- Maslach ve Jackson (1981): Tükenmişlik sendromu üzerine yaptıkları çalışmada, aşırı iş yükünün ve sürekli stresin çalışanlarda duygusal tükenmişliğe ve duyarsızlaşmaya yol açtığını, bunun da işe yabancılaşmayı artırdığını belirtmişlerdir.
- Maslach ve Leiter (1997): Aşırı iş yükünün çalışanların işlerinden tatmin olmamalarına ve örgütsel bağlılıklarının azalmasına yol açtığını belirtmişlerdir. Bu durum, çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini artırmaktadır. Uzun çalışma saatleri ve fazla iş yükü, fiziksel ve duygusal tükenmişliğe yol açarak yabancılaşmayı tetikler.
- Schaufeli vd. (2008): Aşırı iş yükünün ve yetersiz iş kaynaklarının, çalışanların işlerinden kopmalarına ve yabancılaşma hislerinin artmasına neden olduğunu göstermişlerdir. İş yükünün artmasıyla birlikte çalışanların işe olan bağlılıklarının azaldığı tespit edilmiştir.

1.2.4.2.6. Adaletsizlik ve Tanınma Eksikliği

Adaletsizlik, çalışanların iş yerinde adil olmayan muamele gördüklerini algıladıkları durumları ifade etmektedir. Bu algı, ücretlendirme, terfi, iş yükü dağılımı, karar alma süreçlerine katılım ve genel olarak örgütsel uygulamalardaki eşitsizliklerden kaynaklanabilir (Greenberg, 1987). Tanınma eksikliği ise, çalışanların çabalarının, başarılarının ve katkılarının yeterince fark edilmemesi veya takdir edilmemesi durumudur (Thomas, 1999). Bu durum, çalışanların kendilerini değersiz hissetmelerine ve motivasyonlarının düşmesine yol açabilir.

Adaletsizlik ve tanınma eksikliğinin, çalışanların işlerine ve örgütlerine olan bağlılıklarını zayıflatarak işe yabancılaşmaya neden olduğu literatürde geniş bir şekilde belgelenmiştir. Aşağıda bu nedensellik ilişkisini kanıtlayan önemli araştırmalar derlenmiştir:

- Adams (1965): Eşitlik Teorisinde Adams, çalışanların iş yerindeki adalet algılarının motivasyon ve iş tutumları üzerinde belirleyici olduğunu belirtmiştir. Algılanan adaletsizlik, çalışanlarda hoşnutsuzluk ve yabancılaşma duygularını artırır.
- Greenberg (1987): Örgütsel adalet kavramını detaylandıran Greenberg, dağıtımsal ve prosedürel adaletin çalışanların iş tatmini ve bağlılığı üzerindeki etkilerini

incelemiştir. Sonuçlar, adaletsizlik algısının işe yabancılaşmayı artırdığını göstermiştir.

- Cropanzano vd. (2003): Örgütsel adaletin çalışanların duygusal tepkileri üzerindeki etkilerini inceleyen bu çalışma, adaletsizliğin öfke, hayal kırıklığı ve tükenmişlik duygularını tetiklediğini ortaya koymuştur.
- Thomas ve Velthouse (1990): Çalışanların işlerinde anlam ve amaç bulmalarının, tanınma ve takdir ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Tanınma eksikliği, çalışanların motivasyonunu düşürerek işe yabancılaşmayı artırır.
- Van der Vegt vd.(2005): Takım içinde tanınma ve adalet algısının, çalışanların iş performansı ve bağlılığı üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Bulgular, tanınma eksikliğinin işe yabancılaşmayı artırdığını göstermiştir.

Çalışma hayatında adaletin en önemli araçlarından biri ödüllendirme sistemidir; çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırmada kritik bir role sahiptir. Bu sistemdeki adaletsizlikler, çalışanların işlerine yabancılaşmalarına neden olabilir. Ödüllendirme mekanizmalarının şeffaf olmaması, çalışanlar arasında algılanan eşitsizlik ve adil olmayan değerlendirmeler, örgütsel bağlılık ve performans üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir.

Örgüt içinde etik bir iklimin bulunmaması ve ödüllendirme sistemindeki adaletsizlik, çalışanların işlerine yabancılaşmasına neden olabilir. Bu durum, bireylerin kendilerini organizasyonun bir parçası olarak görmemesiyle sonuçlanır (Tuna ve Yeşiltaş, 2014). Çalışanlar, adil bir ödüllendirme sisteminin eksikliğini hissettiklerinde, organizasyona yönelik güvenlerini kaybederler ve yabancılaşma süreci hızlanabilir. Adil olmayan ücretlendirme ve terfi sistemleri, çalışanların motivasyonunu düşürdüğü bulgulanmıştır (Greenberg, 1990).

Adaletsizlikle en iyi mücadele mekanizmasına sahip, psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerde bile, ödüllendirme sistemindeki adaletsizlik algısının işe yabancılaşmayı artırdığı görülmektedir. Çalışanlar, özellikle ödüllerin objektif kriterlere dayanmadığını düşündüklerinde, bu durum, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumsuz sonuçlar doğurur (Beğenirbaş, 2015). Ödüllendirme sisteminde adaletin sağlanması, çalışanların motivasyonunu artırarak işe yabancılaşmayı önlemenin etkili bir

yoludur. Şeffaf ve eşitlikçi bir ödüllendirme mekanizması, bireylerin örgütsel bağlılıklarını güçlendirmekte ve performanslarını olumlu yönde etkilemektedir.

Çalışma hayatında bireylerin performans ve bağlılıklarını artıran önemli unsurlardan biri, geri bildirim ve tanınma mekanizmalarının etkili bir şekilde işletilmesidir. Ancak, bu mekanizmaların eksikliği, çalışanların işlerine ve iş yerlerine yabancılaşmalarına neden olabilir. Geri bildirim eksikliği, çalışanların yaptıkları işin değer görmediğini hissetmelerine ve motivasyonlarını kaybetmelerine yol açabilmektedir.

1.2.4.2.7. Kurumsal Destek Eksikliği

Kurumsal destek eksikliği, çalışanların iş yerinde hissettikleri yabancılaşmanın önemli bir kaynağıdır. Bu eksiklik, yetersiz yönetim desteği ve eğitim ile gelişim fırsatlarının azlığı olarak iki ana faktörle ilişkilidir. Yönetim desteği, çalışanların iş yerindeki motivasyonlarını ve bağlılıklarını artırmada kritik bir rol oynamaktadır. Üngüren vd. (2016)'nın araştırması, yönetim desteğinin eksikliğinin, çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeylerini artırdığını göstermektedir. Yönetim desteği, çalışanların işlerini daha etkili bir şekilde yapabilmeleri için gerekli kaynakları ve rehberliği sağlamalıdır. Yetersiz yönetim desteği, çalışanların kendilerini yalnız ve değersiz hissetmelerine neden olarak, iş yerindeki bağlılıklarını azaltmaktadır.

Eğitim ve gelişim fırsatlarının azlığı da çalışanların yabancılaşma düzeylerini etkileyen bir diğer önemli faktördür. Yıldırım (2020)'ın çalışması, çalışanların eğitim ve gelişim fırsatlarına erişimlerinin, iş yerindeki anlam arayışlarını ve bağlılıklarını etkilediğini ortaya koymaktadır. Eğitim eksikliği, çalışanların yetkinliklerini geliştirmelerini engelleyerek, işlerine olan bağlılıklarını azaltabilir. Çalışanlar, kendilerini geliştirme fırsatları bulamadıklarında, işlerine karşı duydukları anlam kaybı artar ve bu durum yabancılaşmaya yol açar. Eğitim ve gelişim fırsatlarının artırılması, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını güçlendirebilir ve yabancılaşmayı azaltabilir.

Yönetim desteği ve eğitim fırsatları arasındaki ilişki de önemlidir. Yetersiz yönetim desteği, çalışanların eğitim ve gelişim fırsatlarına erişimlerini olumsuz etkileyebilir. McDermott vd. (2015), yönetim desteğinin yetersiz olduğu durumlarda, çalışanların gelişim fırsatlarına ulaşmalarının zorlaştığını belirtmektedir. Dolayısıyla,

yönetim desteği ve eğitim fırsatları, çalışanların iş yerindeki deneyimlerini şekillendiren önemli unsurlardır.

Sonuç olarak, kurumsal destek eksikliği, yetersiz yönetim desteği ve eğitim ile gelişim fırsatlarının azlığı gibi faktörler, çalışanların iş yerinde hissettikleri yabancılaşmayı artırmaktadır. Bu durum, örgütsel performansı da olumsuz yönde etkileyebilir. Organizasyonların, çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamak için yönetim desteğini artırmaları ve eğitim fırsatlarını çeşitlendirmeleri, yabancılaşmayı azaltmak için kritik öneme sahiptir.

1.2.4.2.8. Teknolojik Faktörler

Otomasyon ve mekanizasyon, modern iş yerlerinde verimliliği artırmak için yaygın olarak kullanılan yöntemlerdir. Ancak, bu teknolojilerin uygulanması sırasında çalışanların teknolojiye uyumsuzluk yaşaması ve yeni teknolojilere adaptasyon güçlüğü çekmesi, işe yabancılaşmaya neden olabilmektedir. Çalışanlar, otomasyon süreçlerinde kendilerini yetersiz hissedebilir ve bu durum, işlerine olan bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebilir. Özellikle, yeni teknolojilere adaptasyon süreci, çalışanlar için stresli ve zorlayıcı bir deneyim olabilir; bu da onların iş yerindeki motivasyonlarını azaltarak yabancılaşmalarına yol açabilmektedir.

Yıldırım (2020), çalışanların yeni teknolojilere uyum sağlama konusundaki zorluklarının, iş yerinde anlam kaybına ve dolayısıyla yabancılaşmaya neden olduğunu göstermektedir. Çalışanlar, otomasyon ve mekanizasyon süreçlerinde yeterli eğitim ve destek almadıklarında, bu süreçlerin getirdiği değişikliklere karşı direnç geliştirebilirler. Bu direnç, çalışanların kendilerini iş yerinde dışlanmış hissetmelerine ve işlerine karşı duydukları bağlılığın azalmasına yol açar. Eğitim ve gelişim fırsatlarının yetersizliği, çalışanların yeni teknolojilere uyum sağlama yeteneklerini olumsuz etkileyerek, yabancılaşmayı artırabilir.

Ayrıca, otomasyon ve mekanizasyon süreçleri, çalışanların iş tanımlarını ve rollerini değiştirebilir. Bu değişiklikler, çalışanların iş yerindeki kimliklerini sorgulamalarına ve işlerine olan bağlılıklarını kaybetmelerine neden olabilir. Otomasyon süreçlerinin, çalışanların iş yerindeki rol belirsizliğini artırdığını ve bu durumun yabancılaşmayı tetiklemektedir (Üngüren vd., 2016). Çalışanlar, otomasyon nedeniyle

işlerinin anlamını kaybettiklerinde, işlerine karşı duydukları bağlılık azalır ve bu da yabancılaşmayı artırır.

Sonuç olarak, otomasyon ve mekanizasyon, çalışanların teknolojiye uyumsuzluk yaşaması ve yeni teknolojilere adaptasyon güçlüğü çekmesi durumunda, örgütsel yabancılaşmayı artıran önemli faktörlerdir. Organizasyonların, çalışanlarına yeterli eğitim ve destek sağlamaları, bu süreçlerin olumsuz etkilerini azaltmak için kritik öneme sahiptir. Aksi takdirde, çalışanlar kendilerini iş yerinde yabancılaşmış hissedebilir ve bu durum, hem bireysel hem de örgütsel performansı olumsuz yönde etkileyebilir.

1.2.4.4. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

Nedenleri kapsamlı ve detaylı bir şekilde ele alınan işe yabancılaşmanın sonuçları açısından aynı derecede bir çeşitlilik göstermese de bu durum hem bireyler hem de organizasyonlar için çeşitli olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. İşe yabancılaşmanın sonuçları, genel olarak iş tatmini, performans, motivasyon ve çalışan bağlılığı üzerinde derin etkiler yaratmaktadır.

Öncelikle, işe yabancılaşma, çalışanların iş tatminini önemli ölçüde azaltmaktadır. Kurtulmuş ve Yiğit (2016), öğretmenler arasında işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiş ve yabancılaşmanın verimliliği ve etkililiği düşüren önemli bir etken olduğunu göstermiştir. Yabancılaşma hissi, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını zayıflatarak, iş tatminlerini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum, çalışanların iş yerindeki motivasyonlarını da azaltarak, genel iş performanslarını düşürebilir. İşe yabancılaşmış bireyler, işlerini daha az sahiplenir, bu da onların iş yerindeki verimliliklerini olumsuz etkileyebilmektedir.

İkinci olarak, işe yabancılaşma, çalışanların psikolojik sağlığı üzerinde de olumsuz etkiler yaratabilir. Yabancılaşma hissi, stres, kaygı ve depresyon gibi psikolojik sorunlara yol açabilir. Özsoylar ve Türker (2021)'in çalışması, psikolojik sermaye ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiş ve yüksek düzeyde yabancılaşmanın, çalışanların psikolojik dayanıklılıklarını olumsuz etkileyebileceğini göstermiştir. İş yerindeki yabancılaşma, çalışanların ruh halini ve genel yaşam tatminini olumsuz etkileyerek, uzun vadede sağlık sorunlarına yol açabilir. Yabancılaşmanın çalışanlar üzerindeki psikolojik etkisi göz ardı edilemez. Yabancılaşmış çalışanlar genellikle ruh

sağlıkları ve refahları üzerinde ciddi etkileri olabilecek yüksek düzeyde stres, kaygı ve depresyon yaşarlar. Ruíz-Valdés vd. (2021), psikososyal faktörlerin ve iş stresinin birbiriyle nasıl ilişkili olduğunu ve yabancılaşmanın çalışanların sıkıntılarına önemli bir katkıda bulunduğunu tartışmaktadır. Bu duygusal bedel tükenmişliğe yol açarak çalışan performansını daha da düşürebilir ve işe devamsızlığı artırabilir. Özkul vd. (2022) çalışması, örgütsel yabancılaşmanın, çalışanların psikolojik dayanıklılıklarını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Yabancılaşma hissi, stres, kaygı ve depresyon gibi psikolojik sorunlara yol açabilir. İş yerindeki yabancılaşma, çalışanların ruh halini ve genel yaşam tatminini olumsuz etkileyerek, uzun vadede sağlık sorunlarına yol açabilir. Bu durum, organizasyonların çalışanlarının psikolojik sağlığını korumak için gerekli önlemleri almalarını zorunlu kılmaktadır.

Öte yandan, yabancılaşmanın duygusal sonuçları iş yerinin ötesine geçerek çalışanların kişisel yaşamlarını ve ilişkilerini etkileyebilir. Çalışanlar daha izole ve bağlantısız hale geldikçe, genel yaşam kaliteleri düşebilir ve bu da hem işte hem de evde kısır bir memnuniyetsizlik döngüsüne yol açabilir.

İşyerinde yabancılaşma, kuruluşlar için derin etkileri olabilecek çok yönlü bir olgudur. Çalışanların işlerine, iş arkadaşlarına ve bir bütün olarak kuruma karşı hissedebilecekleri yabancılaşma duygusunu ifade eder. Bu bölüm, yabancılaşmanın çalışan performansı, örgütsel bağlılık ve genel işyeri dinamikleri üzerindeki etkisine odaklanarak, yabancılaşmanın kuruluşlar için çeşitli sonuçlarını araştırmaktadır.

İlk olarak, emek süreci teorisinin yeniden canlanması, sözde “iyi işlerde” çalışanların deneyimlerini inceleyerek yabancılaşma söylemini zenginleştirmiştir. Yavaş (2024), işgörenlerin küreselleşmiş bir ekonomideki rollerinin çelişkileriyle boğuşurken, ayrıcalıklı konumların bile nasıl hoşnutsuzluk ve yabancılaşma duygularına yol açabileceğini araştırmıştır. Araştırma, 2017-2018 yıllarında İstanbul ve New York’ta çalışan 70 Türk beyaz yakalı ile yapılan derinlemesine görüşmelere dayanmaktadır. Bu çalışma, yüksek statülü işlerde çalışan bireylerin yabancılaşma ve iş tatminsizliğini anlamak için emek süreci teorisi çerçevesinde yeni bir model sunmaktadır: İyi işlerin her zaman iyi bir yaşam sunmadığını, iş-yaşam dengesi, kişisel tatmin ve anlamlı bir çalışma deneyimi olmadan “iyi işlerin” çalışanları yabancılaştırabileceğini vurgulamaktadır. Ayrıca, beyaz yakalı bireylerin kariyerden uzaklaşmasının, sadece bireysel değil, yapısal

ve sınıfsal dinamiklerle de ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Yavaş, 2024). Bu durum, sosyal karşılıklı bağımlılık ve teknolojik erişim ilerlemelerine rağmen, güçsüzlük ve izolasyon duygularının şiddetlendiği daha geniş kapitalizm eleştirisiyle uyumludur (Øversveen, 2021). Dolayısıyla, yabancılaşmanın emekle ilgili yönleri, çalışma ortamlarının bireysel ve kolektif yabancılaşma deneyimlerine nasıl katkıda bulunduğu incelikli bir şekilde anlaşılması gerektiğinin altını çizmektedir.

Yabancılaşmanın en acil sonuçlarından biri, çalışan performansı üzerindeki zararlı etkisidir. Araştırmalar, yabancılaşmış çalışanların genellikle daha düşük verimlilik ve bağlılık seviyeleri sergilediğini göstermektedir. Örneğin, Chiaburu vd (2014) yabancılaşmanın kariyer memnuniyetsizliği ile yakından bağlantılı olduğunu ve bunun da genel iş performansını etkilediğini tespit etmiştir. Kasap (2021)'ın çalışması, örgütsel yabancılaşmanın, çalışanların iş yerindeki motivasyonlarını ve dolayısıyla performanslarını düşürdüğünü göstermektedir. Yabancılaşmış çalışanlar, işlerine karşı daha az ilgi gösterir ve bu durum, iş yerindeki verimliliği azaltır. Çalışanların işlerine olan bağlılıklarının azalması, onların iş süreçlerine katılımlarını da etkileyerek, genel iş performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu bağlamda, Tekingündüz vd. (2022), çalışanların bağlılık düzeylerinin, iş performansını belirleyen önemli bir faktör olduğunu belirtmektedir. Yabancılaşma, çalışanların iş süreçlerine katılımını azaltarak, örgütsel hedeflere ulaşmayı zorlaştırabilir. Çalışanlar kendilerini işlerinden kopuk hissettiklerinde, görevlerine daha az çaba harcamakta, bu da çıktıların ve iş kalitesinin düşmesine yol açmaktadır. Ayrıca işe yabancılaşma, çalışanların fiziksel olarak mevcut olduğu ancak zihinsel olarak bağlantısız olduğu devamsızlık ve presenteeism gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarında ortaya çıkabilmektedir. Dajani ve Mohamad (2017), yabancılaşma duygularının motivasyon ve bağlılık eksikliğine yol açabileceğini ve bunun da örgütsel hedefleri baltalayan davranışlarla sonuçlanabileceğini vurgulamaktadır. Bu kopuş sadece bireysel performansı etkilemekle kalmaz, aynı zamanda ekip dinamiklerini ve genel kurumsal etkinliği etkileyen bir dalgalanma etkisi de yaratabilir.

İşe yabancılaşma, çalışanların organizasyona olan bağlılıklarını azaltarak, işten ayrılma niyetlerini artırabilir. Çalışanlar, iş yerinde kendilerini yabancılaşmış hissettiklerinde, organizasyona olan bağlılıkları azalır ve bu durum, işten ayrılma veya başka bir iş arama eğilimlerini artırır. Kurtulmuş ve Karabıyık (2016)'ın araştırması, algılanan örgütsel adalet ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiş ve örgütsel

adaletin, yabancılaşmayı azaltma potansiyeline sahip olduğunu göstermiştir. Yabancılaşmış hisseden çalışanların örgütün değerleri ve hedefleriyle özdeşleşme olasılığı azalmakta ve bu da aidiyet duygusunun zayıflamasına yol açmaktadır. Suazo ve Stone-Romero (2011), çalışanların örgütte yaptıkları psikolojik sözleşmede bir ihlal algıladıklarında, bağlılıklarını aşındıran güçsüzlük ve yabancılaşma duyguları yaşayabileceklerini vurgulamaktadır. Bu bağlılık eksikliği, yabancılaşmış çalışanların başka bir yerde iş arama olasılığı daha yüksek olduğundan, daha yüksek işten ayrılma oranlarıyla sonuçlanabilir. Kurtulmuş ve Yiğit (2016)'ın araştırması, işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiş ve yabancılaşmanın, çalışanların organizasyona olan bağlılıklarını zayıflattığını göstermiştir. Çalışanlar, iş yerinde kendilerini yabancılaşmış hissettiklerinde, organizasyona olan bağlılıkları azalır ve bu durum, işten ayrılma veya başka bir iş arama eğilimlerini artırır. Bu durum, organizasyonlar için yüksek işgücü devri ve maliyetler gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Ayrıca, yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki de dikkat çekicidir. Yıldız ve Şaylıkay (2014), örgüte yönelik güvensizlik ve olumsuz tutumlarla karakterize edilen örgütsel sinizmin yabancılaşma duygularıyla yakından bağlantılı olduğunu tespit etmiştir. Sinizm toksik bir çalışma ortamı yaratarak yabancılaşmayı daha da şiddetlendirebilir ve bir ayrılma ve tatminsizlik döngüsüne yol açabilir.

Yabancılaşma aynı zamanda iş yerinde çatışmanın artmasına da katkıda bulunabilir. Kendilerini yabancılaşmış hisseden çalışanlar iş arkadaşlarıyla etkili iletişim kurmakta zorlanabilir, bu da yanlış anlamalara ve kişiler arası gerginliklere yol açabilir. Dajani ve Mohamad (2017) tarafından yapılan araştırma, algılanan örgütsel adaletsizliğin yabancılaşma duygularını artırabileceğini ve bunun da işyeri uyumunu bozan üretkenlik karşıtı davranışlara yol açabileceğini göstermektedir. Çalışanlar işten koptuklarında, sabotaj veya geri çekilme davranışlarına başvurabilir ve bu da ekipler içindeki ilişkileri daha da zorlayabilir.

Ayrıca, istismarcı denetimin varlığı, bu tür ortamların çalışanlar arasında hizmet sabotajı davranışlarına yol açtığını tespit eden Gürlek ve Yeşiltaş (2020)'ın vurguladığı gibi yabancılaşma duygularını şiddetlendirebilir. Bu sadece bireysel morali etkilemekle kalmaz, aynı zamanda kurum kültürü ve çalışanların elde tutulması üzerinde de daha geniş etkilere sahip olabilir.

Ayrıca, yabancılaştırmanın etkileri sosyal hizmet de dâhil olmak üzere çeşitli mesleki alanlara uzanmaktadır. Sosyal hizmet uzmanlarının deneyimlerinin incelenmesi, yönetim şeklinin ve bürokratik kısıtlamaların uygulayıcılar arasında nasıl derin bir yabancılaştırma duygusuna yol açabileceğini vurgulamaktadır (Yuill, 2018). İşgörenlerin çalışmaları üzerindeki kontrol eksikliği ve hizmet kullanıcılarının hissettiği güçsüzlük, bu yabancılaştırmanın kritik yönleridir ve sosyal hizmet uzmanlarının karşılaştığı zorlukların daha geniş toplumsal sorunların simgesi olduğunu öne sürmektedir. Bu bakış açısı, yabancılaştırma anlayışının, bakımın metalaştırılmasına meydan okuyan radikal sosyal hizmet uygulamalarını bilgilendirebileceğini savunanların çalışmalarında da yankı bulmaktadır (Lavalette ve Ferguson, 2018).

Uzun vadede, yabancılaştırmanın sonuçları kuruluşlar için önemli zorluklar yaratabilir. Yüksek devir oranları, çalışanların moralinin düşmesi ve zehirli bir çalışma ortamı, bir kuruluşun stratejik hedeflerine ulaşmasını engelleyebilir. Kuruluşlar kendilerini sürekli bir işe alım ve eğitim döngüsü içinde bulabilir, bu da maliyetli ve zaman alıcı olabilir.

Sonuç olarak, işe yabancılaştırmanın sonuçları, bireyler ve organizasyonlar için ciddi olumsuz etkiler doğurabilmektedir. İş tatmininin azalması, işten ayrılma niyetinin artması ve psikolojik sağlık sorunları, yabancılaştırmanın başlıca sonuçları arasında yer almaktadır. Bu nedenle, organizasyonların, çalışanların yabancılaştırma hissini azaltmak için stratejiler geliştirmeleri ve olumlu bir çalışma ortamı yaratmaları kritik öneme sahiptir.

1.2.4.5. İşe Yabancılaştırmanın Önlenmesi

İşyerinde yabancılaştırma, çalışan memnuniyetinin azalmasına, verimliliğin düşmesine ve işten ayrılma oranlarının artmasına neden olabileceğinden kuruluşlar için önemli bir endişe kaynağıdır. Bu olumsuz sonuçları hafifletmek için kuruluşlar, çalışanları arasında yabancılaştırmayı önlemeye yönelik proaktif stratejiler benimsemelidir. Bu bölümde, anlamlı iş, örgütsel adalet, etkili iletişim ve destekleyici liderliğin önemi vurgulanarak, işyerinde yabancılaştırmanın önlenmesine yönelik birkaç temel yaklaşım özetlenmektedir.

Yabancılaşmayı önlemenin en etkili yollarından biri, çalışanların işlerini anlamlı bulmalarını sağlamaktır. Yeoman (2013), anlamlı işin temel bir insan ihtiyacı olduğunu ve kuruluşların çalışanların görevlerinden bir amaç duygusu çıkarabilecekleri ortamlar yaratmaya çalışmaları gerektiğini savunmaktadır. Bu, bireysel rolleri kurumun misyonu ve değerleriyle uyumlu hale getirerek ve çalışanların yaptıkları işin kurumun daha geniş hedefleri üzerindeki etkisini görmelerini sağlayarak başarılabilir. Kuruluşlar ayrıca işlerin içsel değerini artırmak için yeniden tasarlanmasını içeren iş zenginleştirme stratejileri de uygulayabilir. Bu, görev çeşitliliğini artırmayı, beceri geliştirme fırsatları sağlamayı ve çalışanlara rollerinde daha fazla özerklik vermeyi içerebilir. Kuruluşlar, sahiplenme ve sorumluluk duygusunu teşvik ederek çalışanların işlerine daha bağlı ve daha az yabancılaşmış hissetmelerine yardımcı olabilir.

Algılanan örgütsel adalet, yabancılaşmanın önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, çalışanların örgütsel süreçlerde adil davranıldıklarında yabancılaşma duygusu yaşama olasılıklarının daha düşük olduğunu göstermektedir (Dajani ve Mohamad, 2017). Kuruluşlar karar alma süreçlerinde şeffaflığa öncelik vermeli, çalışanların kararların nasıl alındığını ve rollerini nasıl etkilediğini anlamalarını sağlamalıdır. Ayrıca, kuruluşlar dağıtımsal, prosedürel, kişilerarası ve bilgisel adalete odaklanmalıdır. Kaynakların adil dağılımını sağlayarak, çalışanları karar alma süreçlerine dâhil ederek, çalışanlara saygılı davranarak ve açık iletişim sağlayarak, kuruluşlar aidiyet duygusunu teşvik edebilir ve yabancılaşma duygularını azaltabilir (Mohamed ve Shaheen, 2022). Bu yaklaşım sadece çalışanların moralini yükseltmekle kalmaz, aynı zamanda örgütsel bağlılığı da güçlendirir.

Yabancılaşmanın önlenmesinde etkili iletişim esastır. Kuruluşlar, çalışanlar ve yönetim arasında geri bildirim ve diyalogu teşvik eden açık iletişim hatları kurmalıdır. Kakkar vd. (2023), özellikle uzaktan çalışma ortamları bağlamında, yabancılaşma duygularının azaltılmasında uzaktan çalışma iletişim memnuniyetinin önemini vurgulamaktadır. Kuruluşlar, iletişim sıklığı, amacı ve kanallarıyla ilgili beklentileri netleştiren yapılandırılmış iletişim planları uygulayabilir.

Düzenli kontroller, ekip toplantıları ve geri bildirim oturumları, çalışanların duyulduklarını ve değerli olduklarını hissetmelerine yardımcı olarak izolasyon duygularını azaltabilir. Ayrıca kuruluşlar, topluluk ve aidiyet duygusunu geliştirmek için

Çalışanlar arasında gayri resmi etkileşimleri teşvik etmelidir. Çalışanların düşüncelerini ve endişelerini paylaşırken kendilerini rahat hissettikleri bir ortam yaratarak kuruluşlar yabancılaşma riskini azaltabilir.

Liderlik, yabancılaşmanın önlenmesinde kritik bir rol oynar. Destekleyici liderler, çalışanların katılımını ve bağlılığını teşvik eden olumlu bir çalışma ortamı yaratabilir. Amarat vd. (2019) tarafından yapılan araştırma, hemşireler arasında işyerinde yalnızlık ve yabancılaşma duygularını azaltmada destekleyici liderliğin önemini vurgulamaktadır (Amarat vd., 2019). Liderler, yabancılaşma belirtilerini tanımak ve ekip üyelerine gerekli desteği sağlamak üzere eğitilmelidir. Bu eğitim, mentorluk sunmayı, mesleki gelişim için kaynak sağlamayı ve iş birliği için fırsatlar yaratmayı içerir. Liderler empati ve anlayış göstererek çalışanların işlerine ve kuruma daha bağlı hissetmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, bir tanıma ve takdir kültürünün teşvik edilmesi çalışanların moralini artırabilir ve yabancılaşma duygularını azaltabilir.

İşbirliğine dayalı bir kurum kültürü oluşturmak yabancılaşmayı önlemeye de yardımcı olabilir. Çalışanlar ortak hedefler doğrultusunda birlikte çalıştıklarında aidiyet ve bağlılık duygusu hissetmeleri daha olasıdır. Kuruluşlar, kolektif sorun çözme ve inovasyonu teşvik eden ekip tabanlı projeler ve girişimler uygulayarak ekip çalışmasını ve iş birliğini teşvik etmelidir.

1.2.5. Değerlendirme: İşe Yabancılaşmanın Geleceği

Gelecekte yabancılaşma, hızla değişen iş dünyası dinamikleri, teknolojik ilerlemeler ve çalışma hayatında meydana gelen dönüşümlerle yeni boyutlar kazanabilir. Dijitalleşme, yapay zekâ ve esnek çalışma modellerinin yükselişi, bireylerin işe, örgütlere ve sosyal bağlara yabancılaşma deneyimlerini hem artırabilir hem de farklı şekillerde dönüştürebilir. Bu bağlamda, teknolojinin bireyler ve toplumlar üzerindeki etkilerini ele alan literatür, yabancılaşma kavramını yeniden değerlendirmek için önemli bir temel sunmaktadır. Kellner'in (2006) "New Technologies and Alienation: Some Critical Reflections" başlıklı çalışması, bu alandaki tartışmalara derinlik kazandırmaktadır.

Kellner, teknolojinin tarihsel olarak toplumsal dönüşümlerde oynadığı rolü vurgularken, çağdaş bilgi ve iletişim teknolojilerinin yeni bir küresel ekonomik ve kültürel düzen yarattığını belirtmektedir. Teknolojinin yalnızca bir araç olmadığını, aynı

zamanda toplumsal yapıları ve insan deneyimlerini şekillendiren bir güç olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda, teknolojinin hem olumlu hem de olumsuz yönlerini dikkate alan bir diyalektik yaklaşım geliştirilmesi gerektiğini savunur. Örneğin, bilgi ve iletişim teknolojilerinin demokratik katılımı artırma ve bireyleri güçlendirme potansiyeline sahip olduğu kadar, toplumsal eşitsizlikleri derinleştirme ve bireyleri soyutlaştırma riskini de taşıdığı vurgulanmaktadır.

Yapay zekâ (YZ) ve otomasyon, bireylerin üretim sürecindeki rollerini dönüştürerek yabancılaşmayı hem artırabilir hem de azaltabilir. YZ'nin rutin işleri devralarak bireyleri yaratıcı ve problem çözme odaklı görevlere yönlendirme potansiyeli, bireylerin iş süreçlerinde daha anlamlı roller üstlenmelerini sağlayabilir. Ancak bu dönüşümün başarıya ulaşması, YZ'nin insani yetenekleri tamamlayıcı bir araç olarak tasarlanmasına bağlıdır. Öte yandan, Kellner'ın da belirttiği gibi, teknolojinin toplumsal eşitsizlikleri derinleştirme riski göz ardı edilmemelidir. YZ'nin karmaşık analizler ve karar süreçlerinde giderek daha fazla rol alması, çalışanların iş süreçlerinden dışlanmasına ve yalnızca uygulayıcı konumunda hissetmelerine neden olabilir. Bu durum, bireylerin iş süreçlerindeki rollerini sorgulamalarına ve kendilerini değersiz hissetmelerine yol açabilir.

Gig ekonomisinin yükselişi de yabancılaşmayı yeni boyutlara taşımaktadır. Kısa süreli işler ve proje bazlı çalışma modelleri, bireylerin örgütlere olan aidiyetini zayıflatırken, ekonomik kaygılarla birleşerek daha derin bir yabancılaşma hissi yaratabilir. Bununla birlikte, gig ekonomisinin bireylerin kendi iş süreçlerini yönetme özgürlüğünü artırma potansiyeli, özgürleşme ve yabancılaşma arasında bir gerilim yaratmaktadır. Kellner'ın teknolojiyi diyalektik bir bakış açısıyla değerlendirme önerisi, gig ekonomisinin hem fırsat hem de tehditlerini anlamak için yol gösterici olabilir.

YZ'nin iş süreçlerindeki rolü, iş yerindeki sosyal bağların zayıflamasına da yol açabilir. Dijital platformlar ve YZ tabanlı süreçler, yüz yüze iletişim ve iş birliği fırsatlarını sınırlayarak bireylerin yalnızlık hissi yaşamasına neden olabilir. Kellner, bu tür etkilerin, teknolojinin toplumsal olarak inşa edildiği bağlamların bir sonucu olduğunu ve teknolojiyi etik ve demokratik bir çerçevede yeniden şekillendirmenin önemini vurgular. Bu bağlamda, organizasyonların çalışan refahına ve sosyal bağların

güçlendirilmesine yönelik politikalar geliştirmesi, teknolojinin olumsuz etkilerini hafifletebilir.

Öte yandan, YZ'nin bireylerin becerilerini desteklemesi ve insana özgü yeteneklerin (yaratıcılık, stratejik düşünme, sosyal etkileşim) iş süreçlerinde daha belirgin hale gelmesi, yabancılaşmayı azaltabilir. Kellner'ın eleştirel yaklaşımı, bu dönüşüm sürecinde teknolojinin toplumsal değerler ve etik ilkelerle uyumlu olarak yeniden şekillendirilmesi gerektiğini vurgular. Eğitim ve yetenek geliştirme programlarının uygulanması, bireylerin YZ ile çalışma becerilerini artırarak kendilerini daha değerli hissetmelerine katkıda bulunabilir.

Sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk, geleceğin iş dünyasında önemli bir rol oynayacaktır. Çalışanların, organizasyonlarının toplumsal fayda sağlama hedeflerine katkıda bulunduğunu hissetmeleri, iş süreçlerini daha anlamlı hale getirebilir ve örgüte yönelik yabancılaşmayı azaltabilir. Bu bağlamda, Kellner'ın teknolojiye yönelik eleştirel teorisi, organizasyonların teknoloji kullanımını sadece ekonomik kazanç amacıyla değil, toplumsal fayda sağlama hedefiyle şekillendirmesi gerektiğini öne sürmektedir.

Sonuç olarak, gelecekte yabancılaşma, teknolojik dönüşümler, yeni iş modelleri ve sosyal değişimlerle daha karmaşık bir olgu haline gelebilir. Bu süreçte, Kellner'ın öne sürdüğü diyalektik yaklaşım, teknolojinin bireyler ve toplum üzerindeki etkilerini anlamak ve yönetmek için önemli bir rehber sunmaktadır. Örgütlerin teknoloji kullanımını sosyal bağların güçlendirilmesi, çalışan refahı ve etik ilkelerle uyumlu hale getirmesi, yabancılaşmayı azaltmada belirleyici olacaktır. Yabancılaşmanın tarihsel bağlamdaki dönüşümünün ve gelecekteki iş modelleriyle ilişkilerinin disiplinler arası bir yaklaşımla ele alınması, bu alandaki araştırmaların devamlılığını sağlayacaktır.

1.3. KÜLTÜREL FARKLILIKLAR

1.3.1. Kültürün Tanımı

TDK güncel Türkçe sözlükte Etem İzzet Benice kültürü, *“tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmeye kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü”* olarak tanımlamaktadır. Kültür; kimlik, ritüel, mit,

inanç ve değerler, dünya görüşleri ve bir toplumun üyeleri arasında paylaşılan duygu, fikir ve özellik kalıplarını kapsayan karmaşık ve çok yönlü bir kavramdır (Bott ve Milkau, 2018; Apers vd., 2023). Bu perspektifle, Mehmet Kaplan'ın “*muhakeme, zevk ve eleştirme yeteneklerinin öğrenim ve yaşantılar yoluyla geliştirilmiş olan biçimi*” tanımı kesin olarak yorumlanabilecek birleşik bir semboller ve anlamlar külliyatı değil, daha ziyade insanların yaşadığı esnek bir sistem olduğunu göstermektedir (Marsh, 2009). Sargut (2015) kültürü insana odaklı bir yaklaşımla «insan unsuru olan yapay varlıklar, kavramlar ve simgelerden oluşan bir evren» olarak tanımlamaktadır. Kültür aynı zamanda dünyayı anlayabileceğimiz ve başlangıçta gizemli olan şeyleri anlamlandırabileceğimiz bir mercek ve zihinsel bir süreç olarak tanımlanabilir. İnsan gruplarının bir özelliğidir ve ekiplerin işin tamamlanması üzerindeki etkilerini açıkça göz önünde bulundurmanın ve sistem düşüncesi kavramını ekiplere uyarlamının bir aracı olarak hizmet etmenin ek faydasına sahiptir (Lamb ve Rhodes, 2007).

1.3.1.1. Kültür – İnsan - Teknoloji İlişkisi: Dijital Kültür

Dijitalleşme, insanların iletişim kurma, bilgiye erişme ve topluma katılma biçimlerini değiştirmek de dâhil olmak üzere kültürü çeşitli şekillerde etkileme potansiyeline sahiptir (Arabiun vd., 2023). Dijital kültür, dijitalleşme olgusu nedeniyle var olan ve farklı elektronik aygıtlar aracılığıyla ve siber uzayda görülen bir kültürdür (Aftab, 2023). Dijital kültürün kökleri, bilgi teorisi ve bilgisayar biliminin öncüleri Claude Shannon ve Alan Turing'e kadar uzanmaktadır. Bu gelişmeler, algoritmalar, makine öğrenimi ve yapay zekâ gibi alanlarda dijital yaşam ve geleceği şekillendirmektedir (Giannini ve Bowen, 2022). Charlie Gere'in çalışmaları, dijital kültürün 18. yüzyıla kadar uzandığını ve sanayi kapitalizmi, çağdaş savaş ve karşı kültürel denemeler gibi sosyal değişimlerin dijital medyayı nasıl şekillendirdiğini göstermektedir (Gere, 2004). Dijital kültürün temel bileşenleri arasında katılım, yeniden aracılık ve bricolage bulunmaktadır. Bu bileşenler, dijital teknolojilerin yaygın kullanımıyla birlikte, insanların nasıl etkileşimde bulunması gerektiğine dair beklentiler oluşturarak, dijital toplumdaki değerler ve uygulamalar üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Deuze, 2006).

Dijitalleşmenin kültür üzerindeki etkisi tek yönlü değildir ve kültürün insanların dijital teknolojileri kullanma ve bunlarla etkileşime girme biçimlerini de

şekillendirebileceğini kabul etmek önemlidir (Brusila, 2021). Dijital teknolojiler, kültürel endüstrinin gelişimini önemli ölçüde kolaylaştırmış ve dijital içerikler, kültürel iletişimin ana kanalı haline gelmiştir. Bu dönüşüm, kültürel tüketim, üretim ve pazar yapısında belirgin değişikliklere yol açmıştır (Jiang, 2023). Dijital bağlamdaki kurumsal ortam teknoloji girişimciliğini etkileyebilir ve devletin dijitalleşmesi yenilikçi kültür ile teknoloji girişimciliği arasındaki ilişkiyi ılımlı hale getirebilir (Jiao, Wang ve Shi, 2022).

Dijitalleşmenin kültürel değişimlere etkisi, gerçeklik ve sanallık arasındaki sınırların bulanıklaşması, bilgi bolluğu ve bireyselleşme gibi fenomenler ile açıklanmaktadır (Levin ve Mamlok, 2021). Dijital katılım, özellikle marjinalleştirilmiş topluluklar için bireysel ve kültürel güçlenmeye katkıda bulunabilir (Campos ve Simões, 2014). Bununla birlikte, dijital farklılıkların kültürel ve yaratıcı ürünlerin ticareti üzerinde çok az etkisi olabilir, ancak internetin popülerliği ve kültürel yakınlık, kültürel ve yaratıcı ürünlerin ticaretinin ölçeğini genişletebilir (Wang, 2023). Dijital kültürel miras, kültürel vatandaşlık ve kişinin hayal ettiği topluluk arasındaki ilişki çok az ilgi görmüştür. Dijital kültür, bir vatandaşın ulusal anlayışları, Pancasila değerlerini ve sosyal yaşamdaki çeşitliliği okuma, analiz etme, tanıma, inceleme ve oluşturma becerisi olarak görülebilir (Wijaya, 2023). Genel olarak, dijitalleşme ve bireysel kültürel farklılık arasındaki ilişki karmaşıktır ve daha fazla araştırma gerektirmektedir.

Çeşitli çalışmaların da gösterdiği gibi, teknoloji kullanımında kültürel farklılıkların etkisi gözlemlenebilmektedir. Örneğin, Al-Gahtani (2004)'nin çalışması Suudi Arabistan'da bilgisayar teknolojisi kabul başarı faktörlerinin din, dil ve cinsiyet gibi kültürel faktörlerden etkilendiğini bulgulamıştır. Ribiere vd. (2010) ulusal kültür özelliklerinin web 2.0 teknolojilerinin kullanımı üzerinde etkisi olduğunu bulgulamıştır. Bandyopadhyay ve Fraccastoro (2007) kültüre dayalı sosyal etkinin tüketicilerin bir teknolojiyi kullanma niyetine ilişkin ek açıklayıcı güç sağladığını bulgulamıştır.

Patel vd. (2010), kültürel farklılıkların mobil paylaşımli grup fotoğraf paylaşımının kullanımını ve benimsenmesini etkilediğini bulgulamıştır. Segrest vd. (1998) sosyal etki teorisi ve üniversite kültür tiplerinin uzaktan eğitim teknolojisi kullanımını üzerindeki etkisini incelemiştir. Bulgular, önceki teknoloji kullanımına ve sosyal etkiye işaret etmektedir, ancak farklı kültürel grupları ve bireysel değişkenleri destekleyen çok az kanıt vardır. Baker vd. (2012) masaüstü bilgisayar kullanan Suudi

Arabistanlı bilgi çalışanlarının teknolojiyi benimseme davranışlarını incelemiş ve kültürel bağlamların teknoloji kabul davranışlarını etkilediğini bulgulamıştır.

Lichy vd. (2010), öğretim üyelerinin lisans programlarını büyük ölçüde uluslararası bir gruba sunarken teknoloji destekli öğrenmeyi ne ölçüde benimsediklerini ve teknolojinin daha yaygın bir şekilde kullanılmasını engelleyebilecek faktörleri araştırmıştır. Bulgular, teknoloji kabulü ve farkındalığının belirli bir kültürel bağlamda karmaşık faktörlerden etkilendiğini bulgulamıştır. Moon (2018), bire bir öğrenme ortamının cihaz programları öğrenme için gerekli bir araç haline geldikçe ABD’deki K-12 eğitim dağıtım yöntemlerindeki değişikliklerin öğrencileri nasıl etkilediğini incelemiştir. Bölgedeki öğretmenlere, dijital ortama erişen öğrenciler için risk olarak algıladıkları ve dijital vatandaşlık eğitim içeriğinde değer yarattığına inandıkları şeyler hakkında anket uygulamıştır. Bulgular, kültür, tutumlar, inançlar ve davranışlarla ilgili bilgi eksikliklerinin, teknolojiyi bir öğrenme aracı olarak kullanırken engeller yaratabileceğini göstermektedir. Urrea (2010) ise bire bir öğrenme ortamının öğrenmeyi yeniden düşünme ve çocukların nasıl bilgisayar programlayabileceklerini incelemiştir. Öğrencilere ait teknoloji, güçlü fikirlerin benimsenmesini teşvik etmek için tasarlanmış faaliyetler ve bilgi ağına öğretmen katılımının olumlu etkileri gözlenmiştir. Bulgular, okul kültürünün ve politikalarının eğitimde teknoloji kullanımı vizyonu ile her zaman uyumlu olmadığını tespit etmiştir.

1.3.1.2. Geleneksel Kültür - Dijital Kültür Çatışması

Geleneksel kültürel değerler ve dijital kültür, genellikle birbiriyle çatışma halinde olduğu düşünülen iki kavramdır. Ancak son zamanlarda yapılan çalışmalar, bu iki kavramın bir arada var olabileceğini ve hatta belirli şekillerde birbirlerini tamamlayabileceğini göstermiştir. Bu bölümde, geleneksel kültürel değerler ve dijital kültürle ilgili bazı yeni çalışmalar değerlendirilmiştir.

- Fomicheva vd. (2019), Rus toplumunda yeni dijital değerlerin oluşumunu geleneksel kültürel değerler bağlamında araştırmıştır. Geleneksel kültürel değerlerin hala önemli olduğunu, ancak dijitalleşmenin teknoloji ve bağlanabilirliğin önemi gibi yeni değerlerin ortaya çıkmasına neden olduğunu tespit etmişlerdir.

- Stozhko vd. (2019) geleneksel kültürel değerler ile “dijital toplumun” değerleri arasında temel bir çelişki olduğunu ortaya koymuştur. Dijital toplumun bireyciliğe, anlık hazlara ve teknolojik ilerlemeye değer verdiğini, geleneksel kültürel değerlerin ise topluluk, sabır ve geleneğe saygıya öncelik verdiğini savunmuşlardır.
- Yarkova (2021) dijital kültürün bir post-kültür olarak incelenmesinin önemini ve dijital kültür hakkındaki fikirlerin teorik olarak incelenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Dijital kültürün kültürel çalışmaların hayati bir nesnesi olduğunu ve bunu incelemek için metodolojik alternatiflere ihtiyaç olduğunu savunmuştur.
- Chen and Xi (2022) geleneksel kültürel IP’nin dijital tasarımını ve son yıllarda çeşitli dijital ortamlarda nasıl popülerlik kazandığını araştırmıştır. Geleneksel kültürel değerlerin dijitalleşmesinin bunlara yönelik ilgi ve takdirin artmasına yol açtığını tespit etmişlerdir.
- Zakharov vd.. (2020) dijital kültürel miras yönetimi bağlamında “kültürel amnezi” konusunu tartışmıştır. Dijitalleşmenin kültürel değerlerin korunmasına yardımcı olabileceğini, ancak dijital erişim, dijital yetkinlik ve kültürel değerlere duyarlılık konularındaki endişelerin giderilmesi gerektiğini savunmuşlardır.
- Robinson (2021), geleneksel yayıncılık değerleri ile dijital fırsatlar arasındaki kültürel uçurumun kapatılmasının, işletmelerin değişim zamanlarında hayatta kalmasına ve başarılı olmasına yardımcı olabileceğini öne sürmüştür. Proje ve uluslararası iş birliği düzeylerinde stratejilerin geliştirilmesinde antropolojik içgörülerin önemini vurgulamıştır.
- Liew vd.. (2021) dijitalleştirilmiş yerli bilgi koleksiyonlarının kültürel bilgi aktarımı, sosyal bağlantılar ve kültürel kimlik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Dijital erişim, dijital yetkinlik ve kültürel değerlere duyarlılık konularındaki endişelerin dikkatle ele alınması gerektiğini savunmuşlardır.
- Pashentsev (2021) dijitalleşmenin ortasında hukuk kültürünün dinamiklerini ve bunun geleneksel ve yeni hukuk değerleri arasındaki ilişki tarafından nasıl belirlendiğini tartışmıştır. Gelenekselcilik ve evrenselcilik arasındaki çelişkinin aksiyolojik yönleriyle ele alınması gerektiğini savunmuştur.
- Huang vd.. (2022) fikri mülkiyet operasyon platformlarının dijital teknoloji güdümlü ortamda değer önermesine doğru evrim mekanizmasını analiz etmiştir.

Kültürel mirasın ve geleneksel kültürün dijital ortamda kullanılmasının daha çok özel hakların korunmasına bağlı olduğunu savunmuşlardır.

- Zort (2023), uzmanların dijital çağda kültürel değerlerin paylaşılmasına ilişkin görüşlerini deneyimlerine dayanarak değerlendirmiştir. Hikâye anlatımının dijital çağda kültürel değerleri paylaşmanın etkili bir yolu olduğunu ve bu süreçte eğitimciler ile ailelere önemli roller düştüğünü tespit etmişlerdir.

Genel olarak bu çalışmalar, geleneksel kültürel değerler ile dijital kültürün bir arada var olabileceğini ve hatta belirli şekillerde birbirini tamamlayabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, kültürel değerlerin dijitalleştirilmesinin düşünceli ve sorumlu bir şekilde yapılmasını sağlamak için dijital erişim, dijital yetkinlik ve kültürel değerlere duyarlılıkla ilgili endişelerin ele alınması gerekmektedir. Bu endişeler arasında dijital teknolojiler aracılığıyla sağlanan kültürel bilgi ve bilgi hizmetlerine eşit erişim ihtiyacı, dijital yetkinlik ihtiyacı nedeniyle kültürel değerlerin erozyona uğraması ve teknolojik, anlamsal ağ (*semantic web*) ve yasal gereklilikleri takip ederken kültürel mirasın korunmasının önemi yer almaktadır. Çalışmalar ayrıca, dijital eşitlik ve eğitimde kapsayıcılığı sağlamak için dil, teknoloji erişimi, müfredat tasarımı, teknolojik yeterlilikler ve değerlendirmeyle ilgili konuların ele alınmasının önemini vurgulamaktadır. Genel olarak kültürel değerlerin dijitalleştirilmesinin kültürel çeşitliliğe saygılı bir şekilde yapılmasını ve kültürel anlayış ve takdiri teşvik etmesini sağlamak için bu endişelerin ele alınmasının çok önemli olduğunu göstermektedir.

1.3.2. Kültürün Etkileri

Kültürel psikoloji, bireylerin düşünce, duygu ve davranışlarının kültürel bağlamda nasıl şekillendiğini inceleyen bir disiplindir. Öncelikli odak noktası, bireylerin psikolojik süreçlerinde kültürün oynadığı rol olsa da, bireylerin kültürel bağlam içinde yer aldığı gerçeği, toplumsal süreçlerin ve yapıların da dolaylı olarak ele alınmasını gerektirir. Kültür ve birey arasındaki bu çift yönlü etkileşim, hem bireysel psikolojik süreçlerin hem de toplumsal dinamiklerin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır. Bu çalışmada kültür kavramı üzerine yapılacak tartışmalar bu bağlamında ele alınmaktadır.

1.3.2.1. Kültürün Birey Davranışlarına Etkisi

Kültür, bireylerin davranışlarını Şekillendiren karmaşık bir yapı olarak, sosyal normlar, değerler ve inançlar aracılığıyla bireylerin düşünce ve eylem biçimlerini etkilemektedir. Örneğin, kültüre dayalı düşünce kalıplarına istinaden Batı toplumlarında analitik ve bireyci düşünce tarzı yaygınken, Doğu Asya toplumlarında ilişki odaklı ve bütünsel bir düşünce biçimi gözlemlenmektedir (Nisbett vd., 2001). Batı toplumlarında bireyler olayları neden-sonuç ilişkisi çerçevesinde değerlendirirken, Doğu Asya kültürlerinde bağlama dayalı bir anlayış ön plandadır.

Birey, yaşadığı toplumun kültürel normlarını ve değerlerini aile ve sosyal çevresinden öğrenir (Doğan, 2023). Bu  ğrenme süreci, bireyin düşünce yapısını, duygusal tepkilerini ve sosyal etkileşimlerini etkileyerek, davranışlarını yönlendirir. Kültür, bireylerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal etkinlikleri sonucunda ortaya çıkan değerler bütünü olarak tanımlanabilir. Bu değerler, bireylerin inançlarını, değerlerini ve sosyal tutumlarını Şekillendirmektedir (Fu vd., 2004; Selçuk ve Karadeniz, 2020).

Kültürel değerler, bireylerin davranışlarını yönlendiren temel inançlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu değerler, bireylerin kendilerini gerçekleştirme süreçlerinde önemli bir rol oynar ve toplumların sürekliliği için gereklidir ( zalp ve Akpınar, 2021). Örneğin, kültürel farklılıkların bireylerin davranışlarını nasıl Şekillendirdiği  zerine yapılan çalışmalar, hoşgörü hatası gibi kavramların kültürel bağlamda nasıl değiştidiğini ortaya koymaktadır (Baltacı, 2021).

Kültürün birey psikolojisi üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulduğunda, duyguların ifade edilme Şeklinin kültürel bağlama göre farklılık göstermesi üzerinde de durulmalıdır. Duyguların ifade ediliş Şekline göre; Batı kültürlerinde bireyler, duygularını açıkça ifade etmeye teşvik edilirken, Doğu Asya kültürlerinde duyguların kontrol edilmesi ve sosyal uyumu koruma amacıyla gizlenmesi yaygındır (Matsumoto, 2006). Bu durum, kültürler arası iletişimde potansiyel yanlış anlamalara ve farklı yaklaşımlara yol açabilmektedir. Bu bağlamda, bireylerin sosyal çevreleriyle olan etkileşimleri, kültürel normların i şelleştirilmesi yoluyla Şekillendiği göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Çünkü toplumun değerlerini benimseyen bireyler, bu değerlerin ödüllendirildiği davranışları tekrar etme eğilimindedir.

Kültürel değerler, bireylerin neyin doğru ya da yanlış olduğuna dair inançlarını belirlerken, sosyal normlar bu değerlerin toplumsal bağlamda nasıl uygulanacağını gösterir (Markus ve Kitayama, 1991). Bu iki unsur, bireylerin davranışlarını yönlendiren temel faktörler olarak öne çıkmaktadır. Özellikle normların bireylerin davranışları üzerindeki etkisi, sosyal psikolojide önemli bir araştırma alanıdır. Örneğin, Cialdini ve Trost (1998), sosyal psikoloji alanında sosyal normlar, uyum ve itaat üzerine yapılan araştırmaları derleyerek, bireylerin davranışlarının sosyal etkilerle nasıl şekillendiğini detaylı bir şekilde ele almaktadır. Sosyal normlar, bireylerin grup içinde neyin doğru veya uygun olduğunu anlamalarına rehberlik eden kurallar olarak tanımlanmıştır. Cialdini ve Trost, normları üç ana kategoriye ayırmıştır: Tanımlayıcı normlar (bireylerin çoğunlukla ne yaptığı), buyurucu normlar (bireylerin yapması gerekenler) ve proskriptif normlar (bireylerin yapmaması gerekenler). Bu normlar, bireylerin grup içinde kabul görmesini sağlarken, toplumsal düzeni de desteklemektedir. Çalışmada, bireylerin normlara uyum göstermesinin ise iki temel motivasyonu olduğunu öne sürülmüştür: Bilgiye dayalı uyum, bireylerin belirsizlik durumlarında çevrelerindeki insanları bir bilgi kaynağı olarak görerek onların davranışlarını örnek almasını ifade ederken; normatif uyum ise bireylerin dışlanma korkusu veya sosyal kabul arzusuyla grup normlarına uyma eğiliminde olmalarıdır. Asch'ın uyma deneyleri ve Milgram'ın itaat çalışmaları, bu mekanizmaların gücünü deneysel olarak destekleyen önemli örnekler arasında yer almaktadır.

Benzer şekilde Székely vd. (2021) çalışmasında, sosyal normların bireylerin iş birliği yapma eğilimlerini nasıl etkilediği incelenmiştir. Araştırma, bireylerin normatif beklentilere dayalı olarak iş birliği yapma eğilimlerinin, sosyal normların gücüne bağlı olduğunu göstermektedir. Normatif beklentiler, bireylerin başkalarının ne yapması gerektiğine dair inançlarını şekillendirirken, bu durum bireylerin kendi davranışlarını da etkilemektedir. Dolayısıyla, bireyler, sosyal normlara uygun davranmayı tercih ederek, toplumsal kabul görme arzusunu tatmin etmeye çalışmaktadır.

Öte yandan, kimlik ve benlik algısı, bireylerin kendilerini tanımlama biçimlerini ve sosyal ilişkilerde nasıl davrandıklarını büyük ölçüde etkilemektedir. Bireyci kültürlerde “bağımsız benlik” anlayışı ön plandadır. Bu anlayışa sahip bireyler, kendilerini başkalarından ayrı ve özerk varlıklar olarak görme eğilimindedir. Bağımsız benlik, bireysel başarı, kişisel tercih ve bireysel hakların ön planda olduğu bir kimlik algısını destekler (Markus ve Kitayama, 1991). Bu tür kültürlerde bireylerin

motivasyonları genellikle kişisel hedeflere ulaşmak ve bireysel başarılarını sergilemek üzerine kuruludur. Buna karşılık, toplulukçu kültürlerde “bağımlı benlik” anlayışı hâkimdir. Bu kültürlerde bireylerin kimliği, sosyal bağlam ve grup üyeliği üzerinden tanımlanır. Toplulukçu kültürlerde bireyler, uyum ve grup içi iş birliğini önceliklendirir ve bireysel hedeflerden ziyade grup hedeflerine katkıda bulunmaya odaklanır (Triandis, 1995). Bu bağlamda, bireylerin motivasyonları ve davranışları, grup üyelerinin beklentileri ve ihtiyaçlarına bağlı olarak şekillenir.

Bu farklılıklar, bireylerin sosyal ilişkilerindeki davranışlarını ve çatışma çözme stratejilerini de etkiler. Bireyci kültürlerde, bireyler daha doğrudan iletişim kurma ve sorunları açık bir şekilde tartışma eğilimindedir. Bu yaklaşım, bireyin kendi ihtiyaçlarını ifade etmesine ve özerkliğini korumasına olanak tanır. Ancak, toplulukçu kültürlerde, dolaylı iletişim ve çatışmadan kaçınma daha yaygındır. Grup uyumunun korunması ve çatışmaların büyümeden çözülmesi temel önceliklerdir (Ting-Toomey, 2005). Bu durum, kültürler arası iletişimde farklı yaklaşımlar benimsenmesini gerektirir.

Araştırmalar, bu farklı kimlik ve benlik algılarının bireylerin duygusal deneyimlerini de etkilediğini göstermektedir. Örneğin, bağımsız benlik algısına sahip bireyler, mutluluğu kişisel başarı ile ilişkilendirirken, bağımlı benlik algısına sahip bireyler mutluluğu sosyal ilişkilerin kalitesi ile bağdaştırır (Uchida vd., 2004). Ayrıca, bağımsız benliğin hâkim olduğu kültürlerde bireyler, pozitif duyguları ön planda tutarken, bağımlı benliğin hâkim olduğu kültürlerde pozitif ve negatif duyguların dengeli bir şekilde ifade edilmesi daha yaygındır. Bu noktada, kültürel zekânın (*cultural intelligence quotient*) birey davranışları üzerindeki etkisi üzerinde durmak yerinde olacaktır. İnsanın kendisini ve çevresindeki dünyayı algılama ve anlamlandırma biçimleri, bireyin yaşadığı kültürel bağlam, kişisel deneyimleri ve bilişsel beceriler tarafından şekillendirilir. Bu “okuma biçimleri”, bireylerin dünyayı anlama ve yorumlama süreçlerinde temel yapı taşlarını oluşturmaktadır (Hofstede, 2001). İnsanı ve evreni algılama süreci, bireysel ve kültürel perspektiflerin birleşiminden oluşur. Bireysel düzeyde, insanlar deneyimleri, eğitimleri, dini veya felsefi inançları ve duygusal zekâları doğrultusunda farklı bakış açıları geliştirirler. Örneğin, bilimsel bir perspektife sahip bireyler, olayları neden-sonuç ilişkileri çerçevesinde analiz ederken, sezgisel bir yaklaşıma sahip bireyler daha çok içgörülere ve duygusal bağlara dayanır (Gardner, 1993). Bu farklılıklar, bireylerin evreni algılama biçimlerinde önemli rol oynamaktadır. Kültürel bağlam ise bu sürecin

vazgeçilmez bir parçasıdır. Kültür, bireyin dünyayı nasıl gördüğünü, anlamlandığını ve değer verdiğini büyük ölçüde etkiler. Örneğin, bireyci kültürlerde yetişen bireyler, doğayı bir kaynak veya fırsat olarak algılarken; topluluk merkezli kültürlerde yetişen bireyler, doğayı uyum ve denge unsuru olarak değerlendirebilir (Triandis, 1995). Kültürel çeşitlilik, insanın dünyayı algılama biçimlerine zenginlik ve derinlik katar.

Bu süreçte kültürel zekâ, bireylerin farklı kültürel bakış açılarını anlama ve bu perspektiflerle uyumlu bir şekilde iletişim kurma becerilerini ifade etmektedir. Kültürel zekâsı yüksek bireyler, farklı perspektifleri bir araya getirerek daha dengeli ve kapsamlı bir anlayış geliştirebilirler (Earley ve Ang, 2003). Bu durum, yalnızca bireysel gelişime katkı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda kültürler arası iş birliğini ve uyumu güçlendirebilmektedir. Gooden vd. (2017), bireylerin kültürel zekâlarının davranışsal zekâlarını nasıl etkilediğini incelemiş ve motivasyonel kültürel zekânın davranışsal kültürel zekâyı olumlu yönde etkilediğini bulgulamışlardır.

Kültür, bireylerin bilişsel süreçlerini de etkilemektedir. Güss'ün çalışmasında, kültürün bireylerin algılarını ve problem çözme yeteneklerini nasıl etkilediğini ve kültürel bağlamların planlama, karar verme ve duygusal ifadeyi nasıl şekillendirdiğini ele alan çalışmasında Güss (2010), Winfire ve Coldstore adlı iki simüle edilmiş ortam (mikro dünya) kullanılmıştır. Yüksek karmaşıklık ve dinamiklik içeren Winfire'da bir itfaiye ekibini yöneterek ormanları ve şehirleri koruma görevi verilmiştir. Daha düşük karmaşıklık sunan Coldstore'da katılımcılardan bir soğuk hava deposunun sıcaklığını manuel olarak kontrol etmeleri beklenmiştir. Araştırmada Brezilya, Almanya, Hindistan, Filipinler ve Amerika Birleşik Devletleri'nden katılımcılarla gerçekleştirilmiş ve kültürel farklılıklar üzerine odaklanmıştır. Yüksek bağlamlı iletişim kültürlerine sahip ülkelerde (örneğin Hindistan ve Brezilya), katılımcıların daha fazla bilgi toplama eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir. Düşük bağlamlı iletişim kültürlerine sahip ülkelerde (örneğin Almanya ve ABD), planlama stratejilerinin daha tutarlı olduğu görülmüştür. Ayrıca, Brezilyalı katılımcılar daha yüksek düzeyde duygusal ifade gösterirken, Alman katılımcılar daha az duygusal tepki vermiştir (Güss, 2010).

Kültür, bireylerin sosyal ilişkilerini ve toplumsal cinsiyet rollerini de etkileyen bir unsurdur. Toplumsal cinsiyet, bireylerin sağlık yaşam biçimi davranışlarını etkileyen önemli bir faktördür (Günler, 2023). Cinsiyetle ilgili normlar ve değerler, bireylerin

sağlık sorumluluğu, fiziksel aktivite ve stres yönetimi gibi konulardaki tutumlarını şekillendirebilir. Bu durum, bireylerin sağlıklarını koruma ve geliştirme çabalarını da etkileyebilir.

Kültürel arka plan, bireylerin davranışlarını ve öğrenme süreçlerini etkileyen önemli bir unsurdur. Liu'nun çalışmasında, Avustralyalı ve Doğu Asyalı öğrencilerin Çinceyi yabancı dil olarak öğrenirken kullandıkları dil öğrenme stratejilerini, kültürel arka planın organizasyonel ortam üzerindeki etkileri incelenmiş ve farklı kültürel arka planların iş birliği süreçlerine olan etkileri vurgulanmıştır (Liu, 2024). Araştırma bulgularına göre Doğu Asyalı öğrenciler, çalışkanlık ve azimle ilişkili stratejilere daha fazla yönelirken, Avustralyalı öğrenciler daha çok kendini gerçekleştirme ile ilgili stratejilere yönelmiştir. Ayrıca, Doğu Asyalı öğrenciler tarafından daha sık kullanılan stratejiler, otoriteye ve güce yüksek düzeyde kabul göstermeyle ilişkilendirilmiştir. Buna karşın, Avustralyalı öğrencilerin tercih ettiği stratejiler, otoriteye düşük düzeyde kabul göstermeye dayalıdır ve bağımsız öğrenme yöntemlerini ön plana çıkarmaktadır. Çelik ve Güleç (2023), sosyal bilgiler ders kitaplarındaki kültürel kavramların bireylerin kültürel okuryazarlığını artırma amacı güttüğünü ifade etmektedir. Bu tür eğitim materyalleri, bireylerin kültürel kimliklerini geliştirmelerine ve toplumsal normları anlamalarına yardımcı olur. Ayrıca, Akpınar'ın çalışmasında, yabancı dil öğreniminin bireylerin hedef dilin kültürünü benimsemeleriyle nasıl ilişkili olduğu ele alınmaktadır (Akpınar, 2023). Bu durum, dilin öğrenilmesinin yalnızca dil bilgisi ve kelime dağarcığı ile sınırlı kalmayıp, aynı zamanda kültürel bir bağlamda gerçekleştiğini göstermektedir.

Kültür, bireylerin duygusal tepkilerini ve bu tepkilerin ifade biçimlerini büyük ölçüde etkiler. Bazı kültürler, duyguların açıkça ifade edilmesini teşvik eder. Örneğin, Batı kültürlerinde bireyler genellikle duygularını ifade etmekte daha özgürdür ve bu durum, bireysel özgürlüğü ve otantikliği destekleyen kültürel normlardan kaynaklanır (Markus ve Kitayama, 1991). Buna karşılık, Doğu Asya kültürlerinde duyguların kontrol edilmesi veya gizlenmesi daha yaygındır. Bu tür kültürlerde, duygusal ifadelerin sınırlı tutulması, grup uyumu ve sosyal düzeni koruma değerleri ile ilişkilidir (Matsumoto, 2006). Bu farklılıklar, bireylerin sosyal ilişkilerindeki davranışlarına ve çatışma çözme yöntemlerine yansır. Batı kültürlerinde açık iletişim ve doğrudan tartışma daha yaygınken, Doğu Asya kültürlerinde dolaylı iletişim ve çatışmadan kaçınma stratejileri daha sık tercih edilir (Ting-Toomey ve Oetzel, 2001). Bu durum, kültürler arası

etkileşimlerde farklı beklentiler ve yanlış anlamalar doğurabilir, bu nedenle kültürel farklılıkların farkında olmak ve bunlara saygı göstermek önemlidir.

Sonuç olarak, kültür, bireylerin davranışlarını şekillendiren çok boyutlu bir etkidir. Bireyler, yaşadıkları kültürel ortamdan etkilenerek, sosyal ilişkilerini, değerlerini ve davranışlarını geliştirirler. Bu etkileşim, bireylerin toplumsal normları anlamalarına ve içselleştirmelerine yardımcı olurken, aynı zamanda bireylerin eğitim ve sosyal etkileşim alanlarındaki davranışlarını da yönlendirmektedir.

1.3.2.2. Kültürün Çalışma Hayatına Etkisi

Kültür, çalışma hayatında bireylerin davranışlarını, motivasyonlarını ve genel iş performanslarını etkileyen önemli bir faktördür. Bu bağlamda, örgütsel kültür ve bireylerin kültürel değerleri, iş yerindeki etkileşimleri ve sonuçları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Örgütsel kültür, bir organizasyonun içindeki değerler, inançlar ve normlar bütünü olarak tanımlanabilir. Bu kültür, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini doğrudan etkileyebilir. Örneğin, güçlü bir örgütsel kültüre sahip olan örgütlerde çalışanların iş tatmini ve bağlılığı artmakta, bu da genel iş performansını olumlu yönde etkilemektedir (Sihombing vd., 2018; , Santya ve Dewi, 2022).

Örgüt kültürü, bu bağlamda, kurumların iş yapma biçimlerini ve çalışanların motivasyonunu doğrudan etkileyen bir faktördür. Örgüt kültürü, çalışanların iş yerindeki psikolojik durumlarını, işlerini sahiplenme düzeylerini ve verimliliklerini belirler (Avcı, 2018). Bu nedenle, kültürel değerlerin ve normların iş süreçlerine olan etkisi, örgütlerin başarısı için kritik bir öneme sahiptir. Örgütlerdeki kültürel değerler, çalışanların adalet algılarını ve sessiz kalma eylemlerini etkileyebilir (Yavuz, 2021). Örgütsel adalet, çalışanların iş yerindeki davranışlarını ve motivasyonlarını şekillendiren önemli bir faktördür. Bu nedenle, yöneticilerin kültürel değerleri dikkate alarak adil bir çalışma ortamı yaratmaları, çalışanların iş tatminini ve bağlılıklarını artırabilir. Ayrıca araştırmalar, örgütsel destek algısının, çalışanların sapkın davranışlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir (Bujang, 2024). Çalışanların yöneticilerinden aldıkları destek, örgüt kültürü ve bu kültürün sıkı veya gevşek yapısı, iş yerindeki stres seviyelerini ve işten ayrılma niyetlerini etkileyebilir (Stefano vd., 2017; Aleksić vd., 2019). Ayrıca, örgütsel kültür, liderlerin karar alma süreçlerini de etkileyebilir. Jackson vd., liderlik tarzı

ile örgüt kültürü arasındaki etkileşimin, çalışanların bağlılığı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmektedir (Jackson vd., 2012). Bu etkileşim, liderlerin adalet algısını ve çalışanların motivasyonunu etkileyerek, örgütsel bağlılığı artırabilir.

Kültürel değerlerin iş hayatındaki etkileri, aynı zamanda çalışanların iş tatmini ve performansı üzerinde de belirleyici bir rol oynamaktadır. Örneğin, örgütsel kültür ile iş tatmini arasındaki ilişki, çalışanların motivasyonunu artırarak genel iş performansını olumlu yönde etkileyebilir (Puspitasari, 2024). Ayrıca, kültürel değerlerin, çalışanların iş yerindeki etkileşimlerini ve iş birliğini nasıl şekillendirdiği üzerine yapılan araştırmalar, bu dinamiklerin örgüt başarısı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır (Wu vd., 2011).

Ayrıca, örgüt kültürü ile liderlik tarzının örgüt kültürünün liderlik tarzları üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu belirtmektedir. Pozitif bir örgüt kültürü, liderlerin etkinliğini artırarak, örgüt performansı olumlu yönde etkileyebilmektedir (Ali vd., 2011). Liderlik tarzları, örgüt kültürü şekillendiren bir diğer önemli faktördür. Özellikle dönüşümcü liderlik tarzı, çalışanların motivasyonunu artırarak, örgütsel bağlılıklarını güçlendirebilir. Wahyudi'nin çalışmasında, liderlik tarzı ile örgüt kültürü arasındaki ilişki incelenmiş ve dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkileri olduğu bulunmuştur (Wahyudi, 2023). Dönüşümcü liderler, çalışanların potansiyellerini ortaya çıkarmalarına yardımcı olarak, örgüt kültürü güçlendirebilirler. Indrasari'nin araştırması, örgütsel kültür ve liderlik tarzlarının iş tatmini üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Araştırma, örgütsel kültürün çalışanların iş tatminini artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Indrasari, 2017). Bu durum, liderlerin örgütsel kültürü destekleyecek şekilde davranmalarının, çalışanların iş tatmini ve bağlılığını artırabileceğini göstermektedir.

Liderlik tarzının örgüt kültürü üzerindeki etkileri, çalışanların performansını da doğrudan etkileyebilir. Özcan ve Öztürk (2020), örgüt kültürü ile liderlik tarzlarının çalışan performansı üzerindeki etkilerini incelemiş ve örgüt kültürünün, liderlik tarzlarının etkisini artırdığını bulmuşlardır (Özcan ve Öztürk, 2020). Bu bağlamda, liderlerin kültürel değerleri dikkate alarak, çalışanların performansını artıracak stratejiler geliştirmeleri önemlidir.

Kültür, bireylerin sosyal ilişkilerini ve toplumsal cinsiyet rollerini de etkileyen bir unsurdur. Toplumsal cinsiyet, bireylerin sağlık yaşam biçimi davranışlarını etkileyen

önemli bir faktördür. Cinsiyetle ilgili normlar ve değerler, bireylerin sağlık sorumluluğu, fiziksel aktivite ve stres yönetimi gibi konulardaki tutumlarını şekillendirebilir. Bu durum, bireylerin sağlıklarını koruma ve geliştirme çabalarını da etkileyebilir.

Son olarak kültürel adaptasyon, bireylerin çevreleriyle uyum sağlamalarında önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle yabancı uyruklu bireylerin iş tatmini ve yaşam tatmini üzerinde kültürel adaptasyonun etkisi büyüktür (İplik ve Yalçın, 2017). Bu bağlamda, birey-çevre uyumu sağlandığında, işten ayrılma niyetinin azalması ve iş tatmininin artması gibi olumlu sonuçlar elde edilebilir. Kültürel adaptasyon, bireylerin sosyal ve profesyonel yaşamlarında daha etkin bir şekilde yer almalarını sağlayabilmektedir.

1.3.3. Kültürel Farklılıklar

Kültürel farklılıklar, farklı kültürler arasında var olan inançlar, değerler, gelenekler, davranışlar ve uygulamalardaki değişiklikleri ifade etmektedir (Cousins, 1989). Bu farklılıklar dil, iletişim tarzları, sosyal normlar ve zaman, iş ve ilişkilere yönelik tutumlar da dâhil olmak üzere hayatın çeşitli yönlerinde gözlemlenebilir (Carducci, 2012). Kültürel farklılıklar aynı zamanda insanların kendilerini ve başkalarını algılama biçimlerinde, duygu ve hislerini ifade edişlerinde de görülebilir (Cousins, 1989; Carducci, 2012). Bu farklılıklar tarihsel, sosyal, ekonomik ve siyasi bağlamlar da dâhil olmak üzere bir dizi faktörden etkilenebilir. Örneğin, farklı kültürlerin kurumsal mantıkları, insanların günlük faaliyetlerini anlamlandırma ve değerlendirme biçimlerini şekillendirebilir (Haveman ve Gualtieri, 2016). Kültürel farklılıklar, kültürel değerler ve normlardan etkilenebilen cep telefonları ve sosyal medya gibi teknolojilerin kullanımında da gözlemlenebilir (Humphreys ve Barker, 2007). Bununla birlikte, kültürel farklılıkların sabit veya statik olmadığını, aksine dinamik olduğunu ve zaman içinde değişime tabi olduğunu belirtmek önemlidir (Cousins, 1989).

Bireysel kültürel farklılıklar, bireylerin biliş, duygu ve irade gibi bazı psikolojik faaliyetler sürecinde nispeten sabit ancak diğerlerinden farklı olan psikolojik ve fizyolojik özellikleri ifade eder (Ma, 2017). Kültürel psikolojide, değer görüşü (kolektivizme karşı bireycilik), benlik görüşü (birbirine bağımlı benliğe karşı bağımsız benlik) ve biliş görüşü (bütüncüllüğe karşı analitik) olmak üzere üç kültürel farklılık vardır (Yu ve Peng, 2017).

Kültürel farklılıklar ayrıca benlik ifadelerinde, mutluluk ve utanç/suçluluk duygularında ve kişisel başarı ve başarısızlık açıklamalarında da gözlemlenebilir (Carducci, 2012). Tüm kültürlerde mental sağlığı sorunları yaşanabilirken, kültür bu sorunların nasıl açıklandığını, birey üzerindeki etkisini ve insanların mental sağlığı sorunları olan kişileri nasıl algıladığını ve onlara nasıl davrandığını etkileyebilir (Mirza, Birtel ve Pyle, 2019). Bireysel farklılıkları tanımak ve kültürel farklılıkları açıklayan kavramlar üzerinde çalışmak önem arz etmektedir, zira kültürel yeterlilik, bireysel farklılıkları tanımak ve sorgulamak yerine bir grup tarafından paylaşılan özelliklere çok güçlü bir vurgu yapmakla eleştirilmektedir (Berthold, 2015).

1.3.3.1. Hofstede'in Kültürel Değerler Modeli

Hofstede'in Kültürel Değerler Modeli, kültürel farklılıkları anlamak için geliştirilmiş önemli bir teorik çerçevedir. Geert Hofstede'in kültürel değerler çerçevesi, kültürel farklılıkları anlamak için en yaygın kullanılan modellerden biridir. Hofstede'in "International Differences in Work-Related Values" (Sage, 1980) adlı kitabında ilk olarak yayınlanan araştırması, ulusal kültürün beş boyutunu tanımlamıştır. Geert Hofstede, 2010'da yaptığı araştırmalarla, kültürün bireylerin davranışları ve değerleri üzerindeki etkisini incelemiş ve bu bağlamda altı temel boyut belirlemiştir. Bu boyutlar, farklı kültürlerin nasıl işlediğini ve bireylerin bu kültürel bağlamlarda nasıl etkileşimde bulunduğunu anlamak için kritik bir öneme sahiptir.

1.3.3.1.1. Güç Mesafesi

Hofstede'in modelindeki ilk boyut güç mesafesidir. Güç mesafesi, bir toplumda gücün eşit veya eşitsiz bir şekilde dağıtılma derecesini ifade eden önemli bir kültürel boyuttur. Hofstede'nin kültürel boyutlar teorisinde yer alan güç mesafesi, toplumdaki bireylerin, güç eşitsizliklerini ne derece kabul ettiği ve bu eşitsizliklerin toplumsal yapılar üzerindeki etkilerini açıklamaktadır (Hofstede, 2001). Yüksek güç mesafesi olan kültürlerde, hiyerarşi, güçlü liderlik ve otoriteye saygı daha belirgindir; düşük güç mesafesi olan kültürlerde ise eşitlik, açık iletişim ve katılımcılık ön plandadır (Salas vd., 2000).

Yüksek güç mesafesi kültürlerinde, lider ile çalışanlar veya üst düzey yöneticiler ile alt kademedeki bireyler arasında belirgin bir mesafe vardır. Bu tür toplumlarda otoriteye itaat, karar alma süreçlerinin merkezileşmesi ve hiyerarşik yapılar yaygındır. Örneğin, Asya, Orta Doğu ve Latin Amerika kültürlerinde, liderlik genellikle güçlü otorite figürleri ile ilişkilendirilir ve bu figürlerin kararları sorgulanmaz (House, 2004). Bu durum, güçlü bir düzen ve disiplin sağlarken, bireylerin özgür ifade ve katılım alanını sınırlandırabilir.

Buna karşılık, düşük güç mesafesi olan kültürlerde, bireyler arası ilişkilerde eşitlik ve açık diyalog ön plandadır. Bu tür toplumlarda, liderlik daha katılımcıdır ve bireyler karar alma süreçlerine dâhil edilir. Kuzey Avrupa ülkeleri, özellikle İsveç, Norveç ve Danimarka gibi toplumlar, düşük güç mesafesiyle karakterizedir. Bu ülkelerde iş yerinde düz hiyerarşik yapılar, bireylerin daha özgürce fikirlerini paylaşmalarını ve kolektif karar alma süreçlerine katılmalarını teşvik eder. Ancak, bu yaklaşım bazen karar alma sürecini yavaşlatabilir ve net bir liderlik eksikliği yaratabilir (Trompenaars ve Hampden-Turner, 1997).

Güç mesafesi, bireylerin toplumsal normlara ve liderlik yapılarına yönelik tutumlarını da etkilemektedir. Yüksek güç mesafesi kültürlerinde bireyler, statü farklarını ve otoriteye dayalı kararları daha doğal karşılar. Bu durum, liderlerin otoriteyi sağlamlaştırmasına yardımcı olabilir ancak bireylerin yaratıcılığını ve inisiyatif almasını sınırlayabilir (Hofstede, 2011). Düşük güç mesafesi kültürlerinde ise bireyler, kendi haklarını ve fikirlerini savunma konusunda daha cesur davranabilir, ancak bu durum otorite figürleriyle çatışmaya yol açabilir (Gelfand vd., 2007).

Bu farklılıklar, uluslararası iş birliği ve kültürler arası iletişimde dikkate alınması gereken kritik unsurlardır. Örneğin, yüksek güç mesafesi olan bir toplumdan gelen bir lider, düşük güç mesafesi kültüründe çalışan bir ekiple iş birliği yaparken, katılımcılığı artıran liderlik stratejileri benimsemelidir. Aynı şekilde, düşük güç mesafesi kültüründen bireyler, yüksek güç mesafesi olan bir toplumda çalışırken, hiyerarşiye ve otoriteye daha fazla saygı gösteren bir yaklaşım geliştirebilir.

1.3.3.1.2. Toplulukçu Davranış

Hofstede'in kültürel değerler modelinin temel boyutlarından biri, bireysellik (*individualism*) ve kolektivizm (*collectivism*) boyutudur. Bu boyut, bir toplumun bireylerin kendi çıkarlarını mı yoksa grubun çıkarlarını mı ön planda tuttuğunu ölçmektedir (Hofstede, 2001).

Bireyci kültürlerde bireylerin kendi çıkarları ön planda iken, kolektivist kültürlerde grup çıkarları daha fazla önem taşır (Simanjuntak, 2022). Bireysellik, genellikle Batı kültürlerinde, özellikle Kuzey Amerika, Batı Avrupa ve Avustralya gibi bölgelerde daha yaygındır. Bu kültürlerde insanlar, genellikle “ben” odaklıdır ve kendi hedeflerine ulaşma konusunda güçlü bir motivasyona sahiptir (Triandis, 1995). Örneğin, Amerikan kültüründe bireysel başarıya verilen önem, bireylerin kendi yeteneklerini sergilemeleri ve bireysel başarılarını topluma göstermeleri gerektiği inancıyla ilişkilidir (Markus ve Kitayama, 1991).

Kolektivizmin yüksek olduğu kültürlerde, bireyler, kendilerini sosyal bağlam ve grup içindeki rolleriyle tanımlar. Bu toplumlarda grup uyumu, iş birliği ve dayanışma önemli değerlerdir. Kolektivist kültürlerde, bireyler genellikle “biz” odaklıdır ve grup çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görürler. Bu tür kültürler, genellikle Asya, Orta Doğu, Latin Amerika ve Afrika bölgelerinde yaygındır (Hofstede, 2001). Örneğin, Japon kültüründe bireylerin sosyal ilişkilerinde uyum ve grup dayanışması, bireysel başarıdan daha önceliklidir. Kolektivist kültürlerde, bireylerin grup kararlarına sadık kalması ve çatışmalardan kaçınması beklenir (Triandis, 1995).

Bireysellik ve toplulukçuluk boyutları, çalışanların iş yerindeki etkileşimlerini de şekillendirir. Bireyselci kültürlerde, bireylerin kendi hedeflerine ulaşma çabası ön planda iken, toplulukçu kültürlerde grup hedefleri ve iş birliği daha fazla önem taşımaktadır. Bu farklılıklar, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde de etkili olmaktadır (Silverthorne, 2004; Artina vd., 2020). Örneğin, bireyselci kültürlerde çalışanlar, kişisel başarılarına odaklanırken, toplulukçu kültürlerde grup başarısı daha fazla ön planda tutulmaktadır.

1.3.3.1.3. Erillik - Dişilik

Modelin önemli boyutlarından biri olan erillik (*masculinity*) ve dişilik (*femininity*), bir toplumun cinsiyet rolleri, başarıya yönelik tutumlar ve sosyal önceliklere ilişkin değerlerini tanımlamaktadır (Hofstede, 2001).

Erillik, başarı, rekabet, hırs ve maddi kazanım gibi değerlerin ön planda olduğu toplumları ifade eder. Eril kültürlerde bireyler, genellikle başarıya ve performansa dayalı olarak değerlendirilir. Bu toplumlarda cinsiyet rolleri daha keskin bir şekilde ayrılmıştır; erkeklerin daha iddialı ve rekabetçi, kadınların ise daha bakım odaklı ve destekleyici olmaları beklenir. Japonya, Almanya ve Amerika gibi ülkeler, yüksek erillik düzeyine sahip kültürler olarak örnek gösterilebilir (Hofstede, 2011). Örneğin, Japonya’da iş yerinde hırs, bireysel başarı ve performans değerlendirmeleri, sosyal yapıların temelini oluşturur. Bu durum, bireyler arasında daha fazla rekabete ve yoğun iş yüküne yol açabilir (Hofstede, 2001). Eril kültürlerde rekabetin yoğunluğu, genellikle bireylerin yaratıcılığını teşvik eder ve yenilikçi çözümler geliştirilmesini sağlar. Ancak, bu yaklaşım, bazen iş birliği ve takım ruhunu zayıflatır (Gelfand vd., 2007). Eril kültürler, genellikle doğrudan tartışma ve sonuç odaklı çatışma çözme stratejilerini tercih eder. Dişil kültürlerde ise çatışmadan kaçınma ve uzlaşma yolu ile çözüme ulaşma daha yaygındır (Ting-Toomey, 2005; Beugelsdijk ve Welzel, 2018).

Dişilik ise sosyal uyum, iş birliği, yaşam kalitesi ve ilişkilerin ön planda olduğu toplumları ifade eder. Dişil kültürlerde, insanlar arasında eşitlik ve bakım verme değerleri güçlüdür. Bu toplumlarda cinsiyet rolleri daha esnektir ve erkekler ile kadınlar arasında roller açısından belirgin bir ayrım yoktur. İskandinav ülkeleri (özellikle İsveç, Norveç ve Danimarka), dişil kültürler olarak örnek gösterilebilir. Bu ülkelerde toplumsal sistemler, bireylerin refahını, sosyal adaleti ve yaşam kalitesini artırmaya odaklanır (Hofstede, 2001). Örneğin, İsveç’te iş yerinde esnek çalışma saatleri, çalışan mutluluğu ve iş-yaşam dengesi ön planda tutulur (Trompenaars ve Hampden-Turner, 1997). Dişil kültürlerdeki bu iş birliği odaklı yaklaşım, çatışmaların barışçıl bir şekilde çözülmesini ve uzun vadeli sosyal ilişkilerin korunmasını kolaylaştırır.

Erillik ve dişilik boyutları, kültürler arası etkileşimde dikkate alınması gereken önemli bir unsurdur. Eril bir kültürden gelen bir birey, dişil bir kültürde bireysel rekabet yerine iş birliğini benimsemeyi öğrenmelidir. Benzer şekilde, dişil bir kültürden gelen bir

birey, eril bir ortamda bireysel performansını daha fazla ön plana çıkarabilir. Bu tür uyum süreçleri, kültürler arası iş birliğinin daha etkili bir şekilde gerçekleşmesine yardımcı olabilir.

1.3.3.1.4. Belirsizlikten Kaçınma

Hofstede'in kültürel değerler modelinde yer alan belirsizlikten kaçınma (*Uncertainty Avoidance*) boyutu, bir toplumun belirsizlik ve riskle nasıl başa çıktığını ve bilinmeyen durumlara ne derece tolerans gösterdiğini ölçer (Hofstede, 2001). Bu boyut, toplumların risk alma eğilimlerini, kurallara bağlılıklarını ve gelecekle ilgili belirsizliklere karşı geliştirdikleri stratejileri anlamada önemli bir araçtır.

Yüksek belirsizlikten kaçınma kültürlerinde, bireyler belirsizlik karşısında rahatsızlık hisseder ve bu durumla başa çıkmak için sıkı kurallar, düzenlemeler ve prosedürler geliştirilir. Bu kültürlerde, risk almayı en aza indirmek ve geleceği daha öngörülebilir hale getirmek amacıyla güvenlik önlemleri ve kurumsal normlara büyük önem verilir (Matsumoto ve Juang, 1996; Jackson, 2020). Örneğin, Japonya, Yunanistan ve Rusya gibi ülkeler, yüksek belirsizlikten kaçınma oranına sahip kültürler olarak bilinir. Bu toplumlarda, bireyler iş yerinde standartlaştırılmış süreçlere bağlı kalma eğilimindedir ve yeniliklere karşı daha temkinlidir (Hofstede, 2011). Ayrıca, yüksek belirsizlikten kaçınma kültürlerinde bireyler, sıkı eğitim sistemleri ve kurallara dayalı sosyal normlar aracılığıyla belirsizlikle başa çıkmayı öğrenir. Örneğin, Japon kültüründe, toplumsal normlara bağlılık ve kesin kurallara uyum, belirsizliğin azaltılmasına yönelik güçlü bir eğilimle karakterize edilir. Bir karar verilmeden önce uzun süren istişare süreçleri ve detaylı planlama sıklıkla görülür, kararlar bir kez verildikten sonra sıkı bir şekilde uygulanması önemlidir (Nonaka ve Takeuchi, 1996; Matsumoto, 2006; Matsumoto ve Juang, 1996).

Düşük belirsizlikten kaçınma kültürleri, belirsizlik ve değişim karşısında daha rahat olan ve risk almayı doğal bir süreç olarak gören toplumlardır. Bu kültürlerde, yenilikçilik, esneklik ve girişimcilik gibi değerler ön plandadır. Amerika, Singapur ve İskandinav ülkeleri, düşük belirsizlikten kaçınma kültürlerine örnek olarak gösterilebilir. Bu toplumlarda, bireyler, belirsiz durumlarla başa çıkmak için daha az kurala ihtiyaç duyar ve esnek bir yaklaşım benimser. Örneğin, Amerika'da girişimcilik ve inovasyon,

belirsizliğin getirdiği fırsatların değerlendirilmesiyle ilişkilidir (Trompenaars ve Hampden-Turner, 1997). Düşük belirsizlikten kaçınan kültürlerde bireyler, yaratıcı ve yenilikçi çözümler üretmeye daha yatkındır. Bu tür kültürlerde deneme-yanılma süreçleri ve esnek yaklaşımlar yaygın olarak benimsenir. Örneğin, Amerikan iş kültüründe hızlı karar alma ve deneyimle öğrenme sıkça vurgulanır (Triandis, 1995).

Bu farklılıklar, kültürler arası iletişim ve iş birliğinde dikkate alınması gereken kritik noktaları oluşturmaktadır. Örneğin, Batı kültürlerinden gelen bir liderin, Asya kültüründe yüksek belirsizlikten kaçınan bir ekiple çalışırken, karar alma süreçlerinde daha fazla zaman ayırması ve detaylara dikkat etmesi gerekebilir. Aynı şekilde, Asya kültüründen bir bireyin Batı kültüründeki bir ortamda, hızlı karar alma ve risk kabul etme gibi yaklaşımları benimsemesi gerekebilir.

1.3.3.1.5. Uzun Dönem - Kısa Dönem Yönelimi

Hofstede'in kültürel değerler modeli, toplumların değer ve normlarını anlamak için kapsamlı bir çerçeve sunar. Modelin önemli boyutlarından biri olan Uzun Dönem - Kısa Dönem Yönelimi, toplumların gelecekle ilgili hedeflere ve planlamalara ne kadar odaklandığını veya gelenek ve mevcut durumu koruma eğiliminde olduğunu ölçmektedir (Hofstede, 2001).

Uzun dönem yönelimine sahip kültürlerde, bireyler ve toplumlar geleceği planlamaya, sürdürülebilir hedefler oluşturmaya ve uzun vadeli sonuçlara odaklanırlar. Bu kültürlerde değişim ve yenilikler kabul görür, esneklik ve uyum sağlama yeteneği ön plandadır. Asya ülkeleri, özellikle Çin, Japonya ve Güney Kore, uzun dönem yöneliminde yüksek değerlere sahiptir. Örneğin, Çin kültüründe Konfüçyüsçülük etkisiyle sabır, uzun vadeli çabalar ve sürdürülebilir başarı ön plandadır (Hofstede, 2011). Bu tür toplumlar, eğitim ve teknolojiye yapılan uzun vadeli yatırımları teşvik eder. Örneğin, Güney Kore'de eğitim sistemine yapılan sürekli yatırımlar, ülkenin ekonomik büyümesine önemli katkılarda bulunmuştur (Triandis, 1995).

Uzun dönem odaklı kültürler, iş yerlerinde stratejik düşüncüyü ön planda tutar ve uzun vadeli hedeflere ulaşmayı teşvik eder. Bu kültürlerde liderlik, yalnızca gelecekteki başarıyı hedeflemekle kalmaz, aynı zamanda değişen koşullara uyum sağlama esnekliğini de içerir. Stratejik planlama ve sabırlı bir yaklaşım, örgütlerin sürdürülebilir kalkınma ve

inovasyonu desteklemesine olanak tanır. Örneğin, Japonya gibi uzun dönem odaklı kültürlerde, örgütler genellikle çalışanların gelişimine uzun vadeli yatırım yapar ve yenilikçi projelere stratejik bir şekilde odaklanır (Hofstede, 2001; Trompenaars ve Hampden-Turner, 1997). Bu yaklaşımlar, ekonomik büyüme ve teknolojik ilerleme gibi alanlarda uzun vadeli başarıların elde edilmesine katkıda bulunur. Özellikle Japonya ve Güney Kore gibi uzun dönem odaklı kültürlerde, örgütlerin teknolojik yatırımlara verdiği önem, bu ülkelerin küresel ölçekte ekonomik güç olarak yükselmesini sağlamıştır (Hofstede, 2001; Nonaka ve Takeuchi, 1996).

Kısa dönem yönelimine sahip kültürler, geçmişe ve mevcut duruma daha fazla odaklanır. Bu kültürlerde bireyler, gelenekleri sürdürme, anlık sonuçlar elde etme ve geçmiş değerleri koruma eğilimindedir. Latin Amerika, Afrika, Orta Doğu ve Batı Avrupa'nın bazı bölgeleri, kısa dönem yöneliminde yüksek değerlere sahiptir. Örneğin, ABD kültürü, hızlı sonuç almayı ve mevcut fırsatları değerlendirerek bireysel başarıya odaklanmayı teşvik eder (Hofstede, 2001).

Hofstede'in kültürel değerler modelinde kısa dönem yönelimi, bireylerin ve toplumların hızlı sonuçlara ve mevcut durumun korunmasına öncelik verdiği bir zaman perspektifini ifade eder. Bu kültürlerde karar verme süreçleri, genellikle anlık ihtiyaçlara dayanır ve uzun vadeli planlama daha az vurgulanır. Geleneksel değerlere, aile bağlarına ve mevcut sosyal düzenin korunmasına verilen önem, kısa dönem yönelimli toplumların temel özellikleri arasında yer alır (Hofstede, 2001).

Kısa dönem yönelimli kültürlerde bireyler, günlük ihtiyaçlara ve mevcut fırsatlara odaklanır. Bu yaklaşım, özellikle ekonomik faaliyetlerde ve sosyal ilişkilerde gözlemlenebilir. Örneğin, Latin Amerika ve Orta Doğu ülkelerinde bireyler, genellikle kısa vadeli kazançlara önem verir ve mevcut sosyal bağların korunmasını öncelikli hale getirir (Trompenaars ve Hampden-Turner, 1997). Aynı şekilde, Amerikan kültüründe, hızlı karar alma ve girişimcilik, kısa dönem yöneliminin belirgin unsurları olarak öne çıkar. Ancak bu yaklaşım, uzun vadeli sonuçlara yeterince odaklanılmaması durumunda sürdürülebilirlik açısından zorluklar yaratabilir (Hofstede, 2011).

Bu tür kültürlerde geleneksel değerlerin önemi de dikkat çekicidir. Aile bağları ve geleneklerin korunması, bireylerin sosyal ve kişisel yaşamlarında belirgin bir rol oynar. Örneğin, Orta Doğu ve Güney Asya toplumlarında, aile bağları, bireylerin karar alma

süreçlerinde önemli bir etkidir. Bu durum, bireylerin toplumsal uyum ve dayanışma değerlerini korumasını sağlar, ancak yeniliklerin benimsenmesini ve değişime adaptasyonu sınırlayabilir (Hofstede, 2001; McSweeney, 2002).

1.3.3.1.6. Hedonizm

Hofstede'in kültürel değerler modelindeki hedonizm (indulgence) boyutu, modelin orijinal beş boyutuna daha sonra, 2010 yılında yapılan araştırma ve güncellemelerle eklenmiştir. Bu boyut, Hofstede'in değerler modelindeki altıncı boyut olarak yer alır ve kültürlerin bireysel tatmin, zevk ve haz arayışına ne derece açık olduğunu veya bireylerin arzularını ne kadar sınırladığını ölçmektedir (Hofstede, 2011).

Hedonistik kültürlerde bireyler, yaşamdan keyif almaya, eğlenmeye ve kişisel tatmini ön planda tutmaya yönelir. Bu kültürlerde, özgürlük, bireysel ifade ve mutluluk arayışı önemli değerlerdir. Sosyal normlar bireylerin arzularını tatmin etmesine izin verir ve genellikle eğlence, tatil ve sosyal etkinlikler desteklenir. Örneğin, Latin Amerika, Kuzey Avrupa (özellikle İsveç ve Danimarka) ve Anglo-Amerikan kültürleri, hedonistik eğilimleri yüksek toplumlar olarak bilinir (Hofstede vd., 2011). Bu kültürlerde bireyler, günlük yaşamlarında daha fazla özgürlük hisseder ve kişisel mutluluğu artıran etkinliklere zaman ayırır.

Kısıtlama odaklı kültürler, bireylerin arzularını ve hazlarını toplumsal normlar ve değerler doğrultusunda sınırlandırdığı kültürlerdir. Bu toplumlarda disiplin, düzen ve kontrol ön plandadır ve bireylerin kişisel isteklerinden ziyade toplumun refahı ve sosyal düzen öncelikli olarak önemsenir. Güney Asya, Orta Doğu ve Doğu Avrupa ülkeleri, genellikle kısıtlama odaklı kültürler arasında yer alır. Örneğin, Hindistan'da bireyler, geleneksel değerler ve toplumsal normlara sıkı sıkıya bağlı kalarak haz arayışını sınırlandıran tutumlar sergiler. Bu yaklaşım, toplumsal uyumu ve düzeni sağlamada etkili olabilirken, bireylerin özgürlük algısını ve tatmin düzeyini sınırlayabilir (Hofstede, Hofstede, ve Minkov, 2011; Minkov, 2013).

1.3.3.2. Hofstede'nin Kültürel Değerler Modeli Üzerine

Hofstede'nin Kültürel Değerler Modeli, kültürler arası farklılıkları anlamak için önemli bir çerçeve sunmuş ve uluslararası işletme, liderlik, eğitim ve örgütsel davranış

gibi alanlarda kapsamlı bir şekilde kullanılmıştır. Model, kültürleri altı temel boyutta inceleyerek (güç mesafesi, bireycilik vs. toplulukçuluk, erillik vs. dişillik, belirsizlikten kaçınma, uzun/kısa vadeli yönelim ve hoşgörü vs. kısıtlama) kültürel farklılıkların sistematik olarak analiz edilmesine olanak tanımıştır. Bu model, uluslararası işletmeler ve çok uluslu organizasyonlar için, farklı kültürlerle etkili bir şekilde iletişim kurma ve uyum sağlama konusunda bir başlangıç noktası sunması açısından değerli bir katkıdır (Hofstede, 1980).

Modelin en güçlü yönlerinden biri, kültürler arası farklılıkların karşılaştırılmasını sağlayarak, özellikle küresel iş dünyasında uygulamaya uygun bir çerçeve sunmasıdır. Basit ve anlaşılır yapısı sayesinde karmaşık kültürel dinamikler sadeleştirilmiş ve daha uygulanabilir hale getirilmiştir. Bu durum, kültürel farkındalık konusunda deneyimsiz bireylerin bile farklı kültürleri kolaylıkla anlamalarını sağlamıştır. Örneğin, güç mesafesi boyutuyla, hiyerarşinin kabul edildiği kültürlerde otoriter liderlik tarzlarının daha uygun olacağı, bireyci kültürlerde ise çalışanların bağımsızlık ve özgürlük beklentisinin daha fazla olduğu gibi çıkarımlar yapılabilmektedir (Hofstede, 1980).

Ancak, Hofstede'nin modeli zamanla çeşitli eleştirilere de maruz kalmıştır. Bazı araştırmacılar, modelin kültürü aşırı derecede basitleştirdiğini ve kültürlerin dinamik, çok katmanlı yapısını tam anlamıyla yansıtamadığını savunmaktadır (Kirkman vd., 2006; Venaik ve Brewer, 2010). Özellikle modelin ulusal düzeyde genellemeler yapması, kültür içindeki bölgesel, sektörel ve bireysel farklılıkları yeterince göz önünde bulundurmaması nedeniyle eleştirilmektedir. Örneğin, bir ülkenin genel olarak “yüksek güç mesafesi”ne sahip olması, o ülkedeki tüm bireylerin otoriter liderlik tarzını tercih edeceği anlamına gelmemektedir. Bu durum, kültürün dinamik yapısının göz ardı edilmesine yol açabilmektedir (McSweeney, 2002).

Hofstede'nin modeline yönelik bir diğer eleştiri, modelin Batı merkezli bir bakış açısına dayanmasıdır. Modelin temel verileri, ağırlıklı olarak IBM çalışanları üzerinde yapılan araştırmalardan elde edilmiştir. Bu durum, modelin daha geniş bir demografik ve kültürel tabana dayanmaması nedeniyle evrensellik iddiasını sınırlamaktadır (McSweeney, 2002). Özellikle Asya, Afrika ve Latin Amerika gibi kültürel çeşitliliği yüksek bölgelerde, modelin sunduğu boyutların yetersiz veya yanlış genellemeler içerdiği ileri sürülmektedir (Venaik ve Brewer, 2010).

Alternatif olarak, GLOBE çalışması gibi daha kapsamlı modeller, Hofstede'nin modeline ek boyutlar ekleyerek kültürel farklılıkların analizine derinlik kazandırmayı amaçlamaktadır (House, 2004). GLOBE çalışması, liderlik ve örgütsel davranışla ilgili daha spesifik kültürel boyutlar sunarak, kültürler arası benzerlikleri ve farklılıkları daha ayrıntılı bir şekilde incelemektedir. Bu, yalnızca kültürler arası farklılıkların değil, aynı zamanda kültürlerin değişen bağlamlarda nasıl geliştiğinin anlaşılmasına da katkı sağlamaktadır.

Sonuç olarak, Hofstede'nin modeli, kültürler arası farklılıkların temel özelliklerini anlamak için güçlü bir başlangıç noktasıdır. Ancak, eleştirilerin işaret ettiği sınırlılıklar dikkate alındığında, modelin diğer kültürel çerçevelerle desteklenmesi gerekmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölüm, 2023-2024 yılı içinde Atatürk Üniversitesi akademisyenleri ile yapılan bir araştırmayı içermektedir. Bu bölümde, yapılan araştırmayla ilgili olarak araştırma problemi, konusu, amacı, modeli, hipotezleri, önkabuller ve sınırlılıklar, yöntem, evren ve örneklem, veri toplama süreci, veri toplamada kullanılan ölçekler, bulguların analizinde kullanılan istatistiksel analizler, bulguların analizi ve yorumlanması yer almaktadır.

2.1. PROBLEM

Dijitalleşme, akademisyenlerin çalışma biçimlerini, iş içeriklerini ve iş sürelerini radikal bir şekilde dönüştürmektedir. Günümüzde bilgisayar teknolojileri, elektronik yayınlar ve sanal platformlar, akademik kültürü ve geleneği yeniden şekillendirmektedir. Bu dönüşüm, akademik materyallere erişimi kolaylaştırarak çalışma verimliliğini artırırken, aynı zamanda sosyal bağların zayıflaması, iş yükünün artması ve sosyal izolasyon gibi olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir. Dijitalleşme, akademisyenlerin iş bağlamlarına yönelik algılarını değiştirmiş ve bu durum, yabancılaşma olgusunun akademik ortamda yeniden ele alınmasını gerekli kılmıştır.

Bu araştırma, dijitalleşmenin akademik alanda işe yabancılaşma üzerindeki etkisini ve kültürel farklılıkların bu ilişki üzerindeki düzenleyici rolünü incelemeyi hedeflemektedir. Dijital çağda işe yabancılaşma, bireylerin dijital teknolojilerin iş süreçlerine olan etkileriyle başa çıkma şekilleri açısından giderek daha kritik bir mesele haline gelmektedir.

2.2. AMAÇ

Bu araştırma, akademik alanda giderek artan dijitalleşme eğiliminin, insan ürünü bir süreç olarak teknolojinin ve kültürel farklılıkların, bireylerin çalışma hayatı üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada artan dijitalleşme eğiliminin akademisyenler üzerinde oluşturduğu sonuçların işe yabancılaşma ekseninden incelenmesi hedeflenmektedir. Çalışma, dijitalleşmenin akademik ortamlarda işe

yabancılaşma üzerindeki etkisini ele alırken, kültürel farklılıkların bu ilişki üzerindeki düzenleyici rolünü araştırmaktadır. Bu kapsamda, kültürel değerler ve dijitalleşmenin akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimlerini nasıl şekillendirdiği, teorik ve ampirik bir çerçevede değerlendirilmiştir.

2.3. ÖNEM

Dijitalleşme teriminin günlük söylemde sıkça kullanılması ve bu konudaki araştırmaların artmasına rağmen, özellikle yükseköğretim paydaşları üzerindeki etkilerine odaklanan çalışmalarda dikkate değer bir eksiklik bulunmaktadır. Bu çalışma, bu boşluğu doldurmayı ve akademik dijitalleşmenin bireylerin işlerine yönelik yabancılaşma hissini nasıl şekillendirdiğini incelemeyi amaçlamaktadır.

Mevcut literatürün kapsamlı bir incelemesi, dijitalleşme ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi ele alan niceliksel çalışmaların sınırlı olduğunu göstermektedir. Örneğin, Koç ve Albayrak (2020) dijitalleşmenin akademik alandaki etkilerini ele alırken, Alparslan vd. (2021) mesleki yabancılaşma düzeylerini değerlendirmiştir. Taşlıyan vd. (2022) ise akademisyenlerin işe yabancılaşma deneyimlerini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, literatürde dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini kültürel farklılıklar bağlamında ele alan ampirik araştırmalara rastlanmamaktadır. Bu bağlamda, bu çalışmanın, dijitalleşme ve kültürel değerler arasındaki etkileşimi incelemesi, konuya yeni bir boyut kazandırmaktadır.

Bu araştırmanın özgünlüğü, dijitalleşme, kültürel değerler ve işe yabancılaşma arasındaki etkileşimin incelemesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca, bu konuların ampirik yöntemlerle ele alınması, literatürdeki teorik çalışmalara önemli bir katkı sunacaktır. Sonuç olarak, çalışmanın, dijitalleşmenin yükseköğretim paydaşları üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik literatüre değerli bir katkı yapması beklenmektedir.

2.4. KAPSAM

Bu çalışma, özellikle dijitalleşmenin akademisyenlerin işe yabancılaşma üzerindeki potansiyel etkilerini eleştirel teknoloji teorisi çerçevesinde incelemektedir. Dijitalleşme, bireylerin iş bağlamından kopukluk veya işlerini anlamsız bulma gibi duygulara yol açabilecek unsurlar taşıırken, aynı zamanda akademik üretkenliği ve erişimi

artırma potansiyeline de sahiptir. Bu bağlamda, dijitalleşmenin bireyler üzerindeki etkilerinin kültürel farklılıklarla nasıl şekillendiği önemli bir araştırma sorusunu oluşturmaktadır.

Araştırmanın kültürel boyutlara ilişkin teorik çerçevesi, Hofstede (1984) tarafından geliştirilen ulusal kültürel değerler yaklaşımına dayanmaktadır. Güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, toplulukçuluk, erilik ve uzun vadeli yönelim gibi kültürel boyutlar, bireylerin dijital dönüşüme verdikleri tepkileri ve işe bağlılıklarını anlamada önemli bir analitik çerçeve sunmaktadır. Bu çalışmada, kültürel değerler, bireysel düzeyde dijitalleşme ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin düzenleyici bir unsuru olarak ele alınmaktadır.

Bu bağlamda, Yoo, Donthu ve Lenartovic (2011) tarafından geliştirilen Kültürel Değerler Ölçeği (CVScale), bireysel düzeyde kültürel farklılıkları ölçmek için kullanılmıştır. CVScale, Hofstede'nin ulusal düzeyde geliştirdiği boyutları temel almasına rağmen, bireysel düzeydeki farklılıkları ele almak için daha uygun bir araçtır. Bu nedenle, çalışma bireysel kültürel değerlerin işe yabancılaşma üzerindeki düzenleyici rolünü anlamaya odaklanmakta olup, sonuçlar ulusal düzeyde bir karşılaştırma yapmak için uygun olmayacaktır.

2.5. VARSAYIM VE SINIRLIKLAR

Araştırmanın temelinde insan unsurunun bulunması sebebiyle sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir.

Araştırmanın uygulama kısmı öncelikle çevrimiçi görüşmeler-anket paylaşımı şeklinde uygulanmış, fakat online-dijital anket uygulanması katılımın az olması ile sonuçlanmıştır. Akademisyenlerin kurumsal e-posta adreslerine gönderilen anket çalışmasına dönütlerin binde bir oranıyla gerçekleşmesi nedeniyle anketler birebir yüz yüze uygulanmıştır.

Kullanılacak ölçüm araçlarının geçerlilik ve tutarlılık düzeylerinin yeterli olduğu kabul edilmektedir. Katılımcıların yapılacak anket sorularına doğru bir şekilde cevap verdiği kabul edilmektedir.

2.6. MODEL VE HİPOTEZLER

Bu çalışmada, işe yabancılaşmayı etkileyen faktörler akademik dijitalleşme, kültürel değerler ve demografik değişkenler kapsamında incelenmiştir. İlgili alanyazında araştırma konusu kapsamında yapılan çalışmalar tablo 2.1’de derlenmiştir.

Dijitalleşme ile yabancılaşma arasındaki ilişki, literatürde farklı bağlamlarda ele alınmış ve bu iki kavramın etkileşiminin toplumsal, ekonomik ve bireysel düzeylerde nasıl şekillendiği tartışılmıştır. Jiang (2020), dijital kapitalizmin bireylerin tüketim alışkanlıklarını manipüle ettiğini ve bu sürecin sosyal bağları zayıflattığını ileri sürmektedir. Jiang, teknolojinin tarafsız bir araç olmadığını ve kapitalist mantığın bir uzantısı olarak bireyleri hem ekonomik hem de sosyal düzeyde kontrol altına aldığını vurgulamaktadır. Bu perspektif, teknolojiyi yalnızca yenilik ve ilerleme bağlamında ele alan yaklaşımlara eleştirel bir karşılık sunmaktadır. Jiang’ın iddiaları, teknolojinin bireyler üzerindeki etkisini eleştirel bir şekilde değerlendirme ihtiyacını ortaya koyarken, insan merkezli tasarımların önemine işaret etmektedir.

Dijital platformların bireylerin özgür iradelerine müdahalesi, Dainow’un (2016) çalışmasında farklı bir açıdan ele alınmıştır. Dainow, dijitalleşmenin kullanıcı verilerini metalaştırarak bireylerin dijital kimlikleri üzerinde kontrol kaybına yol açtığını belirtmektedir. Özellikle veri gözetimi ve kişiselleştirilmiş içerik sunumu gibi uygulamaların, bireylerin seçim yapma kapasitelerini sınırladığına dikkat çekilmektedir. Bu bulgular, Jiang’ın kapitalist mantık üzerinden yaptığı eleştirilerle paralellik göstermekte, ancak bireylerin özgürlük kaybı ve yabancılaşma duygusunu daha bireysel bir düzeyde incelemektedir. Dainow’un önerdiği merkezi olmayan veri sistemleri, bireylerin kendi dijital kimlikleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmalarını sağlayabilecek potansiyel çözümler arasında yer almaktadır.

Dijitalleşmenin akademik yayıncılık üzerindeki etkileri ise Hakan, Yurdakul ve Taşmurat (2020) ile Hassan’ın (2020) çalışmaları üzerinden tartışılabilir. Hakan ve arkadaşları, Türkiye’deki iletişim fakültelerinin e-dergi uygulamaları ile makale sayısında ve iş birliğinde önemli artışlar sağladığını vurgulamaktadır. Benzer şekilde Hassan (2020), dijitalleşmenin üretkenliği artırdığını ve akademik yayınların daha geniş kitlelere ulaşmasına olanak tanıdığını ifade etmektedir. Ancak Hassan, bu süreçte ortaya çıkan etik ve nitelik sorunlarına dikkat çekerek, dijitalleşmenin yalnızca verimlilik

üzerinden değerlendirilmemesi gerektiğini savunmaktadır. Bu iki çalışma, dijitalleşmenin akademik alanlarda fırsatlar sunarken, aynı zamanda bu dönüşümün etik boyutlarının daha fazla araştırılması gerektiğini göstermektedir.

Pandemi süreci, dijitalleşme ve yabancılaşma ilişkisinin farklı bir boyutunu ortaya koymuştur. Alparslan vd. (2021), Covid-19 pandemisinin akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerini artırdığını, ancak psikolojik dayanıklılığın bu olumsuz etkiyi hafiflettiğini ortaya koymuştur. Pandemi koşulları altında bireylerin mesleklerine olan bağlılıklarının zayıfladığı ve yalnızlık hissinin arttığı gözlemlenmiştir. Taşlıyan vd. (2021) ise pandemi döneminde işe yabancılaşmanın örgütsel bağlılık ve tatmin düzeylerini düşürdüğünü ifade etmektedir. Bu iki çalışma, kriz dönemlerinde bireylerin dijitalleşme ile artan izolasyon hissini nasıl deneyimlediklerini anlamak açısından önemli veriler sunmaktadır. Ayrıca, bu bağlamda dayanıklılığı artırıcı uygulamaların geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Yapay zekânın iş yerlerindeki kullanımı ise Vredenburg'un (2022) çalışmasında ele alınmıştır. Yapay zekânın teknik opaklık yarattığı ve çalışanların iş süreçlerini anlamasını zorlaştırdığı belirtilmiştir. Bu durum, bireylerin iş süreçlerine katılımını sınırlamakta ve yabancılaşmayı artırmaktadır. Vredenburg'un önerdiği açıklanabilirlik mekanizmaları ve katılımcı yönetim modelleri, yapay zekânın neden olduğu yabancılaşmayı azaltmak için uygulanabilir çözüm yolları olarak öne çıkmaktadır. Ancak bu önerilerin, yapay zekâ kullanımının artan karmaşıklığı karşısında nasıl uygulanabilir olduğu, tartışılması gereken önemli bir sorudur.

Sonuç olarak, dijitalleşme, bireyler ve toplumlar için fırsatlar yaratırken, aynı zamanda yabancılaşma, kontrol kaybı ve etik sorunlar gibi zorlukları da beraberinde getirmektedir. Alan yazında yer alan çalışmalar, dijitalleşmenin bu ikili etkilerini farklı bağlamlarda ele alarak, sorunun çok boyutlu yapısını ortaya koymaktadır. Ancak, dijitalleşmenin olumsuz etkilerini azaltmak için önerilen çözümlerin uygulanabilirliği ve etkisi, gelecekteki araştırmalarda daha detaylı incelenmelidir.

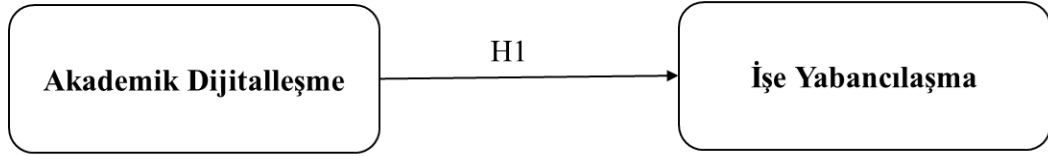
Tablo 2.1. Dijitalleşme ve Yabancılaşma Odaklı Çalışmalar

Çalışma	Teorik Çerçeve	Yöntem	Odak Noktası	Bulgular	Sonuç	Öneriler
Dainow (2016)	Dijital yabancılaşma ve çevrimiçi gizlilik ilişkisi	Literatür analizi	Çevrimiçi platformlarda veri sömürüsü	Kullanıcı verileri metalaştırılarak bireylerin özgür iradeleri sınırlanmaktadır.	Dijital platformlar kullanıcıları anonimleştirmekte ve kontrol mekanizmalarını sınırlandırmaktadır.	Merkezi olmayan veri sistemleri geliştirilmelidir.
Jiang (2020)	Dijital kapitalizm	Teorik /Felsefi	Dijitalleşme ve tüketim	Dijital kapitalizm, bireylerin tüketim alışkanlıklarını manipüle ederek sosyal bağları zayıflatmıştır.	Teknolojinin eleştirel değerlendirilmesi ve insan merkezli tasarımlar geliştirilmesi gereklidir.	İnsan merkezli teknoloji
Haga (2020)	Dijitalleşme ve örgütsel bağlam	Karışık	İş süreçlerinde dijitalleşme	Dijitalleşme, iş süreçlerini kolaylaştırırsa da kontrol kaybına yol açabilir.	Dijitalleşmenin yarattığı yabancılaşma, uygun tasarım ve örgütsel süreçlerle yönetilmelidir.	Örgütsel yeniden yapılandırma
Hassan (2020)	Dijitalleşme ve yabancılaşma	Teorik analiz	Akademik yayıncılıkta dijitalleşmenin etkileri	Dijitalleşme üretkenliği artırırken, etik ve nitelik sorunlarını da beraberinde getirmiştir.	Dijitalleşme şeffaflık ve erişim avantajları sunar.	Dijitalleşmenin etik boyutları incelenmelidir.
Hakan, Yurdakul ve Taşmurat (2020)	Dijitalleşme ve akademik yayıncılık ilişkisi	Nicel analiz; dört derginin 10 yıllık verisi incelenmiş	Türkiye’de iletişim fakültesi dergilerinin dijitalleşme süreci	E-dergi uygulamaları makale sayısını ve iş birliğini artırmıştır.	Dijitalleşme, hız ve erişim avantajları sağlamıştır.	Yeni medya temalarının daha fazla incelenmesi önerilmiştir.

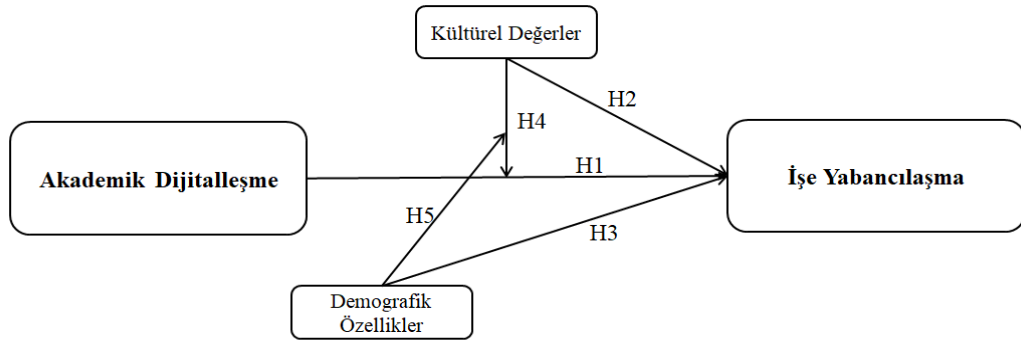
Tablo 2.1. (Devamı)

Taşlıyan vd. (2021)	Pandemi ve kariyer değişkenleri	Nicel	Örgütsel bağlılık ve tatmin	İşe yabancılaşma, örgütsel bağlılık ve tatmin seviyelerini düşürmüştür.	İş koşullarını iyileştirmek, örgütsel bağlılığı ve kariyer tatminini artırabilir.	İş koşullarının iyileştirilmesi
Alparslan vd. (2021)	Pandemi ve psikolojik dayanıklılık	Nicel	Pandemide işe yabancılaşma	Pandemi döneminde işe yabancılaşma artmış, ancak dayanıklılığı yüksek bireylerde bu etki azalmıştır.	Psikolojik dayanıklılığın artırılması, pandemi gibi stresli durumlarda yabancılaşmayı azaltabilir.	Dayanıklılık artırıcı uygulamalar
Vredenburgh (2022)	Hegel'in sosyal özgürlük ve yabancılaşma kavramları – “Pratik Oryantasyon”	Nitel	YZ'nin iş yerindeki etkileri – iş yerinde meydana gelen opaklık (teknik opaklık, yalıtılmışlık ve kontrol kaybı)	YZ, iş dünyasını karmaşıktırarak pratik oryantasyonu zorlaştırmıştır. Teknik opaklık, çalışanların sistemleri anlamasını engelliyor. Mikro görevler ve izolasyon, bilgi paylaşımını ve dayanışmayı sınırlandırmıştır. YZ destekli yöneticilik, çalışan özgürlüğünü kısıtlamaktadır.	YZ'nin iş yerlerinde kullanımı, bireylerin toplumsal dünyalarını anlamasını zorlaştırarak yabancılaşmayı artırıyor ve sosyal özgürlüğü kısıtlıyor.	-Açıklanabilirlik mekanizmaları. -Normatif şeffaflık. -Katılımcı yönetim. -Karar süreçlerine çalışan katılımı. -Etik ve sosyal etki izleme.

Dijitalleşmenin yabancılaşmaya etkisini konu edinen bu çalışmada ilgili kuramsal alt yapı ve alanyazındaki çalışmalar göz önünde bulundurularak aşağıdaki model ve hipotezler oluşturulmuştur:



Şekil 2.1.- Araştırma Modeli



Şekil 2.1. Araştırmanın Çoklu Düzenleyici Etki Modeli

Model'e ilişkin araştırma soru ve hipotezleri tabloda gösterilmektedir.

Tablo 2.2, araştırma sorularını ve hipotezlerini, etki düzeylerini temel alarak organize etmektedir. İlk araştırma sorusu, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki doğrudan etkisini sorgulamaktadır. Bu kapsamda, akademik dijitalleşmenin bireylerin işe yabancılaşma düzeyini artırıp artırmadığı veya azaltıp azaltmadığı incelenmektedir. Doğrudan etkiyi değerlendiren hipotezler şunlardır: Akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur (H1₀); akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır (H1₁) şeklindedir.

Tablo 2.2. Araştırma Soru ve Hipotezleri

Araştırma Sorusu	Etki Düzeyi	Etki Yönü	Hipotez Metni	Hipotez Kodu
1	Doğrudan Etki	Akademik Dijitalleşme →İşe Yabancılaşma	Akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	H1 ₀
			Akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H1 ₁
Güç Mesafesi → İşe Yabancılaşma		Güç mesafesinin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	H2-1 ₀	
		Güç mesafesinin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H2-1 ₁	
Belirsizlikten Kaçınma → İşe Yabancılaşma		Belirsizlikten kaçınmanın işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	H2-2 ₀	
		Belirsizlikten kaçınmanın işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H2-2 ₁	
Uzun Vadeli Eğilim → İşe Yabancılaşma		Uzun vadeli eğilimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	H2-3 ₀	
		Uzun vadeli eğilimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H2-3 ₁	
Erillik → İşe Yabancılaşma		Erilliğin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	H2-4 ₀	
		Erilliğin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H2-4 ₁	
Toplulukçu Davranış → İşe Yabancılaşma		Toplulukçu davranışın işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	H2-5 ₀	
		Toplulukçu davranışın işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H2-5 ₁	
Kıdem → İşe Yabancılaşma		Kıdem değişkeninin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	H2-6 ₀	
		Kıdem değişkeninin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H2-6 ₁	
Kuşak → İşe Yabancılaşma		Kuşak değişkeninin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	H2-7 ₀	
		Kuşak değişkeninin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H2-7 ₁	
Medeni →İşe Yabancılaşma		Medeni durum değişkeninin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	H2-8 ₀	
		Medeni durum değişkeninin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H2-8 ₁	
Bilim alanı → İşe Yabancılaşma		Bilim dalı değişkeninin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	H2-9 ₀	
		Bilim dalı değişkeninin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H2-9 ₁	
Cinsiyet → İşe Yabancılaşma		Cinsiyet değişkeninin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	H2-10 ₀	
		Cinsiyet değişkeninin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H2-10 ₁	

Tablo 2.2. (Devamı)

	Birinci Düzey Etkileşim Hipotezleri	Kıdem x Güç Mesafesi → İşe Yabancılaşma	Kıdem ve güç mesafesi arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H3-1 ₀
			Kıdem ve güç mesafesi arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H3-1 ₁
		Kuşak x Belirsizlikten Kaçınma → İşe Yabancılaşma	Kuşak ve belirsizlikten kaçınma arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H3-2 ₀
			Kuşak ve belirsizlikten kaçınma arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H3-2 ₁
		Medeni x Uzun Vadeli Eğilim → İşe Yabancılaşma	Medeni durum ve uzun vadeli eğilim arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H3-3 ₀
			Medeni durum ve uzun vadeli eğilim arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H3-3 ₁
		Cinsiyet x Erillik →İşe Yabancılaşma	Cinsiyet ve erillik arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H3-4 ₀
			Cinsiyet ve erillik arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H3-4 ₁
		Bilim alanı x Toplulukçu Davranış → İşe Yabancılaşma	Bilim dalı ve toplulukçu davranış arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H3-5 ₀
			Bilim dalı ve toplulukçu davranış arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H3-5 ₁
3. Akademik dijitalleşme, bireysel ve kültürel faktörlerle birlikte akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerini nasıl etkilemektedir?	Kıdem x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	Kıdem ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H4-1 ₀	
		Kıdem ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H4-1 ₁	
	Kuşak x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	Kuşak ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H4-2 ₀	
		Kuşak ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H4-2 ₁	

Tablo 2.2. (Devamı)

		Medeni x Akademik Dijitalleşme →İşe Yabancılaşma	Medeni durum ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H4-3 ₀
			Medeni durum ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H4-3 ₁
		Cinsiyet x Akademik Dijitalleşme →İşe Yabancılaşma	Cinsiyet ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H4-4 ₀
			Cinsiyet ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H4-4 ₁
		Bilim alanı x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	Bilim dalı ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H4-5 ₀
			Bilim dalı ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H4-5 ₁
		Güç Mesafesi x Akademik Dijitalleşme →İşe Yabancılaşma	Güç mesafesi ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H4-6 ₀
			Güç mesafesi ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H4-6 ₁
		Belirsizlikten Kaçınma x Akademik Dijitalleşme →İşe Yabancılaşma	Belirsizlikten kaçınma ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H4-7 ₀
			Belirsizlikten kaçınma ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H4-7 ₁
		Uzun Vadeli Eğilim x Akademik Dijitalleşme →İşe Yabancılaşma	Uzun vadeli eğilim ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H4-8 ₀
			Uzun vadeli eğilim ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H4-8 ₁
		Erillik x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	Erillik ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H4-9 ₀
			Erillik ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H4-9 ₁
		Toplulukçu Davranış x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	Toplulukçu davranış ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H4-10 ₀
			Toplulukçu davranış ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H4-10 ₁

Tablo 2.2. (Devamı)

	İkinci Düzey Etkileşim Hipotezleri	Kıdem x Güç Mesafesi x Akademik Dijitalleşme →İşe Yabancılaşma	Kıdem, güç mesafesi ve akademik dijitalleşme arasındaki üçlü etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H5-1 ₀
			Kıdem, güç mesafesi ve akademik dijitalleşme arasındaki üçlü etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H5-1 ₁
		Kuşak x Belirsizlikten Kaçınma x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	Kuşak, belirsizlikten kaçınma ve akademik dijitalleşme arasındaki üçlü etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H5-2 ₀
			Kuşak, belirsizlikten kaçınma ve akademik dijitalleşme arasındaki üçlü etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H5-2 ₁
		Medeni x Uzun Vadeli Eğilim x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	Medeni durum, uzun vadeli eğilim ve akademik dijitalleşme arasındaki üçlü etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H5-3 ₀
			Medeni durum, uzun vadeli eğilim ve akademik dijitalleşme arasındaki üçlü etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H5-3 ₁
		Cinsiyet x Eril - Dişil x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	Cinsiyet, erillik ve akademik dijitalleşme arasındaki üçlü etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H5-4 ₀
			Cinsiyet, erillik ve akademik dijitalleşme arasındaki üçlü etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H5-4 ₁
		Bilim alanı x Toplulukçu Davranış x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	Bilim dalı, toplulukçu davranış ve akademik dijitalleşme arasındaki üçlü etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi yoktur.	H5-5 ₀
			Bilim dalı, toplulukçu davranış ve akademik dijitalleşme arasındaki üçlü etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisi vardır.	H5-5 ₁

İkinci araştırma sorusu, bireysel ve kültürel faktörlerin düzenleyici etkilerini ele almaktadır. Bu çerçevede güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, uzun vadeli eğilim, erillik, toplulukçu davranış, kıdem, kuşak, medeni durum, cinsiyet ve bilim alanı gibi değişkenlerin işe yabancılaşmaya olan etkileri değerlendirilmiştir. Her bir faktör için ayrı hipotezler tanımlanmıştır. Örneğin, güç mesafesinin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığına yönelik hipotezler şu şekilde ifade edilmiştir: Güç mesafesinin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur (H2-1₀); güç mesafesinin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır (H2-1₁). Diğer düzenleyici değişkenler için benzer hipotezler düzenlenmiştir.

Tablo ayrıca, düzenleyici etkilerden doğan birinci düzey ve ikinci düzey etkileşimlere odaklanmaktadır. Birinci düzey etkileşimlerde, iki değişkenin birlikte işe yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenmektedir. Örneğin, kıdem ve akademik dijitalleşme arasındaki ikili etkileşim için hipotezler şunlardır: Kıdem ve akademik dijitalleşme arasındaki etkileşim, işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkiye sahip değildir (H4-1₀); kıdem ve akademik dijitalleşme arasındaki etkileşim, işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkiye sahiptir (H4-1₁). İkinci düzey etkileşimler ise, üç değişkenin bir arada nasıl etkileşimde bulunduğunu incelemektedir. Örneğin, kıdem, güç mesafesi ve akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki üçlü etkileşimi için şu hipotezler geliştirilmiştir: Bu üçlü etkileşim, işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkiye sahip değildir (H5-1₀); üçlü etkileşim, işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkiye sahiptir (H5-1₁).

2.7. EVREN VE ÖRNEKLEM

Çalışmanın evreni, Türkiye'deki akademisyenler olarak belirlenmiştir. YÖK Atlas'a göre 2024 yılında Türkiye'deki toplam akademisyen sayısı 184.566'dır. Araştırma evreni Atatürk Üniversitesindeki akademisyenlerdir (2808). Örneklem, oranlı eleman örnekleme olarak tasarlanmıştır. Örneklem büyüklüğünün araştırma evreninin temsil yeterliliğini zedelemeyecek büyükte olmasına dikkat edilmiştir. Çalışmada popülasyonu temsil etmek üzere görülecek akademisyenlerin sayısı aşağıdaki oransal örnek hacmi formülüyle belirlenmiştir (Yamane, 2001):

$$n = \frac{\frac{z^2 p(1-p)}{\varepsilon^2}}{1 + \left(\frac{z^2 p(1-p)}{N \varepsilon^2} \right)}$$

n: örnek hacmi,

N: Toplam akademisyen sayısı (184.566) (YÖK, 2024),

p: İncelenen olayın görülme sıklığı (maksimum örnek hacmine ulaşmak olası hatayı azaltacağından 0,50 alınacaktır),

ε^2 : Varyans (1.96/0,025= σ_{px})

z: *z* değeri

Yukarıdaki formüle göre, %5 hata payı ve %95 güven aralığı için en az 385 akademisyen ile anket için görüşme yapılması uygun görülmüştür.

Araştırmanın anket uygulanması süresince Atatürk üniversitesindeki akademisyenlere toplam 450 anket dağıtılmış, bu anketlerden 59 adedi zaman kısıtı nedeniyle birebir uygulama talep etmeyen gönüllü katılımcılara tekrar ulaşamama veya eksik doldurma nedeniyle değerlendirmeye alınamamıştır. Anketi tam ve eksiksiz dolduran 391 akademisyen araştırmanın örneklemini teşkil etmektedir.

2.8. VERİLERİN TOPLANMASI

Bu çalışma, bağımlı değişken olan işe yabancılaşma üzerindeki akademik dijitalleşme ve ilgili faktörlerin yordayıcı etkilerini belirlemek amacıyla nedensel modelleme (causal modelling) kullanılarak tasarlanmıştır. Araştırmada Atatürk Üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenlere uygulanan anketlerle elde edilen veriler kullanılmıştır.

Araştırmada, analizler için temel olacak veriler orijinal (birincil) veriler olup uygun örnekleme yöntemi ile belirlenecek olan akademisyenlerden, birebir ve yüz yüze görüşmeye dayalı anket uygulanması ile elde edilmiştir. Çalışmada kullanılan anket, ilk bölümde katılımcıların demografik özelliklerinden başlayarak dijitalleşme, kültürel değerler ve işe yabancılaşma gibi çok boyutlu konuları incelemeyi amaçlayan kapsamlı bir veri toplama aracı olarak tasarlanmıştır.

İkinci bölümde, katılımcıların bilgi-iletişim teknolojilerine yönelik tutumları ve dijital araçları kullanma sıklıkları değerlendirilmekte, dijitalleşme sürecinde eğitim ve

araştırma süreçlerine katkıları incelenmektedir. Ayrıca, sosyal medya ve internet kullanım alışkanlıklarına odaklanmakta; katılımcıların sosyal medya üzerinden meslektaşlarıyla iş birliği yapma, dijital becerilerini geliştirme ve sosyal medya kullanım düzeyleri ölçülmektedir. Akademisyen Dijitalleşme Ölçeği (Koç ve Albayrak, 2020) “Teknolojinin eğitimde kullanılması”, “teknolojinin mesleki gelişimde kullanılması” ve “sanal yaşamda kullanılması” olarak 3 boyut şeklinde tasarlanmıştır. Bu araştırmanın amacına uygun olan eğitim ve mesleki gelişimle ilgili olan soruların göz önünde bulundurulması düşünülmüştür. Ölçeğin bütünlüğünün bozulmaması için tüm sorular katılımcılara yöneltilmiştir.

Kültürel değerleri ele alan üçüncü bölüm, katılımcıların güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, toplulukçu davranış, erillik ve uzun vadeli eğilim gibi kavramlara yönelik tutumlarını analiz edilmesi hedeflenmiştir. Yoo, Donthu ve Lenartovic (2011), Geert Hofstede’nin kültürün beş boyutunu bireysel düzeyde ölçmek için geliştirdiği “CVScale” adı verilen bir ölçeği tanıtmaktadır. CVScale’in amacı, Hofstede’nin kültürel değer boyutlarını bireylerin tutum ve davranışlarıyla ilişkilendiren psikometrik olarak güvenilir bir ölçüm aracı geliştirmektir. Ölçek, Hofstede’nin orijinal sorularından uyarlanarak ve diğer çalışmalardan esinlenerek tasarlanmıştır. İlk olarak 230 maddeyle başlanmış ve ABD, Güney Kore, Brezilya ve Polonya’daki katılımcılardan veri toplanmıştır. Uygulamalardan sonra 26 maddelik bir ölçek haline getirilmiştir. Bu çalışmada da olduğu gibi, bireysel kültürel yönelimlerin ulusal kültüre eşitlemeden ölçülmesi söz konusu olduğundan; ulusal kültür düzeyindeki ilişkilerin bireylere uygulanmasından doğacak ekolojik yargılardan kaçınılabildiğinde ya da özellikle heterojen nüfusa sahip ülkelerde bireysel bölümler yapabilmek için kültürün bireysel düzeyde ölçülmesi gereklidir (Yoo vd., 2011).

Anketin son bölümünde ise katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Nair ve Vohra (2009) işe yabancılaşmayı ölçmek için 8 maddelik bir ölçek geliştirmiştir. Bu ölçek, tek boyutlu bir yapıya sahiptir ve işten kopmuşluk veya uzaklaşma hissini ölçmeyi hedeflemektedir. Bu bölümdeki ifadeler, katılımcıların işlerinden duydukları tatmin ve işlerine olan bağlılık seviyelerini ölçmektedir. İş tatmini “*İşimden zevk almıyorum*”, günlük işlerden kaçınma isteği “*Günlük işlerle yüzleşmek acı verici ve sıkıcı bir deneyim*” duygusal kopuş “*Kendimden kopmuş/soğumuş hissediyorum*”, alternatif iş isteği “*Sık sık keşke başka bir şey*

yapsaydım diyorum” ve işle ilgili hayal kırıklığı *“Yıllar geçtikçe işim hakkında hayal kırıklığına uğradım”* ifadeleri ile katılımcıların işlerine yönelik tutum ve duygularının düzeyleri belirlenmektedir. Ölçek geliştirme çalışmalarının ilk aşamasında (Study 1), Nair ve Vohra (2009) yabancılaşmayı ölçmek için kavramsal olarak güçlü bir madde havuzu oluşturulmuştur. 99 yöneticiden oluşan bir örnekleme yapılan keşifsel faktör analizi sonucunda, sekiz maddelik tek boyutlu bir ölçek geliştirilmiştir. İkinci aşamada (Study 2), doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Sonuçlar, ölçeğin yüksek bir iç tutarlılığa (Cronbach’s Alpha=0.86) ve iyi bir yapı geçerliğine sahip olduğunu göstermiştir.

2.9. VERİLERİN ANALİZİNDE KULLANILAN TEKNİKLER

Bu araştırmadaki değişkenlerin birbirlerine etkisine yönelik araştırma soruları yapısal eşitlik modeli kullanılarak irdelenecektir. Bu bölümde öncelikle bu nedenle yapısal eşitlik modelinin tanımı, tarihi ve aşamaları detaylı olarak ele alınmıştır. Özellikle YEM’in tarihsel gelişiminin kapsamlı bir şekilde anlaşılması, sosyal bilimlerdeki önemini ve etkisini değerlendirmek için önem arz etmektedir.

2.9.1. Ölçüm Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlikleri

Geçerlilik ve güvenilirlik, psikometrik değerlendirmelerde kritik öneme sahip iki temel kavramdır. Klasik test teorisi (KTT) ve yeni nesil test yaklaşımları, bu kavramların ele alınışında farklı metodolojik yaklaşımlar sunmaktadır. Bu bölümde, klasik ve yeni nesil testlerin geçerlilik ve güvenilirlik açısından nasıl farklılık gösterdiği incelenecektir.

Klasik test teorisi (KTT), 20. yüzyılın başlarından itibaren yaygın olarak kullanılan bir ölçme teorisidir. KTT, bir testin güvenilirliğini genellikle Cronbach’s Alpha katsayısı ile değerlendirir. Cronbach’s Alpha, testin iç tutarlılığını ölçer ve 0.70’in üzerindeki değerler genellikle kabul edilebilir güvenilirlik düzeyleri olarak kabul edilir (Kılıç, 2016). Bununla birlikte, bu yaklaşımın bazı sınırlamaları vardır. Örneğin, KTT tüm maddelerin eşit ağırlığa sahip olduğunu varsaymaktadır ve bu da test maddelerinin farklı katkılarına göz ardı edebilmektedir (Sijtsma, 2008). Kullanımının kolay ve geniş bir uygulama alanına sahip olması nedeniyle Cronbach’s Alpha gibi güvenilirlik ölçütleri yaygın olarak kabul görmüştür. Buna karşılık test puanlarının doğruluğu üzerindeki varsayımların, sonuçların geçerliliğini etkileyebilir olduğu bir dezavantaj olarak düşünülebilir.

Diğer yandan yeni nesil test yaklaşımları, özellikle Madde Tepki Teorisi (MTT) ve Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) gibi yöntemlerle karakterize edilmektedir. Bu yaklaşımlar, klasik test teorisinden daha esnek ve ayrıntılı analizler sunmaktadır. MTT, her bir test maddesinin özelliklerini ayrı ayrı değerlendirir ve bu sayede maddelerin ölçülen yapı üzerindeki etkisini daha doğru bir şekilde hesaplar (Trizano-Hermosilla ve Alvarado, 2016). Ayrıca, YEM, ölçüm hatalarını ve yapısal modelleri dikkate alarak daha karmaşık analizlere olanak tanımaktadır. Maddelerin bireysel katkılarını değerlendirmesi ve madde düzeyindeki hataları ayırt etmesi; daha yüksek geçerlilik ve güvenilirlik sağladığından avantajlar olarak değerlendirilmektedir. Buna karşın, uygulaması ve analizi daha karmaşık olması ve daha fazla veri gerektirmesi; ayrıca KTT'ye kıyasla daha maliyetli ve zaman alıcı olabilmesi dezavantajları olarak görülmektedir (Hayes ve Coutts, 2020).

Klasik test teorisi ve yeni nesil test yaklaşımları, geçerlilik ve güvenilirlik açısından farklı avantaj ve dezavantajlara sahiptir. KTT, basitliği ve geniş uygulama alanı ile avantaj sağlarken, ölçüm hatalarına karşı duyarlılığı ve sınırlı analitik gücü nedeniyle bazı sınırlamalar gösterir. Buna karşılık, MTT ve YEM gibi yeni nesil yaklaşımlar, daha karmaşık ve hassas analizler sunarak geçerlilik ve güvenilirlik açısından daha üstün sonuçlar sağlar (Trizano-Hermosilla ve Alvarado, 2016).

Tablo'da görülebileceği üzere faktör analizine ilişkin değerlendirmelerde ölçeklerin güvenilirliği genellikle yüksek bulunmuştur. Cronbach's Alpha ve bileşik güvenilirlik (ρ_a ve ρ_c) değerlerinin çoğu faktör için 0.70'in üzerinde olduğu görülmüş, bu da ölçeklerin iç tutarlılığının güçlü olduğunu göstermektedir (Field, 2013; Tabachnick ve Fidell, 2019). Ancak, Güç Mesafesi faktöründe Cronbach's Alpha değeri 0.707 olup, minimum kabul edilebilir değerin sınırında olduğu söylenebilmektedir (Nunnally, 1978).

Dış yüklemeler (outer loadings) incelendiğinde, maddelerin çoğunun yük değerleri 0.50'nin üzerinde olup ilgili faktörle anlamlı bir ilişki kurduğu görülmektedir (Hair vd., 2019). Ancak, bazı maddeler düşük yüklemelere sahiptir; örneğin, güç mesafesi faktöründe k_{gm4} (0.485) ve uzun vadeli eğilim faktöründe k_{uvade1} (0.554) ile k_{uvade5} (0.537) daha düşük yük değerlerine sahiptir. Bu tür yük değerleri genellikle 0.40'ın altında olmadığı sürece tolere edilebilir, ancak daha yüksek değerler modelin daha güçlü olduğunu gösterir (Stevens, 2009).

Tablo 2.3. Faktör Analizi

	Md.	Dış Yüklemeler (Outer loadings)	Dış Ağırlıklar (Outer weights)	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	Yol Katsayısı (Path coeff.)	VIF
1.Akademik Dijitalleşme	d1	0.173	-0.009	0.869	0.734	0.716	0.214	0.186	1.623
	d10	0.320	0.038						1.801
	d11	0.709	0.290						1.726
	d12	0.762	0.134						2.470
	d13	0.801	0.296						2.337
	d14	0.793	0.324						1.729
	d15	0.632	0.260						1.478
	d2	0.094	-0.052						2.549
	d3	0.105	-0.025						2.663
	d4	0.169	-0.060						2.309
	d5	0.222	0.066						2.356
	d6	-0.069	-0.152						1.443
	d7	0.209	0.023						1.795
	d8	0.135	-0.067						1.407
	d9	0.391	0.051						1.954
2.Belirsizlikt en Kaçınma	bk1	0.734	0.032	0.882	0.981	0.905	0.660	-0.096	2.437
	bk2	0.846	0.211						3.203
	bk3	0.898	0.379						2.811
	bk4	0.670	0.129						1.548
	bk5	0.888	0.418						2.103
3.Erili- Dişil	eril1	0.850	0.437	0.847	0.900	0.890	0.670	0.111	1.624
	eril2	0.721	0.127						2.028
	eril3	0.865	0.305						2.756
	eril4	0.831	0.329						1.899
4.Güç Mesafesi	gm1	0.591	0.164	0.707	0.741	0.787	0.431	0.250	1.371
	gm2	0.716	0.379						1.393
	gm3	0.691	0.279						1.446
	gm4	0.485	0.067						1.231
	gm5	0.762	0.533						1.184
5.Toplulukçu Davranış	top1	0.856	0.319	0.905	0.866	0.918	0.654	0.030	2.398
	top2	0.875	0.382						2.292
	top3	0.861	-0.025						4.640
	top4	0.866	0.347						3.768
	top5	0.669	0.002						1.851
	top6	0.699	0.160						1.656
6.Uzun Vadeli Eğilim	uv1	0.554	0.083	0.813	0.889	0.857	0.507	-0.181	1.372
	uv2	0.697	0.200						1.590
	uv3	0.868	0.383						2.049
	uv4	0.769	0.254						1.747
	uv5	0.537	0.077						1.341
	uv6	0.786	0.313						1.642
7.İşe yabancılaşma	y1	0.668	0.177	0.866	0.876	0.894	0.515	-----	1.485
	y2	0.676	0.211						1.495
	y3	0.813	0.209						2.203
	y4	0.777	0.203						2.112
	y5	0.729	0.132						2.122
	y6	0.734	0.145						1.959
	y7	0.734	0.204						1.665
	y8	0.586	0,103						1.454

Ortalama Varyans Çıkarımı (AVE) değerleri genel olarak 0.50'nin üzerinde olup, faktörlerin temsil ettikleri varyansı yeterli düzeyde açıkladığını göstermektedir (Fornell

ve Larcker, 1981). Model uygunluğunu değerlendirmek için SRMR değeri 0.107 olarak hesaplanmış ve bu değer genellikle 0.10'un altında kabul edilebilir olarak değerlendirilmektedir (Hu ve Bentler, 1999). Ancak, NFI değeri 0.580 ile düşük bir uyum göstermekte, bu da modelin genel uyumunda iyileştirmeler yapılması gerektiğini göstermektedir.

Düşük faktör yükleri, ölçeğin uygulanmasından kaynaklanan farklılıklar nedeniyle gerçekleşmiş olabilir. Akademisyenlerin iş ortamları veya deneyimleri, ölçekteki bazı maddelerle birebir örtüşmüyor olabilir. Akademisyenlerin genelde özerk bir çalışma tarzına sahip olması, özellikle güç mesafesi ve uzun vadeli eğilim gibi faktörlere verilen tepkilerde standart sapmalara neden olabilir. Bu faktörler, daha hiyerarşik veya farklı kurumsal yapılarda daha belirgin sonuçlar verebilir. Bunun yanı sıra, akademisyenler, bazı maddelerde homojen yanıtlar vermiş olabilir. Bu, varyansın azalmasına ve düşük yükleme değerlerine yol açmış olabilir. Bu nedenlerle ölçüm aracından bu soruların çıkartılarak modelin tekrar test edilmesi uygun görülmüştür.

2.9.2. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), bilgisayar bilimleri, istatistik, matematik ve sosyal bilimlere dâhil olmak üzere çeşitli alanlarda yaygın olarak kullanılan istatistiksel bir yaklaşımdır. Yapısal Eşitlik Modellemesi, değişkenler arasındaki karmaşık ilişkileri analiz etmek için kapsamlı ve esnek bir yaklaşım sunarak modern araştırmalarda önemli bir rol oynamaktadır (Schumacker ve Lomax, 2012). YEM ile araştırmacılar, birden fazla değişkenin ilgilenilen belirli bir sonuç üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini araştırabilir ve ölçebilirler (Gültekin vd., 2017). Bu yöntem, doğrudan gözlemlenemeyen ancak ölçülen değişkenlerden çıkarılan gizli değişkenleri incelerken özellikle yararlı olduğunu kanıtlamaktadır (Klein ve Moosbrugger, 2000). Ölçüm hatasını ve gizli değişkenleri bir araya getiren YEM, karmaşık teorik modellerin test edilmesi için kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır (Guan ve Ma, 2009).

YEM'in en önemli özelliklerinden biri, araştırmacıların karmaşık sistemleri daha doğru bir şekilde modellemelerine olanak tanıyan, gözlenen değişkenler ve gizli yapılar arasındaki ilişkileri ele alma yeteneğidir (Yoon vd., 2001). Bu modelleme yaklaşımı, teorik çerçeveleri doğrulamak ve olguların altında yatan yapıları anlamak için gereklidir.

(Castro-Sánchez vd., 2019). YEM aracılığıyla araştırmacılar, modellerinin verilere uyumunu değerlendirebilir ve farklı faktörler arasındaki ilişkilere dair içgörü sağlayabilir (Mitra, 2016). Ayrıca YEM, hipotezlerin test edilmesini ve genel model uyumunun değerlendirilmesini sağlayarak teori geliştirme ve doğrulama için de değerli bir araç haline gelmektedir (Sohn vd., 2007).

YEM’de araştırmacılar, gizil değişkenler ve göstergeleri arasındaki ilişkileri tanımlayan ölçüm modellerinin yanı sıra değişkenler arasındaki varsayılan ilişkileri temsil eden bir dizi yapısal denklem belirler (Samoilenko ve Osei-Bryson, 2017). Yapısal denklemlerin parametrelerini doğru bir şekilde tahmin etmek için YEM araştırmacıları, model uydurma için olasılıksal bir çerçeve sağlayan maksimum olabilirlik veya Bayes yöntemlerini kullanmaktadır (Kashyap ve Dey, 2020). Bu kapsamlı yaklaşım, tek bir model içinde birden fazla ilişkinin eşzamanlı olarak tahmin edilmesine olanak tanıyarak karmaşık sistemlerin daha bütünsel bir şekilde anlaşılmasını sağlar (Svanadze, 2023). Bir modelin hem ölçüm hem de yapısal bileşenlerini dikkate alan YEM, karmaşık ilişkileri analiz etmek için sağlam bir çerçeve sunar (Blumberg, 2021).

Ayrıca, YEM sürekli, kategorik ve sıralı değişkenler de dâhil olmak üzere çeşitli veri türlerini barındırabilir, bu da onu çeşitli araştırma sorularını analiz etmek için çok yönlü bir araç haline getirir (Dolan vd., 1999). Bu esneklik, araştırmacıların YEM’i psikoloji ve eğitimden ekonomi ve sağlık hizmetlerine kadar farklı alanlarda uygulamalarına olanak sağlamaktadır (Maralani vd., 2016). YEM, gelişmiş istatistiksel teknikleri teorik modellerle bütünleştirerek hipotez testi ve model değerlendirmesi için titiz bir çerçeve sağlar (Bahçıvan, 2014).

2.9.2.1. Yapısal Eşitlik Modelinin Kökeni

YEM’in kökenleri çeşitli bilimsel disiplinlere kadar uzanmaktadır. Bu alandaki iki önemli gelişme, 1889 yılında Galton tarafından insan genetiği alanında regresyon analizinin kullanılması ve 1896 yılında Karl Pearson tarafından bir korelasyon katsayısı formülünün ortaya konmasıdır. Bu gelişmeler, değişkenler arasındaki ilişkinin standart bir şekilde ölçülmesine olanak sağlamıştır. Ayrıca Charles Spearman’ın 1904 yılında ortaya koyduğu faktör analizi ve Sewall Wright’ın 1921 yılında geliştirdiği yol analizine

dayanmaktadır. Spearman'ın faktör analizi, gizil değişkenleri kullanarak gözlenen değişkenler arasındaki ilişkileri aydınlatmayı amaçlamıştır (Tarka, 2017).

1935 ve 1947'de Thurstone tarafından tanıtılan korelasyon katsayısı, psikolojide faktör analizi yapmak için önem arz etmiştir. Biyolojide, 1934 yılında Wright tarafından regresyon analizi ve korelasyon katsayılarını içeren yol analizinin kullanılması, değişkenler arasındaki daha karmaşık ilişkilerin incelenmesine yardımcı olmuştur. Bu yöntem, dışsal değişkenler ile bir modeldeki diğer değişkenler arasındaki korelasyonu belirlemek için kullanılır. Haavelmo (1943), Koopmans (1958) ve World (1954) gibi ekonomistler eşzamanlı denklem modellerine önemli katkılarda bulunmuşlardır. İstatistik alanında, Fisher (1921) ve Lawley (1940) tarafından maksimum olabilirlik tahmini yönteminin ve 1960 yılında Karl Jöreskog tarafından doğrulayıcı faktör analizi yönteminin geliştirilmesi etkili olmuştur. Son olarak Jöreskog (1970), Lawley-Maxwell (1971) ve Goldberger-Duncan (1973) yol analizi ve faktör analizini birleştirerek mevcut YEM yapısına benzer çalışmalar yürütmüştür.

1960'lar ve 1970'ler boyunca YEM, özellikle sosyal bilimler ve ekonomi alanlarında önemli bir büyüme yaşamıştır. Jöreskog tarafından LISREL (Linear Structural Relations) yazılımının geliştirilmesi, YEM'in yaygın olarak benimsenmesini kolaylaştırmıştır. LISREL, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal modelleri birleştirerek araştırmacılara gelişmiş analitik yetenekler sağlamıştır (Anderson ve Gerbing, 1988).

Günümüzde YEM, çok düzeyli modelleme, örtük büyüme eğrisi modellemesi ve karmaşık nedensel modellerin incelenmesinde kullanılmaktadır. Bu alandaki araştırmalar YEM'in uygulama yelpazesini genişletmiş ve metodolojik gelişmeleri hızlandırmıştır (Kaplan, 2001).

2.9.2.2. Yapısal Eşitlik Modeli Teorisi

YEM'in teorik temelleri psikometri, ekonometri ve sosyolojik yöntemlere dayanır ve gizli değişkenlerin dâhil edilmesini ve denklem sistemlerinin belirlenmesini sağlar (Bauldry, 2015). Gözlemlenemeyen yapıları ve karmaşık karşılıklı bağımlılıkları barındıran YEM, geleneksel istatistiksel yöntemlerin yeterince yakalayamayacağı olguları modellemek için bütünsel bir yaklaşım sunmaktadır. Bu teorik esneklik, tüm değişkenlerin doğrudan gözlemlenmesinin pratik olmadığı olguları incelerken veya

birden fazla yapı arasındaki nüanslı ilişkileri araştırırken özellikle avantajlıdır (Kaplan, 2001).

Ayrıca, YEM'in teorik çerçevesi, araştırmacıların değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri ve yönlü yolları değerlendirmelerini sağlayarak basit korelasyon analizlerinin ötesine geçmektedir (Wiley, 2011). Bu sayede, teori testi ve hipotez doğrulama için gereklidir ve araştırmacıların değişkenlerin sonuçlar üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini tek bir model içinde değerlendirmelerine olanak tanır. YEM, hem gözlenen hem de gizil değişkenleri bir araya getirerek karmaşık olguların altında yatan mekanizmaların kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır.

Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), Kelloway (1995) tarafından vurgulandığı üzere, genel model uyumunu artırmak için model uyum değerlendirmesinin, global uyum endekslerinin ve spesifikasyon araştırmalarının önemini vurgulayan teorik bir çerçevedir. Bu metodolojik hususlar, önerilen teorik modelin gözlemlenen verilerle iyi bir şekilde uyumlu olmasını sağlamaktadır ve böylece bulguların geçerliliğini ve güvenilirliğini artırır. Titiz model değerlendirmesi yoluyla teorik yapıları ampirik verilerle bütünleştiren YEM, teorik önermeleri desteklemek için sağlam istatistiksel kanıtlar sağlayarak bilginin ilerlemesini kolaylaştırır. Yapısal eşitlik denklemi basit olarak aşağıdaki gibi gösterilmektedir:

$$\eta = B\eta + \Gamma\xi + \mu$$

Buna ek olarak, YEM'in teorik çerçevesi aracılık ve moderasyon analizlerine izin vererek araştırmacıların değişkenlerin sonuçları etkilediği altta yatan mekanizmaları keşfetmelerini sağlar (Tikir ve Lehmann, 2010). Yapıların aracılık etkilerini ve dış faktörlerin ılımlı etkisini inceleyerek, YEM teorik bir model içindeki karmaşık ilişkilerin incelikli bir şekilde anlaşılmasını sağlar. Bu teorik derinlik, YEM'in açıklayıcı gücünü artırarak onu teorik çerçevelerdeki karmaşık yolları ve etkileşimleri ortaya çıkarmak için değerli bir araç haline getirmektedir.

2.9.2.3. Düzenleyici Etki

Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) içinde düzenleyici etkiler (moderating effects), bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü veya yönünü değiştiren üçüncü bir değişkenin (düzenleyici) varlığını ifade etmektedir. Düzenleyici etkiler, özellikle sosyal

bilimler ve davranış bilimlerinde teorik modellerin test edilmesinde ve anlamlı sonuçlar elde edilmesinde önemli bir rol oynar (Becker vd., 2018).

2.9.2.3.1. Düzenleyici Etki Türleri ve Modellenmesi

Düzenleyici etki türleri, düzenlemelerin farklı alanlarda yarattığı sonuçları ve bu etkilerin ölçülmesini ifade etmektedir. PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) tekniği, düzenleyici etki analizinde karmaşık ilişkileri modellemek ve ölçmek için etkili bir araç sunmaktadır. Aşağıda, düzenleyici etki türleri PLS-SEM çerçevesinde ele alınmıştır:

1. Doğrudan Etkiler: Doğrudan etkiler, düzenlemenin uygulandığı alan üzerindeki doğrudan sonuçlarını ifade etmektedir. PLS-SEM analizinde, bu etkiler regresyon katsayıları aracılığıyla modellenir ve ölçülür (Hair vd., 2017). Örneğin, bir işletmenin, çalışanlarının iş yerinde kendilerini daha güvende hissetmeleri için psikolojik destek hizmetleri sunmasının doğrudan etkisi, çalışanların iş tatmini seviyelerinde artış olarak gözlemlenebilir.
2. Dolaylı Etkiler: Dolaylı etkiler, düzenlemenin ara değişkenler üzerinden bağımlı değişkenlere olan etkisidir. PLS-SEM’de, dolaylı etkiler, mediatör yapıların analizi yoluyla hesaplanır (Preacher ve Hayes, 2008). Örneğin, yeni bir dijital düzenleme, önce kurumsal süreçleri etkileyebilir, ardından müşteri memnuniyetine yansiyabilir.
3. Etkileşimsel Etkiler (Moderatör Etkiler): Etkileşimsel etkiler, düzenleyici değişkenlerin bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğini gösterir. PLS-SEM, moderatör etkileri analiz ederek düzenlemelerin belirli koşullardaki farklı sonuçlarını ortaya koyar (Henseler ve Chin, 2010).
4. Toplam Etkiler: Toplam etkiler, düzenlemenin doğrudan ve dolaylı etkilerinin bir arada değerlendirilmesiyle oluşmaktadır. PLS-SEM yöntemi, toplam etkileri modelleyerek düzenlemenin genel başarısını değerlendirme olanağı sunar (Hair vd., 2019).
5. Duygusal ve Algısal Etkiler: Düzenlemelerin bireyler ve kurumlar üzerindeki algısal ve duygusal etkileri de düzenlemenin başarısında kritik rol oynamaktadır; PLS-SEM’de, algısal etkiler gizli değişkenlerle ölçülür ve analiz edilir (Gefen vd., 2000). Örneğin, örgütsel bir düzenlemenin adalet algısı üzerindeki etkisi bireylerin düzenlemeyi kabul oranını etkileyebilir.

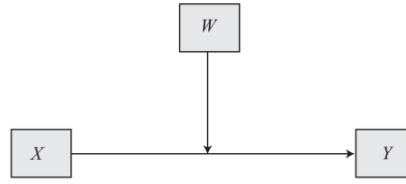
6. Makro ve Mikro Etkiler: PLS-SEM, düzenleyici etkilerin hem makro düzeyde (sektörel veya toplumsal) hem de mikro düzeyde (kurumsal veya bireysel) etkilerini analiz etmek için kullanılır (Sarstedt vd., 2021). Bu, düzenlemelerin daha geniş bir çerçevede anlaşılmasını sağlar.

Düzenleyici etki modelleri, bağımsız bir değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin moderatör değişkenler tarafından nasıl değiştirildiğini anlamak için kullanılan yöntemlerdir. Bu modeller, moderatör sayısına bağlı olarak basit düzenleyici etki modeli ve çoklu düzenleyici etki modeli olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

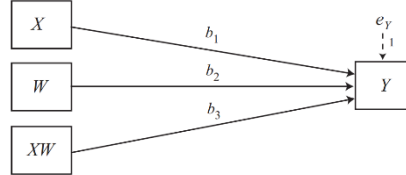
Basit düzenleyici etki modeli, bağımsız bir değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin, tek bir moderatör değişken tarafından değiştirildiği durumu ifade eder. Bu modelde moderatör, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünü veya gücünü etkileyebilir (Baron ve Kenny, 1986). Örneğin, dijitalleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin, bireyin teknolojiye uyum kapasitesine bağlı olarak değiştiği bir senaryoda bu model kullanılabilir. Matematiksel olarak, bu tür bir model şu şekilde ifade edilir: $Y = X + Z + (X \times Z)$. Burada, X bağımsız değişken, Z moderatör değişken ve $X \times Z$ etkileşim terimini temsil eder (Hayes, 2017).

Basit düzenleyici etki modelleri, tek bir moderatör değişkenin etkisini anlamada kullanışlıdır ve daha sade bir yapıya sahiptir. Buna karşılık, çoklu düzenleyici etki modelleri, birden fazla faktörün karmaşık ilişkilerini ortaya koyabilir, ancak daha büyük örneklem büyüklükleri ve daha güçlü veri setleri gerektirir. Her iki model de PLS-SEM gibi istatistiksel yöntemlerle analiz edilebilir, bu da düzenleyici etkilerin ayrıntılı ve esnek bir şekilde değerlendirilmesine olanak sağlar (Hair vd., 2017).

Çoklu düzenleyici etki modeli, birden fazla moderatör değişkenin bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi eş zamanlı olarak etkilediği durumları ele alır. Bu model, moderatörler arasındaki bireysel ve ortak etkileri incelemek için kullanılır. Örneğin, dijitalleşmenin iş performansı üzerindeki etkisinin hem bireyin teknolojiye uyumu hem de organizasyonel destek düzeyi ile nasıl değiştiğini anlamak için bu model uygulanabilir. Bu tür bir modelde, etkileşim terimi şu şekilde ifade edilir: $Y = X + Z1 + Z2 + (X \times Z1 \times Z2)$. Burada, moderatörlerin etkileri bireysel olarak veya birlikte analiz edilebilir (Aiken ve West, 1991).

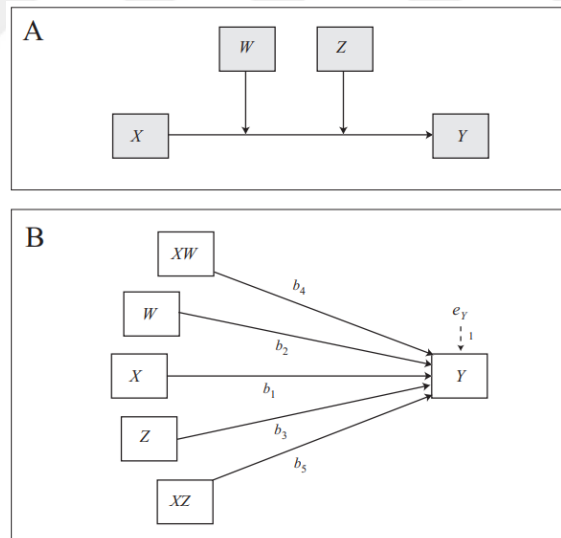


Şekil 2.2. Basit Düzenleyici Etki Diyagramı Hayes (2017)



Şekil 2.3. Basit Düzenleyici Etki Modelinin İstatistiksel Diyagramı

Çok düzeyli düzenleyici etkiler, çok düzeyli analizlerde hem bireysel hem de grup düzeyinde incelenebilir. Çok düzeyli yapısal eşitlik modellemesi (MSEM), bu tür etkilerin daha doğru bir şekilde tahmin edilmesine yardımcı olur (Preacher vd., 2016).



Şekil 2.4. Çoklu Düzenleyici Etki

Gizil değişkenlerle düzenleyici etki ise gizli moderatör değişkenleri içeren modeller, ölçüm hatalarını kontrol ederek daha doğru sonuçlar sağlar. Bu tür modeller, özellikle Mplus gibi yazılımlarla uygulanabilir (Cheung vd., 2021).

2.9.2.3.2. Düzenleyici Etkilerin Analizi

Bu araştırmada kullanılan düzenleyici ve çoklu düzenleyici etki analizleri aşağıdaki teknikler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir:

- **PLS-SEM Tekniği:**

Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM), düzenleyici etkilerin tespiti için yaygın olarak kullanılmaktadır. PLS-SEM, verilerin normal dağılımını gerektirmez ve karmaşık modellerin analizinde etkilidir (Kock, 2014). Açıklayıcı ve öngörü odaklı çalışmalarda kullanılan bir yöntemdir. Bu yaklaşım, teoriyi test etmek yerine yapısal modellerdeki değişkenler arasındaki ilişkileri anlamaya ve modelin tahmin gücünü değerlendirmeye odaklanır. Özellikle keşifsel araştırmalarda ve karmaşık modellerde tercih edilir. PLS-SEM, verilerin normal dağılım göstermesi gerekmediği gibi daha küçük örneklemlemlerle çalışmaya da olanak tanır (Hair, 2022).

Bu araştırmada, Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) tekniği kullanılacaktır. PLS-SEM, özellikle düzenleyici etkilerin tespiti, keşifsel araştırmalar ve karmaşık yapısal modellerin analizi için yaygın olarak tercih edilen bir yöntemdir. Bu teknik, teoriyi test etmekten ziyade, değişkenler arasındaki ilişkileri anlamayı ve modelin tahmin gücünü değerlendirmeyi hedefler (Kock, 2014). PLS-SEM, açıklayıcı ve öngörü odaklı çalışmalarda etkili bir yöntem olarak kabul edilmektedir. Tekniğin en önemli avantajlarından biri, verilerin normal dağılım göstermesini gerektirmemesidir. Ayrıca, küçük örneklemlemlerle çalışmaya olanak sağlaması, bu araştırma için önemli bir kolaylık sunmaktadır (Hair, 2022). Dijitalleşme, kültürel değerler ve işe yabancılaşma gibi karmaşık ilişkilerin analiz edilmesi gereken bu çalışmada, PLS-SEM'in esnek yapısı ve keşifsel doğası nedeniyle tercih edilmiştir. PLS-SEM'in teorik test yerine tahmine odaklanması, bu araştırmanın hedefleriyle uyum içerisindedir. Özellikle dijitalleşme ve kültürel değerlerin işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini değerlendiren bu çalışma, hem düzenleyici değişkenlerin etkilerini anlamak hem de modelin genel yapısını değerlendirmek açısından bu tekniğin sağladığı avantajlardan yararlanacaktır.

- **Çoklu Grup Analizi:**

Çoklu grup analizi, düzenleyici değişkenin kategorik olduğu durumlarda, yapısal eşitlik modelinin farklı gruplar arasında nasıl değiştiğini anlamaya yönelik güçlü bir yöntemdir. Bu yöntem, belirli bir modelin farklı alt gruplarda aynı şekilde çalışıp çalışmadığını veya değişkenler arasındaki ilişkilerin gruplar arasında farklılık gösterip göstermediğini test etmek için kullanılır (Strasheim, 2014). Örneğin, bir düzenleyici değişken olarak “kültürel değerler” ele alındığında, bu değerlerin farklı boyutlarına (örneğin, yüksek veya düşük belirsizlikten kaçınma) sahip bireyler arasında dijitalleşme ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkilerin nasıl değiştiği analiz edilebilir.

Bu araştırmada düzenleyici etki modellerinde kullanılan değişkenler, daha fazla alt grup oluşturulabilmesi amacıyla tek bir değişken altında birleştirilmiştir. Bu yaklaşım, farklı gruplar arasında modelin nasıl çalıştığını daha ayrıntılı bir şekilde inceleme olanağı sağlamaktadır. Birleştirilen düzenleyici değişkenler, gruplar arasındaki farklılıkları daha detaylı analiz edebilmek için kategorik seviyelerde yeniden yapılandırılmıştır. Bu teknik, modelin farklı gruplardaki davranışını yalnızca genel düzeyde değil, daha spesifik alt gruplar düzeyinde değerlendirme imkânı sunmaktadır. Örneğin, çoklu düzenleyici etki modelinde yer alan değişkenlerden güç mesafesi ve kıdem kategorize edildikten sonra birleştirilerek, ortaya çıkan yeni alt gruplar tanımlanmıştır. Bu sayede, modeldeki düzenleyici etkiler, daha ayrıntılı bir perspektifle ele alınabilir hale gelmiştir. Bu strateji, gruplar arası karşılaştırmaların daha hassas bir şekilde yapılmasına olanak tanırken, modelin düzenleyici değişkenler arasındaki karmaşık ilişkileri daha etkili bir şekilde yansıtmasını sağlar. Araştırmanın sonuçları, bu genişletilmiş gruplar sayesinde daha zengin bir analiz sunmayı ve dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkilerinin kültürel ve bireysel farklılıklarla nasıl şekillendiğini daha kapsamlı bir şekilde açıklamayı hedeflemektedir.

2.9.2.4. Model Uyumu

Modelin uyum değerleri, yapısal eşitlik modellemesinde modelin veri ile ne derece uyumlu olduğunu anlamak için kritik öneme sahiptir.

Tablo 2.4. Model Uyum Değerleri

	Model 1	Model 2
SRMR	0.107	0.073
d_ULS	13.986	4.601
d_G	2.060	1.153
Chi-square χ^2	4220.154	2457.822
NFI	0.580	0.697
BIC	-35.151	-32.807

Modelin uyum değerlerine bakıldığında, SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) değeri modelin standartlaştırılmış hata karelerinin kök ortalamasını ifade etmektedir. SRMR, modelin gözlenen ve tahmin edilen korelasyon matrisleri arasındaki farkın bir ölçüsüdür. Sunulan çalışmada SRMR değeri 0.107 olarak tespit edilmiştir. Genel kabul edilen eşik değeri 0.08’dir, bu nedenle model uyumu bu metrik açısından ideal seviyenin biraz üzerindedir. Bu, modelin veriye tam olarak uymadığını, iyileştirme gerektirebileceğini göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999).

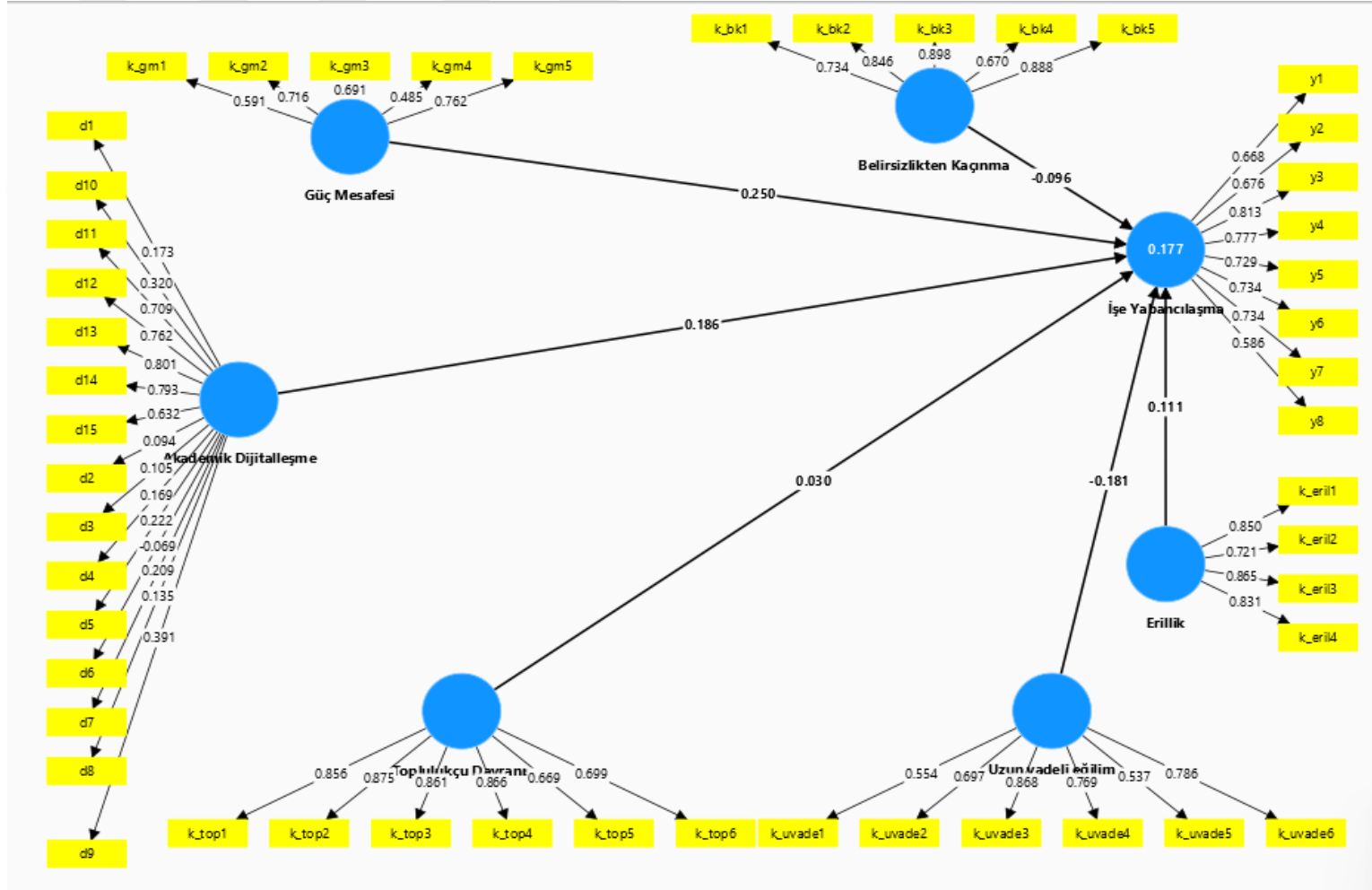
d_ULS (Unweighted Least Squares Discrepancy) ve d_G (Geodesic Discrepancy) değerleri, modelin uyum değerlerini değerlendirmek için kullanılan iki önemli discrepancy (uyumsuzluk) ölçütüdür; modelin teorik ve gözlenen veri arasındaki uyumunu ölçmektedir. d_ULS değeri modelden elde edilen ilişki matrisleri ile gözlemlenen ilişki matrisleri arasındaki farkı, ağırlıksız en küçük kareler (unweighted least squares) yöntemine dayalı olarak ölçmektedir. d_G değeri gözlemlenen ve modelden tahmin edilen kovaryans matrisleri arasındaki farkı, geometrik bir mesafe ölçütü olan geodezik mesafe kullanarak hesaplamaktadır. Geometrik mesafe, bu iki matris arasındaki minimum eğrisel mesafeyi ifade eder. Geodezik mesafe, matrisler arasındaki farkı daha hassas bir şekilde ölçmeye çalışır ve genellikle d_ULS’e kıyasla daha karmaşık bir hesaplama yöntemine sahiptir. Modele ait d_ULS 13.986, d_G değeri ise 2.060 olarak hesaplanmıştır. Bu metrikler için belirli bir eşik değer bulunmamakla birlikte, daha düşük değerler modelin uyumunun daha iyi olduğunu ifade eder. d_ULS’nin yüksek olması modeldeki sapmaları işaret edebilir. Model 1’in d_ULS değeri 13.986, Model 2’nin ise 4.601’dir. Daha düşük d_ULS değeri, modelin veriye daha iyi uyum sağladığını gösterir. Bu metrikte Model 2, Model 1’den oldukça üstün görünmektedir.

χ^2 , modelin genel uyumunu değerlendirir, gözlenen veri ile model tarafından tahmin edilen veri arasındaki farkın büyüklüğünü ifade eder. Tabloda ki-kare değeri

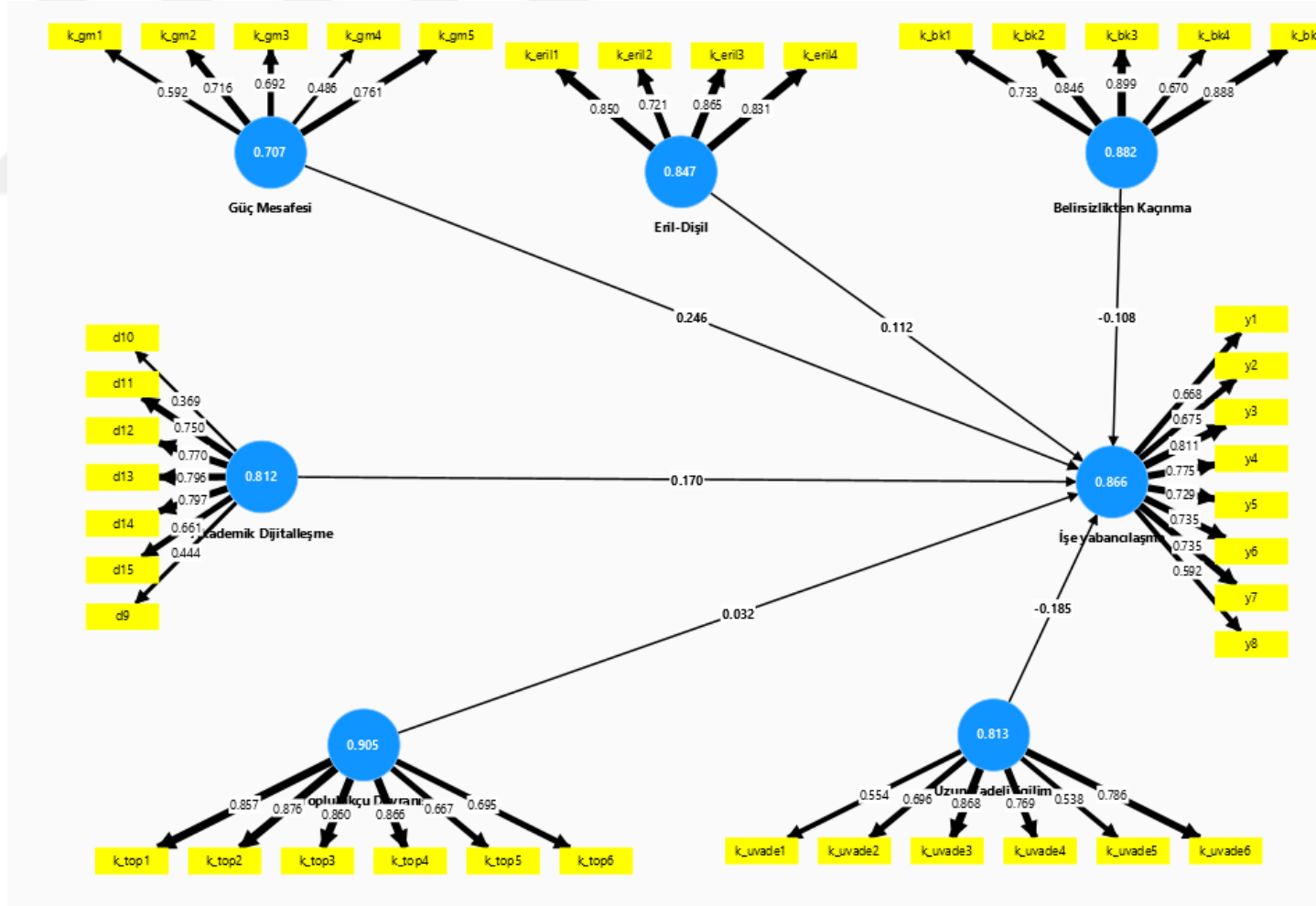
4220.154 olarak verilmiştir. Ki-kare değeri genellikle örneklem büyüklüğünden etkilenir ve büyük örneklemelerde yüksek çıkabilir. Bu nedenle, bu değerin tek başına değerlendirilmesi yerine diğer uyum ölçütleriyle birlikte yorumlanması gereklidir.

NFI (Normed Fit Index), modelin uyumunu değerlendiren bir başka metriktir ve 0 ile 1 arasında bir değere sahiptir. 1'e yakın değerler iyi uyumu işaret eder. Tabloda NFI değeri 0.580 olarak rapor edilmiştir. Bu değer, kabul edilen minimum eşik olan 0.90'ın altında kaldığından model uyumunun zayıf olduğunu göstermektedir (Bentler ve Bonett, 1980).

BIC (Bayesian Information Criterion): BIC değeri, modelin karmaşıklığını ve uyumunu birleştirerek değerlendirir. Daha düşük BIC değerleri genellikle daha iyi bir model uyumunu ifade eder. Çalışmada BIC değeri -35.151 olarak hesaplanmıştır. BIC'nin yorumu, karşılaştırılan alternatif modellerle yapılır; dolayısıyla, bu değer diğer modellerle kıyaslandığında daha anlamlı hale gelecektir.



Şekil 2.5. Yol Analizi (Model 1)



Şekil 2.6. Yol Analizi (Model 2)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

3.1. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Çalışmada kullanılan anketin ilk kısmında sorulan, katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi, akademik unvan ve bilim alanı gibi sorularla temel demografik ve mesleki bilgileri toplanmıştır. Katılımcıların kurumdaki çalışma süresi ve meslekteki toplam çalışma süresi açık uçlu olarak sorulmuştur. İki soruya da verilen yanıtların yoğunlukla aynı olması nedeniyle mesleki çalışma süresi analizlerde kullanılmıştır. Katılımcının akademik unvanı (Araştırma Görevlisi, Öğretim Görevlisi, Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr., Prof. Dr.) seçeneğiyle belirlenmiştir. Araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi seçenekleri için doktora/yüksek lisans seçenekleri ayrı sorulmuş olsa da verilerin analizinde bu iki kategori birleştirilmiştir. Bilim Alanları; Tarih, Eğitim Bilimleri, Fen Bilimleri, Güzel Sanatlar, Spor Bilimleri, Sağlık Bilimleri ve Sosyal Bilimler olarak sorulmuştur. Bu grupların frekans değerleri ve bilim alanlarının yakınlığı nedeniyle yapılacak analizlerde kullanılacak grupların Sağlık Bilimleri, Sosyal Bilimler (Tarih, Eğitim Bilimleri, Güzel Sanatlar, Spor Bilimleri) ile Fen Bilimleri olarak üç gruba ayrılması uygun görülmüştür. Katılımcıların yaş durumu açık uçlu olarak sorulmuş, analizler için yaş grupları X (45+ yaş), Y (29-44 yaş) ve Z (28 yaşa kadar) kuşaklarına ayrılmıştır.

Katılımcılara ait demografik göstergeler tablo 3.1’de yer almaktadır. Demografik özelliklerine ilişkin bulgular şunlardır:

- Cinsiyet: Örneklemin %41.4’ü kadın (N = 162) ve %58.6’sı erkek (N = 229) katılımcılardan oluşmaktadır. Cinsiyet dağılımındaki çarpıklık değeri (-1.888) negatiftir, bu da verilerin sağa doğru asimetrik olduğunu göstermektedir.
- Medeni Durum: Katılımcıların %68.8’i evli (N = 269) ve %31.2’si bekârdır (N = 122). Medeni durum dağılımı da sağa doğru asimetrik olup (-1.343), evli katılımcıların sayısının bekârlara göre daha fazla olduğunu göstermektedir.
- Yaş Grupları: Katılımcıların çoğunluğu Y Kuşağı’nda yer almakta (%51.7, N = 202), bunu X Kuşağı (%22, N = 86) ve Z Kuşağı (%26.3, N = 103) takip

etmektedir. Yaş grupları arasında çarpıklık değerleri düşük olup, yaş gruplarının nispeten dengeli dağıldığını göstermektedir.

Katılımcıların akademik ve mesleki özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikleri:

- **Bilim Alanları:** Katılımcıların %49.6'sı sosyal bilimler alanında çalışmaktadır (N = 194), bunu fen bilimleri (%25.3, N = 99) ve sağlık bilimleri (%25.1, N = 98) izlemektedir. Çarpıklık değeri (-1.104), fen bilimleri alanında daha fazladır.
- **Unvan:** Araştırma Görevlileri (%24.6, N = 96) örneklemede en büyük grubu oluştururken, bunu Dr. Öğr. Üyeleri (%21.2, N = 83), Profesörler (%18.7, N = 73), Doçentler (%18.4, N = 72) ve öğretim görevlileri (%17.1, N = 67) takip etmektedir.
- **Meslekteki Çalışma Süresi:** Katılımcıların %39.1'i 10 yıldan az süreyle (N = 153), %27.9'u 10-15 yıl arasında (N = 109) ve %33.0'ı 16 yıldan fazla süredir (N = 129) meslekte çalışmaktadır. Çarpıklık değeri (0.101) düşük olup, verilerin oldukça dengeli dağıldığını göstermektedir.

Katılımcıların uygulanan ölçeklere verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular:

Akademik dijitalleşme ölçeğine verilen yanıtlar göz önünde bulundurulduğunda; katılımcıların dijitalleşme deneyimleri 1.733 ile 5.000 arasında değişmekte olup, ortalama 3.756 ve medyan 3.733 olarak hesaplanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri (çarpıklık: 0.226; basıklık: -0.310) nötr bir dağılıma işaret etmektedir, başka bir deyişle verilerin normal dağılıma yakın olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %9'unun akademik dijitalleşme düzeyi düşük bulunurken, %91'inin akademik dijitalleşme düzeyi ölçek orta noktasından yüksek bulunmaktadır. Bu durum, akademik dijitalleşmenin yaygın bir şekilde benimsenmiş olduğunu göstermektedir.

İşe yabancılaşma ölçeğine verilen yanıtlar göz önünde bulundurulduğunda; işe yabancılaşma düzeyleri, 1.000 ile 4.125 arasında değişmekte ve ortalama 1.729 (SS=0.691) olarak ölçülmüştür. Çarpıklık pozitif (0.882) ve basıklık (1.161) değerleri, düşük seviyede işe yabancılaşmanın daha yaygın olduğunu göstermektedir. Keza, işe yabancılaşma düzeyi düşük olarak belirlenen akademisyen sayısı %95.1 oranla 372 kişidir. Bu durum, aynı zamanda bazı katılımcıların yüksek düzeyde işe yabancılaşma yaşadığını işaret edebilmektedir (%4.9).

Tablo 3.1. Tüm Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

N=391		f	%	Ortalama	Medyan	Ölçek min	Ölçek maks.	SS	Çarpıklık	Basıklık
Değişkenler	Alt grup									
Cinsiyet	Kadın	162	41.4	1.586	2.000	1.000	2.000	0.493	-1.888	-0.349
	Erkek	229	58.6							
Medeni durum	Evli	269	68.8	1.312	1.000	1.000	2.000	0.463	-1.343	0.815
	Bekâr	122	31.2							
Unvan	Arş. Gör.	96	24.6	2.895	3.000	1.000	5.000	1.440	-1.323	0.066
	Öğr. Gör.	67	17.1							
	Dr.Öğr.Üyesi	83	21.2							
	Doç.Dr.	72	18.4							
	Prof.Dr.	73	18.7							
Bilim dalı	Fen bilimleri	99	25.3	4.266	4.000	1.000	7.000	1.833	-1.104	0.318
	Sosyal bilimler	194	49.6							
	Sağlık bilimleri	98	25.1							
Mesleki Çalışma Süresi	10 yıla kadar	153	39.1	13.440	11.000	1.000	43.000	9.117	0.101	0.869
	10-15 yıl	109	27.9							
	16 yıldan fazla	129	33.0							

Tablo 3.1. (Devamı)

Değişken	Alt Grup	<i>f</i>	%	Ortalama	Medyan	Ölçek min	Ölçek maks.	SS	Çarpıklık	Basıklık
Yaş	Z Kuşağı	103	26.3	39.435	38.000	22.000	67.000	9.307	-0.261	0.573
	Y Kuşağı	202	51.7							
	X Kuşağı	86	22.0							
Akademik Dijitalleşme	Düşük	35	9	3.756	3.733	1.733	5.000	0.556	0.226	-0.310
	Yüksek	356	91							
İşe Yabancılaşma	Düşük	372	95.1	1.729	1.500	1.000	4.125	0.691	0.882	1.161
	Yüksek	19	4.9							
Kültürel Farklılıklar										
Güç Mesafesi	Düşük	337	86.2	2.245	2.200	1.000	4.600	0.749	-0.251	0.230
	Yüksek	54	13.8							
Belirsizlikten Kaçınma	Düşük	22	5.6	4.246	4.200	1.600	5.000	0.603	1.419	-0.866
	Yüksek	369	94.4							
Toplulukçu Davranış	Düşük	140	35.8	3.425	3.333	1.000	5.000	0.860	-0.443	-0.138
	Yüksek	251	64.2							
Erillik-Dışılık	Düşük	280	71.6	2.503	2.500	1.000	5.000	1.028	-0.625	0.391
	Yüksek	111	28.4							
Uzun Vadeli Eğilim	Düşük	18	4.6	4.147	4.167	2.000	5.000	0.574	-0.062	-0.454
	Yüksek	373	95.4							

- Bireysel Kültürel Farklılıklar:

- Güç Mesafesi: Katılımcıların %86.2'si düşük güç mesafesi algısına sahipken, %13.8'i yüksek güç mesafesi algısı bildirmiştir. Ortalama güç mesafesi 2.245 olup, dağılım hafif negatif çarpıklık göstermektedir (Çarpıklık:-0.251).
- Belirsizlikten Kaçınma: Düşük belirsizlikten kaçınma oranı %5.6, yüksek belirsizlikten kaçınma oranı ise %94.4 olarak belirlenmiştir. Ortalama belirsizlikten kaçınma skoru 4.246, çarpıklık pozitif (1.419) ve basıklık negatif (-0.866) bulunmuştur. Belirlenen yüksek çarpıklık ve basıklık değeri, bazı katılımcıların daha belirgin bir görüşe sahip olduğunu işaret etmektedir.
- Toplulukçu Davranış: Katılımcıların %35.8'si düşük, %64.2'si yüksek toplulukçu davranış sergilemiştir. Ortalama toplulukçu davranış skoru 3.425 olup, çarpıklık ve basıklık değerleri nötre yakındır.
- Erillik-Dişilik: Düşük eril özellikler %71.6, yüksek eril özellikler ise %28.4 oranında rapor edilmiştir. Erillik-dişilik değişkeninin ortalaması 2.503 ve dağılımda hafif negatif çarpıklık gözlenmiştir (Çarpıklık: -0.625).
- Uzun Vadeli Eğilim: Düşük uzun vadeli yönelim %4.6, yüksek uzun vadeli yönelim %95.4 olarak bulunmuştur. Ortalama değer 4.147, dağılım hafif negatif basıklık göstermektedir (Basıklık: -0.454).

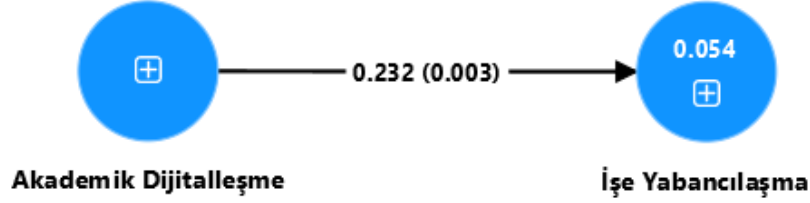
3.2. MODEL VE HİPOTEZ TESTLERİ

Bu çalışmada, işe yabancılaşmayı etkileyen faktörler akademik dijitalleşme, kültürel değerler ve demografik değişkenler kapsamında incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; işe yabancılaşma üzerinde doğrudan etkili olduğu belirlenen çeşitli değişkenler bulunmaktadır.

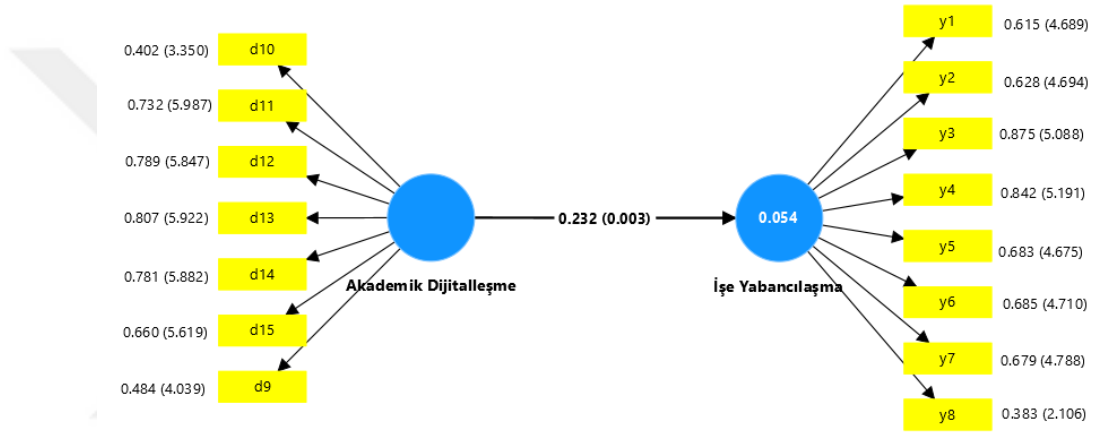
3.2.1. Akademik Dijitalleşmenin İşe Yabancılaşmaya Etkisi

Araştırmada konu edilen iki ana değişken arasındaki etki analizi için şekil 3.2'deki modelde görüleceği üzere akademik dijitalleşme bağımsız değişken, işe yabancılaşma ise bağımlı değişken olarak test edilmiştir. Etki analizi sonucu bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği görülebilmektedir. Bu etki,

sonraki bölümlerde yer alan çoklu düzenleyici etki analizlerinde anlamlılığını ve geçerliliğini korumuştur.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli (H1)



Şekil 3.2. Araştırma Modeli t Değeri ve Dışsal Yükler

$$\text{İşe Yabancılaşma} = \beta_1 (\text{Akademik Dijitalleşme}) + \epsilon$$

Bu formül, akademik dijitalleşme ve işe yabancılaşma arasındaki doğrusal ilişkiyi açıklayan bir regresyon modelini ifade etmektedir.

$$\text{İşe Yabancılaşma} = 0.232(\text{Akademik Dijitalleşme}) + \epsilon$$

Modelde $R^2 = 0.054$ olarak görülmektedir. Bu değer, işe yabancılaşmadaki toplam varyansın %5.4'ünün akademik dijitalleşme değişkeni tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu durumda, modelin açıklama gücü sınırlı sayılabilir, çünkü R^2 değerinin 0.10'un altında olması genellikle düşük bir açıklama gücü olarak değerlendirilir. Ancak sosyal bilimler bağlamında bu tür modellerde düşük R^2 değerleri sıkça karşılaşılan bir durumdur ve anlamlılık düzeyi bu sonuçları yorumlamak için önemli bir kriterdir.

Tabloda, akademik dijitalleşme ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi analiz eden bir modelin sonuçları verilmiştir. Ölçülen etki katsayısı (O) dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı artırıcı etkisinin büyüklüğüdür. Akademik dijitalleşme değişkeninin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin %23.2'ye eşit olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, akademik dijitalleşme bir birim arttığında işe yabancılaşmanın %23.2 oranında artacağını ifade etmektedir. Pozitif bir değer olması, bu iki değişken arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir etki olduğunu göstermektedir ($\beta_1=0.232$, $p=0.003$).

Modelin bootstrap örneklemeleri kullanılarak elde edilen ortalama etki değeri (M) 0.252 olarak hesaplanmıştır, bu da tahmin edilen ilişkinin stabil olduğunu göstermektedir (Efron ve Tibshirani, 1994; Chernick, 2008; Hair vd., 2019; Hesterberg, 2015). Standart sapma (SS) 0.077 ile modeldeki tahminlerin düşük bir dağılıma sahip olduğunu ve sonuçların güvenilir olduğunu işaret etmektedir (Field, 2013; Cohen vd., 2013; Tabachnick ve Fidell, 2019).

Tablo 3.2. Toplam Etki

Etki Yönü	(O)	(M)	SS	t değeri	p değeri	H Kabul
Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	0.232	0.252	0.077	3.001	0.003	H1₁

Tablo 3.2'de, T-istatistiği değeri 3.001 olarak hesaplanmış ve bu değer, ilişkinin tesadüfen ortaya çıkmadığına dair güçlü bir kanıt sunmaktadır (Fisher, 1925). Ayrıca, anlamlılık düzeyini gösteren p değeri 0.001 olarak belirlenmiş olup, bu değer %99.9 güven düzeyi ile ilişkiyi doğrulamaktadır ($p < 0.05$). Sonuç olarak, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı artırıcı etkisinin hem istatistiksel olarak anlamlı hem de pratik olarak dikkate değer olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.

Tablo 3.3'teki ölçütler, yapısal eşitlik modellemesinin uygunluğunu değerlendirmek için kullanılan temel istatistiksel metrikleri içermektedir. Her bir ölçüt, modelin gözlemlerle ne kadar uyumlu olduğunu farklı bir perspektiften değerlendirmektedir.

Tablo 3.3. Model Uyum Değerleri

	Doygun Model	Tahmini Model
SRMR	0.082	0.082
d_ULS	1.019	1.019
d_G	0.271	0.271
Chi-square χ^2	572.963	572.963
NFI	0.755	0.755

Aşağıda literatürde belirtilen eşik değerleri ve analiz kriterleri doğrultusunda tablo 3.3' te yer alan sonuçlar değerlendirilmiştir:

- SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) değeri 0.082 olarak hesaplanmıştır. Hu ve Bentler (1999), SRMR için 0.08 veya altındaki değerlerin iyi bir uyumu temsil ettiğini belirtmiştir. Bu modeldeki SRMR değeri sınırın hemen üstünde olduğundan, kabul edilebilir uyuma oldukça yakındır ancak ideal uyumu tam anlamıyla sağlamamaktadır.
- d_ULS (Unweighted Least Squares Discrepancy) değeri 1.019 ve d_G (Geodesic Discrepancy) değeri 0.271'dir. Dijkstra ve Henseler (2015), bu tür uyum ölçütlerinde daha düşük değerlerin modelin gözlenen ve tahmin edilen matriksler arasında daha az farklılık olduğunu ifade ettiğini vurgulamıştır. Buradaki d_G değeri, modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu gösterirken, d_ULS orta düzeyde bir uyuma işaret etmektedir.
- χ^2 (Chi-square) değeri 572.963 olarak verilmiştir. Ki-kare testi, modelin gözlemlerle uyumunu değerlendirirken kullanılan önemli bir ölçüttür. Ancak, Kline (2015) bu testin büyük örneklem büyüklüklerine duyarlı olduğunu ve yüksek değerlerin her zaman kötü uyumu temsil etmeyebileceğini belirtmiştir. Bu bağlamda, ki-kare değerinin yüksek olması modelde bazı uyum sorunlarına işaret edebilir, ancak sonuçlar örneklem büyüklüğüne bağlı olarak yorumlanmalıdır.
- NFI (Normed Fit Index) değeri 0.755'tir. Bentler ve Bonett (1980), NFI'nin 0.90 veya üzerindeki değerlerde modelin iyi uyum gösterdiğini, 0.75-0.90 aralığındaki değerlerin ise uyumun zayıf olduğunu belirttiğini ifade etmiştir.

Sonuç olarak, SRMR ve d_G değerleri modelin kısmen kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu gösterirken, NFI ve ki-kare sonuçları modelde bazı iyileştirmelere ihtiyaç olduğunu işaret etmektedir. Çalışmanın amacı değişkenler arasındaki etkileşimin çoklu

düzenleyici etki analizi ile test edilmesini içerdiğinden bu modelle ilgili bir iyileştirme yapılmamıştır.

Tablo 3.4'te akademik dijitalleşme düzeyinin işe yabancılığa etkisini göstermektedir. Bu analiz, akademik dijitalleşme düzeyine göre işe yabancılığa üzerindeki ilişkinin farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmektedir. Sonuçlara göre, düşük dijitalleşme durumunda akademik dijitalleşmenin işe yabancılığa üzerindeki etkisi negatif bir ilişki katsayısına sahiptir ($\beta=-0.435$). Bu, dijitalleşmenin düşük olduğu bir ortamda akademik süreçlerin İşe Yabancılığayı azaltabileceğini işaret eder. Ancak, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($t = 0.756$, $p = 0.450$). Standart sapma (0.575) değeri ise gözlemler arasında belirgin bir farklılık olduğunu göstermektedir. Öte yandan, yüksek dijitalleşme durumunda, akademik dijitalleşme ile işe yabancılığa arasındaki ilişki pozitif bir yön göstermektedir (0.263). Bu, dijitalleşmenin yüksek olduğu bir ortamda akademik süreçlerin işe yabancılığayı artırabileceğini ifade eder. Bu ilişkinin istatistiksel olarak oldukça anlamlı olduğu ($t = 6.365$, $p = 0.000$) görülmektedir. Ayrıca, düşük bir standart sapma (0.041) değeri, bu ilişkinin gözlemler arasında tutarlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.4. Akademik Dijitalleşme Düzeylerine Göre Etki Analizi

	Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılığa	Ortalama	SS	t değeri	p değeri
Düşük_Dijital	-0.435	-0.036	0.575	0.756	0.450
Yüksek_Dijital	0.263	0.286	0.041	6.365	0.000

Sonuçlara göre, düşük dijitalleşme durumunda akademik dijitalleşme ile işe yabancılığa arasında negatif bir ilişki görülmektedir ($\beta=-0.435$), bu da dijitalleşmenin düşük olduğu bir ortamda işe yabancılığayı azaltabileceğini düşündürmüştür. Ancak, bu ilişkinin p-değeri 0.450 olduğu için istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Öte yandan, yüksek dijitalleşme durumunda akademik dijitalleşme ile işe yabancılığa arasında pozitif ve güçlü bir ilişki tespit edilmiştir ($\beta=0.263$). Bu ilişki, düşük bir standart sapmaya ($SS=0.041$) ve yüksek t-değerine ($\beta=6.365$) sahip olup, p-değeri 0.000 ile istatistiksel olarak oldukça anlamlıdır. Tüm analizler göz önünde bulundurulduğunda,

akademik dijitalleşme, işe yabancılaşmayı artıran anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilmektedir ($\beta = 0.232$, $p = 0.001$). Bu sonuca istinaden $H1_1$ hipotezi kabul edilmiştir. Akademik dijitalleşme süreçlerinin akademisyenlerde yabancılaşma hissi yaratabileceğini göstermektedir. Bu durum, dijitalleşmenin akademisyenlerin işlerine yönelik bağlılıklarını azaltabileceğini göstermektedir.

İlgili alan yazında bu bulguyu destekleyen çalışmalar mevcuttur. Aydın ve Özeren (2019), akademisyenler arasında yabancılaşmanın “anlamsızlık”, “güçsüzlük” ve “kendine yabancılaşma” boyutlarında ortaya çıktığını vurgulamakta; teknolojik gelişmelerin hızıyla ivme kazanan yabancılaşmanın merkeziyetçilik ve hiyerarşik yapının akademisyenlerin iş üzerindeki kontrolünü azaltarak tatminsizlik yarattığını belirtmektedir. Benzer şekilde, Ermakov vd. (2021), dijitalleşmenin bireyleri teknolojik bağımlılığa sürüklediğini, sosyal ilişkilerde kırılmalar yaratarak öz kimlik gelişimini engellediğini ifade etmektedir. Yu (2015), Çin’deki eski kitapların dijitalleştirilmesi sürecinde bilginin seçici bir şekilde gizlenmesinin, akademik çalışmalarda yüzeyselliğe yol açtığını vurgulamaktadır.

Dijitalleşmenin bireyleri fiziksel üretim alanından uzaklaştırarak emeğiyle olan bağıını zayıflattığını belirten Spykman vd. (2021), tarım teknolojilerinde çiftçilerin emeğinden kopmasının yabancılaşmaya yol açtığını tespit etmiştir. Aynı doğrultuda, Healy (2020), bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) bireyin iş deneyimlerini mekanikleştirerek emeğin anlamını kaybettirdiğini ortaya koymuştur. Kalekin-Fishman ve Langman (2008) ise modern dijitalleşmenin bireyin bedeninin ve emeğinin yönetimini dönüştürdüğünü, bunun sonucunda yabancılaşmanın yeni biçimlerinin ortaya çıktığını belirtmektedir.

Buna ek olarak, Dengler ve Matthes (2015), düşük vasıf gerektiren işlerde dijitalleşmenin çalışanlarda güçsüzlük ve yerini kaybetme hissini artırdığını bulgulamıştır. Myovella (2020) ise dijitalleşmenin işgücü verimliliğine katkıda bulunmakla birlikte eşitsiz ekonomik gelişim yarattığını ve bazı bölgelerde emeğin değer kaybına uğradığını ifade etmiştir. Ersöz ve Özmen (2020), dijitalleşmenin çalışma yaşamına entegre edilmesinin çalışanlarda işsizlik korkusunu artırdığını ve akademisyenlerde güvencesizlik hissine yol açabileceğini vurgulamaktadır. Benzer

şekilde, Shaiken (1984) ve Garson (1988), teknolojik ilerlemelerin iş süreçlerinde anlam kaybına yol açtığını ve bireyleri üretim süreçlerinden uzaklaştırdığını ifade etmiştir.

Bazı çalışmalar, dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin iş yükü ve kontrol kaybı gibi unsurlarla ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Dengler ve Matthes (2015), dijitalleşmenin özellikle vasıf düzeyi düşük işlerde bireylerin iş üzerindeki kontrol kaybını artırdığını belirtmiştir. Bu durum, çalışanların iş süreçlerindeki rollerini belirsizleştirerek yabancılaşma hissini derinleştirebilmektedir. Benzer şekilde, Nussbaumer (2021), dijitalleşmenin doğrudan işe yabancılaşmaya yol açmasa bile, iş yoğunluğunun artması gibi dolaylı etkilerle bireylerde yabancılaşma hissini tetikleyebileceğini ifade etmiştir. Spykman vd. (2021) ise dijital araçların bireyi fiziksel iş süreçlerinden kopardığını ve bu durumun bireyde kontrol kaybı yaratarak iş ile olan bağını zayıflattığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, dijitalleşmenin bireyin iş süreçleri üzerindeki kontrolünü sınırlaması ve artan iş yükü nedeniyle yabancılaşmaya zemin hazırlayabileceğini göstermektedir.

Buna karşın bazı çalışmalar, dijitalleşmenin iş süreçlerini kolaylaştırarak bireylerin işe olan bağlılığını artırabileceğini ve yabancılaşmayı azaltabileceğini savunmaktadır. Shin (2000), teknolojik araçların iş süreçlerinde anlam yarattığını ve bireylerin işlerine daha fazla bağlanmalarına yardımcı olduğunu belirtmiştir. Özellikle makinelerle çalışmanın, bireylerin iş süreçlerine olan bağlantısını güçlendirdiği ifade edilmiştir. Benzer şekilde, Shepard (1973), otomasyonun işgörenlerin yabancılaşmasını azaltma potansiyeline sahip olduğunu ve iş süreçlerinin genişletilmesiyle bireylerin üretim sürecine daha fazla katkı sağladığını tespit etmiştir.

Öte yandan, Şıtak (2021), dijitalleşmenin muhasebe mesleğinde saygınlığı artırarak bireylerin işe olan bağlılığını güçlendirdiğini ifade etmiştir. Benzer bir şekilde, Şükranlı (2020), dijitalleşmenin çalışanların memnuniyetini ve verimliliğini artırabileceğini savunmuştur. Danış (2021), dijitalleşmenin kurumsal itibar yönetimi gibi alanlarda olumlu katkılar sağlayarak iş süreçlerini daha etkili ve verimli hale getirdiğini belirtmiştir.

Bu çalışmaların yanı sıra, Yıldırım (2020), örgütsel öğrenmenin açık fikirli bir ortam yaratarak yabancılaşmayı azaltabileceğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, dijitalleşmenin sağladığı bilgi paylaşımı ve iletişim olanaklarının, çalışanların işlerine

anlam katma potansiyeli taşıdığı söylenebilir. Ayrıca, dijitalleşmenin sağladığı esneklik ve otonomi, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırabilir (Humphrey, 2012). Ancak, bu durumun gerçekleşebilmesi için dijitalleşmenin doğru bir şekilde yönetilmesi ve çalışanların bu süreçte aktif bir şekilde yer alması gerekmektedir.

Diğer yandan, bazı araştırmalar, dijitalleşmenin çalışanların iş yerindeki sosyal etkileşimlerini olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Örneğin, uzaktan çalışma koşulları altında, çalışanların sosyal destek ve etkileşim eksikliği hissetmeleri, yabancılaşma düzeylerini artırabilir (Kakkar vd., 2023). Bu durum, dijitalleşmenin getirdiği izolasyon hissinin, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Ancak, başka bir çalışmada teknolojinin doğru bir şekilde kullanılması durumunda bireysel yeteneklerin artırılacağı ve işe anlam katabileceği belirtilmiştir. Dijitalleşmenin etkisinin, çalışanların iş ortamı ve sektörüne bağlı olarak farklılık gösterebileceği bulunmuştur. Örneğin, bilgi teknolojileri sektöründe yapılan bir çalışma, dijitalleşmenin inovasyon ve problem çözme kabiliyetlerini artırarak yabancılaşmayı azalttığını göstermiştir. Dijitalleşmenin bireylerin işlerinde daha fazla yaratıcılık ve özerklik kazanmalarına olanak tanıyabileceği belirtmiştir (Nair ve Vohra, 2009). Sarros vd. (2002), dijitalleşmenin etkilerinin büyük ölçüde liderlik tarzına ve örgütsel yapıya bağlı olduğunu ve etkili bir liderliğin dijitalleşmenin olumsuz etkilerini azaltabileceğini göstermiştir. Ayrıca, Eichar ve Thompson (1986), teknolojinin çalışanların işlerini daha anlamlı hale getirebileceğini, ancak bunun etkili bir iş tasarımı ile mümkün olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmalar, dijitalleşmenin kontrollü ve bilinçli kullanıldığında, bireylerin tekrarlayan görevlerden kurtulmalarına yardımcı olduğunu ve iş süreçlerini daha verimli ve anlamlı hale getirebileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi, literatürde çok boyutlu bir tartışma alanı oluşturmaktadır. Dijitalleşmenin, çalışanların iş tatmini ve bağlılıkları üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği gibi, doğru yönetildiğinde olumlu sonuçlar da doğurabileceği görülmektedir. Bu nedenle, organizasyonların dijitalleşme süreçlerini dikkatli bir şekilde yönetmeleri ve çalışanların bu süreçte aktif katılımlarını teşvik etmeleri, yabancılaşmayı azaltmak ve iş tatminini artırmak açısından kritik öneme sahiptir.

3.2.2. Güç Mesafesi+Kıdem

Bu araştırmada yapılacak çoklu düzenleyici etki analizleri için birbiriyle teorik olarak uyumlu değişkenlerin birarada kullanılması düşünülmüştür. Güç mesafesi, bir kültürde güç dağılımının eşitsiz olduğu durumlara insanların ne kadar kabul gösterdiğini tanımlayan bir kavramdır (Hofstede, 1980). Kıdem, bir bireyin bir organizasyonda geçirdiği süre veya statü olarak tanımlanabilir. Akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma etkisinde, örgütsel yapılardaki güç mesafesi ve kıdem değişkenlerinin bir arada incelenmesi, örgütsel hiyerarşik ilişkiler ile çalışan deneyimlerinin iş süreçlerine yansıyan etkilerini daha bütünlüklü biçimde anlamayı sağlayabilir. Böylece, otorite yapıları, statü algıları ve uzun süreli organizasyonel deneyimlerin işe yabancılaşma eğilimlerini nasıl etkilediği daha net biçimde ortaya konabilir. Model 1’de bu iki değişkenin akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmaya etkisindeki düzenleyici rolü test edilmiştir (Şekil 3.3).

Model 1’e ilişkin test edilecek yapısal denklem aşağıdaki gibidir:

$$\text{İşe Yabancılaşma} = \beta_1(\text{Akademik Dijitalleşme}) + \beta_2(\text{Güç Mesafesi}) + \beta_3(\text{Kıdem}) + \beta_4(\text{Güç Mesafesi} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + \beta_5(\text{Kıdem} \times \text{Güç Mesafesi}) + \beta_6(\text{Kıdem} \times \text{Güç Mesafesi} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + \beta_7(\text{Kıdem} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + \epsilon$$

Tablo 3.5’te model 1’e ilişkim uyum değerlerini göstermektedir.

Tablo 3.5. Model 1 Uyum Değerleri

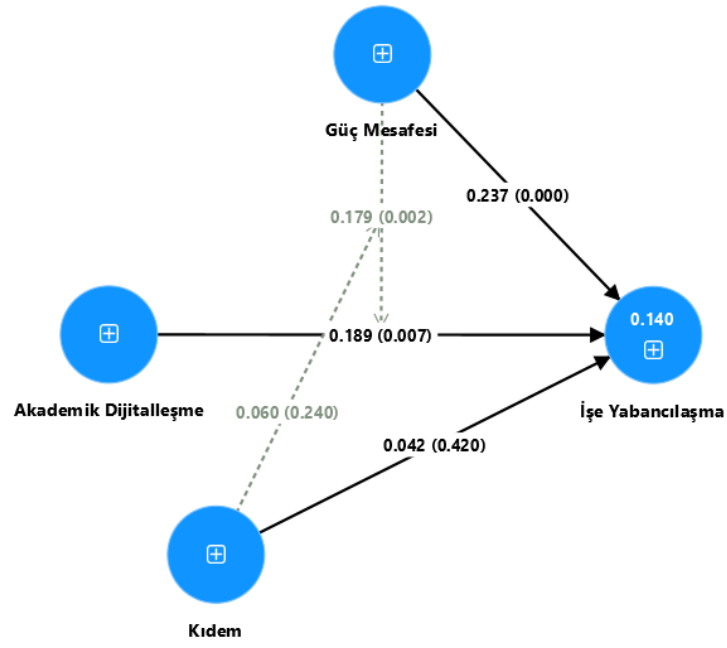
İndeks	Doygun Model	Tahmini Model
SRMR	0.082	0.082
d_ULS	1.557	1.539
d_G	0.392	0.391
Chi-square χ^2	852.521	849.016
NFI	0.705	0.707

Tablo 3.5’te çoklu düzenleyici etki model 1’e ilişkin model uyum analizi, çeşitli uyum indeksleri kullanılarak değerlendirilmiştir. İlk olarak, SRMR değeri hem doygun model hem de tahmini model için 0.082 olarak bulunmuştur. Bu değer, Hu ve Bentler (1999) tarafından belirtilen kabul edilebilir sınır olan 0.08’e yakın olup, modelin uyumunun kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Diğer bir uyum kriteri olan d_ULS,

doygun modelde 1.557, tahmini modelde 1.539 olarak hesaplanmıştır. Henseler, Ringle ve Sarstedt (2021) düşük d_ULS değerlerinin daha iyi uyumu temsil ettiğini belirtmiş olup, bu bağlamda tahmini modelin uyumu biraz daha iyi görünmektedir. Benzer şekilde, d_G değerleri doygun model için 0.392, tahmini model için 0.391 olarak bulunmuş ve her iki modelin de oldukça yakın uyum sergilediği gözlemlenmiştir.

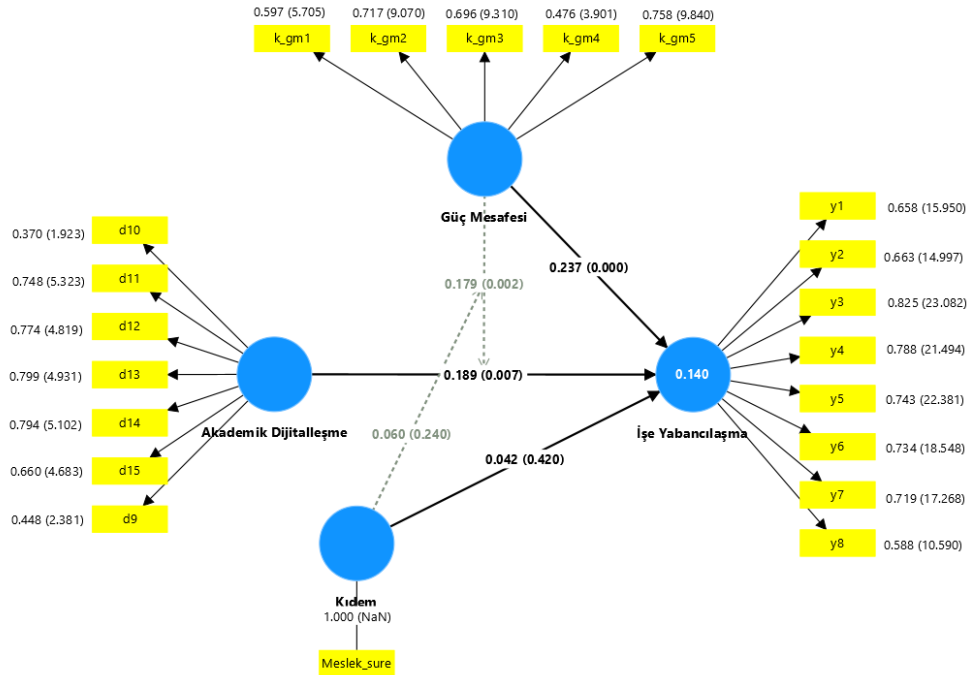
χ^2 (Chi-Square) değeri açısından doygun modelde 852.521, tahmini modelde 849.016 olarak hesaplanmıştır. Bollen (1989), ki-kare değerinin daha düşük olmasının daha iyi model uyumuna işaret ettiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda, tahmini modelin uyumu doygun modele göre biraz daha iyidir. Ancak, ki-kare değeri büyük örneklerde daha az güvenilir bir gösterge olabileceğinden (Bollen, 1989), diğer uyum indeksleri ile birlikte değerlendirilmiştir. Normed Fit Index (NFI) değeri ise doygun modelde 0.705, tahmini modelde 0.707 olarak bulunmuştur. Bentler ve Bonett (1980), NFI'nin 0.90 üzerindeki değerlerini iyi uyum olarak kabul ederken, elde edilen bu sonuçlar modelin uyumunun zayıf olduğunu işaret etmektedir.

Modelde, akademik dijitalleşme ve güç mesafesi, işe yabancılaşma üzerinde doğrudan etkiler oluştururken, kıdem değişkeninin doğrudan etkisinin anlamlı olmadığı görülmektedir. Akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta=0.189$, $p=0.007$) pozitif ve anlamlıdır. Bu, akademik dijitalleşmenin artmasının çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini artırdığını göstermektedir. Güç mesafesi de işe yabancılaşmayı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($\beta=0.237$, $p=0.000$). Güç mesafesi arttıkça çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri artış göstermektedir.



Şekil 3.3. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 1

Modelde ayrıca, güç mesafesi ile akademik dijitalleşme arasındaki etkileşim ($\beta=0.179$, $p=0.002$) işe yabancılaşma üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir. Bu etkileşim, güç mesafesi yüksek olduğunda akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin daha da güçlü hale geldiğini ortaya koymaktadır.



Şekil 3.4. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 1 Dışsal Yükler ve t Değerleri

Diğer taraftan, kıdemin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi ($\beta=0.042$, $p=0.210$) anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca, kıdemin güç mesafesiyle ($\beta=0.009$, $p=0.431$) veya akademik dijitalleşme ile ($\beta=0.066$, $p=0.128$) olan etkileşimlerinin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Üçlü etkileşim (kıdem $\times$ güç mesafesi $\times$ akademik dijitalleşme, $\beta=0.060$, $p=0.120$) de işe yabancılaşmayı anlamlı şekilde etkilememektedir. Bu sonuçlar, kıdem değişkeninin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin, diğer değişkenlerle olan etkileşimleri de dâhil olmak üzere, sınırlı olduğunu göstermektedir.

Şekil 3.3 ve 3.4'te model 1'in R^2 değerinin 0.14 olduğu görülmektedir. Bağımlı değişken olan işe yabancılaşmadaki toplam varyansın %14'ünün, modelde yer alan bağımsız değişkenler ve etkileşim terimleri tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu durum, modelin işe yabancılaşmayı açıklamada sınırlı bir güce sahip olduğunu, ancak açıklayıcı değişkenlerin işe yabancılaşma üzerinde bir miktar etkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.6. Model 1 Toplam Etkiler ve Hipotez Testleri

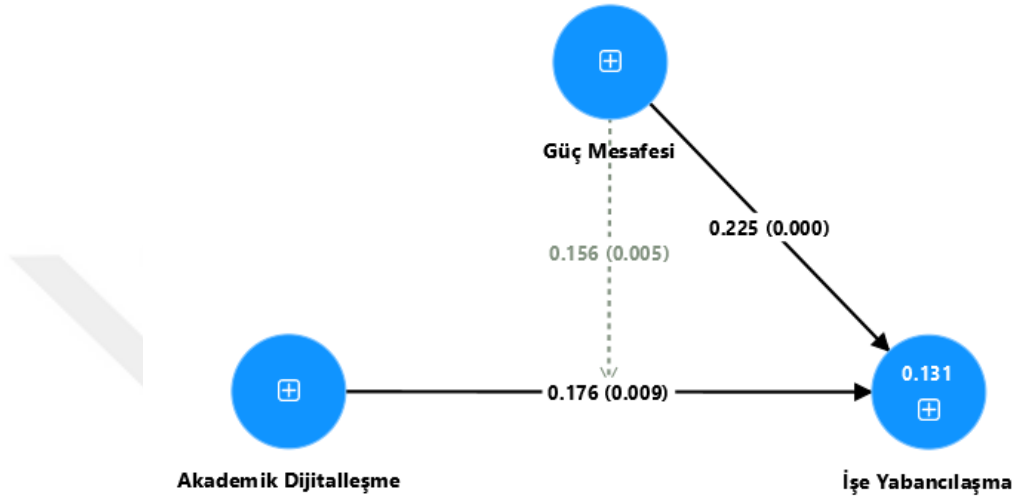
Etki Yönü	(O)	(M)	SS	t değeri (O/SS)	p değeri	H Kabul
Akademik Dijitalleşme →İşe Yabancılaşma	0.189	0.199	0.070	2.691	0.007	H1₁
Güç Mesafesi → İşe Yabancılaşma	0.237	0.257	0.045	5.290	0.000	H2-1₁
Kıdem → İşe Yabancılaşma	0.042	0.038	0.052	0.807	0.210	H2-6 ₀
Güç Mesafesi x Akademik Dijitalleşme →İşe Yabancılaşma	0.179	0.165	0.057	3.127	0.002	H4-6₁
Kıdem x Güç Mesafesi → İşe Yabancılaşma	0.009	0.006	0.051	0.175	0.431	H3-1 ₀
Kıdem x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	0.066	0.061	0.058	1.136	0.128	H4-1 ₀
Kıdem x Güç Mesafesi x Akademik Dijitalleşme →İşe Yabancılaşma	0.060	0.053	0.051	1.175	0.120	H5-1 ₀

Model 1'e ilişkin yapısal denklem aşağıdaki gibidir:

$$\text{İşe Yabancılaşma} = 0.189 (\text{Akademik Dijitalleşme}) + 0.237 (\text{Güç Mesafesi}) + 0.042(\text{Kıdem}) + 0.179 (\text{Güç Mesafesi} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + 0.009 (\text{Kıdem} \times \text{Güç}$$

Mesafesi) + 0.060 (Kıdem × Güç Mesafesi × Akademik Dijitalleşme) + 0.066 (Kıdem × Akademik Dijitalleşme) + ϵ

Anlamsız etki ve ilişkiler denklemden çıkarıldığında, güç mesafesinin akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı basit düzenleyici etkisi görülmektedir:



Şekil 3.5. Model 1a Basit Düzenleyici Etki

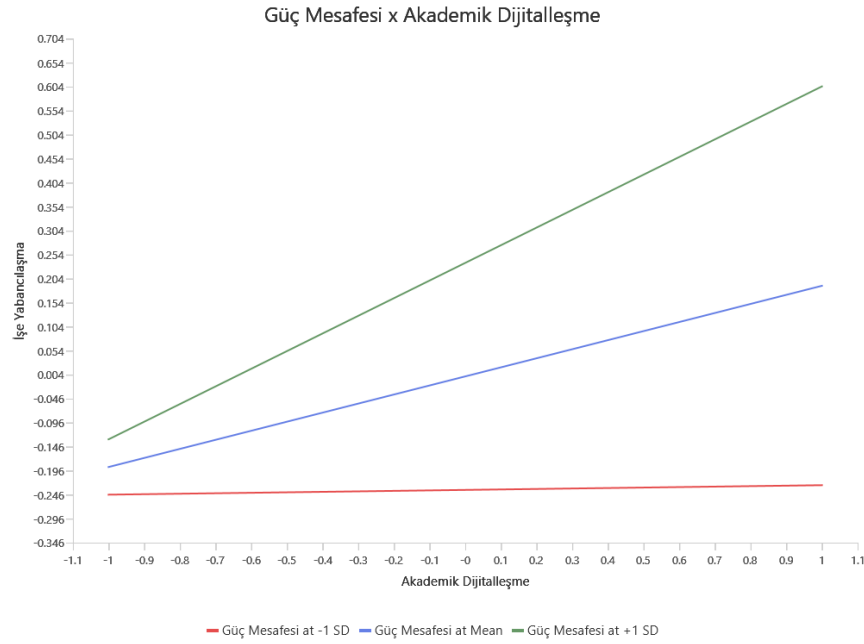
Model 1a'ya ilişkin yapısal denklem aşağıdaki gibidir:

İşe Yabancılaşma = 0.176 (Akademik Dijitalleşme) + 0.225 (Güç Mesafesi) + 0.156 (Güç Mesafesi × Akademik Dijitalleşme) + ϵ

Bu modelde, işe yabancılaşma bağımlı değişken olarak ele alınmış ve modelin toplam açıklayıcılık gücünü ifade eden R^2 değeri 0.131 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, bağımsız değişkenler olan akademik dijitalleşme, güç mesafesi ve güç mesafesi ve akademik dijitalleşme etkileşiminin, işe yabancılaşmadaki toplam varyansın %13.1'ini açıkladığını göstermektedir.

Grafikte 3.1' de, güç mesafesi ve akademik dijitalleşme değişkenlerinin işe yabancılaşma üzerindeki etkileşimi üç farklı güç mesafesi düzeyinde (düşük, orta, yüksek) gösterilmektedir. Güç mesafesi düşük düzeydeyken (-1 SD), akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi çok düşük seviyededir. Akademik dijitalleşme arttıkça işe yabancılaşma neredeyse sabit kalmaktadır (kırmızı çizgi). Güç mesafesi ortalama düzeydeyken, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki

etkisi pozitif bir eğilim göstermektedir. Akademik dijitalleşme arttıkça işe yabancılaşma da artmaktadır, ancak bu etki çok güçlü değildir. Başka bir deyişle, güç mesafesi düşük olduğunda, akademik dijitalleşme işe yabancılaşma üzerinde neredeyse etkisizdir. Bu, güç mesafesi düşük olan organizasyonlarda dijitalleşme süreçlerinin çalışanlar açısından yabancılaşma yaratmadığını göstermektedir.



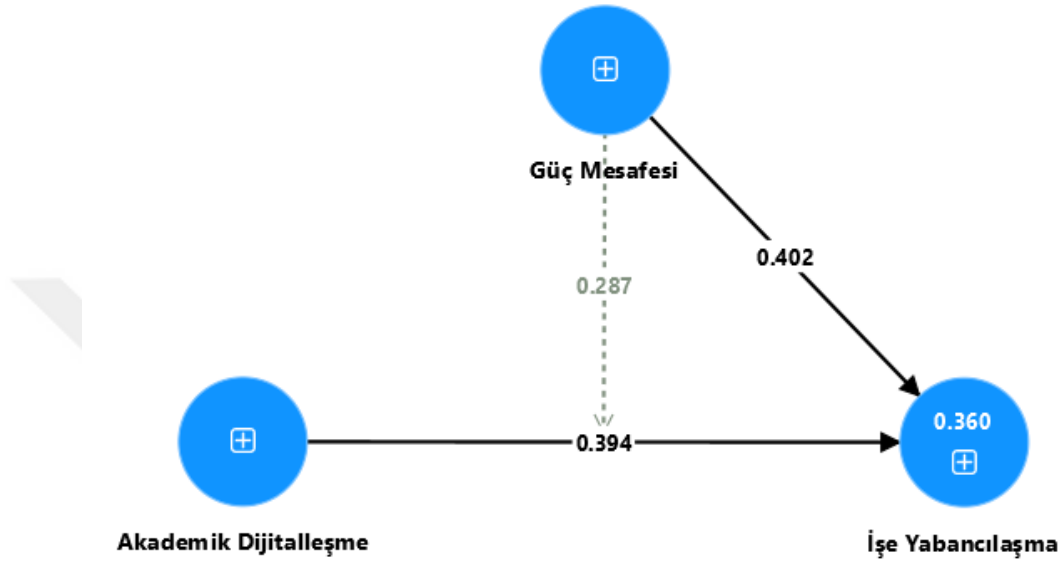
Grafik 3.1. Güç Mesafesi ve Akademik Dijitalleşme Etkileşimi Slope Analizi

Grafik 3.1.'e göre güç mesafesi yüksek düzeydeyken (+1 SD), akademik dijitalleşme işe yabancılaşmayı belirgin bir şekilde artırmaktadır. Bu durumda akademik dijitalleşmenin artışıyla birlikte işe yabancılaşma eğrisi dik bir şekilde yükselmektedir. Güç mesafesi yüksek düzeydeyken akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi en belirgin seviyededir. Sonuçta, çalışanların organizasyondaki güç mesafesi algısı yüksek olduğunda, akademik dijitalleşme işe yabancılaşmayı ciddi şekilde artırmaktadır.

3.2.2.1. Alt grup etki analizleri

Şekil 3.6, güç mesafesi algısı yüksek olan bireylere yönelik yapılan bootstrap testi sonuçlarını göstermektedir. Yapılan analizler akademik dijitalleşme ve güç mesafesi etkileşiminin pozitif etkisi, yüksek güç mesafesi algısına sahip bireylerin dijitalleşme süreçlerinin çalışanlar arasında daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma yaratabileceğini ortaya koymaktadır. Modelin R^2 değerinin 0.360 olması, işe yabancılaşmayı etkileyen

başka faktörlerin de var olduğunu gösterse de, bu iki değişkenin ve etkileşimlerinin önemli bir açıklayıcı güce sahip olduğunu vurgulamaktadır. Modelde yer alan bağımsız değişkenlerin (akademik dijitalleşme, güç mesafesi ve bu iki değişkenin etkileşimi) işe yabancılaşmadaki toplam varyansın %36'sını açıkladığını göstermektedir. Bu, modelin işe yabancılaşmayı orta düzeyde açıklama gücüne sahip olduğunu ifade etmektedir.



Şekil 3.6. Güç Mesafesi Algısı Yüksek Olan Bireylerde Akademik Dijitalleşmenin İşe Yabancılaşmaya Etkisi

Tablo 3.7’de akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi güç mesafesi (düşük ve yüksek) düzeylerine göre incelenmektedir.

Tablo 3.7. Güç Mesafesi Düzeyine Göre Akademik Dijitalleşmenin İşe Yabancılaşmaya Etkisi

	Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	Ortalama	SS	t değeri	p değeri
GM_düşük	0.221	0.173	0.203	1.089	0.276
GM_yüksek	0.435	0.486	0.081	5.395	0.000

Çoklu grup analizi (*Multi group analysis*, MGA) tekniği kullanılarak yapılan bootstrap testi sonuçlarına göre düşük güç mesafesi durumunda akademik dijitalleşme ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki zayıf bir düzeydedir ($\beta=0.221$) ve bu ilişkinin p-değeri 0.276 olduğu için istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Güç mesafesi yüksek olduğunda ise bu ilişki çok daha güçlü bir hal almış ($\beta=0.435$) ve p-değeri 0.000 ile

oldukça anlamlı hale gelmiştir. Ayrıca, yüksek güç mesafesi grubunda standart sapmanın düşük olması (0.081), ilişkinin gözlemler arasında tutarlı olduğunu işaret etmektedir.

Aşağıdaki tablo, kıdem (mesleki çalışma süresi) ve güç mesafesi (düşük ve yüksek) değişkenlerinin akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini nasıl farklılaştırdığını değerlendiren çoklu alt grup analizini göstermektedir. Sonuçlar, kıdem ve güç mesafesi düzeylerine göre bu ilişkinin şiddetinde ve anlamlılık düzeyinde farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3.8. Model 1 Çoklu Alt Grup Analizi (Bootstrapping Sonuçları)

Alt gruplar (s>10)	Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	Ortalama	SS	t değeri	p değeri
1-10 yıl + DüşükGM	0.219	-0.001	0.312	0.703	0.482
1-10 yıl + YüksekGM	0.464	0.330	0.492	0.943	0.346
10-15 yıl + DüşükGM	0.318	0.352	0.154	2.059	0.040
10-15 yıl + YüksekGM	0.643	0.565	0.536	1.201	0.230
16 yıl üzeri + DüşükGM	0.462	-0.049	0.441	1.048	0.295
16 yıl üzeri+ YüksekGM	0.709	0.756	0.087	8.163	0.000

Tablodaki analiz sonuçlarına göre, yalnızca anlamlı sonuçlar dikkate alındığında, 10-15 yıl kıdem grubunda düşük güç mesafesi algısına sahip akademisyenler için akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi anlamlı ve pozitif bulunmuştur ($\beta=0.318$, $p=0.040$). Bu sonuç, bu gruptaki akademisyenlerin akademik dijitalleşme düzeylerindeki artışın işe yabancılaşma üzerinde artışa yol açan bir faktör olarak algılandığını göstermektedir. Akademik dijitalleşme, bu kıdem grubunda düşük güç mesafesi algısına sahip akademisyenler için işin niteliğini ve ilişkileri yeniden şekillendirerek bireylerin çalışma süreçlerinden uzaklaşmasını teşvik ediyor olabilir. 10-15 yıl kıdem grubunda düşük güç mesafesi algısına sahip akademisyenler, teknolojinin getirdiği yeni görev tanımlarını, artan bürokratik yükü veya insani etkileşimin azalmasını çalışma yaşamından koparan faktörler olarak değerlendirebilir. Bu durum, teknolojinin etkin kullanımıyla beklenen verimlilik artışının veya esnekliğin bu gruptaki akademisyenlerde aynı şekilde algılanmadığını ve aksine, onların işten uzaklaşmasına katkıda bulunduğunu düşündürmektedir.

Elde edilen bulgularda ayrıca, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yüksek güç mesafesi algısına sahip akademisyenlerde akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi anlamlı ve güçlüdür ($\beta=0.709$, $p=0.000$). Bu bulgu, uzun süre kıdemli çalışanların, yüksek güç mesafesi algısına sahip olduklarında, akademik dijitalleşmeyi işe yabancılaşma düzeylerini artırıcı bir faktör olarak daha belirgin bir şekilde algıladıklarını göstermektedir. Uzun süreli kıdeme ve yüksek güç mesafesi algısına sahip akademisyenler, akademik dijitalleşmeyi hâkimiyet kurdukları düzeni, statülerini ve işin geleneksel anlamını tehdit eden bir unsur olarak algılıyor olabilir. Bu durum, işin anlamının erozyona uğraması, rutinlerin sarsılması veya otorite ve hiyerarşinin zayıflamasıyla ilgili bir kaygıyı tetikleyerek çalışanların işten daha fazla kopmasına neden olacağı şeklinde yorumlanabilir.

1-10 yıl kıdem grubunda, hem düşük ($p=0.482$) hem de yüksek güç mesafesi ($p=0.346$) için akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi anlamlı bulunmamıştır. 10-15 yıl kıdem grubunda yüksek güç mesafesi algısına sahip çalışanlar için bu etki anlamlı değildir ($p=0.230$). 16 yıl ve üzeri kıdem grubunda düşük güç mesafesi algısına sahip çalışanlar için de akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi anlamlı bulunmamıştır ($p=0.295$).

3.2.2.3. Model 1 Tartışma

Araştırmada, güç mesafesi algısı yüksek olan bireylerde işe yabancılaşmanın anlamlı bir şekilde arttığı bulgulanmıştır (Model 1, $O = 0.237$, $p < 0.000$). Güç mesafesi, organizasyondaki hiyerarşik yapıların bireyler arasındaki güç farklılıklarını nasıl algıladığını ve kabul ettiğini ifade eder. Güç mesafesinin yüksek olduğu organizasyonlarda yabancılaşmanın pozitif etkilediği bulgusu, organizasyonel davranış literatüründe önemli bir yer tutmaktadır. Yüksek güç mesafesi, çalışanların yöneticilere olan mesafesinin arttığı ve bu durumun çalışanların iş tatmini ve bağlılıkları üzerinde olumsuz etkiler yarattığı anlamına gelir (Şeremet, 2024; Rafiei vd., 2013). Bu bağlamda, Rahmah (2021)'ın çalışması, sağlık sektöründeki çalışanlar arasında yabancılaşmanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemiş ve yüksek güç mesafesinin yabancılaşmayı artırdığını göstermiştir. Ayrıca, yüksek güç mesafesinin, çalışanların karar alma

süreçlerine katılımını sınırlayarak, iş yerinde anlam arayışını olumsuz etkileyebileceği belirtilmiştir (Erkutlu ve Chafra, 2016).

Öte yandan, bazı çalışmalar, güç mesafesinin etkilerini farklı açılardan ele alarak çelişkili bulgular sunmaktadır. Örneğin, Şeremet (2024), örgütsel adaletin, güç mesafesi ile organizasyonel yabancılaşma arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığını ortaya koymuştur. Bu durum, yüksek güç mesafesinin doğrudan yabancılaşmaya yol açmadığını, aksine adalet algısının bu süreci etkileyebileceğini göstermektedir. Ayrıca, çalışmalar örgütsel öğrenmenin açık fikirli bir ortam yaratarak yabancılaşmayı azaltabileceğini vurgulamaktadır (Yıldırım, 2020). Bu bağlamda, örgütsel öğrenme süreçlerinin güç mesafesinin etkilerini dengeleyebileceği düşünülmektedir.

Bununla birlikte, Li ve Chen (2018), psikolojik sözleşme ihlali ile çalışanların karşıt davranışları arasında yabancılaşmanın aracılık rolünü incelemiş ve güç mesafesinin bu ilişkide önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Bu bulgular, güç mesafesinin yalnızca yabancılaşmayı artırmakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanların iş yerindeki davranışlarını da etkileyebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, yüksek güç mesafesi, çalışanların iş yerindeki bağlılıklarını ve performanslarını olumsuz etkileyebilirken, aynı zamanda bu durumun yönetilmesi gereken bir dizi faktörü de bulunmaktadır.

Bochner ve Hesketh (1994), yüksek güç mesafesine sahip organizasyonlarda bireylerin karar alma süreçlerine dâhil olamamalarının güçsüzlük hissi yaratarak yabancılaşmayı artırdığını göstermiştir. Shantz ve Alfes (2014), güç mesafesinin yüksek olduğu organizasyonlarda bireylerin anlamlı katkılarda bulunamadıklarını hissetmelerinin işe bağlılıklarını azalttığını bulmuştur. Yüksek güç mesafesi yatay katılım eksikliğine neden olmaktadır. Clugston vd. (2000), karar alma süreçlerinin yalnızca üst düzey yöneticilere ayrıldığı organizasyonlarda güç mesafesinin bireylerin işlerini anlamlı bulma eğilimlerini zayıflattığını belirtmiştir. Cummings ve Manring (1977), güç mesafesinin yüksek olduğu iş yerlerinde bireylerin güçsüzlük hissi yaşadıklarını ve bu durumun onların işten duygusal olarak uzaklaşmalarına yol açtığını belirtmiştir.

Akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin, kıdem ve güç mesafesi gibi değişkenler tarafından şekillendiği üzerine yapılan araştırmalar, hem destekleyici hem de çelişkili sonuçlar sunmaktadır. Öncelikle, kıdem arttıkça bireylerin rutin işlere olan adaptasyonu azaldığı ve bu durumun yabancılaşmayı artırdığı

bulgulanmıştır. Bu bağlamda, örgütsel kıdemin bazı durumlarda karşıt davranışlar ve düşük uyum yeteneği ile ilişkili olduğu ve bu etkinin özellikle yüksek güç mesafesi olan kültürlerde daha belirgin olduğu gösterilmiştir (Ng ve Feldman, 2010). Yüksek güç mesafesi ise çalışanların kendilerini daha az güç sahibi hissetmelerine yol açarak yabancılaşmayı pekiştirebilir. Bu tür kültürlerde hiyerarşik yapılar ve sınırlı iletişim, özellikle dijital iş yerlerinde yabancılaşmayı daha da artırmaktadır (Khatri, 2009).

Buna karşılık, dijital dönüşümün olumlu etkilerini ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır. Dijital liderlik uygulamalarının ve çalışanların yetkinliklerini artırmaya yönelik eğitimlerin, yüksek güç mesafesi bağlamında bile işe yabancılaşmayı azalttığı bulgulanmıştır. Güçlendirme odaklı liderlik, çalışanların dijital dönüşüme uyum sağlamasına ve dâhil hissetmesine katkıda bulunabilir (Vuong vd., 2023). Ayrıca, çalışanlara dijital araçlar ve beceriler sunulması, bireylerin daha fazla kontrol ve yetki hissi kazanmasını sağlayarak yabancılaşmayı azaltabilir (Abdul vd., 2024). Ek olarak, dijitalleşme sürecinde iş güvencesi hissini artırması, çalışanların korkularını ve yabancılaşma düzeylerini hafifletebilir (Topcuoğlu vd., 2023).

3.2.3. Belirsizlikten Kaçınma+Kuşak

Belirsizlikten kaçınma, bir kültürün riskli ve öngörülemez durumlara karşı ne ölçüde tahammül edebildiğini ifade etmektedir. Kuşaklar (X, Y, Z), farklı dönemlerin sosyo-ekonomik ve teknolojik koşullarında biçimlendikleri için belirsizliğe dair yaklaşımlarda da farklılaşabilirler. Bazı kuşaklar belirsizliği azaltma yönünde daha güçlü bir eğilim gösterirken diğerleri daha esnek tepkiler üretebilir. Bu ilişki, kuşakların örgütsel bağlamda değişim, yenilik ve risk alma süreçlerine karşı nasıl tepki verebileceğine işaret eder. Bu nedenle bu bölüm, akademik dijitalleşme süreçlerinde işe yabancılaşmayı biçimlendiren faktörleri incelerken belirsizlikten kaçınma ve kuşak değişkenlerinin birlikte ele alınmaktadır. Bu iki değişkenin bir arada değerlendirilmesi, örgütsel bağlamda belirsizlik algısı ile kuşak farklılıklarının etkileşimini anlamayı kolaylaştırabilir. Böylece, bireylerin risk algıları, uyum stratejileri ve örgütsel tutumlarının nesiller arası farklılıklarla nasıl şekillendiğini ortaya koymak mümkün olabilir.

Model 2'ye ilişkin test edilecek yapısal denklem aşağıdaki gibidir:

$$\begin{aligned} \text{İşe Yabancılaşma} = & \beta_1(\text{Akademik Dijitalleşme}) + \beta_2(\text{Belirsizlikten Kaçınma}) + \beta_3 \\ & (\text{Kuşak}) + \beta_4(\text{Belirsizlikten Kaçınma} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + \beta_5 \\ & (\text{Kuşak} \times \text{Belirsizlikten Kaçınma}) + \beta_6(\text{Kuşak} \times \text{Belirsizlikten Kaçınma} \times \\ & \text{Akademik Dijitalleşme}) + \beta_7(\text{Kuşak} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + \epsilon \end{aligned}$$

Tablo 3.9 Model 2'ye ilişkim uyum değerlerini göstermektedir.

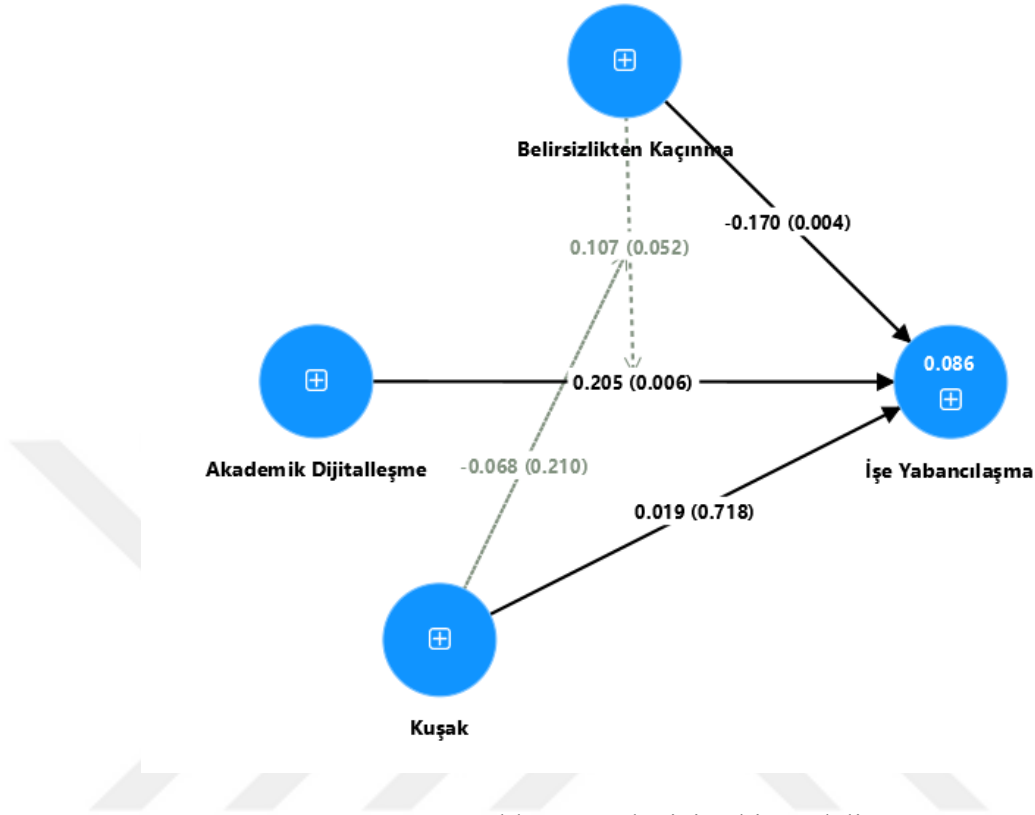
Tablo 3.9. Model 2 Uyum Değerleri

Değerler	Doygun model	Tahmini model
SRMR	0.081	0.081
d_ULS	1.513	1.514
d_G	0.408	0.407
Chi-square χ^2	882.171	881.142
NFI	0.757	0.757

Model 2, doygun ve tahmin edilen modeller için uyum değerlerini karşılaştırmaktadır. Her iki modelde de SRMR değeri 0.081 olarak hesaplanmıştır. SRMR'nin bu değeri, Hu ve Bentler'in (1999) belirttiği 0.08 sınırına çok yakın olup modelin kabul edilebilir düzeyde bir uyum gösterdiğini işaret etmektedir. d_ULS değerleri (1.513 ve 1.514), gözlenen ve tahmin edilen matrisler arasındaki farkları yansıtmaktadır ve modelin kısmen uygun bir performans gösterdiğini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, d_G değerleri (0.408 ve 0.407), düşük seviyede olup modelin gözlemlerle iyi bir uyum sağladığını göstermektedir.

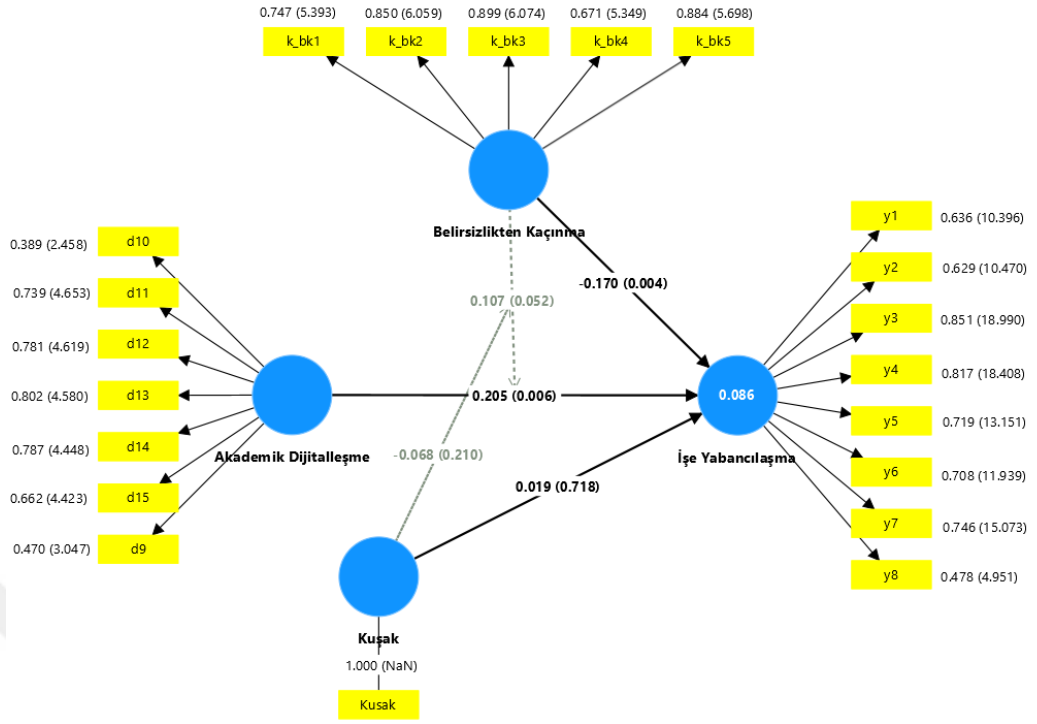
Bununla birlikte Ki-kare değerleri oldukça yüksektir (882.171 ve 881.142). Ki-kare testi, modelin verilerle ne kadar iyi uyum sağladığını değerlendirirken, yüksek değerler modelin uyumunda eksiklikler olabileceğini veya büyük bir örneklem büyüklüğünden kaynaklanabilecek bir duyarlılığı işaret edebilir. Ayrıca, NFI değeri her iki model için de 0.757 olarak hesaplanmıştır. Bentler ve Bonett (1980)'e göre, NFI değerinin 0.90 veya üzerinde olması iyi bir uyumu ifade ederken, burada hesaplanan değer uyumun ideal seviyenin altında kaldığını göstermektedir. Genel olarak, Model 2'nin temel düzeyde kabul edilebilir bir uyum sağladığı söylenebilir.

Model 2’de bu iki değişkenin akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmaya etkisindeki düzenleyici rolü test edilmiştir.



Şekil 3.7. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 2

Modelde işe yabancılaşmayı etkileyen bağımsız değişkenler ve etkileşim terimlerine ilişkin parametreler değerlendirildiğinde, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki doğrudan etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta=0.205$, $p=0.006$). Öte yandan, belirsizlikten kaçınmanın işe yabancılaşma üzerindeki doğrudan etkisinin negatif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=-0.170$, $p=0.004$). Bu durum, belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek olan bireylerin işe yabancılaşma düzeylerinin azaldığını işaret etmektedir. Belirsizlikten kaçınma ile akademik dijitalleşme arasındaki etkileşim işe yabancılaşma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=0.107$, $p=0.052$).



Şekil 3.8. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 2 Dışsal Yükler ve t Değerleri

Bu sonuç, belirsizlikten kaçınmanın akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı artırıcı etkisini güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Belirsizlikten kaçınan kişilerin teknolojik dönüşümlerin getirdiği muğlaklık ve esneklik gerektiren koşullarda daha fazla rahatsızlık duyarak işten uzaklaşma eğilimi gösterebileceğini göstermektedir. Akademik dijitalleşme ile belirsizlikten kaçınma arasındaki etkileşim, belirsizliğe toleransı düşük olan bireylerin yeni çalışma koşullarında kendilerini güvensiz hissedip işe yabancılaşmalarını pekiştirmektedir.

Kuşak değişkeninin işe yabancılaşma üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\beta=0.019$, $p=0.718$). Bu, çalışanların kuşak farklılıklarının işe yabancılaşma üzerinde doğrudan belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. Modelde yer alan diğer etkileşim terimleri de anlamlı bulunmamıştır. Kuşak ve belirsizlikten kaçınma etkileşimi ($\beta=0.052$, $p=0.133$), kuşak, belirsizlikten kaçınma ve akademik dijitalleşme arasındaki üçlü etkileşim ($\beta=-0.068$, $p=0.210$) ve kuşak ile akademik dijitalleşme etkileşimi ($\beta=0.021$, $p=0.355$) istatistiksel anlamlılık sınırlarını karşılamamıştır. Bu durum, kuşağın diğer değişkenlerle olan etkileşimlerinin işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Bu sonuçlar, kuşak farklılıklarının tek başına veya diğer değişkenlerle

etkileşim halinde işe yabancılaşmayı belirgin ölçüde etkilemediğini ortaya koymaktadır. X, Y ve Z kuşaklarının farklı çalışma değerleri ve teknoloji kullanım alışkanlıkları olsa da elde edilen sonuçlar, bu farklılıkların işe yabancılaşma üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.10. Model 2 Toplam Etkiler ve Hipotez Testleri

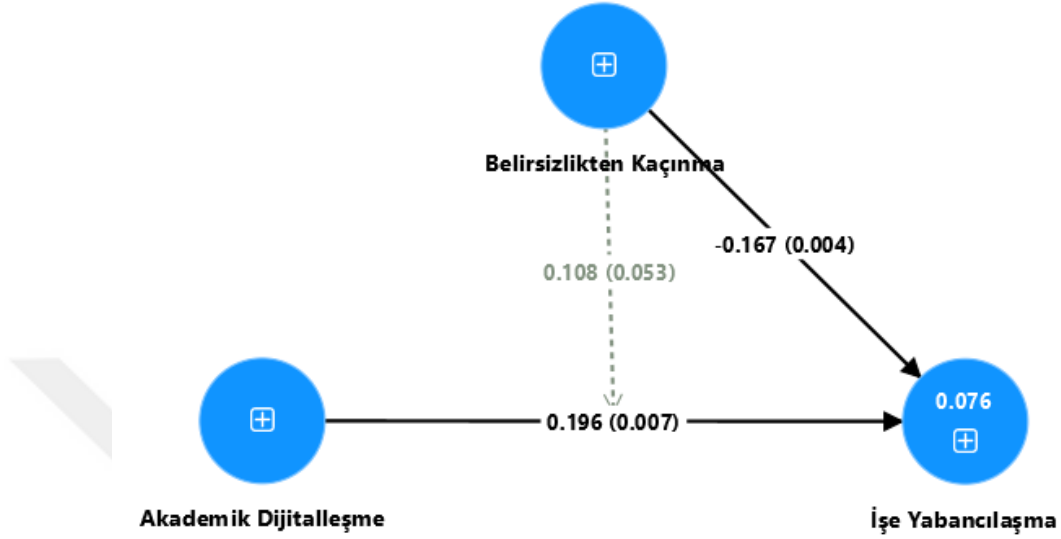
Etki Yönü	(O)	(M)	SS	t	p	H Kabul
Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	0.205	0.210	0.075	2.746	0.003	H1₁
Belirsizlikten Kaçınma → İşe Yabancılaşma	-0.170	-0.18	0.059	2.883	0.002	H2-2₁
Kuşak → İşe Yabancılaşma	0.019	0.018	0.053	0.362	0.359	H2-7 ₀
Kuşak x Belirsizlikten Kaçınma → İşe Yabancılaşma	0.052	0.046	0.047	1.114	0.133	H3-2 ₀
Belirsizlikten Kaçınma x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	0.107	0.093	0.055	1.942	0.026	H4-7₁
Kuşak x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	0.021	0.020	0.057	0.373	0.355	H4-2 ₀
Kuşak x Belirsizlikten Kaçınma x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	-0.068	-0.06	0.054	1.255	0.105	H5-2 ₀

Model 2'in R² değerinin 0.86 olduğu görülmektedir. Bu bulgu, bağımlı değişken olan işe yabancılaşmadaki toplam varyansın % 8.6' sının, modelde yer alan bağımsız değişkenler ve etkileşim terimleri tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu durum, modelin işe yabancılaşmayı açıklamada sınırlı bir güce sahip olduğunu, ancak açıklayıcı değişkenlerin işe yabancılaşma üzerinde bir miktar etkili olduğunu göstermektedir.

Model 2'ye ilişkin yapısal denklem aşağıdaki gibidir:

$$\begin{aligned} \text{İşe Yabancılaşma} = & 0.205 \text{ (Akademik Dijitalleşme)} - 0.170 \text{ (Belirsizlikten Kaçınma)} + \\ & 0.019 \text{ (Kuşak)} + 0.107 \text{ (Belirsizlikten Kaçınma} \times \text{ Akademik Dijitalleşme)} + 0.052 \text{ (Kuşak} \\ & \times \text{ Belirsizlikten Kaçınma)} - 0.068 \text{ (Kuşak} \times \text{ Belirsizlikten Kaçınma} \times \\ & \text{ Akademik Dijitalleşme)} + 0.021 \text{ (Kuşak} \times \text{ Akademik Dijitalleşme)} + \epsilon \end{aligned}$$

Anlamsız etki ve ilişkiler denklemden çıkarıldığında, güç mesafesinin akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı basit düzenleyici etkisi görülmektedir:



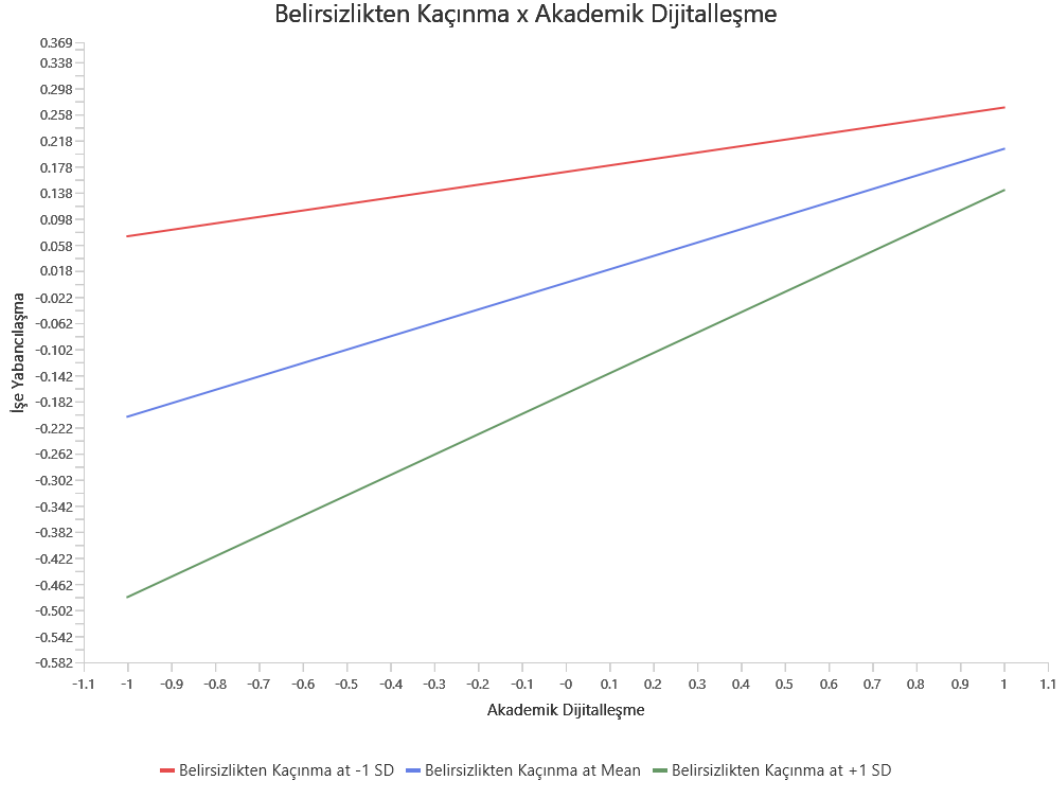
Şekil 3.9. Model 2 Basit Düzenleyici Etki

Model 2a'ya ilişkin yapısal denklem aşağıdaki gibidir:

$$\text{İşe Yabancılaşma} = 0.205(\text{Akademik Dijitalleşme}) - 0.170(\text{Belirsizlikten Kaçınma}) + 0.107(\text{Belirsizlikten Kaçınma} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + \epsilon$$

Şekil 3.9, belirsizlikten kaçınma eğilimi yüksek olan bireylere yönelik yapılan bootstrap analizi sonuçlarını göstermektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin belirsizlikten kaçınma eğilimi düşük olan akademisyen sayısı (n=22) çok düşük olduğundan bu grup için modelin bootstrap analizi gerçekleştirilmemiştir. Modelde, akademik dijitalleşme ve belirsizlikten kaçınma işe yabancılaşma üzerinde farklı etkiler göstermektedir. Akademik dijitalleşme işe yabancılaşmayı artırıcı bir etkiye sahipken, belirsizlikten kaçınma işe yabancılaşmayı azaltıcı bir etki göstermektedir. Akademik dijitalleşme aynı zamanda belirsizlikten kaçınmayı pozitif etkileyebilir, ancak bu etki istatistiksel olarak anlamlılık sınırındadır. Modelin açıklayıcılık gücünün ($R^2=0.076$) düşük olması, işe yabancılaşmayı etkileyen başka faktörlerin de dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

Grafik 3.2’de yer alan eğim analizinde, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin, belirsizlikten kaçınma düzeyine bağlı olarak farklılık gösterdiği ortaya koyulmaktadır.



Grafik 3.2. Belirsizlikten Kaçınma ve Akademik Dijitalleşme Etkileşimi Slope Analizi

Grafik 3.2’de görüldüğü üzere, belirsizlikten kaçınma ve akademik dijitalleşme değişkenlerinin işe yabancılaşma üzerindeki etkileşimi üç farklı belirsizlikten kaçınma düzeyinde (düşük, orta, yüksek) gösterilmektedir. Belirsizlikten kaçınma düşük düzeydeyken (-1 SD, kırmızı çizgi), akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi belirgin bir şekilde pozitif ve güçlüdür. Akademik dijitalleşme arttıkça işe yabancılaşma düzeyi daha fazla artış göstermektedir. Belirsizlikten kaçınma ortalama düzeydeyken (Ortalama, mavi çizgi), akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi pozitif bir eğilim göstermektedir, ancak düşük belirsizlikten kaçınma düzeyine göre bu etki daha zayıftır. Akademik dijitalleşme arttıkça işe yabancılaşma da artmakta, ancak bu artış daha sınırlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Belirsizlikten kaçınma yüksek düzeydeyken ($+1$ SD, yeşil çizgi), akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi en düşük seviyededir. Bu durumda, akademik dijitalleşmenin artışıyla

birlikte işe yabancılaşma yalnızca hafif bir artış göstermektedir. Bu durum, belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek olan bireylerin akademik dijitalleşme süreçlerini daha az olumsuz bir deneyim olarak algıladığını ve işe yabancılaşma düzeylerini daha az etkilediğini göstermektedir.

3.2.3.2. Alt Grup Etki Analizleri

Tabloda, belirsizlikten kaçınma düzeyine göre akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmaya etkisi MGA tekniği ile analiz edilmiştir.

Tablo 3.11. Belirsizlikten Kaçınma Düzeyine Göre Akademik Dijitalleşmenin İşe Yabancılaşmaya Etkisi

	Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	(M)	SS	t değeri	p değeri
BK_düşük	-0.435	-0.061	0.644	1.024	0.306
BK_yüksek	0.221	0.261	0.079	3.055	0.002

Belirsizlikten kaçınma değişkeni, belirsizlikten kaçınma düzeyi düşük ve yüksek olan bireyler olarak gruplandırılmıştır. Her grubun akademik dijitalleşme sürecinde işe yabancılaşmaya etki düzeylerini göstermektedir. Örneğin, belirsizlikten kaçınma düzeyi düşük olan bireylerin β katsayısı -0.435, p değeri 0.306'dır. Bu, sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir ($p > 0.05$). Belirsizlikten kaçınma eğilimi yüksek olan bireylerin ise β katsayısı 0.221 olarak hesaplanmıştır. Bu grubun ortalaması ise pozitif bir değerde olup, p değeri 0.002 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.05$). Elde edilen bulgular, belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek olan bireylerin, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini anlamlı şekilde deneyimlediklerini ortaya koymaktadır. Bu durum, bireylerin belirsizlik algılarının, dijitalleşme süreçlerinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini anlamada önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir.

Tablo 3.12. Kuşak ve Belirsizlikten Kaçınma Değişkenlerinin Çoklu Alt Grup Analizi (Bootstrapping sonuçları)

Alt gruplar (s>10)	Akademik	(M)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma					
X-YüksekBK	-0.336	-0.086	0.392	0.857	0.391
Y-DüşükBK	0.556	0.267	0.756	0.735	0.462
Y-YüksekBK	0.302	0.327	0.059	5.126	0.000
Z-YüksekBK	0.422	0.004	0.462	0.913	0.361

Belirsizlikten kaçınma ve kuşak değişkenlerinin akademik dijitalleşme ve işe yabancılaşma etkisindeki düzenleyici rolünü irdeleyen çoklu alt grup analizi sonuçları tabloda gösterilmektedir. Tablodaki tek anlamlı sonuç, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin, bireylerin kuşak özellikleri ve belirsizlikten kaçınma düzeylerine göre farklılaştığını ortaya koymaktadır. Özellikle, Y kuşağında yüksek belirsizlikten kaçınma düzeyine sahip bireylerde akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı anlamlı bir şekilde artırdığı tespit edilmiştir ($p=0.000$, $\beta=0.302$). Y kuşağı, X kuşağının geleneksel ve hiyerarşik iş yapısı içinde şekillenmiş beklentileri ile Z kuşağının teknolojiye daha uyumlu ve esnek tutumları arasında konumlanmış, geçiş niteliğinde bir gruptur. Bu konum, Y kuşağını yeni teknolojik düzenlemelerin belirsizlik yaratan yönlerine karşı daha duyarlı hâle getirmiş olabilir. X kuşağı genellikle daha istikrarlı ve uzun vadeli çalışma ilişkilerine alışkın olup, dijital dönüşümün getirdiği değişiklikleri zamanla içselleştirebilirken, Z kuşağı dijital ortamlara daha doğal bir uyum göstererek beklenmeyen durumlara uyarlanabilirlik sergileyebilir. Y kuşağında belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek bireylerin, akademik dijitalleşmenin ortaya çıkardığı değişken ve esnek çalışma koşullarından rahatsızlık duyarak işe daha fazla yabancılaştığı söylenebilir. Bu kişiler, dijital dönüşüm sürecine uyum sağlamakta zorlanırken, kendilerini iş ortamının tanıdıklığından uzaklaşmış ve kontrol edilemez bir duruma maruz kalmış hissedebilirler. Bu süreç, çalışma motivasyonunu, aidiyet duygusunu ve işten alınan tatmini olumsuz etkileyerek işe yabancılaşmayı anlamlı şekilde artırmış olabilir. Bu farklılıklar, Y kuşağında yüksek belirsizlikten kaçınma düzeyine sahip bireylerin akademik dijitalleşme karşısında daha fazla güçlük yaşamasını ve işe yabancılaşma eğilimlerinin artmasını açıklamaya yardımcı olmaktadır.

X kuşağında yüksek belirsizlikten kaçınma düzeyine sahip bireylerde, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı azaltıcı bir etkisi olduğu görülse de bu etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p = 0.391$). Benzer şekilde, Y kuşağında düşük belirsizlikten kaçınma düzeyine sahip bireylerde akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı artırıcı bir etkisi olduğu gözlenmiş, ancak bu da anlamlı bir sonuç ortaya koymamıştır ($p = 0.462$).

Bu bulgular, dijitalleşme süreçlerinin farklı kuşaklar ve kültürel eğilimlere sahip bireyler üzerindeki etkilerinin heterojen olduğunu ve belirli gruplarda bu etkilerin daha güçlü şekilde hissedilebileceğini göstermektedir. Özellikle yüksek belirsizlikten kaçınma düzeyine sahip Y kuşağı bireylerinde, dijitalleşme süreçlerinin işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini azaltmak için özel stratejiler geliştirilmesi gerekebilir. Bu sonuçlar, organizasyonların dijitalleşme stratejilerinde çalışanların bireysel farklılıklarını dikkate almalarının önemini vurgulamaktadır.

3.2.3.3. Model 2 Tartışma

Belirsizlikten kaçınma işe yabancılaşma üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta = -0.221$, $p = 0.002$), dolayısıyla bu sonuç belirsizlikten kaçınan bireylerin işe daha az yabancılaştığını ortaya koymaktadır. Örneğin bir çalışan, görev tanımlarında belirsizlik olduğunda ve bu belirsizliği gidermek için net kurallar ya da yönergeler geliştirdiğinde, işine karşı soğuma yerine daha fazla bağ kurabilir. Başka bir durumda, yöneticiler belirsiz hedefleri açıklığa kavuşturduğunda çalışanlar nereye odaklanmaları gerektiğini bilir, bu da onların işten uzaklaşması yerine işlerine daha fazla tutunmalarını sağlayabilir. Bu sonuç, belirsizlikten kaçınma davranışlarının iş ortamında bireysel rahatlığı artırdığı ve bireylerin işe daha az yabancılaştığını gösteren çalışmalarla uyumludur. Clugston vd. (2000), belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek olan bireylerin, kuralların net olduğu iş yerlerinde daha iyi performans sergilediklerini ve daha az yabancılaşma yaşadıklarını göstermiştir. Belirsizlikten kaçınma oranı yüksek olan bireylerin, yapılandırılmış ve kuralları belirli bir iş ortamında daha az yabancılaşma hissettikleri çeşitli çalışmalarda desteklenmiştir. Örneğin, Hofstede'nin kültürel boyutlar teorisine dayalı bir çalışmada, belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu ortamlarda bireylerin işlerinde daha fazla memnuniyet ve bağlılık hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

(Bochner ve Hesketh, 1994). Cummings ve Manring (1977), belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu ortamlarda çalışanların esnekliğinin sınırlanması ve bireysel karar alma yetkisinin azalması nedeniyle yabancılaşma hissedebileceklerini öne sürmektedir. Ancak, belirsizliğin düşük olduğu iş ortamların da monotonluk hissinin artabileceği ve bu durumun işe yabancılaşmaya neden olabileceği de belirtilmiştir (Seeman vd., 1988). Kanungo (1990), Batı kültürlerinde belirsizlikten kaçınmanın işe bağlılık üzerinde olumlu etkiler yaratabileceğini, ancak Doğu toplumlarında bu durumun farklılık gösterebileceğini belirtmiştir. Örneğin, belirsizliğin az olduğu durumlarda bireylerin yaratıcılığa yönelmesi ve bu durumun yabancılaşmayı azaltması daha olasıdır.

Belirsizlikten kaçınma, bireylerin belirsiz durumlarla karşılaştıklarında hissettikleri kaygı ve rahatsızlık düzeyini ifade etmektedir. Bu durum, çalışanların iş yerindeki deneyimlerini ve bağlılıklarını doğrudan etkileyebilir. Örneğin, Akar ve Bekar (2022), işin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisini ve bu etkide COVID-19 korkusunun düzenleyici, iş tatmininin aracı rolünü incelemiştir. Bu çalışmada COVID-19 korkusu işin anlamlılığı ile iş performansı arasındaki pozitif ilişkiyi zayıflatmaktadır. Belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek olan bireyler, iş yerindeki belirsizlikleri daha olumsuz algılayarak, işlerine olan bağlılıklarını kaybedebilirler.

Diğer bir çalışmada, belirsizlikten kaçınmanın, bireylerin risk alma eğilimleriyle ilişkili olduğu belirtilmiştir (Aydın, 2017). Bu bağlamda, belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek olan bireylerin, iş yerindeki belirsizliklere karşı daha temkinli ve çekingen bir tutum sergiledikleri, dolayısıyla işlerine olan bağlılıklarının azaldığı ifade edilmektedir. Belirsizlik, çalışanların iş yerindeki sosyal etkileşimlerini ve iş tatminlerini olumsuz etkileyebilir, bu da yabancılaşma hissini artırabilir.

Bununla birlikte, bazı araştırmalar belirsizlikten kaçınmanın etkilerini farklı açılardan ele alarak çelişkili bulgular sunmaktadır. Örneğin, Kurt (2023)'un çalışmasında, belirsizlikten kaçınmanın hemşirelerin iş tatmini ile ilişkili olduğu ve dolayısıyla işe yabancılaşma üzerinde dolaylı bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Bu durum, belirsizlikten kaçınmanın yalnızca negatif bir etki yaratmadığını, aynı zamanda çalışanların iş yerindeki deneyimlerini şekillendiren karmaşık bir faktör olduğunu göstermektedir.

Belirsizlikten kaçınmanın etkisi, sektör ve iş türüne bağlı olarak farklılık gösterebilir. Örneğin, bilgi teknolojileri ve yaratıcı sektörlerde çalışan bireyler, belirsiz

durumları fırsat olarak algılayabilir ve bu durum, yabancılaşmayı azaltabilir (Nair ve Vohra, 2010). Sarros vd. (2002), liderlik tarzının belirsizlikten kaçınma davranışlarını dengeleyerek yabancılaşma üzerindeki etkileri değiştirebileceğini öne sürmüştür. Transformasyonel liderlik, belirsizliğin yarattığı negatif etkileri azaltabilmektedir.

Sonuç olarak, belirsizlikten kaçınmanın işe yabancılaşma üzerindeki negatif etkisi, literatürde geniş bir tartışma alanı yaratmaktadır. Belirsizlikten kaçınma, çalışanların iş yerindeki deneyimlerini ve bağlılıklarını etkileyerek, yabancılaşma hissini artırabilir. Ancak, bu durumun yönetilmesi gereken bir dizi faktör de bulunmaktadır. Organizasyonların, belirsizlikleri azaltacak stratejiler geliştirmeleri ve çalışanların bu süreçte aktif katılımlarını teşvik etmeleri, işe yabancılaşmayı azaltmak ve iş tatminini artırmak açısından kritik öneme sahiptir. Belirsizlikten kaçınmanın işe yabancılaşmayı azaltıcı etkileri bağlamdan bağlama değişiklik gösterebilir. Yapılandırılmış iş ortamlarında ve kuralların net olduğu durumlarda belirsizlikten kaçınma bireylerin işlerine daha fazla bağlanmasını sağlayabilir. Ancak, yaratıcı ve esnek çalışma ortamlarında belirsizlikten kaçınmanın yabancılaşmayı artırabileceği de göz önüne alınmalıdır. Bu nedenle, organizasyonel yapılar ve kültürel bağlamlar, belirsizlikten kaçınmanın etkilerinin daha iyi anlaşılabilmesi için dikkate alınmalıdır.

3.2.4. Uzun Vadeli Eğilim+Medeni Durum

Uzun vadeli eğilim, bireylerin azim, tasarruf ve geleneklere saygıyla ilişkilendirilir; risk ve gelecek odaklılık seviyelerini etkileyerek örgütsel dönüşümlere verdikleri tepkilerin derecesini farklılaştırabilir. Medeni durum ise, bireyin sosyal destek mekanizmaları ve ailevi sorumluluklarının niteliğini belirleyerek bu dönüşümlere karşı ortaya çıkan duygusal ve davranışsal tepkilerin yönünü ve şiddetini şekillendirebilir. Bu iki değişkenin birlikte düzenleyici etki olarak ele alınması, örgütsel değişim süreçlerinin farklı sosyodemografik ve psikolojik boyutlarıyla daha bütüncül bir analiz yapılmasına olanak tanımaktadır. Bu nedenle bu bölümde, akademik dijitalleşme süreçlerinde işe yabancılaşmaya etki eden dinamikleri ele alırken uzun vadeli eğilim ve medeni durumun birlikte değerlendirilecektir.

Model 3'e ilişkin test edilecek yapısal denklem aşağıdaki gibidir:

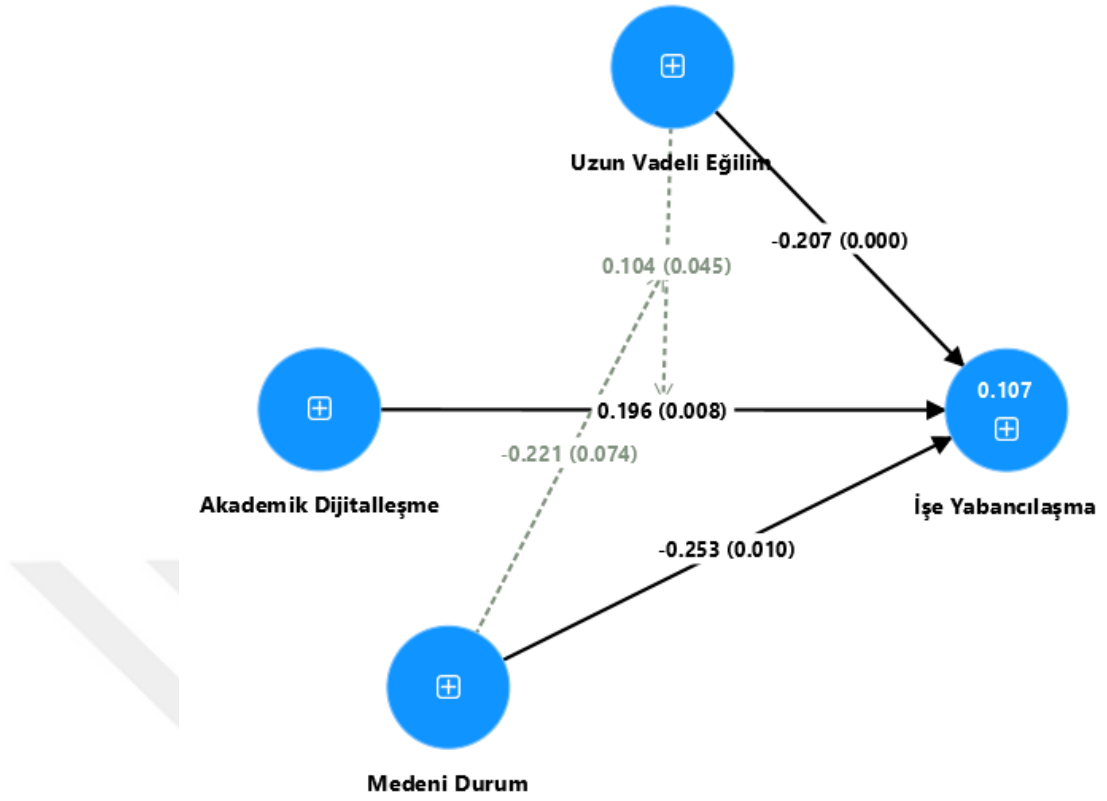
İşe Yabancılaşma= β_1 (Akademik Dijitalleşme)+ β_2 (Medeni)+ β_3 (Uzun Vadeli Eğilim)+ β_4 (Uzun Vadeli Eğilim×Akademik Dijitalleşme)+ β_5 (Medeni×Uzun Vadeli Eğilim)+ β_6 (Medeni×Uzun Vadeli Eğilim×Akademik Dijitalleşme)+ β_7 (Medeni×Akademik Dijitalleşme)+ ε

Tablo 3.13 Model 3'e ilişkim uyum değerlerini göstermektedir. Modelin uyum iyiliği değerlendirmesi, SRMR, d_ULS, d_G, χ^2 ve NFI değerleri üzerinden yapılmıştır. SRMR, doygun model (0.079) ve tahmin edilen model (0.082) için kabul edilebilir düzeyde bulunmuş, bu da modelin veriye uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.13. Model 3 Uyum Değerleri

Model fit	Doygun model	Tahmini model
SRMR	0.079	0.082
d_ULS	1.588	1.712
d_G	0.410	0.419
Chi-square χ^2	878.137	906.383
NFI	0.734	0.725

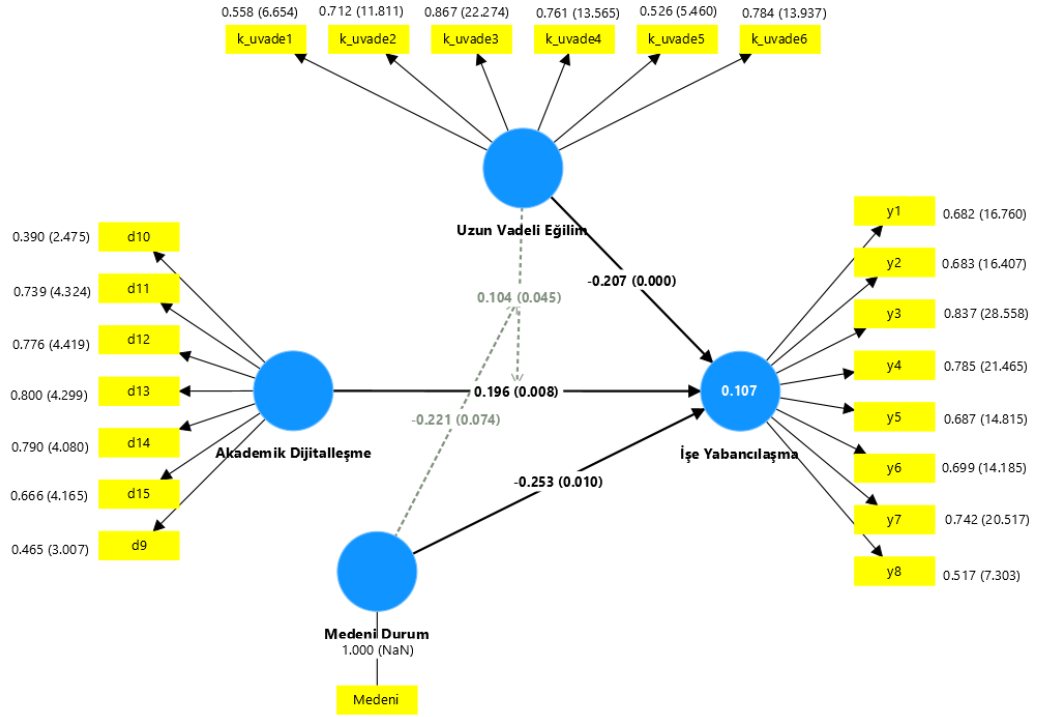
Tablo'da görüleceği üzere, d_ULS (1.588 ve 1.712) ve d_G (0.410 ve 0.419) değerleri, tahmin edilen modelde bir miktar artış gösterse de bu artış, modelin genel uygunluğunu olumsuz etkilememiştir. χ^2 değerleri, doygun model için 878.137, tahmin edilen model için 906.383 olarak hesaplanmıştır. İki model arasındaki bu farkın büyüklüğü, model uyumunun hala kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir. NFI değerleri ise sırasıyla 0.734 (doygun model) ve 0.725 (tahmin edilen model) olarak bulgulanmıştır. Genel olarak, model uyum iyiliği değerleri makul düzeyde bulunmuş, ancak iyileştirme yapılabileceği de düşünülmektedir. Şekil 3.10'da çoklu düzenleyici etki modeli 3'e ait "akademik dijitalleşme", "medeni durum", "uzun vadeli eğilim" ve "işe yabancılaşma" değişkenleri arasındaki etkileşim gösterilmiştir.



Şekil 3.10. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 3

Model 3'e ilişkin yapısal denklem aşağıdaki gibidir:

$$\begin{aligned} \text{İşe Yabancılaşma} = & 0.196(\text{Akademik Dijitalleşme}) - 0.253(\text{Medeni}) \\ & - 0.207(\text{Uzun Vadeli Eğilim}) + 0.104(\text{Uzun Vadeli Eğilim} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) \\ & - 0.003(\text{Medeni} \times \text{Uzun Vadeli Eğilim}) - 0.221(\text{Medeni} \times \text{Uzun Vadeli Eğilim} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) \\ & - 0.080(\text{Medeni} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + \varepsilon \end{aligned}$$



Şekil 3.11. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 3 Dışsal Yükler ve t Değerleri

Tablo 3.14 ve Şekil 3.10 ve 3.11’de Model 3 toplam etkilerinin sonuçlarını göstermektedir ve akademik dijitalleşme, medeni durum ve uzun vadeli eğilim gibi değişkenlerin işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Tablo 3.14 değişkenlerin kendi aralarındaki etkileşimlerinin toplam etkileri de değerlendirilmiştir. Tabloya göre, akademik dijitalleşme, işe yabancılaşma üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir ($\beta=0.196$, $p=0.008$). Medeni durum, işe yabancılaşmayı anlamlı şekilde azaltan bir etkiye sahiptir ($\beta=-0.253$, $p=0.010$). Evli veya istikrarlı bir ilişki içerisinde olan bireylerin, iş ortamındaki değişimlere karşı daha dirençli ve duygusal dengeye sahip olması işten uzaklaşma riskini azaltabilir. Bu sonuç, sosyal destek mekanizmalarının, bireylerin iş koşullarına uyum sağlamalarında ve potansiyel olumsuzluklarla başa çıkımalarında önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Benzer şekilde, uzun vadeli eğilim işe yabancılaşmayı anlamlı biçimde azaltmaktadır ($\beta=-0.207$, $p=0.000$). Uzun vadeli eğilimi yüksek bireyler, çalışma ortamındaki değişim ve belirsizliklere karşı daha hazırlıklı olup, geleceğe yönelik planlama becerileri sayesinde işten uzaklaşma riskini azaltmaktadır. Bu yaklaşım, potansiyel aksaklıkların etkilerini hafifletmekte ve bireylerin işle olan bağlarını güçlendirmektedir.

Tablo 3.14. Model 3 Toplam Etkiler ve Hipotez Testleri

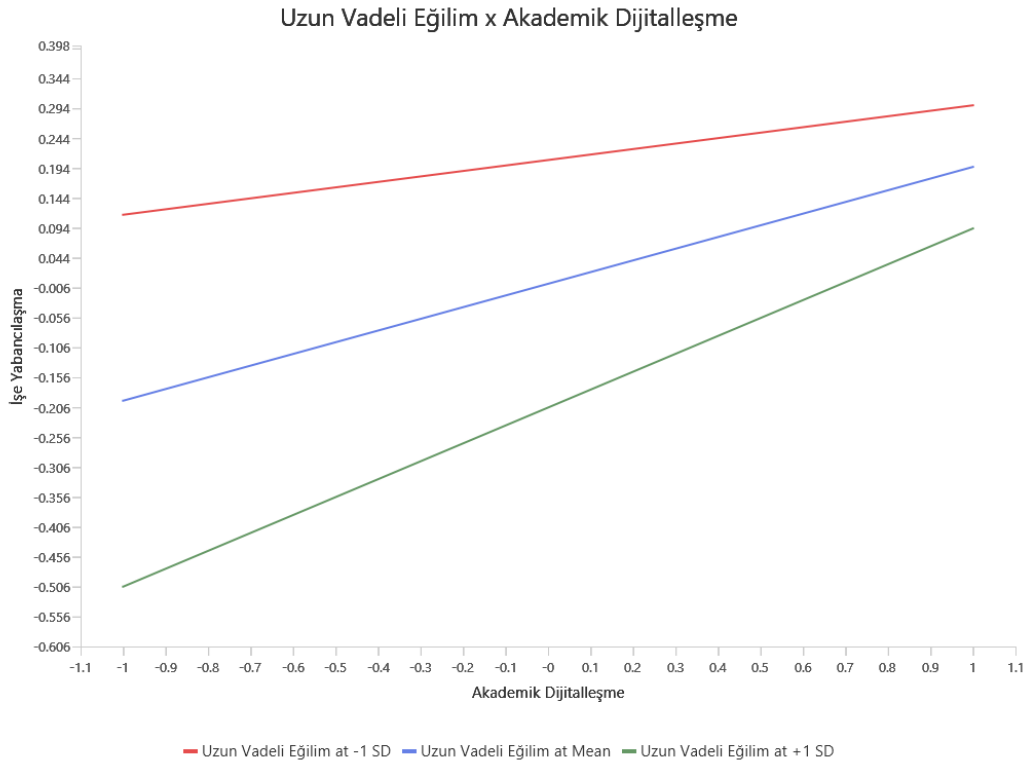
Etki Yönü	(O)	(M)	SS	t değeri (O/SS)	p	H kabul
Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	0.196	0.203	0.081	2.411	0.008	H1₁
Uzun Vadeli Eğilim → İşe Yabancılaşma	-0.207	-0.218	0.062	3.326	0.000	H2-3₁
Medeni → İşe Yabancılaşma	-0.253	-0.259	0.109	2.319	0.010	H2-8₁
Medeni x Uzun Vadeli Eğilim → İşe Yabancılaşma	-0.003	-0.002	0.124	0.020	0.492	H3-3 ₀
Medeni x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	-0.080	-0.080	0.123	0.650	0.258	H4-3 ₀
Uzun Vadeli Eğilim x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	0.104	0.091	0.061	1.693	0.045	H4-8₁
Medeni x Uzun Vadeli Eğilim x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	-0.221	-0.191	0.153	1.448	0.074	H5-3₁

Uzun vadeli eğilim ile akademik dijitalleşme arasındaki etkileşim, işe yabancılaşmayı artıran bir etki göstermiştir ve bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta=0.104$, $p=0.045$). Uzun vadeli eğilim ile akademik dijitalleşmenin etkileşimi, bireylerin geleceğe dönük beklenti ve planlarını belirsiz ve değişken çalışma koşullarıyla karşı karşıya getirmektedir. Bu durum, planlı hareket etme arzusunun dijitalleşmenin öngörülemez dinamikleriyle çatışmasına neden olarak işe yabancılaşma düzeyini artırabilir.

Akademik kariyer, genellikle uzun soluklu planlama, kariyer basamaklarının öngörülebilirliği ve belirli iş standartlarına dayanan bir çalışma düzeniyle ilişkilendirilir. Bu çerçevede, uzun vadeli eğilimi yüksek bireylerin, araştırma, yayın süreçleri ve akademik ilerleme gibi alanlarda sabit veya öngörülebilir bir yol izlenmesi mümkündür. Ancak akademik dijitalleşme, eğitim-öğretim, veri toplama, yayıncılık ve akademik etkileşim süreçlerinde belirsiz, değişken ve sürekli yenilenen bir yapı ortaya çıkardığında, bu bireylerin yerleşik planlarını istikrarsız kılabilir. Sonuç olarak, akademik dijitalleşme

ile uzun vadeli eğilim arasındaki etkileşim, kariyer hedefleri ve çalışma standartları açısından öngörülebilirliğe değer veren akademisyenlerde işe yabancılaşma düzeyinin artmasına yol açabilmesi mümkündür.

Bununla birlikte, medeni durum ile uzun vadeli eğilim arasındaki etkileşim ($\beta=-0.003$, $p=0.492$) ve medeni durum ile akademik dijitalleşme arasındaki etkileşim ($\beta=-0.080$, $p=0.258$) anlamlı bulunmamıştır. Öte yandan medeni durum ile uzun vadeli eğilim ve akademik dijitalleşmenin üçlü etkileşimi ($\beta=-0.221$, $p=0.074$) %90 güven aralığında anlamlı olarak değerlendirilebilir. Evli veya istikrarlı bir ilişkiye sahip, geleceğe yönelik planlamaya yatkın bireyler, akademik dijitalleşmenin getirdiği belirsiz koşulları daha kontrollü bir şekilde karşılayabilir. Bu durum, %90 güven aralığında değerlendirildiğinde, üçlü etkileşimin işe yabancılaşmayı azaltıcı bir etki gösterdiğini düşündürmektedir. Diğer bir ifadeyle, bu üç faktörün bir araya gelmesi, akademik çalışma ortamında ortaya çıkan değişimler karşısında bireylerin duygusal ve motivasyonel açıdan daha dayanıklı olmalarına katkıda bulunabilir.



Grafik 3.3. Uzun Vadeli Eğilim ve Akademik Dijitalleşme Etkileşimi Eğim Analizi

Grafik 3.3, uzun vadeli eğilim ve akademik dijitalleşme arasındaki etkileşimin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini görselleştirmektedir. Üç farklı çizgi, uzun vadeli

eğilimin farklı seviyelerinde (-1 SD, ortalama, $+1$ SD) akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini göstermektedir.

Akademik dijitalleşme arttıkça işe yabancılaşmanın en fazla artışı kırmızı çizgide (-1 SD, düşük uzun vadeli eğilim) görülmektedir. Bu, uzun vadeli eğilimde olmayan bireylerin dijitalleşme süreçlerinde daha fazla işe yabancılaşmaya yatkın hale getirdiğini göstermektedir. Yeşil çizgide ($+1$ SD, yüksek uzun vadeli eğilim), akademik dijitalleşme arttıkça işe yabancılaşmanın daha az artışı gözlemlenmektedir. Bu da uzun vadeli eğilimi yüksek bireylerin dijitalleşme süreçlerinde daha az işe yabancılaşma yaşadığını göstermektedir.

3.2.4.2. Alt Grup Etki Analizleri

Tabloda, belirsizlikten kaçınma düzeyine göre akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmaya etkisi analiz edilmiştir.

Tablo 3.15. Uzun Vadeli Eğilim Düzeyine Göre Akademik Dijitalleşmenin İşe Yabancılaşmaya Etkisi

	Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	Ortalama	SS	t değeri	p değeri
UV_düşük	0.467	0.195	0.603	0.774	0.439
UV_yüksek	0.231	0.250	0.089	2.600	0.009

Tablo 3.15, uzun vadeli eğilim (UV) düzeyine göre akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini incelemektedir. Sonuçlar, düşük ve yüksek uzun vadeli eğilim gruplarındaki bireylerin akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma sürecine etkisinde nasıl tepki verdiğini göstermektedir. Uzun vadeli eğilim düzeyi yüksek olan bireylerde (UV_yüksek), akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır ($\beta=0.231$, $p=0.009$). Bu bulgu, uzun vadeli eğilim düzeyine sahip bireylerde akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı anlamlı şekilde artırdığını göstermektedir. Uzun vadeli eğilim düzeyi yüksek olan akademisyenler, akademik ortamın sürekliliğini, öngörülebilirliğini ve belirli bir düzen içinde ilerlemeyi değerli bulmaktadır. Dijitalleşmeyle beraber ortaya çıkan hızlı değişim, belirsizlik ve sürekli güncellenen çalışma koşulları, bu grubun mesleki idealleriyle uyumsuzluk meydana getirebilir. Sonuç olarak, akademik dijitalleşme, geleceğe yönelik düzenli planlama ve

istikrarlı bir kariyer yoluna önem veren akademisyenlerde işe yabancılaşmayı artırıcı bir faktör hâline gelmektedir.

Tablo 3.16. Medeni Durum ve Uzun Vadeli Eğilim Değişkenlerinin Çoklu Alt Grup Analizi (Bootstraping Sonuçları)

Alt gruplar (s>10)	Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	Ortalama	SS	t değeri	p değeri
Bekâr - Yüksek UV	0.387	0.166	0.397	0.974	0.330
Evli - Yüksek UV	0.252	0.280	0.075	3.376	0.001
Evli - Düşük UV	-0.666	0.027	0.650	1.024	0.306

Bu tablo, medeni durum (bekâr veya evli) ve uzun vadeli eğilim (yüksek veya düşük) değişkenlerinin alt gruplarına göre akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini çoklu alt grup analizi yoluyla incelemektedir. Sonuçlar, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmaya olan etkisinin, bireylerin medeni durumu ve uzun vadeli eğilim düzeylerine göre nasıl farklılaştığını ortaya koymaktadır. Bekâr ve yüksek uzun vadeli eğilim grubunda, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi pozitif yönlüdür ($\beta = 0.387$); ancak bu etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0.330$, $t=0.974$). Bu durum, bekâr bireyler için uzun vadeli eğilim yüksek olduğunda, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin belirgin olmadığını göstermektedir. Evli ve yüksek uzun vadeli eğilim grubunda, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır ($\beta = 0.252$, $p=0.001$, $t=3.376$). Bu, uzun vadeli eğilim düzeyi yüksek olan evli bireylerin, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı anlamlı şekilde artırdığını göstermektedir. Evli ve düşük uzun vadeli eğilim grubunda ise akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi negatif yönlüdür ($\beta = -0.666$); ancak bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.306$, $t=1.024$). Bu, düşük uzun vadeli eğilime sahip evli bireylerde akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı anlamlı şekilde azaltmadığını göstermektedir.

Sonuç olarak, akademik dijitalleşme, evli ve yüksek uzun vadeli eğilime sahip bireylerde işe yabancılaşmayı artırıcı anlamlı bir etki yaratırken, diğer gruplarda bu etkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durum, bireylerin medeni durumu

ve uzun vadeli eğilim düzeylerinin, dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini farklılaştırdığını göstermektedir.

3.2.4.3. Model 3 Tartışma

Uzun vadeli eğilim işe yabancılaşmayı anlamlı şekilde azaltmaktadır ($\beta = -0.207$, $p < 0.001$), bu da geleceğe odaklanmanın bireylerdeki yabancılaşmayı hafifletebileceğini göstermektedir. Birçok araştırma, geleceğe odaklanmanın işe yabancılaşmayı azaltabileceğini göstermektedir. Örneğin, Simons ve Buitendach (2013), geleceğe yönelik bir zaman perspektifine sahip çalışanların işlerine daha fazla bağlılık gösterdiklerini ve yabancılaşma duygularının azaldığını bulmuşlardır. Bu çalışmada, geleceğe odaklanmanın bireylerin işlerinde anlam ve amaç bulmalarına yardımcı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından geliştirilen Zaman Perspektifi Teorisi, geleceğe odaklanmanın bireylerin hedef belirleme ve planlama yeteneklerini artırdığını ve bu sayede işe olan bağlılığın arttığını öne sürmektedir. Bu teoriye göre, geleceğe yönelik düşünce tarzı, bireylerin mevcut işlerini gelecekteki hedeflerine ulaşmada bir araç olarak görmelerine yardımcı olur. Ayrıca, Zimbardo ve Boyd, geçerli ve güvenilir bir bireysel farklılıklar ölçütü olarak zaman perspektifinin, başka bir deyişle bireylerin zamana yönelik yönelimlerinin duygusal refahlarını ve karar alma süreçlerini etkileyebileceğini vurgulamaktadırlar (Zimbardo ve Boyd, 2014). Bu durum, geleceğe yönelik düşüncenin davranışı şekillendirmedeki önemini vurgulayan Seligman vd. (2013), gelecek senaryolarının zihinsel temsili olan prospeksiyonun insan eylemlerini ve karar alma süreçlerini nasıl yönlendirdiğini tartışan çalışmalarıyla da desteklenmektedir.

Uzun vadeli eğilimin işe yabancılaşmayı azalttığı bulgusu, geleceğe odaklanan bireylerin işlerinde anlam bulma olasılıklarının daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalarla desteklenmektedir (Kanungo, 1990). Tummers ve den Dulk (2013), çalışmasında işe yabancılaşmanın (güçsüzlük ve anlamsızlık hissi) bireylerin organizasyonel bağlılıklarını ve iş çabalarını olumsuz etkilediğini bulgulamışlardır. Çalışma, iş anlamını artırmanın çalışanların iş memnuniyetini ve bağlılığını güçlendirebileceğini göstermektedir. Kinjerski ve Skrypnek (2008), uzun vadeli iş stratejilerinin “*işte ruh*” programlarıyla desteklenmesi sonucu çalışan bağlılığını ve memnuniyetini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu yaklaşım, işe yabancılaşmayı azaltarak işten ayrılma ve devamsızlık oranlarını düşürmüştür. Shantz vd. (2015), karar

alma özerkliği ve iş çeşitliliğinin artırılması gibi uzun vadeli yaklaşımların işe yabancılaşmayı azalttığını ve çalışan performansını artırdığını göstermiştir.

3.2.5. Erillik+Cinsiyet

Bu bölümde, akademik dijitalleşme sürecinde işe yabancılaşmaya etki eden unsurları açıklarken erillik-dişillik ve cinsiyet farklılıklarının birlikte ele alınması düşünülmüştür. Erillik-dişillik, rekabetçi veya işbirlikçi yönelimleri etkilerken, cinsiyet farklılıkları örgüt içi beklentiler, roller ve statü algıları üzerinde belirleyicidir. Bireylerin dijitalleşme ile ilişkili iş süreçlerine nasıl tepkiler verdiğini ve işe yabancılaşma düzeylerini anlamak için söz konusu iki değişkenin birlikte analiz edilmesi örgütsel tutum ve davranışların dijitalleşme koşullarındaki biçimlenişini daha bütüncül bir yaklaşımla anlamayı sağlayabilir. Böylece, iş süreçlerine yönelik tepkilerin ve uzaklaşma eğilimlerinin farklı toplumsal ve kültürel boyutlarının incelenmesi mümkün olabilir.

Model 4'e ilişkin test edilecek yapısal denklem aşağıdaki gibidir:

$$\text{İşe Yabancılaşma} = \beta_1(\text{Akademik Dijitalleşme}) + \beta_2(\text{Cinsiyet}) + \beta_3(\text{Erillik}) + \beta_4(\text{Eril-Dişil} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + \beta_5(\text{Cinsiyet} \times \text{Erillik}) + \beta_6(\text{Cinsiyet} \times \text{Erillik} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + \beta_7(\text{Cinsiyet} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + \varepsilon$$

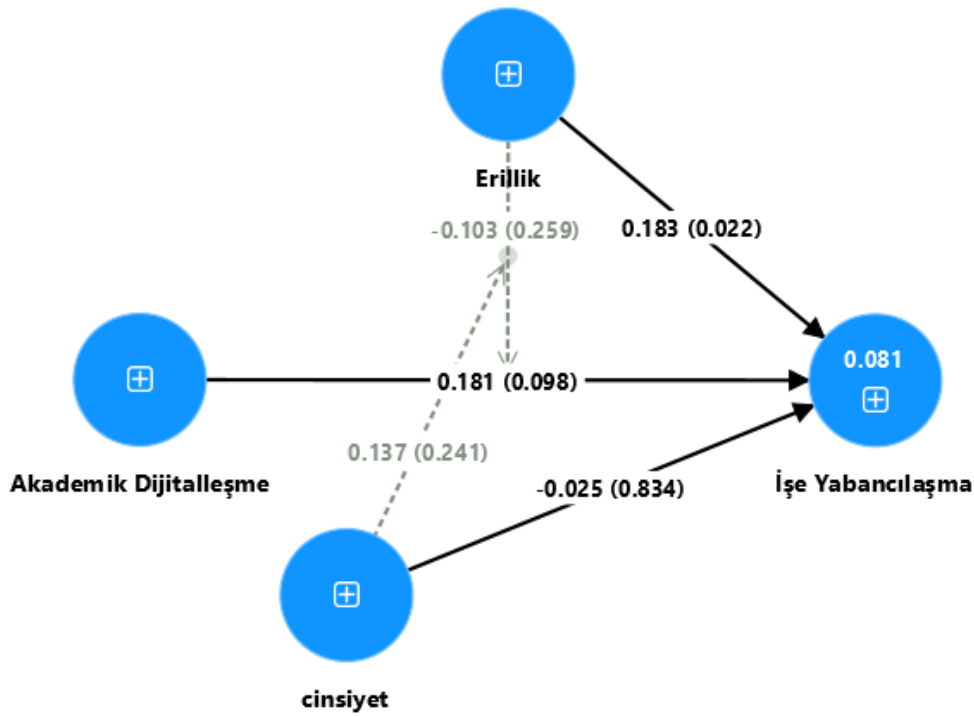
Tablo 3.17 Model 4'e ilişkim uyum değerlerini göstermektedir.

Tablo 3.17, doygun model (doygun model) ve tahmin edilen model (tahmini model) arasında model uyum ölçütlerini karşılaştırmaktadır. SRMR değerleri, doygun model için 0.078, tahmin edilen model için 0.079 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlerin 0.08'in altında olması, her iki modelin de veriye iyi uyum sağladığını göstermektedir.

Tablo 3.17. Model 4 Uyum Değerleri

Model Uyumu	Doygun model	Tahmini model
SRMR	0.078	0.079
d_ULS	1.275	1.296
d_G	0.379	0.380
Chi-square χ^2	822.121	825.149
NFI	0.748	0.747

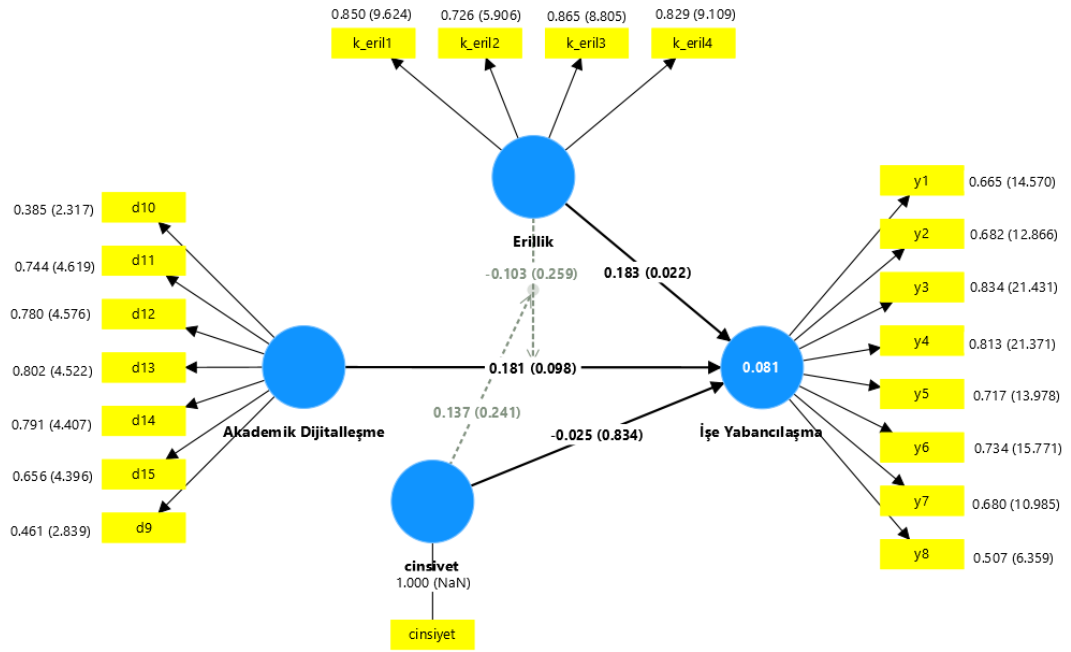
Tablo'ya göre, d_ULS doygun modelde 1.275 ve tahmin edilen modelde 1.296 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin düşük seviyede olması, modeldeki uyumun kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. d_G, her iki model için oldukça düşük olup (0.379 ve 0.380), modelin veriye uyumlu olduğunu desteklemektedir. χ^2 değerleri, doygun model için 822.121 ve tahmin edilen model için 825.149 olarak hesaplanmış olup, iki model arasında yalnızca küçük bir fark bulunmaktadır. Son olarak, NFI değerleri sırasıyla 0.748 (doygun model) ve 0.747 (tahmin edilen model) olarak hesaplanmıştır. NFI değerleri, kabul edilebilir bir uyum düzeyini göstermektedir ancak 0.90'ın altında olması modelin daha iyi hale getirilebileceğini işaret etmektedir. Genel olarak, modelin uyumu iyi kabul edilmekle birlikte, küçük iyileştirmeler yapılabileceği görülmektedir.



Şekil 3.12. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 4

Şekil 3.12'de görüleceği üzere akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki doğrudan etkisi pozitif ve %90 güven aralığında anlamlıdır ($\beta=0.181$, $p=0.098$). Bu durum, akademik dijitalleşmenin artmasıyla çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin artabileceğini göstermektedir. Ancak bu etkinin anlamlılık sınırında olduğu görülmektedir. Erilliğin işe yabancılaşma üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta=0.183$, $p=0.022$) pozitif ve anlamlıdır.

Model 4'e göre cinsiyetin işe yabancılaşma üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı değildir ($\beta=-0.025$, $p=0.834$). Bu sonuç, cinsiyetin çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini etkileyen belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. Akademik dijitalleşme ile erillik arasındaki etkileşim $\beta=-0.103$, işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkide bulunmamıştır ($p=0.259$). Benzer şekilde cinsiyet ile akademik dijitalleşme arasındaki etkileşim ($\beta=0.137$, $p=0.241$) işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.



Şekil 3.13. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 4 Dışsal Yükler ve t Değerleri

Model 4'e ilişkin yapısal denklem aşağıdaki gibidir:

$$\text{İşe Yabancılaşma} = 0.181(\text{Akademik Dijitalleşme}) - 0.025(\text{Cinsiyet}) + 0.183(\text{Eril-Dişil}) - 0.103 (\text{Eril-Dişil} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + 0.037 (\text{Cinsiyet} \times \text{Eril-Dişil}) + 0.137 (\text{Cinsiyet} \times \text{Eril-Dişil} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + 0.000(\text{Cinsiyet} \times \text{Dijitalleşme}) + \varepsilon$$

Son olarak, modelde $R^2 = 0.081$ olarak görülmektedir. Bu değer, işe yabancılaşmadaki toplam varyansın %8.1'inin akademik dijitalleşme, erillik ve cinsiyet gibi değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir.

Model 4'ün toplam etkiler tablosunda, işe yabancılaşma üzerindeki değişkenlerin etkileri ve bu etkilerin anlamlılık düzeyleri analiz edilmiştir. İlk olarak, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki toplam etkisi 0.181 olarak hesaplanmış ve bu

etki anlamlı bir düzeyde bulunmuştur ($p=0.049$). Bu bulgu, akademik dijitalleşme süreçlerinin bireylerin işe yabancılaşma düzeyini artırabileceği ya da azaltılabileceği yönünde bir etkiyi işaret etmektedir.

Benzer şekilde, eril-dişil algısının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi de anlamlı bulunmuş ($\beta=0.183$, $p=0.011$) ve bu, bireylerin toplumsal cinsiyet rolleri konusundaki algılarının iş ortamında yabancılaşma hissi üzerinde önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Özellikle, bu tür toplumsal algıların işe dair duygusal kopukluk ya da yabancılaşma süreçlerini etkileyebileceği düşünülebilir.

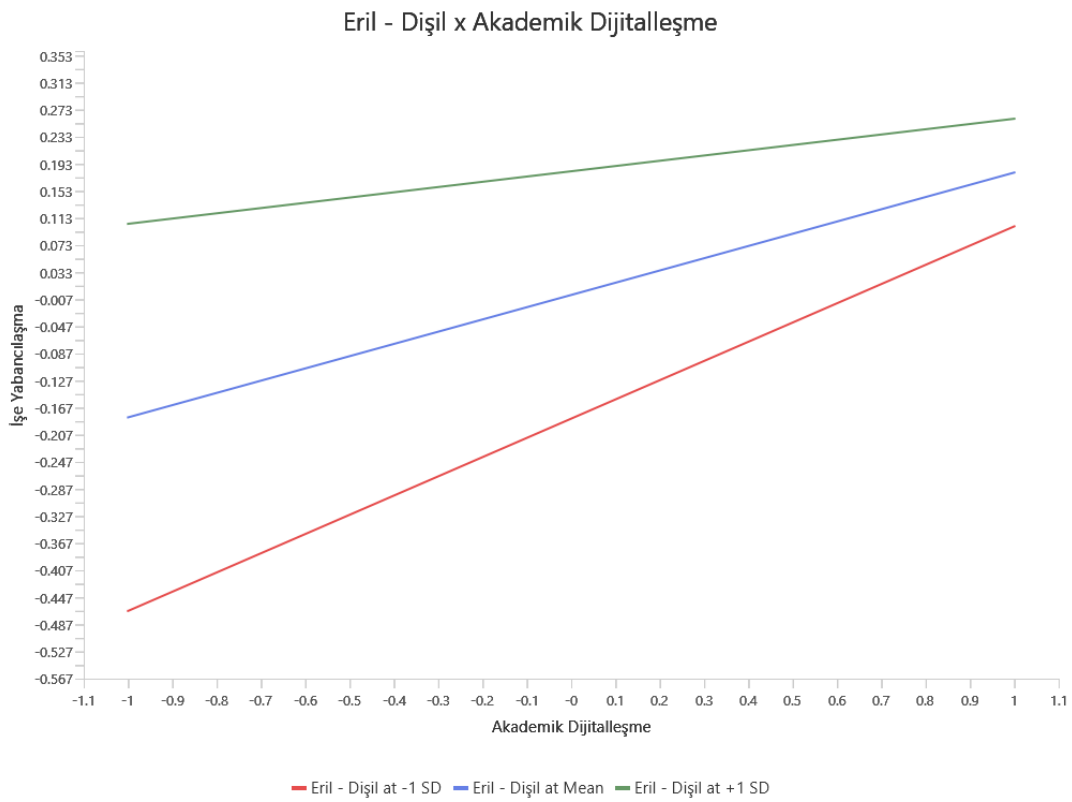
Tablo 3.18. Model 4 Toplam Etkiler ve Hipotez Testleri

Etki Yönü	(O)	(M)	SS	t değeri (O/SS)	p değeri	H Kabul
Akademik Dijitalleşme →İşe Yabancılaşma	0.181	0.173	0.109	1.655	0.049	H1 ₁
Erillik → İşe Yabancılaşma	0.183	0.191	0.079	2.298	0.011	H2-4 ₁
Cinsiyet → İşe Yabancılaşma	-0.025	-0.026	0.120	0.209	0.417	H2-10 ₀
Cinsiyet x Erillik →İşe Yabancılaşma	0.037	0.038	0.106	0.347	0.364	H3-4 ₀
Cinsiyet x Akademik Dijitalleşme →İşe Yabancılaşma	0.000	0.019	0.125	0.001	0.499	H4-4 ₀
Erillik x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	-0.103	-0.112	0.091	1.130	0.129	H4-9 ₀
Cinsiyet x Erillik x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	0.137	0.149	0.117	1.172	0.121	H5-4 ₀

Ancak diğer değişkenlerin ve etkileşimlerin işe yabancılaşma üzerindeki etkileri anlamlı bulunmamıştır. Cinsiyet, işe yabancılaşma üzerinde bağımsız bir belirleyici olmamış ($p=0.417$), ayrıca Eril-Dişil x Akademik Dijitalleşme ($p=0.129$), Cinsiyet x Eril-Dişil ($p=0.364$), Cinsiyet x Eril-Dişil x Akademik Dijitalleşme ($p=0.121$), ve Cinsiyet x Akademik Dijitalleşme ($p=0.499$) etkileşimleri de istatistiksel olarak anlamlı

bulunmamıştır. Bu durum, bu faktörlerin işe yabancılaşma üzerinde güçlü veya belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Sonuç olarak, çalışmada en dikkat çekici bulgular, akademik dijitalleşmenin ve eril-dişil algısının işe yabancılaşmayı anlamlı bir şekilde etkilediği yönündedir. Bu sonuç, bireylerin dijitalleşme süreçlerindeki deneyimlerinin ve kültürel cinsiyet rollerine dair algılarının iş hayatındaki yabancılaşma düzeylerini etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Diğer değişkenlerin anlamlı etkiler göstermemesi ise bu faktörlerin işe yabancılaşma üzerindeki etkilerinin sınırlı ya da dolaylı olabileceğini düşündürmektedir.



Grafik 3.4. Erillik ve Akademik Dijitalleşme Etkileşimi Slope Analizi

Grafik 3.4, erillik kültürel boyutu ile akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkileşimini görselleştirmektedir. Erillik boyutunun düşük ($-1SD$), ortalama ve yüksek ($+1SD$) seviyelerinde, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi farklılık göstermektedir. Dişil kültür özellikleri yüksek bireyler için, ($-1SD$, kırmızı çizgi), akademik dijitalleşme arttıkça işe yabancılaşma artmaktadır. Bu durum, daha dişil özelliklere sahip bireylerin dijitalleşme süreçlerine daha zor adapte olabileceğini ve işe yabancılaşma düzeylerini artırabileceğini göstermektedir. Ortalama seviyede erillik

boyutuna sahip bireylerde (mavi çizgi), akademik dijitalleşmenin işe yabancılaştırmayı hafif bir şekilde artırdığı gözlemlenmektedir. Bununla birlikte, erillik boyutunun yüksek olduğu bireylerde (+1SD, yeşil çizgi), akademik dijitalleşme arttıkça işe yabancılaştırmaya görece daha az bir artışla gerçekleştiği görülmektedir. Bu da daha eril özelliklere sahip bireylerin dijitalleşme süreçlerinde yabancılaştırma hissini daha az yaşayabileceğini göstermektedir. Sonuç olarak, eril-dişil kültürel boyutu, akademik dijitalleşme ile işe yabancılaştırma arasındaki ilişkinin yönünü ve büyüklüğünü değiştiren önemli bir faktördür. Bu bulgu, bireylerin kültürel eğilimlerinin, dijitalleşme süreçlerine uyum sağlama kapasitelerinde belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

3.2.4.2. Alt grup etki analizleri

Tabloda, eril ya da dişil kültürel farklılıklara göre akademik dijitalleşmenin işe yabancılaştırmaya etkisi ve cinsiyete göre kültürel değer farklılıkları analiz edilmiştir.

Tablo 3.19. Model 4 Çoklu Alt Grup Analizi (Bootstrapping Sonuçları)

Alt gruplar (s>10)	Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaştırma	Ortalama	SS	t değeri	p değeri
Dişil	0.259	0.283	0.092	2.822	0.005
Eril	0.269	0.204	0.291	0.924	0.355
Erkek_Dişil K	0.361	0.292	0.293	1.230	0.219
Erkek_Eril K	0.304	0.227	0.323	0.941	0.347
Kadın-Dişil K	0.258	0.298	0.111	2.320	0.020
Kadın_Eril K	0.540	0.167	0.674	0.802	0.422

Tablo 3.19, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaştırma üzerindeki etkisinin bireylerin cinsiyetine ve eril-dişil kültürel özelliklerine göre farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Dişil özelliklere sahip bireylerde akademik dijitalleşmenin işe yabancılaştırmayı artırdığı anlamlı bir şekilde gözlemlenirken ($\beta=0.259$, $p=0.005$), eril özelliklere sahip bireylerde bu etki anlamlı değildir ($\beta=0.269$, $p=0.35$). Özellikle, kadın ve dişil özellik kombinasyonu bu etkinin daha belirgin bir şekilde ortaya çıktığı bir grubu

temsil etmektedir. Diğer gruplarda etkiler pozitif yönde olsa da istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Sonuç olarak, akademik dijitalleşme süreçlerinin bireylerin işe yabancılaşma düzeylerini etkilerken cinsiyet ve kültürel özelliklerin dikkate alınması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Özellikle, dişil özelliklere sahip bireylerin dijitalleşme süreçlerinde daha fazla yabancılaşma hissetme eğiliminde olduğu söylenebilir. Bu durum, dijitalleşme stratejilerinin farklı grupların ihtiyaç ve özelliklerine göre uyarlanmasıyla önemini vurgulamaktadır.

3.2.5.3. Model 4 Tartışma

Kadınlar ve dişil kültürel özelliklere sahip bireyler için akademik dijitalleşme ile işe yabancılaşma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin bulunması, dijitalleşmenin bu gruplar üzerindeki etkisinin özel bir dikkat gerektirdiğini göstermektedir. Dişil kültürel özellikler, iş birliği, empati, yaşam kalitesi ve sosyal bağlara verilen önemi ifade eder. Ancak, akademik dijitalleşme süreçleri genellikle bireysel sorumlulukları artıran ve yüz yüze iletişimi azaltan bir yapıya sahiptir. Bu durum, dişil özelliklere sahip bireylerde sosyal bağların zayıflamasına ve iş birliğine dayalı mekanizmaların azalmasına yol açarak işe yabancılaşma hissini tetikleyebilir.

Kadın bireyler için bu etki daha da belirgin olabilir, çünkü toplumsal cinsiyet rollerinin bir sonucu olarak, kadınlar genellikle iş birliğine ve duygusal desteğe daha fazla ihtiyaç duyar. Akademik dijitalleşmenin, sürekli çevrimiçi olmayı ve bireysel performansı ön planda tutan yapısı, kadın bireylerde duygusal izolasyon ve stres seviyesini artırabilir. Bunun yanı sıra, dijitalleşmenin iş-yaşam dengesini zorlaştırıcı etkileri, kadın bireylerin işe yabancılaşma hissini daha da derinleştirebilir.

Bu bağlamda, akademik dijitalleşme süreçlerinin, kadınlar ve dişil özelliklere sahip bireylerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yeniden tasarlanması gereklidir. Dijital platformların, sosyal bağları ve iş birliğini teşvik edecek şekilde düzenlenmesi, bu bireylerde işe yabancılaşmayı azaltabilir. Ayrıca, destekleyici kurumsal politikaların geliştirilmesi ve dijitalleşmenin daha kapsayıcı bir şekilde uygulanması, kadın bireylerin ve dişil kültürel özelliklere sahip bireylerin akademik süreçlere daha iyi entegre

olmalarına katkı sağlayacaktır. Bu tür yaklaşımlar, dijitalleşmenin olumlu etkilerinin herkes için daha erişilebilir olmasını mümkün kılacaktır.

Baskın bir eril kültürün daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma ile ilişkili olduğu bulgusu çeşitli çalışmalar tarafından desteklenmektedir. Örneğin Malone vd. (2013), iddialı veya eril kültürlerin kazanç ve takdire öncelik verdiğini, bunun da kendilerini değersiz veya işlerinden kopuk hissedebilecek çalışanlar arasında yabancılaşma duygularını besleyen rekabetçi bir ortama yol açabileceğini vurgulamaktadır. Bu durum, örgüt kültürünün yabancılaşmanın önemli bir belirleyicisi olduğunu ileri süren Korumaz vd. ile uyumludur ve erkek odaklı bir kültürün, kopukluk duygularını şiddetlendiren olumsuz bir çalışma ortamına katkıda bulunabileceğini göstermektedir (Korumaz vd., 2020).

Ayrıca, Vollmann vd. (2023) erillik de dâhil olmak üzere kültürel boyutların bireylerin işyerindeki stres ve yabancılaşma deneyimleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu göstererek bu fikri güçlendirmektedir. Bulguları, yüksek erillik puanlarına sahip kültürlerde, bireylerin rekabetçi normlara uyma konusunda daha fazla baskı yaşayabileceğini ve bunun da yabancılaşma hissine yol açabileceğini göstermektedir. Bu durum, kadınlık ve erkeklik algılarının işyeri dinamiklerini şekillendirebileceğini ve baskın kültürel kalıba uymayanlar için potansiyel olarak yabancılaşmaya yol açabileceğini belirten nitel bir analiz sunan Tehrani vd. (2021) tarafından da desteklenmektedir.

Buna karşılık, eril kültürlerin doğası gereği daha yüksek düzeyde yabancılaşmaya yol açtığı fikrine meydan okuyan çalışmalar da vardır. Örneğin, Elprana vd., atılganlık ve liderlik gibi belirli eril özelliklerin, örgütsel hedeflerle uyumlu olduğunda aidiyet ve amaç duygusunu nasıl teşvik edebileceğini tartışmaktadır (Elprana vd., 2015). Bu durum, kültürel boyutlar ile yabancılaşma arasındaki ilişkinin doğrudan olmayabileceğini ve bireysel kişilik özellikleri ve örgütsel destek sistemleri gibi diğer faktörlerden etkilenebileceğini göstermektedir.

Buna ek olarak, Bailey vd. (2015) işyerindeki toplumsal cinsiyet dinamiklerinin karmaşıklığını inceleyerek eril kültürlerin yabancılaşmaya katkıda bulunabileceğini, ancak bireylerin deneyimlerinin sosyal bağlamları ve kişisel kimlikleri tarafından da şekillendirildiğini belirtmektedir. Bu karmaşıklık, işbirlikçi örgüt kültürlerinin

yabancılaşma duygularını nasıl hafifletebileceğini inceleyen ve kültürel boyutların yabancılaşma üzerindeki etkisinin örgütsel ortamın doğası tarafından yönetildiğini öne süren Gharagozlu'nun çalışmasında da yankılanmaktadır (Gharagozlu, 2018).

Özetle, baskın bir eril kültürün işyerinde yabancılaşma duygularının artmasına neden olabileceği iddiasını destekleyen önemli kanıtlar olsa da bu ilişkinin çok yönlü doğasını göz önünde bulundurmak önemlidir. Bireysel farklılıklar, örgütsel destek ve işyeri kültürünün kendine has özellikleri gibi faktörler, çalışanların yabancılaşma deneyimlerini şekillendirmede kritik rol oynamaktadır.

Çalışma ortamının kültürü ve bu kültürün çalışanların işlerine olan bağlılıkları üzerindeki etkisi, örgütsel psikoloji ve sosyolojinin önemli araştırma alanlarından biridir. Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre erillik, işe yabancılaşmayı artıran bir diğer etkili değişkendir ($O = 0.100$, $p = 0.024$), bu da kültürel olarak eril özelliklerin baskın olduğu ortamların yabancılaşmayı tetikleyebileceğini işaret etmektedir. Başka bir deyişle düşük erillik algısının işe yabancılaşmayı azaltabileceği bulgulanmıştır. Bu bulguyu destekleyen araştırmalar mevcuttur. Kanter (1977), eril özelliklerin baskın olduğu ortamlarda kadınların ve azınlık grupların kendilerini dışlanmış hissedebileceğini ve bu durumun işe yabancılaşmayı artırabileceğini belirtmiştir. Bu çalışma, kadınların erkek egemen ortamlarda marjinalize edildiklerini ve bu nedenle işlerine bağlılıklarının azaldığını vurgulamaktadır. Zimmer (1988), sayıca az olan grupların (örneğin kadınlar) aşırı görünür hale geldiğini ve bu durumun stres ve yabancılaşmaya yol açtığını belirtmiştir. Çalışma, bu bireylerin iş memnuniyetinin ve bağlılığının azaldığını göstermektedir. Ely ve Meyerson (2000), eril kültürün hâkim olduğu işyerlerinde duygusal ve sosyal destek eksikliğinin işe bağlılığı azalttığını ve yabancılaşmayı artırdığını belirtmiştir.

Bunun yanı sıra çalışmada elde edilen bulguları desteklemeyen çalışmalar da mevcuttur. Martin ve Collinson (2002), bireysel özelliklerin ve dayanıklılık seviyelerinin çalışanların iş ortamından nasıl etkilendiğini belirlediğini araştırmıştır. Bu görüşe göre, bazı çalışanlar eril özelliklerin baskın olduğu ortamlarda bile yüksek bağlılık ve düşük yabancılaşma düzeyleri gösterebilmektedir. Ragins ve Cotton (1999), işyerindeki liderlik stilleri ve organizasyonel destek mekanizmalarının çalışanların yabancılaşma deneyimlerini önemli ölçüde etkileyebileceğini belirtmiştir. Eril özelliklerin baskın

olduğu bir ortamda bile güçlü liderlik ve destek sistemleri yabancılaşmayı azaltabilir. Bazı sektörlerde eril özellikler norm olabilir ve çalışanlar bu normlara uyum sağlayabilir. Hofstede'nin kültürel boyutlar teorisine dayanan çalışmalarda, eril kültürlerin yoğun olduğu ortamlarda bireylerin rekabet baskısı ve başarı odaklılığın neden olduğu stres nedeniyle işten yabancılaştıkları gösterilmiştir (Bochner ve Hesketh, 1994). Eril özelliklerin güçlü olduğu kültürlerde kadınların ve dezavantajlı grupların ayrımcılıkla karşılaşabileceği, bunun da işe yabancılaşmayı tetiklediği belirtilmiştir. Örneğin, iş yerinde hiyerarşi ve bireysel rekabetin ön planda olduğu ortamlarda, bu gruplar kendilerini dışlanmış hissetme eğilimindedir (Shantz vd., 2014).

İlgili alan yazında eril özelliklerin işe yabancılaşmayı azaltabileceğini öne süren çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, rekabet ve motivasyonu konu alan bir araştırmada, rekabetin bireyleri motive ederek işlerine daha fazla bağlılık geliştirmelerine yol açabileceği belirtilmiştir. Özellikle bireysel başarıyı ödüllendiren iş yerlerinde erillik, yabancılaşmayı azaltıcı bir faktör olabilmektedir (Rarick ve Han, 2015). Ayrıca, farklı sektörlerde ve iş türlerinde eril özelliklerin farklı etkiler yaratabileceği öne sürülmüştür. Örneğin, satış ve pazarlama gibi rekabetin doğal bir parçası olduğu sektörlerde çalışanlar, eril bir iş ortamını güçlendirici olarak algılayabilir (Clugston vd., 2000).

Eril özelliklerin baskın olduğu iş ortamlarının, çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkisini destekleyen çalışmalar, özellikle uyumsuzluk yaşayan grupların yabancılaşma riskinin arttığını gösterirken; desteklemeyen çalışmalar bireysel ve organizasyonel faktörlerin bu etkiyi dengeleyebileceğini belirtmektedir. Bu nedenle, işe yabancılaşmayı azaltmak için organizasyonların bireysel kültürel değerlere yönelik duyarlılığı artırması ve kapsayıcı politikalar geliştirmesi önemlidir.

3.2.6. Toplulukçu Davranış+Bilim dalı

Bu bölümde, akademik dijitalleşme sürecinde işe yabancılaşmaya etki eden unsurları açıklarken toplulukçu davranış ve bilim alanı farklılıklarının birlikte ele alınması düşünülmüştür. Toplulukçu davranış anlayışı, farklı bilim dallarındaki iş yapma biçimleriyle etkileşerek dijitalleşme ve işe yabancılaşma süreçlerinin seyrini etkileyebilir. Sağlık bilimleri, sosyal bilimler ve fen bilimleri farklı yöntemsel ve kültürel pratiklere sahip olduğu için toplulukçu eğilimler bu üç alanın akademik etkileşimlerinde ve

dijitalleşme algılarında ayrı sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle, akademik dijitalleşmenin etkileri incelenirken toplulukçu davranış ve bilim dalları arasındaki ayrımlar birlikte ele alınarak, işe yabancılaşma biçimlerinin nasıl şekillendiği daha net açıklanabilir.

Model 5'e ilişkin test edilecek yapısal denklem aşağıdaki gibidir:

$$\begin{aligned} \text{İşe Yabancılaşma} = & \beta_1(\text{Akademik Dijitalleşme}) + \beta_2(\text{Bilimdalı}) + \beta_3(\text{ToplulukçuD}) + \beta_4 \\ & (\text{ToplulukçuD} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + \beta_5(\text{Bilimdalı} \times \text{ToplulukçuD}) + \beta_6(\text{Bilimdalı} \times \\ & \text{ToplulukçuD} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + \beta_7(\text{Bilimdalı} \times \text{Akademik Dijitalleşme}) + \varepsilon \end{aligned}$$

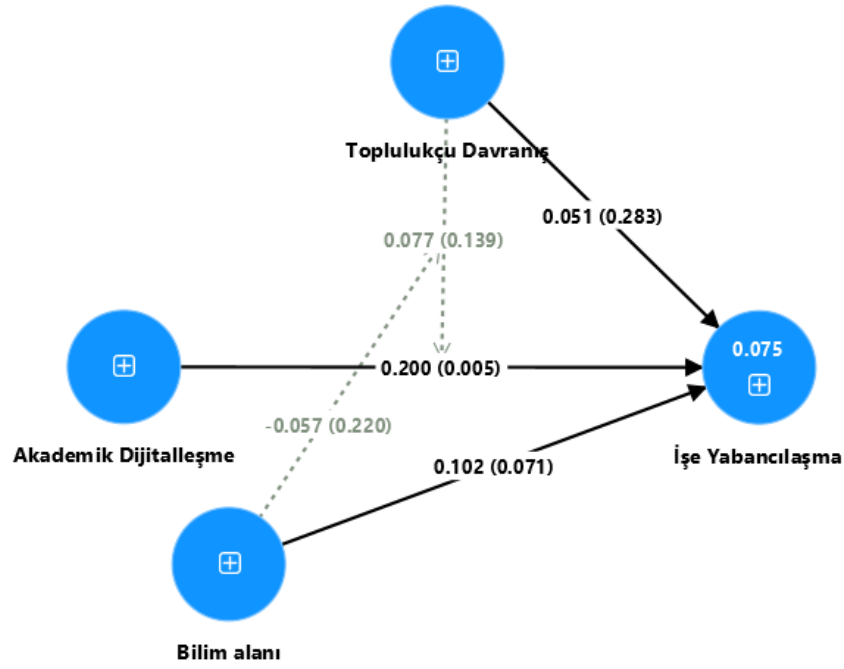
Tablo 3.20 Model 5'e ilişkim uyum değerlerini göstermektedir.

Tablo 3.20. Model Uyumu

Uyum değerleri	Doygun model	Tahmini model
SRMR	0.083	0.083
d_ULS	1.756	1.753
d_G	0.442	0.441
Chi-square χ^2	919.567	919.210
NFI	0.775	0.776

SmartPLS'de test edilen modelin uyum iyiliği, SRMR, d_ULS, d_G, Chi-square (χ^2), ve NFI gibi çeşitli ölçütler kullanılarak değerlendirilmiştir. SRMR değerleri hem doygun model (doygun model) hem de tahmin edilen model (tahmini model) için 0.083 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, genel olarak kabul edilen 0.08 sınırının altında olduğundan, modelin yeterli bir uyum sergilediğini göstermektedir. d_ULS değerleri, doygun model için 1.756 ve tahmin edilen model için 1.753 olarak rapor edilmiştir. Bu düşük değerler, modelde ciddi bir uyumsuzluğun bulunmadığını ifade etmektedir. Benzer şekilde, d_G değerleri de sırasıyla 0.442 ve 0.441 olarak hesaplanmış ve modelin yeterince uygun olduğunu göstermiştir.

Chi-square (χ^2) değerleri, doygun modelde 919.567 ve tahmin edilen modelde 919.210 olarak belirtilmiştir. Bu değerler arasında çok küçük bir fark bulunmakta ve modelin iyi bir uyum sergilediğine işaret etmektedir. NFI değerleri ise sırasıyla 0.775 ve 0.776 olarak hesaplanmıştır. NFI'nin genel olarak 0.90'ın altında olması, model uyumu açısından iyileştirme yapılabileceğini düşündürmektedir; ancak bu değerler kabul edilebilir sınırlarda sayılabilir.

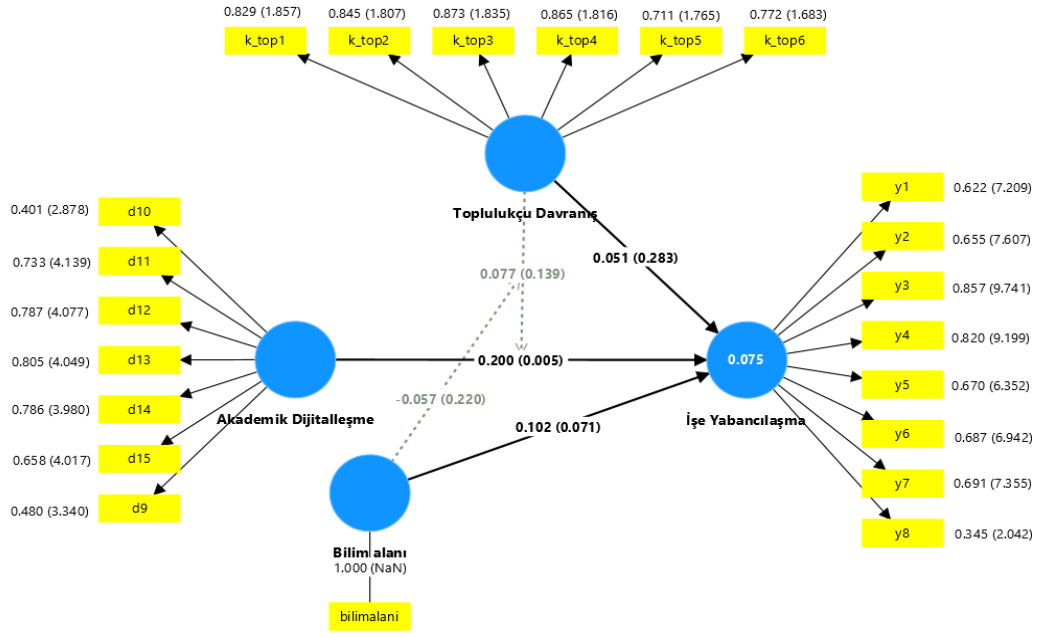


Şekil 3.14. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 5

Şekilde 3.14 çoklu düzenleyici etli modeli, akademik dijitalleşme, bilim alanı, toplulukçu davranış ve işe yabancılaşma arasındaki etkileşimi incelemektedir. Akademik dijitalleşmenin toplulukçu davranış üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı bulunmuştur ($\beta = 0.200$, $p = 0.005$). Bu sonuç, dijitalleşmenin toplulukçu davranışları artırabileceğini göstermektedir. Ancak, akademik dijitalleşmenin bilim alanı üzerindeki etkisi negatif olsa da ($\beta = -0.057$), bu ilişki anlamlı değildir ($p = 0.220$), dolayısıyla bilim alanına etkisi istatistiksel olarak desteklenmemektedir.

Toplulukçu davranışın işe yabancılaşma üzerindeki etkisi pozitif yönde olsa da ($\beta = 0.051$), bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p = 0.283$). Benzer şekilde, bilim alanının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi pozitif ve sınırda anlamlıdır ($\beta = 0.102$, $p = 0.071$). Bu sonuç, bilim alanının işe yabancılaşmaya etkisinin var olabileceğine işaret etmektedir.

Son olarak, modelde $R^2 = 0.075$ olarak görülmektedir. Bu değer, işe yabancılaşmadaki toplam varyansın %7.5' inin akademik dijitalleşme, toplulukçu davranış ve bilim alanı gibi değişkenler tarafından açıklandığını gösterir. Bu durumda, modelin açıklama gücü sınırlı sayılabilir, çünkü R^2 değerinin 0.10'un altında olması genellikle düşük bir açıklama gücü olarak değerlendirilir. Ancak sosyal bilimler bağlamında bu tür modellerde düşük R^2 değerleri sıkça karşılaşılan bir durumdur.



Şekil 3.15. Çoklu Düzenleyici Etki Modeli 5 Dışsal Yükler ve t Değerleri

Model 5'in toplam etkileri ve hipotez testlerine ilişkin sonuçlar, akademik dijitalleşme, bilim alanı ve toplulukçu davranışın işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini ve bu değişkenler arasındaki interaksiyonların anlamlılığını değerlendirmektedir. Akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmuştur ($\beta = 0.200$, $p = 0.005$). Bu sonuç, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma düzeyini artırdığını göstermektedir. T istatistiği (2.559) ve düşük p-değeri (<0.01), bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu doğrulamaktadır.

Tablo 3.21. Model 5 Toplam Etkiler ve Hipotez Testleri

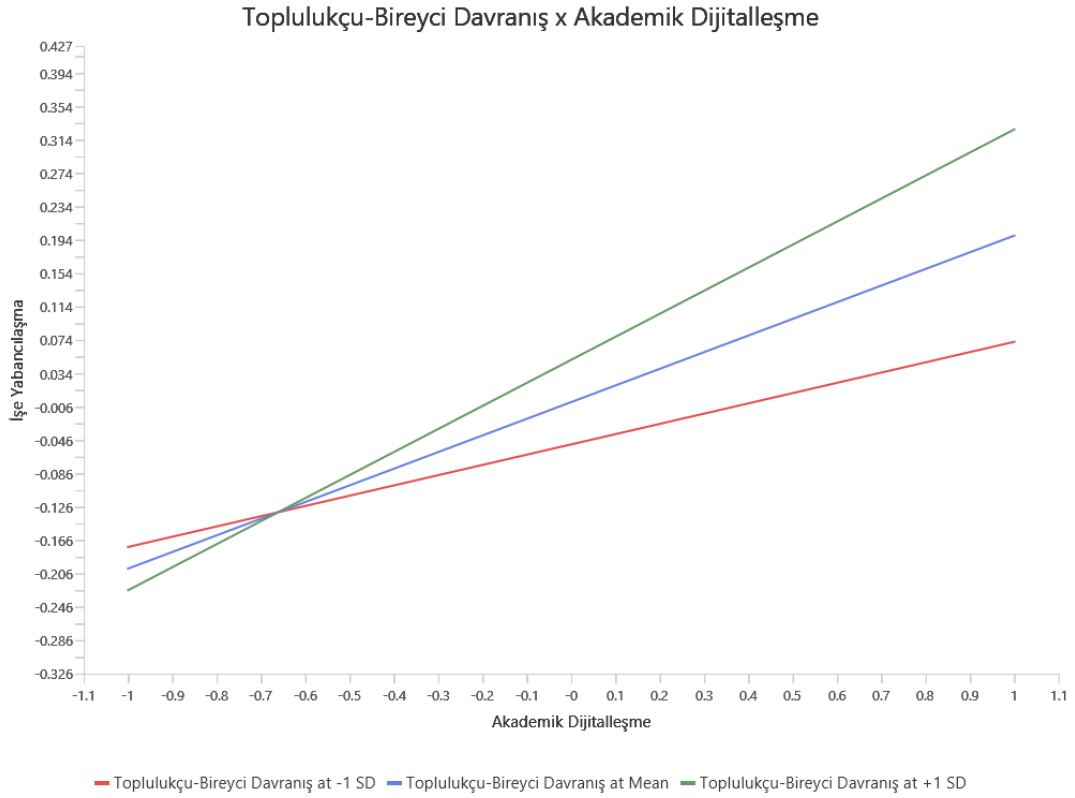
Etki Yönleri	(O)	(M)	SS	t	p	H Kabul
Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	0.200	0.205	0.078	2.559	0.005	H1₁
Toplulukçu Davranış → İşe Yabancılaşma	0.051	0.047	0.088	0.573	0.283	H2-5 ₀
Bilim alanı → İşe Yabancılaşma	0.102	0.095	0.070	1.471	0.071*	H2-9₁
Bilim alanı x Toplulukçu Davranış → İşe Yabancılaşma	-0.024	-0.013	0.060	0.395	0.346	H3-5 ₀
Bilim alanı x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	-0.040	-0.030	0.070	0.572	0.284	H4-5 ₀
Toplulukçu Davranış x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	0.077	0.055	0.071	1.083	0.139	H4-10 ₀
Bilim alanı x Toplulukçu Davranış x Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	-0.057	-0.049	0.074	0.772	0.220	H5-5 ₀

Ancak bilim alanı, toplulukçu davranış ve bu değişkenlerin etkileşimlerinin işe yabancılaşıma üzerindeki etkileri genelde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bilim alanının işe yabancılaşıma üzerindeki etkisi pozitif yönde olsa da ($\beta = 0.102$), bu etkinin istatistiksel anlamlılığı, genelde kullanılan %5 güven düzeyinde ($p = 0.05$) sınırın biraz üzerinde kalmaktadır ($p = 0.071$). Ancak, %10 güven düzeyine ($\alpha = 0.10$) göre değerlendirilirse, bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sonuç, bilim alanlarının iş bağlamında bireylerin yabancılaşıma deneyimlerini nasıl şekillendirdiğini anlamak için önemli bir başlangıç noktası sunmaktadır. Örneğin, sağlık bilimlerinde çalışan bireylerin yoğun fiziksel ve duygusal taleplerle karşı karşıya olması, fen bilimlerinde çalışan bireylerin uzun deney süreleri ve teknik odaklı görevlerle uğraşması veya sosyal bilimlerde çalışanların entelektüel yalnızlık gibi durumları, işe yabancılaşmayı farklı şekillerde etkileyebilir. Bu bulgu, bilim alanlarının işe yabancılaşıma üzerindeki etkisinin muhtemel olduğunu göstermektedir.

Toplulukçu davranışın işe yabancılaşıma üzerindeki etkisi de anlamlı bulunmamıştır ($\beta = 0.051$, $p=0.283$). Bilim alanı ve toplulukçu davranış arasındaki ikili etkileşim, işe yabancılaşıma üzerinde negatif bir etkiye sahiptir ancak bu etki anlamlı değildir ($\beta = -0.024$, $p=0.346$). Bu sonuç, bilim alanı ve toplulukçu davranış arasındaki ilişkiyle işe yabancılaşıma arasında güçlü bir bağlantı olmadığını ortaya koymaktadır.

Toplulukçu davranış ve akademik dijitalleşme arasındaki etkileşim, işe yabancılaşıma üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkiye sahip değildir ($\beta = 0.077$, $p=0.139$). Bu durum, bu iki değişkenin bir arada işe yabancılaşmayı anlamlı bir şekilde etkilemediğini göstermektedir. Bilim alanı ve akademik dijitalleşme arasındaki etkileşim, işe yabancılaşıma üzerinde negatif bir etki göstermiştir ancak bu etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\beta = -0.040$, $p=0.284$). Üçlü etkileşim analizinde, bilim alanı, toplulukçu davranış ve akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşıma üzerindeki etkisi anlamlı bulunmamıştır ($\beta = -0.057$, $p=0.220$). Bu, üç değişkenin bir arada işe yabancılaşmayı anlamlı bir şekilde etkilemediğini göstermektedir.

Grafik 3.5, modelde öngörülen hipotezi görselleştirerek farklı düzeylerdeki toplulukçu-bireyci davranışın akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmaya etkisini nasıl değiştirebileceğini göstermektedir.



Grafik 3.5. Toplulukçu-Bireyci Davranış X Akademik Dijitalleşme Slope Analizi

Ancak, bu etkileşimin p-değerinin 0.05'ten büyük olması ($p = 0.139$) nedeniyle verilerde güçlü bir destek bulamamıştır. Bu, grafik üzerinde görülen eğilimlerin rastlantısal olabileceğini ve genel olarak işe yabancılaşmayı açıklamada yeterli olmadığını göstermektedir. Öte yandan, anlamlı bir sonuç elde edilmemiş olsa da, grafik, toplulukçu davranış düzeylerine göre akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmaya etkisinin nasıl değişebileceğine dair bir fikir sunmaktadır. Bu etkileşim daha güçlü bir örneklem veya farklı modelleme teknikleriyle daha sonra yapılacak çalışmalarda tekrar ele alınabilir.

3.2.6.2. Alt Grup Etki Analizleri

Bu tablo, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini, bilim alanı (fen, sağlık, sosyal bilimler) ve toplulukçu-bireyci davranış düzeyleriyle birlikte analiz etmektedir. Sonuçlar, etki büyüklüğü (β), standart sapma (SS), t değeri ve istatistiksel anlamlılık düzeyi açısından değerlendirilmiştir. Akademik dijitalleşmenin fen bilimlerinde bireyci davranış gösteren akademisyenlerin işe yabancılaşması üzerindeki

etkisi negatif ve anlamlı değildir ($\beta = -0.481$, $p = 0.384$). Bu durum, bireyci davranış düzeyinde akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı güçlü bir şekilde açıklamadığını göstermektedir.

Tablo 3.22. Bilim Dalı ve Toplulukçu – Bireyci Davranış Değişkenlerinin Çoklu Alt Grup Analizi (Bootstrapping Sonuçları)

Alt gruplar (s>10)	Akademik Dijitalleşme → İşe Yabancılaşma	Ortalama	SS	t değeri	p değeri
Fen_Bireyci	-0.481	-0.141	0.552	0.871	0.384
Fen_Toplulukçu	0.382	0.444	0.206	1.859	0.063
Sağlık_Bireyci	0.359	0.163	0.495	0.725	0.468
Sağlık_Toplulukçu	0.439	-0.022	0.445	0.987	0.324
Sosyal_Bireyci	0.332	0.219	0.415	0.800	0.423
Sosyal_Toplulukçu	0.262	0.270	0.198	1.325	0.185

Fen bilimlerinde toplulukçu davranış gösteren akademisyenler için akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi pozitif ancak istatistiksel olarak sınırda anlamlıdır ($\beta = 0.382$, $p = 0.063$). Bu sonuç, toplulukçu davranış ile akademik dijitalleşme arasındaki ilişkinin işe yabancılaşmayı artırabilecek bir faktör olabileceğini, ancak mevcut analiz kapsamında bu ilişkinin istatistiksel anlamlılık eşiğini tam olarak karşılamadığını göstermektedir.

3.2.6.2. Model 5 Tartışma

Toplulukçu davranış sergileyen bireyler, iş ilişkilerinde iş birliği, destek ve sosyal bağlara yüksek değer verir. Ancak, akademik dijitalleşme süreçleri, bu bireylerin öncelik verdiği sosyal bağları zayıflatırabilir. Çevrimiçi etkileşimlerin yüz yüze iletişimle yer değiştirmesi, bireysel sorumlulukların artması ve dijital süreçlerin sosyal etkileşimi azaltması, toplulukçu bireylerin yalnızlık hissini artırabilir. Bu durum, onların mesleki bağlamdaki motivasyonunu düşürerek işe yabancılaşmaya yol açabilir. Bu bulgu, akademik dijitalleşmenin bireysel özelliklere göre farklı sonuçlar doğurabileceğini ve toplulukçu bireyler için daha dikkatli ve kapsayıcı politikalar geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Akademik dijitalleşme süreçlerinde bireysel farklılıkların göz önünde bulundurulması, işe yabancılaşmayı önlemede etkili bir yaklaşım olabilir.

Sosyal ve sağlık bilimlerinde bireylerin, toplumların ve kurumların davranışlarını inceleyen bir alan olmasına rağmen, akademisyenler genellikle bağımsız araştırma

projeleri yürütür. Bu durum, bireysel başarının ön planda olduğu bir akademik kültür geliştirebilir.

Akademik performans, bireysel yayınlar, projeler ve atıflar gibi kişisel başarı kriterlerine dayanır. Bu durum, toplulukçu iş birliği yerine bireysel rekabeti teşvik edebilir. Akademisyenler, ekip çalışmasının sonucunda elde edilen başarıların adil bir şekilde paylaşılmadığı veya tanınmadığı durumlarda bireyci davranışlar sergileyebilir. Özellikle akademik terfi ve ödül sistemleri bireysel performansa odaklanıyorsa, bu tür davranışlar yaygınlaşabilir.

3.2.3. Alt Grup Farklılıklarının Analizi

Alt grup farklılıklarının analizi, bir örneklem içindeki belirli alt gruplar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemeye yönelik istatistiksel bir yaklaşımdır. Bu analiz, gruplar arasındaki ortalama, sıralama ya da dağılım farklarını inceleyerek, belirli bir değişkenin alt gruplar üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu anlamayı sağlar. Örneğin, akademik dijitalleşme algısının farklı bilim dallarında nasıl değiştiğini veya mesleki deneyimin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin alt gruplar arasında farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için alt grup farklılıkları analizi uygulanabilir. Bu tür analizler, genellikle t-testi, ANOVA, Mann-Whitney U veya Kruskal-Wallis testi gibi parametrik veya parametrik olmayan yöntemlerle gerçekleştirilir. Analizin amacı, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek, bu farkların yönünü ve büyüklüğünü belirlemek ve sonuçları yorumlayarak bu farklılıkların altında yatan olası nedenleri açıklamaktır. Alt grup farklılıkları analizi, politikalar geliştirmek, stratejiler belirlemek ve heterojen grupların ihtiyaçlarını anlamak için kritik bir araçtır.

Çalışmada etki analizi için SmartPLS kullanılarak Yapısal Eşitlik Modeli (SEM) tercih edilmiştir. SEM, değişkenler arasındaki karmaşık ilişkileri modellemek için güçlü bir yöntem sağlarken, alt grup farklılıklarını incelemek için parametrik olmayan testlerin tercih edilmesi anlamlı bir yaklaşımdır. Bu, özellikle örneklemin normal dağılım göstermediği durumlarda veya küçük alt grup boyutlarına sahip bir çalışmada daha doğru ve güvenilir sonuçlar elde edilmesini sağlamaktadır.

Non-parametrik testler, verilerin dağılım varsayımlarına bağlı olmadan gruplar arasındaki farkları değerlendirmek için uygundur. Örneğin, Mann-Whitney U testi, iki

grup arasındaki farkları incelerken, Kruskal-Wallis testi ise üç veya daha fazla grup için kullanılır. Bu testler, alt gruplar arasındaki değişkenlikleri anlamak ve SEM analizinden elde edilen genel bulgulara derinlemesine katkı sağlamak için uygun olduğu düşünülmüştür. Bu yaklaşımla, parametrik olmayan testlerin esnekliğinden yararlanarak alt grup farklılıklarını güvenilir bir şekilde değerlendirmeyi mümkün kılmaktadır. Aynı zamanda SEM sonuçlarının daha iyi yorumlanmasına katkıda bulunur ve heterojen grupların davranışlarının karşılaştırılmasını sağlamaktadır.

3.2.3.1. Cinsiyete Göre Farklılıklar

Cinsiyete göre farklılıkların analizi için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Tablo 3.23'te görüleceği üzere, Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, kadın ve erkek katılımcılar arasında bazı değişkenlerde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Akademik dijitalleşme değişkeninde, kadınların sıralama ortalaması (203,85) erkeklerden (190,45) daha yüksektir ve bu farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,02$). Benzer şekilde, işe yabancılaşma değişkeninde, erkeklerin sıralama ortalaması (205,55) kadınlarınkinden (182,49) anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p=0,02$). Erillik değişkeninde ise erkeklerin sıralama ortalaması (219,04), kadınlarınkinden (163,43) anlamlı derecede yüksektir ve bu farklılık oldukça güçlü bir istatistiksel anlam taşımaktadır ($p=0,000$). Bununla birlikte, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, ortaklaşa davranış ve uzun vadeli yönelim değişkenlerinde kadın ve erkek katılımcılar arasında sıralama ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Kadın ve erkeklerin akademik dijitalleşme, işe yabancılaşma ve erillik değişkenlerindeki farklılıkları, bu alanlardaki toplumsal cinsiyet dinamiklerine dair önemli ipuçları sunmaktadır. Kadınların dijital öğrenme performansında erkeklere kıyasla daha yüksek başarı göstermesi, genellikle dijital araçları daha etkili kullanmaları ve bireysel rehberlik talebine açık olmaları ile ilişkilendirilmektedir (Hsiao ve Shiao, 2018; Vázquez-Cano vd., 2017). Bu bulgular, kadınların akademik dijitalleşmeden daha fazla fayda sağlayabileceğini ve bu durumun iş deneyimlerini olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Ayrıca, dijital okuma alışkanlıklarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin varlığına rağmen kadınların bu alanda daha başarılı olması,

dijitalleşmenin kadınlara yönelik yeni fırsatlar sunduğunu ortaya koymaktadır (Kuhn vd., 2021).

Tablo 3.23. Cinsiyete Göre Farklılıklar (Mann-Whitney U testi)

N=391	Cins.	N	Ort. Sıra	Sıralama Toplamı	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
Akademik	Kadın	162	203,48	32964,00	17337,000	43613,00	-2,335	0,02
Dijitalleşme	Erkek	229	190,71	43672,00				
İşe Yabancılaşma	Kadın	162	182,49	29564,00	16361,000	29564,00	-2,320	0,02
	Erkek	229	205,55	47072,00				
Güç Mesafesi	Kadın	162	193,14	31288,00	18085,000	31288,00	-,705	0,481
	Erkek	229	198,03	45348,00				
Belirsizlikten	Kadın	162	198,55	32165,50	18135,500	44470,50	-,941	0,347
Kaçınma	Erkek	229	194,19	44470,50				
Toplulukçu	Kadın	162	193,59	31362,00	18159,000	31362,00	-,427	0,670
Davranış	Erkek	229	197,70	45274,00				
Erillik	Kadın	162	163,43	26475,50	13272,500	26475,50	-4,787	0,000
	Erkek	229	219,04	50160,50				
Uzun Vadeli	Kadın	162	192,93	31255,00	18052,000	31255,00	-1,244	0,214
Yönelim	Erkek	229	198,17	45381,00				

Bununla birlikte, dijitalleşmenin kadınlar üzerindeki etkisi her zaman pozitif değildir. COVID-19 pandemisi sürecinde, kadın akademisyenlerin görünmeyen iş yüklerinin artması ve bu durumun dijitalleşmeyle derinleşmesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini güçlendirmiştir (Górska vd., 2021). Benzer şekilde, İsveç akademisinde kadınların araştırma ve öğretim yükleri arasında sıkıştığı ve bu durumun akademik ilerlemelerini olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Angervall ve Beach, 2020). Bu tür yapısal sorunlar, dijitalleşmenin faydalarını cinsiyet eşitliği bağlamında tam olarak ortaya koymasını engellemektedir.

Akademik dijitalleşme, işe yabancılaşma ve erillik değişkenlerindeki cinsiyet farklılıkları, mevcut literatürde farklı yönlerden ele alınmıştır. Bu alanlardaki çalışmalardan bazıları, kadınların dijitalleşme süreçlerinde daha başarılı olduğunu ve bu durumun işe yabancılaşmayı azaltabileceğini desteklerken, diğerleri bu farklılıkların toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden ürettiğini öne sürmektedir.

Kadınların dijital öğrenme performansındaki üstünlüğü, daha fazla dikkat, detay odaklılık ve rehberlik arayışındaki açıklıkla ilişkilendirilmiştir. Örneğin, Hsiao ve Shiao

(2018), kadınların dijital öğrenme platformlarında erkeklere göre daha yüksek başarı gösterdiğini ve bu durumun eğitim ortamlarında daha etkili stratejilere dönüşebileceğini ortaya koymuştur (Hsiao ve Shiao, 2018). Vázquez-Cano vd. (2017), kadınların rehberlik ve bireysel destek mekanizmalarından daha fazla yararlandığını ve dijitalleşme süreçlerinde bu farkın iş performansına pozitif katkı sağladığını belirtmiştir (Vázquez-Cano vd., 2017). Dijitalleşmenin kadınların akademik anlamda daha etkili çalışmasını desteklediği bu bulgular, kadınların işe yabancılaşma düzeyini azaltabileceği yönündeki varsayımları desteklemektedir.

Buna karşılık, dijitalleşmenin ve toplumsal cinsiyet dinamiklerinin karmaşık ilişkisini ele alan bazı çalışmalar, bu farkın mevcut eşitsizlikleri daha da derinleştirdiğini öne sürmektedir. Örneğin, Górska vd. (2021), COVID-19 pandemisinin kadın akademisyenler üzerindeki iş yükünü artırdığını ve dijitalleşmenin bu yükü hafifletmek yerine eşitsizliği daha belirgin hale getirdiğini vurgulamaktadır (Górska vd., 2021). Benzer şekilde, Savigny (2014), dijitalleşmenin kadınların akademide daha az ödüllendirilmesine yol açtığını ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini kurumsal yapılarla pekiştirdiğini belirtmiştir (Savigny, 2014).

Sonuç olarak, akademik dijitalleşmenin cinsiyet dinamikleri üzerindeki etkisi, bağlamsal ve yapısal faktörlere bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Destekleyici bulgular, kadınların dijitalleşme süreçlerinden daha fazla fayda sağlayabileceğini öne sürerken, eşitsizlikleri vurgulayan çalışmalar, bu süreçlerin toplumsal cinsiyet dengesizliklerini yeniden üretebileceğini göstermektedir.

3.2.3.2. Medeni duruma göre farklılıklar

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, evli ve bekâr katılımcılar arasında bazı değişkenlerde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Tablodaki sonuçlar, medeni durumun birçok değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Ancak, uzun vadeli yönelim açısından bekâr bireyler lehine anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Ayrıca, erillik değişkeninde p-değerinin %10 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüş ve bu da medeni durumun erillik üzerinde nispeten bir etkisinin olabileceğini işaret etmektedir. Diğer değişkenler (akademik dijitalleşme, işe yabancılaşma, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma ve toplulukçu davranış) için anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 3.24. Medeni Duruma Göre Farklılıklar (Mann-Whitney U testi)

N=391	Medeni Durum	N	Ort. Sıra	Sıralama Toplamı	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
Akademik	Evli	269	194,60	52348,50	16033,5	52348,500	-,733	0,463
Dijitalleşme	Bekâr	122	199,08	24287,50				
İşe	Evli	269	196,67	54504,50	16227,5	23730,5	-0,471	0,638
Yabancılaşma	Bekâr	122	194,51	22131,50				
Güç Mesafesi	Evli	269	196,62	52890,00	16243,0	23746,000	-,268	0,788
	Bekâr	122	194,64	23746,00				
Belirsizlikten	Evli	269	198,28	53337,00	15796,0	23299,000	-1,483	0,138
Kaçınma	Bekâr	122	190,98	23299,00				
Toplulukçu	Evli	269	200,59	53959,00	15174,0	22677,000	-1,436	0,151
Davranış	Bekâr	122	185,88	22677,00				
Erillik	Evli	269	201,55	54216,50	14916,5	22419,500	-1,846	0,065
	Bekâr	122	183,77	22419,50				
Uzun Vadeli	Evli	269	192,64	51821,50	15506,5	51821,500	-2,401	0,016
Yönelim	Bekâr	122	203,40	24814,50				

Bulgular uzun vadeli yönelimin evlilikle doğrudan ilişkisini ortaya çıkarmıştır. Bekâr akademisyenlerin sıralama ortalaması (203,40), evli akademisyenlere göre (192,64) anlamlı derecede yüksektir ($p=0,016$). Bu bulgu, bekâr akademisyenlerin geleceğe yönelik planlama ve kariyer hedefleri konusunda daha uzun vadeli bir bakış açısına sahip olabileceğini göstermektedir. Bekâr akademisyenler, aile sorumlulukları olmadan kariyerlerine ve kişisel gelişimlerine daha fazla odaklanabilirler, bu da uzun vadeli hedeflere yönelmelerini kolaylaştırabilir. Ayrıca, bekâr bireylerin geleceğe yönelik planlama ve hedef belirleme konularında daha uzun vadeli bir perspektife sahip olabileceklerini de söylemek mümkündür. Bazı akademisyenler kariyerlerini belli bir düzeye getirdikten sonra da evlenmeyi düşünmüş olabilir, bu da evli akademisyenlerin uzun vadeli düşünme eğiliminde olmamalarına neden olmuş olabilir. Evli akademisyenlerin, ailevi sorumlulukları nedeniyle uzun vadeli hedeflere daha az odaklanması olasıdır (Mercer,1989). Özellikle çocuk sahibi olan bireyler, eğitim, bakım ve aileyle ilgili diğer önceliklerle uğraşırken kısa vadeli gerekliliklere öncelik vermek durumunda kalabilir. Bu, uzun vadeli yönelim skorlarında daha düşük bir ortalamaya yansıyabilir.

Erillik değişkeni açısından evli bireylerin sıralama ortalaması 201,55, bekâr bireylerin sıralama ortalaması 183,77 olarak hesaplanmıştır. Bu değişken için p-değeri 0,065'tir ve bu değer %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı kabul edilmezken, %10 düzeyinde anlamlı kabul edilebilir. Bu sonuç, evli bireylerin erillik özelliklerini (başarı odaklılık, rekabetçilik ve güç arayışı) daha güçlü bir şekilde sergileyebileceğini işaret etmektedir. Evli bireyler, ailelerinin ekonomik ve sosyal refahını sağlama gibi ek sorumluluklarla karşı karşıyadır, dolayısıyla mesleklerinde daha rekabetçi olmayı ve başarılı olmayı ailelerinin güvenliği ve refahı için bir zorunluluk olarak görebilir. Evli bireylerin, özellikle çocuk sahibi olanların, ailevi sorumlulukları nedeniyle uzun vadeli planlamalara daha az zaman ayırdığı, bunun yerine kısa vadeli hedeflere öncelik verdiği yapılan araştırmalarda bulgulanmıştır (Mercer, 1989). Bunun yanı sıra evli bireylerin eş desteği ile akademik başarısını artırabileceği, bu desteğin uzun vadeli hedefler belirlemelerine yardımcı olabileceği yönünde bulgular da vardır (Bryant ve Conger, 1999). Ancak bu testin anlamlılık düzeyinin sınırda olması, sonucun kesin bir şekilde genelleştirilebilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

3.2.3.3. Ünvana göre farklılıklar

Ünvanlara göre yapılan Kruskal-Wallis H testi, farklı akademik unvanlara sahip bireylerin çeşitli değişkenler üzerindeki sıralama ortalamalarını karşılaştırmıştır. Çoğu değişken açısından unvan grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu, bireylerin akademik unvanlarına göre işe yabancılaşma, akademik dijitalleşme, güç mesafesi, ortaklaşa davranış, erillik ve uzun vadeli yönelim algılarında benzer tutumlara sahip olduklarını göstermektedir. Öğretim görevlilerinin diğer ünvan gruplarına göre belirsizlikten kaçınma düzeylerinin anlamlı derecede yüksek olması, bu grubun belirsiz durumlarla başa çıkmada daha farklı bir tutum sergilediğine işaret etmektedir. Örneğin, mesleki deneyim ve iş ortamındaki sorumlulukların belirsizlik algısını etkilediği ve öğretim görevlilerinin genellikle daha rutin ve yapılandırılmış görevlerle meşgul olmaları nedeniyle belirsizliğe karşı daha düşük toleransa sahip olabilecekleri düşünülebilir. Dolayısıyla mesleki deneyim veya iş ortamındaki farklı sorumlulukların bu algıya etkisi olabileceğini söylemek mümkündür.

Tablo 3.25. Ünvana Göre Farklılıklar (Kruskal-Wallis H Testi)

N=391	Ünvan	N	Ortalama Sıralama	Chi-Square	df	p
Akademik Dijitalleşme	Arş. Gör.	96	199,24	5,010		0,286
	Öğr.Gör.	67	187,24			
	Dr.Öğr.Ü.	83	189,95			
	Doç.Dr.	72	205,35			
	Prof.Dr.	73	197,43			
İşe Yabancılaşma	Arş. Gör.	96	187,85	1,751		0,782
	Öğr.Gör.	67	205,87			
	Dr.Öğr.Ü.	83	197,30			
	Doç.Dr.	72	191,24			
	Prof.Dr.	73	200,88			
Güç Mesafesi	Arş. Gör.	96	212,43	5,804		0,214
	Öğr.Gör.	67	197,87			
	Dr.Öğr.Ü.	83	182,23			
	Doç.Dr.	72	183,24			
	Prof.Dr.	73	200,91			
Belirsizlikten Kaçınma	Arş. Gör.	96	201,75	12,185	4	0,016
	Öğr.Gör.	67	229,47			
	Dr.Öğr.Ü.	83	188,80			
	Doç.Dr.	72	182,74			
	Prof.Dr.	73	178,99			
Toplulukçu Davranış	Arş. Gör.	96	192,07	4,762		0,313
	Öğr.Gör.	67	218,30			
	Dr.Öğr.Ü.	83	196,36			
	Doç.Dr.	72	191,39			
	Prof.Dr.	73	184,84			
Erillik	Arş. Gör.	96	192,49	1,566		0,815
	Öğr.Gör.	67	205,29			
	Dr.Öğr.Ü.	83	189,08			
	Doç.Dr.	72	193,17			
	Prof.Dr.	73	202,73			
Uzun Vadeli Yönelim	Arş. Gör.	96	199,97	3,518		0,475
	Öğr.Gör.	67	189,21			
	Dr.Öğr.Ü.	83	181,86			
	Doç.Dr.	72	201,33			
	Prof.Dr.	73	207,84			

Literatürde bazı çalışmalar bu sonucu desteklemektedir. Loveday (2018), üniversitelerde neoliberal yönetim politikalarının, özellikle öğretim görevlileri arasında yaygın olan belirsizlik ve kaygıyı artırdığını vurgulamıştır. Bu durum, akademik sorumlulukların sürekli değişen doğasının, belirsizlikle başa çıkmayı zorlaştırabileceğini ortaya koymaktadır. Pomare vd. (2018) ise, belirsizliklerin karar verme süreçlerinde rol belirsizliği ile birleşerek profesyonel gruplar arasında farklı algılara yol açabileceğini belirtmiştir. Benzer şekilde, Coleman ve Ali (2025), duygusal zekânın yüksek olduğu yöneticilerin, akademik çalışanların belirsizlikle başa çıkma becerilerini artırmada önemli bir rol oynayabileceğini göstermiştir (Coleman ve Ali, 2025).

Bununla birlikte, bazı çalışmalar bu bulguya karşı farklı perspektifler sunmaktadır. Glazer (2021), belirsizlikten kaçınmanın yalnızca meslek gruplarına değil, organizasyonel rol belirsizliğine bağlı olarak şekillendiğini ve bunun bireylerin algısında belirleyici olduğunu öne sürmüştür. Duronto vd. (2005), belirsizlikten kaçınmanın meslek gruplarından ziyade bireysel psikolojik özellikler ve kaygı düzeyleriyle daha yakından ilişkili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, Moroz vd. (2022), belirsizlikle başa çıkma düzeylerinin bireylerin esneklik ve öz-yönetim becerilerine bağlı olarak değişebileceğini vurgulamıştır.

Sonuç olarak, öğretim görevlilerinin diğer unvan gruplarına göre belirsizlikten kaçınma düzeylerinin anlamlı derecede yüksek olması, akademisyenler arasında belirsiz durumlarla başa çıkmada farklı tutumların olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, mesleki deneyim, görev tanımı ve iş ortamındaki sorumlulukların belirsizlik algısını etkileyebileceğini düşündürmektedir.

3.2.3.4. Kuşaklara Göre Farklılıklar

Kuşak farklılıkları için yapılan Kruskal-Wallis H testine göre elde edilen sonuçlar tablo 3.26’da gösterilmektedir.

Tablo, farklı kuşakların (X, Y ve Z) akademik dijitalleşme, işe yabancılaşma, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, toplulukçu davranış, erillik ve uzun vadeli yönelim gibi değişkenler üzerindeki algı farklılıklarını ortaya koymaktadır. Analiz sonuçlarına göre, kuşaklar arasında akademik dijitalleşme ve uzun vadeli yönelim açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Akademik dijitalleşme algısı, kuşaklar arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p=0.016$). Y kuşağı (211.51), akademik dijitalleşmeyi en yüksek düzeyde algılayan grup olarak öne çıkarken, X kuşağı (174.93) ve Z kuşağı (184.79) daha düşük algılama düzeylerine sahiptir. Bu durum, özellikle Y kuşağı'nın dijitalleşmeye daha duyarlı olduğunu göstermektedir. Uzun vadeli yönelim açısından da kuşaklar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p=0.047$). Z kuşağı (216.46), uzun vadeli yönelimi en yüksek algılayan grup olarak dikkat çekerken, X kuşağı (204.45) ve Y kuşağı (182.98) daha düşük düzeyde algılama göstermektedir. Bu sonuç, Z kuşağının geleceğe yönelik strateji ve planlama konusunda diğer kuşaklardan daha güçlü bir eğilime sahip olduğunu düşündürmektedir.

Diğer değişkenlere gelince, işe yabancılaşma, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, toplulukçu davranış ve erillik açısından kuşaklar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. İşe yabancılaşmada Y kuşağı (207.23) en yüksek ortalamaya sahipken, X kuşağı (189.73) ve Z kuşağı (177.13) daha düşük algılama göstermiştir. Ancak bu farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.093$). Benzer şekilde, güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma algısında Z kuşağı daha yüksek değerlere sahip olmasına rağmen ($p>0.173$ ve $p>0.494$), bu farklar da anlamlılık düzeyine ulaşmamıştır. Toplulukçu davranış ve erillik değişkenlerinde de benzer şekilde istatistiksel anlamlılık bulunamamıştır ($p>0.05$).

Araştırma sonuçları, akademik dijitalleşme ve uzun vadeli yönelim algılarında kuşaklar arasındaki farklılıkları vurgulamaktadır. Y kuşağı'nın dijitalleşmeyi daha yüksek düzeyde algılaması, onların teknolojik dönüşümlerde liderlik rolü üstlenebileceğini gösterirken, Z kuşağı'nın uzun vadeli yönelimde daha güçlü bir eğilim göstermesi, bu kuşağın stratejik planlama süreçlerinde öncü bir rol oynayabileceğini ima etmektedir. Ancak, X kuşağının her iki boyutta da daha düşük seviyelerde kalması, bu grubun dijitalleşme ve stratejik düşünce süreçlerinde daha fazla desteğe ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

Tablo 3.26. Kuşaklara Göre Farklılıklar (Kruskal-Wallis H Testi)

N=391	Kuşak	N	Ortalama Sıralama	Chi-Square	df	p
Akademik Dijitalleşme	X	103	174,93	8,246	2	0,016
	Y	202	211,51			
	Z	86	184,79			
İşe Yabancılaşma	X	103	189,73	4,748	2	0,093
	Y	202	207,23			
	Z	86	177,13			
Güç Mesafesi	X	103	183,31	3,513	2	0,173
	Y	202	194,84			
	Z	86	213,94			
Belirsizlikten Kaçınma	X	103	187,61	1,411	2	0,494
	Y	202	195,61			
	Z	86	206,97			
Toplulukçu Davranış	X	103	190,12	0,415	2	0,813
	Y	202	198,91			
	Z	86	196,22			
Erillik	X	103	204,18	0,824	2	0,662
	Y	202	191,8			
	Z	86	196,06			
Uzun Vadeli Yönelim	X	103	204,45	6,124	2	0,047
	Y	202	182,98			
	Z	86	216,46			

Y kuşağının dijitalleşmeyi daha yüksek düzeyde algılaması, onların teknolojik dönüşümlerde liderlik rolü üstlenebileceğini göstermektedir. Bu bulgu, özellikle Y kuşağının teknolojiyle iç içe büyüyen bir nesil olduğu yönündeki genel anlayışı desteklemektedir. Prensky (2001), Y kuşağını “dijital yerliler” olarak tanımlamış ve bu kuşağın teknolojiyi hızlı öğrenme ve benimseme yeteneğine dikkat çekmiştir. Ayrıca, Ng ve Gossett (2013) tarafından yapılan bir çalışma, Y kuşağının iş yerinde teknolojiyi yenilikçi şekillerde kullanarak dijital dönüşümlere liderlik etme potansiyeline sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, bu bulguya karşı çıkan bazı araştırmalar, Y kuşağının teknolojiye olan bağımlılığının yüzeysel öğrenme ve eleştirel düşünce eksiklikleriyle sonuçlanabileceğini öne sürmektedir (Twenge, 2017).

Z kuşağının uzun vadeli yönelimde daha güçlü bir eğilim göstermesi, bu kuşağın stratejik planlama süreçlerinde öncü bir rol oynayabileceğini ima etmektedir. Özellikle, Z kuşağı bireylerinin sürdürülebilirlik, uzun vadeli hedefler ve inovasyona olan ilgileri, bu role uygun olduklarını desteklemektedir (Francis ve Hoefel, 2018). Ancak, Turner

(2015) Z kuşağının kısa vadeli kazançlara odaklanma eğiliminin, bu kuşağın stratejik planlama süreçlerinde daha fazla rehberlik gerektirebileceğini savunmaktadır. Dolayısıyla, Z kuşağının stratejik planlama kapasitelerinin bağlamsal faktörlere bağlı olarak değişebileceği vurgulanmaktadır.

X kuşağının hem dijitalleşme hem de stratejik yönelimde nispeten daha düşük seviyelerde kalması, bu grubun dijitalleşme ve stratejik düşünce süreçlerinde daha fazla desteğe ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. X kuşağı, dijitalleşme sürecine sonradan adapte olmuş bir nesil olarak, teknolojiyi daha yavaş benimseyebilir (Deal vd., 2010). Ayrıca, bu kuşağın stratejik yönelim eksikliği, sıklıkla kısa vadeli hedeflere odaklanmalarından kaynaklanabilir (Cennamo ve Gardner, 2008). Ancak, X kuşağının bu alanlarda düşük seviyelerde algılanmasını desteklemeyen araştırmalar da mevcuttur. Örneğin, X kuşağı, daha deneyimli bir nesil olarak, organizasyonel bağlamda pragmatik ve stratejik düşünebilme kapasitesine sahiptir (Smola ve Sutton, 2002).

Bu bulgular ışığında, farklı kuşakların güçlü yönlerinin akademik ve mesleki süreçlere nasıl entegre edilebileceği konusunda daha fazla araştırma yapılmalıdır. Ayrıca, akademik dijitalleşme süreçlerinde kuşaklar arasındaki farklılıkları dengelemek ve her kuşağın potansiyelini en üst düzeye çıkarabilmek için kapsayıcı politikalar geliştirilmesi önerilmektedir. Her kuşağın güçlü ve zayıf yönlerinin dikkate alınarak, akademik ve kurumsal politikaların daha kapsayıcı bir şekilde tasarlanmasını zorunlu kılmaktadır. Y kuşağının dijitalleşme liderliği, Z kuşağının uzun vadeli stratejik düşüncesi ve Kuşak X'in deneyimlerinin harmanlandığı bir yaklaşımla, tüm kuşakların katkısını optimize etmek mümkün olacaktır. Bu bağlamda, kuşaklar arası iş birliğini teşvik eden kapsayıcı stratejiler geliştirilmelidir.

3.2.3.5. Kıdeme Göre Farklılıklar

Meslekteki çalışma süresine göre farklılıklar için yapılan Kruskal-Wallis H testine göre elde edilen sonuçlar tabloda gösterilmektedir. Tablo, meslekteki çalışma süresine göre (10 yıla kadar, 10-15 yıl ve 16 yıldan fazla) akademik dijitalleşme, işe yabancılaşma, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, toplulukçu davranış, erillik ve uzun vadeli yönelim değişkenlerinde anlamlı farklılık olup olmadığını Kruskal-Wallis H testi ile

değerlendirmektedir. Sonuçlara göre, akademik dijitalleşme ve erillik değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Akademik dijitalleşme algısında, meslekteki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0.019$). 10-15 yıl çalışanlar (sıra ortalaması: 221.43), akademik dijitalleşmeyi en yüksek düzeyde algılarken, 10 yıla kadar çalışanlar (189.26) ve 16 yıldan fazla çalışanlar (182.51) daha düşük düzeyde algılama göstermektedir. Bu sonuç, akademik dijitalleşme algısının çalışma süresine bağlı olarak farklılaştığını ortaya koymaktadır. Akademik dijitalleşme algısının meslekteki çalışma süresine göre farklılık göstermesi, kariyer aşamalarının bu algı üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Özellikle 10-15 yıl çalışan akademisyenler, dijitalleşmeyi en yüksek düzeyde algılayan grup olarak dikkat çekmektedir (OS= 221.43, $p= 0.019$). Bu grup, genellikle kariyerlerinin orta aşamalarında bulunur ve mesleki deneyimlerini artırdıkları, akademik ortamın dinamiklerine tam olarak uyum sağladıkları bir dönemi temsil eder. Bu aşamadaki akademisyenler, dijitalleşmenin sunduğu fırsatları aktif bir şekilde kullanabilecek hem yeterli deneyime hem de yeniliklere açıklık düzeyine sahiptir.

Buna karşın, 10 yıla kadar çalışan akademisyenler daha düşük bir dijitalleşme algısına sahiptir (sıra ortalaması: 189.26). Bu durum, meslekte daha az deneyime sahip olanların dijitalleşmenin akademik sistemdeki yerini ve etkisini tam anlamıyla kavrayamamasından kaynaklanabilir. Ayrıca, bu grubun dijital beceriler geliştirme sürecinde daha fazla rehberliğe ihtiyaç duyabileceği düşünülebilir. 16 yıldan fazla çalışan akademisyenler ise dijitalleşmeyi en düşük düzeyde algılayan grup olarak öne çıkmaktadır (sıra ortalaması: 182.51). Bu durum, uzun yıllar boyunca geleneksel akademik yöntemlere alışkın olan bu grubun, dijital dönüşümlere daha fazla direnç gösterebileceğini veya yeni teknolojilere adapte olmakta zorlanabileceğini göstermektedir.

Bu bulgular, akademik dijitalleşme süreçlerinin, meslekteki çalışma süresi gibi bireysel farklılıklar dikkate alınarak tasarlanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Özellikle, dijitalleşme algısı düşük olan gruplara yönelik destekleyici eğitim programları ve mentorluk mekanizmaları geliştirilerek, bu grupların dijitalleşme süreçlerine daha kolay adapte olmaları sağlanabilir. Aynı zamanda, dijitalleşmeyi yüksek düzeyde algılayan orta kariyer grubu, dijitalleşme liderliği ve yenilikçi süreçlerin

yaygınlaştırılması konusunda etkin bir rol üstlenebilir. Bu tür stratejiler, akademik dijitalleşmenin daha kapsayıcı ve etkili bir şekilde benimsenmesine katkıda bulunacaktır.

Tablo 3.27. Kıdeme Göre Farklılıklar (Kruskal-Wallis H testi)

N=391	Çalışma süresi	N	Ortalama Sıralama	Chi-Square	df	p
Akademik dijitalleşme	10 yıla kadar	153	189,26	7,913		0,019
	10-15 yıl	109	221,43			
	16 yıldan fazla	129	182,51			
İşe Yabancılaşma	10 yıla kadar	153	196,63	2,295		0,317
	10-15 yıl	109	183,6			
	16 yıldan fazla	129	205,74			
Güç Mesafesi	10 yıla kadar	153	210,05	3,954		0,139
	10-15 yıl	109	185,4			
	16 yıldan fazla	129	188,29			
Belirsizlikten Kaçınma	10 yıla kadar	153	198,52	2,859	2	0,239
	10-15 yıl	109	207,4			
	16 yıldan fazla	129	183,38			
Toplulukçu Davranış	10 yıla kadar	153	192,82	0,842		0,656
	10-15 yıl	109	204,42			
	16 yıldan fazla	129	192,66			
Erillik	10 yıla kadar	153	201,94	7,562		0,023
	10-15 yıl	109	171,37			
	16 yıldan fazla	129	209,77			
Uzun vadeli Yönelim	10 yıla kadar	153	198,99	1,986		0,370
	10-15 yıl	109	183,4			
	16 yıldan fazla	129	203,1			

Erillik değişkeninde de anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0.023$). 16 yıldan fazla çalışanlar (209.77), erillik algısını en yüksek düzeyde ifade ederken, bunu 10 yıla kadar çalışanlar (201.94) takip etmekte ve 10-15 yıl çalışanlar (171.37) en düşük erillik özellikleri, başka bir deyişle dişil kültür özellikleri göstermektedir. Bu durum, meslekteki deneyim arttıkça erillik algısında bir artış olabileceğini düşündürmektedir. Bu bulgu, meslekteki deneyimin erillik algısı üzerindeki etkisini ve bu algının akademik kültürdeki yansımalarını anlamak için önemli ipuçları sunmaktadır. Özellikle 16 yıldan fazla çalışan akademisyenlerin, erillik algısını en yüksek düzeyde ifade etmesi (209.77), bu grubun mesleki deneyimleri boyunca rekabet, başarı ve statü gibi erillik kültürüyle ilişkilendirilen değerlere daha fazla maruz kalmış olabileceğini göstermektedir. Akademik dünyada kıdem arttıkça bireylerin başarı odaklı bir yaklaşımı benimseme eğiliminde olması, bu sonucu destekler niteliktedir.

Buna karşın, 10 yıla kadar çalışanlar (201.94), erillik algısında ikinci sırada yer almakta ve orta düzeyde bir algı sergilemektedir. Bu grup, mesleklerinin başında olmaları nedeniyle, başarı ve rekabetin kariyerlerindeki önemini daha fazla hissedebilir. Ancak, kıdem kazandıkça erillik algılarında belirgin bir artış görülebileceği ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır.

10-15 yıl çalışan akademisyenler (171.37) ise erillik algısını en düşük düzeyde ifade eden grup olarak dikkat çekmektedir. Bu durum, bu grubun akademik kariyerlerinin orta aşamasında olması ve iş birliğini, ekip çalışmasını veya yaşam kalitesini daha fazla önemsemeleriyle açıklanabilir. Bu grup, akademik yaşamın rekabetçi doğasını deneyimlemiş olmakla birlikte, başarıyı iş birliği ve sürdürülebilirlik odaklı bir yaklaşımla dengelemeye çalışabilir.

Erillik kültürlerinde rekabet ve bireysel başarı ön planda yer alırken, dişilik kültürlerinde iş birliği ve yaşam kalitesi daha fazla önem taşır. Meslekteki deneyim arttıkça erillik algısındaki artış, akademik ortamların genellikle başarı ve bireysel rekabet üzerine yapılandığı gerçeğini yansıtabilir. Bu durum, uzun süreli çalışanların başarı ve statüyü koruma baskısını daha fazla hissetmelerine neden olabilir. Diğer taraftan, deneyim kazandıkça bireylerin iş birliğine daha az yönelmesi, dişilik kültürünün daha az temsil edilmesine yol açabilir.

Bu sonuç, Hofstede ve diğer araştırmacıların erillik algısının mesleki hiyerarşi ve deneyimle nasıl ilişkilendiğini gösteren çalışmalarıyla uyumludur. Örneğin, Hofstede (2001), daha deneyimli bireylerin rekabetçi ortamlarda başarı ve statü kazanmayı önceliklendirdiğini belirtmiştir. Ayrıca, Connell ve Messerschmidt (2005), uzun yıllar çalışan bireylerin meslek hayatında erillik normlarını daha fazla içselleştirdiğini ve bu normların kariyer ilerlemesini teşvik eden faktörler olarak algılandığını öne sürmüştür. Özellikle erkek egemen sektörlerde, deneyimli çalışanlar arasında erillik algısının daha belirgin hale geldiği ifade edilmektedir (Ladge vd., 2019).

Ancak bu bulguya karşı çıkan çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Ely ve Meyerson (2000), deneyim arttıkça bireylerin sadece rekabet odaklı değerlerden uzaklaşıp, iş birliği ve sosyal sürdürülebilirlik gibi dişil değerleri daha fazla benimseyebileceğini belirtmiştir. Bu, özellikle daha yaşlı ve deneyimli çalışanların, yaşam kalitesine ve iş-yaşam dengesine daha fazla önem verdiğini göstermektedir. Ayrıca, gender-neutral veya dişil kültürlerin

daha yaygın olduğu organizasyonlarda çalışan bireylerin, rekabet yerine kolektif başarılarla daha fazla odaklanabildiği ifade edilmiştir (Gelfand vd., 2007).

Elde edilen sonuçlar, akademik kültürlerde erillik ve dişilik dengesini sağlamak için stratejik bir yaklaşım benimsenmesi gerektiğini göstermektedir. Akademik ortamlarda iş birliği ve yaşam kalitesine daha fazla önem veren politikaların geliştirilmesi, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde daha sürdürülebilir ve tatmin edici bir çalışma ortamı yaratabilir. Özellikle orta kıdemdeki akademisyenlerin bu dengeyi koruma eğilimi, iş birliği odaklı yaklaşımların artırılması için bir fırsat sunmaktadır. Kıdemli akademisyenlere yönelik, iş birliğini ve yaşam kalitesini teşvik eden programlar ve kültürel değişim stratejileri, erillik algısının olumsuz yönlerini dengelemek için etkili bir çözüm olabilir. Bu sonuçlar, organizasyonların kültürel yönelimlerini ve çalışan deneyimlerini dikkate alarak stratejiler geliştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Daha dengeli bir kültürel yaklaşım benimseyerek, hem erillik hem de dişilik değerlerini destekleyen politikalar uygulanabilir. Ayrıca, deneyimli çalışanların yalnızca rekabet odaklı değil, iş birliği ve sosyal sürdürülebilirlik perspektifleriyle de katkı sağlaması teşvik edilmelidir.

Diğer değişkenlere gelince, işe yabancılaşma, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, toplulukçu davranış ve uzun vadeli yönelim açısından anlamlı farklılıklar bulunmamıştır ($p>0.05$). Örneğin, işe yabancılaşma değişkeninde 16 yıldan fazla çalışanlar (205.74), en yüksek sıra ortalamasına sahipken, 10-15 yıl çalışanlar (183.6) en düşük sıra ortalamasını göstermiştir. Ancak bu farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.317$).

3.2.3.6. Bilimsel Çalışma Alanına Göre Farklılıklar

Bilimsel çalışma alanına göre farklılıklar için yapılan Kruskal-Wallis H testine göre elde edilen sonuçlar Tablo 3.28’de gösterilmektedir.

Tablo 3.28, farklı bilim dallarına (fen bilimleri, sosyal bilimler ve sağlık bilimleri) göre akademik dijitalleşme, işe yabancılaşma, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, toplulukçu davranış, erillik ve uzun vadeli yönelim değişkenlerinde anlamlı farklılık olup olmadığını Kruskal-Wallis H testi ile değerlendirmektedir. Analiz sonuçları, bazı değişkenlerde bilim dalları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3.28. Bilimsel Çalışma Alanına Göre Farklılıklar (Kruskal-Wallis H testi)

N=391	Bilim dalı	N	Ortalama Sıralama	Chi-Square	df	p
Akademik Dijitalleşme	Fen B.	99	164,39	12,036		0,002
	Sosyal B.	194	200,68			
	Sağlık B.	98	218,66			
İşe Yabancılaşma	Fen B.	99	186,75	1,477		0,478
	Sosyal B.	194	195,56			
	Sağlık B.	98	206,20			
Güç Mesafesi	Fen B.	99	241,24	24,450		0,000
	Sosyal B.	194	172,48			
	Sağlık B.	98	196,85			
Belirsizlikten Kaçınma	Fen B.	99	213,35	3,196	2	0,202
	Sosyal B.	194	190,05			
	Sağlık B.	98	190,26			
Toplulukçu Davranış	Fen B.	99	191,43	0,298		0,862
	Sosyal B.	194	196,22			
	Sağlık B.	98	200,18			
Erillik	Fen B.	99	205,72	1,084		0,581
	Sosyal B.	194	194,18			
	Sağlık B.	98	189,80			
Uzun vadeli Yönelim	Fen B.	99	208,44	3,817		0,148
	Sosyal B.	194	184,84			
	Sağlık B.	98	205,52			

Akademik dijitalleşme algısında bilim dalları arasında anlamlı bir fark bulgulanmıştır ($p=0.002$). Sağlık bilimlerinde çalışanlar (ortalama sıralama: 218.66), akademik dijitalleşmeyi en yüksek düzeyde algılayanlar, sosyal bilimler (200.68) ve fen bilimleri (164.39) daha düşük düzeylerde algı göstermiştir. Bu sonuç, sağlık bilimlerinde çalışanların dijitalleşmeye daha açık veya duyarlı olduğunu göstermektedir. Akademik dijitalleşme algısının bilim dalları arasında anlamlı farklılıklar göstermesi, sağlık bilimleri, sosyal bilimler ve fen bilimlerinin dijitalleşmeye yönelik ihtiyaç ve yaklaşımlarının farklı olmasından kaynaklanabilir ($p = 0.002$). Sağlık bilimlerinde çalışan akademisyenlerin akademik dijitalleşmeyi en yüksek düzeyde algılaması bu alanın doğası gereği dijital teknolojilere daha fazla bağımlı olmasından kaynaklanmaktadır. Sağlık bilimleri, tıbbi teşhis, tedavi ve araştırma süreçlerinde teknolojinin yoğun kullanımını gerektirir. Elektronik hasta kayıtları, tıbbi görüntüleme ve simülasyon teknolojileri gibi dijital araçlar, bu alanda yaygın olarak kullanılmakta ve akademisyenlerin dijitalleşmeye daha açık olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca, sağlık bilimlerinde dijital teknolojilerin

eğitime ve araştırmaya entegrasyonu, dijitalleşme algısının bu alanda daha yüksek olmasına katkı sunmaktadır.

Sağlık bilimlerinde dijitalleşmenin yüksek algılanması, bu alandaki dijital teknolojilerin yaygın kullanımını destekleyen literatürle uyumludur. Örneğin, Topol (2019), sağlık sektörünün dijital sağlık uygulamaları, elektronik hasta kayıt sistemleri ve yapay zekâ gibi teknolojilere entegrasyonu konusunda lider konumda olduğunu vurgulamıştır. Bu teknolojilerin, sağlık çalışanlarının dijitalleşme konusundaki farkındalığını ve duyarlılığını artırdığı belirtilmiştir.

Buna karşın, sosyal bilimlerde dijitalleşmenin daha düşük algılanması, bu alanın insan merkezli bir doğaya sahip olmasıyla ilişkilendirilebilir. Sosyal bilimlerde akademik çalışmalar genellikle sosyal bağlama, insani etkileşimlere odaklandığından, dijital teknolojilerin bu ihtiyaçları her zaman karşılayamayabileceği düşünülebilmektedir. Fen bilimlerinde ise dijitalleşme algısı daha da düşük seviyede kalmaktadır. Bu durum, fen bilimlerinin bazı alt dallarında geleneksel yöntemlerin hala geçerliliğini koruması ve dijitalleşmenin daha sınırlı bir bağlamda kullanılmasıyla açıklanabilir. Örneğin, laboratuvar tabanlı çalışmalar, dijital araçlardan ziyade fiziksel deneylere dayalı olabilir. Bununla birlikte, sosyal bilimler ve fen bilimlerindeki dijitalleşme algısının düşük olduğu sonucuna karşı çıkan araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Bennett vd. (2008), dijital teknolojilerin sosyal bilimlerde de yaygın olarak kullanıldığını ve dijitalleşmenin öğretim ve araştırma süreçlerini dönüştürdüğünü savunmaktadır.

Güç mesafesi açısından da bilim dalları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.000$). Fen bilimlerinde çalışanlar (241.24), güç mesafesini en yüksek düzeyde algılarken, bunu sağlık bilimleri (196.85) ve sosyal bilimler (172.48) takip etmektedir. Bu, fen bilimleri alanında çalışanların, hiyerarşik yapı veya otorite algısının daha belirgin olduğunu göstermektedir. Fen bilimlerinde, büyük ölçüde laboratuvar çalışmaları ve proje ekiplerine dayalı bir yapı bulunduğu için, otoriteye dayalı karar alma süreçleri ve hiyerarşik iletişim, bu algıyı pekiştirebilir. Özellikle kıdemli akademisyenlerin liderlik ettiği projelerde, otoriteye bağlı bir yapı fen bilimlerinde daha yaygın olabilir. Sağlık bilimlerinde güç mesafesi algısı daha düşük düzeydedir (ortalama sıralama: 196.85). Bu durum, sağlık bilimlerinde ekip çalışmasının ve multidisipliner iş birliğinin daha yaygın olmasıyla açıklanabilir. Klinik ortamlar ve sağlık bilimleri akademik yapıları, genellikle

hierarchyi iş birliğiyle dengelemeye çalışır. Ekip üyeleri arasında daha fazla iletişim ve ortak karar alma mekanizmaları, bu alanda güç mesafesi algısını düşüren unsurlar arasında yer alabilir. Sosyal bilimlerde ise güç mesafesi algısı en düşük seviyede kalmaktadır (172.48). Sosyal bilimler, bireylerin ve toplumların dinamiklerini analiz etmeye odaklandığından, akademik yapıları daha yatay ve esnek bir iletişim modeline sahiptir. Bu alanda bireysel özgürlük, eleştirel düşünce ve açık iletişim önceliklidir, bu da hiyerarşik algıların daha az hissedilmesine yol açabilir.

Diğer değişkenlere gelince, işe yabancılaşma, belirsizlikten kaçınma, toplulukçu davranış, erillik ve uzun vadeli yönelim açısından bilim dalları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Örneğin, işe yabancılaşma açısından sağlık bilimlerinde çalışanlar (206.20) en yüksek algıya sahipken, fen bilimleri (186.75) ve sosyal bilimler (195.56) daha düşük seviyelerde algıya sahiptir. Ancak bu farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.478$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ

4.1. ÖZET

Bu çalışma, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini ve bu ilişkinin bireysel, kültürel ve mesleki faktörlere bağlı olarak nasıl farklılaştığını incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada, uzun vadeli eğilim, belirsizlikten kaçınma, toplulukçu-bireyci davranışlar, güç mesafesi ve eril-dişil kültürel özellikler gibi kültürel öğelerle, katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin farklılıklarının akademik dijitalleşme ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi nasıl şekillendirdiği araştırılmıştır. Ayrıca, oluşturulan modellerdeki çoklu alt grup etki analizleriyle akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin detaylı çözümlenmesi hedeflenmiştir.

Araştırmanın bulguları, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki olduğunu göstermektedir ($\beta=0.232$, $p=0.003$; **H1₁ kabul edilmiştir**). Dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı %23.2 oranında artırdığı ve bu etkinin yüksek dijitalleşme düzeylerinde daha belirgin hale geldiği gözlenmiştir ($\beta=0.263$, $p=0.000$).

Güç mesafesi ile akademik dijitalleşme arasındaki etkileşim, işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=0.237$, $p=0.000$; **H2-1₁ kabul edilmiştir**). Güç mesafesi ile akademik dijitalleşme arasındaki etkileşim, işe yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif yönde etkileyerek ($\beta=0.179$, $p=0.002$; **H4-6₁ kabul edilmiştir**), güç mesafesi yüksek bireylerde akademik dijitalleşmenin yabancılaşma üzerindeki etkisini daha da güçlendirmektedir ($\beta=0.435$, $p=0.000$). Çoklu düzenleyici etki modelinde yer alan değişkenler arasında yapılan çoklu grup analizi sonuçları arasında anlamlı değerle mevcuttur. Kıdem ve güç mesafesi açısından dikkat çekici farklılıklar tespit edilmiştir. Özellikle, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip ve yüksek güç mesafesi algısına sahip bireylerde dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi çok güçlü ve anlamlıdır ($\beta=0.709$, $p=0.000$). Ayrıca, 10-15 yıl kıdeme ve düşük güç mesafesi algısına sahip bireylerde de dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi anlamlıdır ($\beta=0.318$, $p=0.040$).

Belirsizlikten kaçınma düzeyi, dijitalleşme ve işe yabancılaşma ilişkisinde önemli bir değişken olarak öne çıkmıştır. Belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek bireylerde dijitalleşmenin işe yabancılaşmaya etkisi daha az rahatsız edici bulunmuşken ($\beta=0.107$, $p=0.026$; **H2-21 kabul edilmiştir**), düşük belirsizlikten kaçınma algısına sahip bireyler bu süreçte daha yüksek yabancılaşma yaşamaktadır. Belirsizlikten kaçınma ile akademik dijitalleşme arasındaki etkileşimin işe yabancılaşma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta=0.107$, $p=0.052$; **H4-71 kabul edilmiştir**).

Araştırma bulguları, bireylerin uzun vadeli eğilimlerinin işe yabancılaşmayı anlamlı düzeyde azalttığını ortaya koymuştur ($\beta=-0.207$, $p=0.000$; **H2-31 kabul edilmiştir**). Medeni durumun da işe yabancılaşma üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi bulunduğu belirlenmiştir ($\beta=-0.253$, $p=0.010$; **H2-81 kabul edilmiştir**). Ayrıca, uzun vadeli eğilim ile akademik dijitalleşme arasındaki etkileşim işe yabancılaşmayı artırıcı bir etki göstermiştir ($\beta=0.104$, $p=0.045$; **H4-81 kabul edilmiştir**). Son olarak, medeni durum, uzun vadeli eğilim ve akademik dijitalleşmenin üçlü etkileşimi %90 güven aralığında anlamlı bulunmuş ve işe yabancılaşmayı azaltıcı bir etki ortaya koymuştur ($\beta=-0.221$, $p=0.074$; **H5-31 kabul edilmiştir**).

Erilliğin işe yabancılaşma üzerindeki doğrudan etkisi pozitif ve anlamlıdır ($\beta=0.183$, $p=0.022$; **H2-41 kabul edilmiştir**). Düşük eril özelliklere, başka bir deyişle dişil kültürel özelliklere sahip bireylerde akademik dijitalleşme, işe yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir ($\beta=0.259$, $p=0.005$). Dişil kültürel yönelimli kadın bireylerde dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı artırıcı etkisi pozitif ve anlamlıdır ($\beta=0.258$, $p=0.020$). Bu sonuç, dijitalleşmenin iş birliği ve sosyal bağlara önem veren bireylerde daha yüksek yabancılaşma hissine yol açabileceğini göstermektedir.

Bilim alanının işe yabancılaşma üzerindeki pozitif etkisi ($\beta = 0.102$), %5 güven düzeyinde anlamlılık sınırının üzerinde ($p = 0.071$) kalsa da, %10 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır (**H2-91 kabul edilmiştir**). Fen bilimlerinde çalışan ve toplulukçu davranış algısı yüksek bireylerde dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı artırıcı etkisi pozitif ve anlamlı bulunmuştur ($\beta=0.382$, $p=0.063$). Bu sonuç, dijitalleşmenin toplulukçu değerlere önem veren bireylerde iş birliğini sınırlayıcı bir faktör olarak algılanabileceğini göstermektedir.

4.2. YARGI

Bu bölümde çalışmanın teorik çerçevesini oluşturan eleştirel teknoloji teorisi, dijital uçurum ve sanal ağlar teorisi kapsamında araştırma sonuçları değerlendirilmiştir. Eleştirel teknoloji teorileri çerçevesinde, verilen sonuçlar teknolojinin toplumsal, kültürel ve bireysel bağlamdaki etkilerini sorgulamaya olanak sağlar. Bu teori, teknolojiyi yalnızca bir araç olarak değil, aynı zamanda sosyal ilişkileri, güç dinamiklerini ve bireylerin kendilik algısını dönüştüren bir fenomen olarak ele alır. Dijital uçurum teorisi, bireyler, topluluklar veya ülkeler arasındaki dijital teknolojilere erişim ve kullanım düzeylerindeki eşitsizlikleri açıklayan bir çerçevedir. Bu teoriye göre, dijital teknolojilere erişim ve kullanım yetenekleri arasındaki farklar, ekonomik, sosyal ve kültürel eşitsizlikleri artırabilir veya yeni eşitsizlikler yaratabilir. Sanal ağlar teorisi (network society theory), dijitalleşme ile toplumsal yapılar arasındaki ilişkileri analiz eder. Bu teoriye göre, bilgi ve iletişim teknolojileri, toplumsal ilişkileri ağlar üzerinden yeniden yapılandırarak bireylerin sosyal, ekonomik ve kültürel bağlarını dönüştürür. Bu bağlamda, çalışmanın sonuçlarını ilgili teorik zemin çerçevesinde şu şekilde değerlendirilebilir:

Araştırmanın bulguları, akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı %23.2 oranında artırdığını göstermektedir. Bu sonuç, dijitalleşmenin yalnızca iş süreçlerini kolaylaştırmakla kalmadığını, aynı zamanda çalışanların iş bağlamından ve sosyal ilişkilerden kopmasına neden olabileceğini göstermektedir. Eleştirel teknoloji teorisi açısından bu durum, teknolojinin insanları birbirine bağlamak yerine izole edebileceği eleştirisini doğrulamaktadır. Akademik dijitalleşmenin getirdiği sanallaşma, akademisyenlerin meslektaşlarıyla fiziksel ve sosyal etkileşimlerini azaltarak işe yabancılaşma hissini artırabilir. Bu, teknolojinin tarafsız bir araç olmadığına ve onun nasıl kullanıldığının bireylerin iş deneyimlerini şekillendirdiğine işaret etmektedir. Dijital uçurum teorisi bağlamında, bu durum dijital teknolojilere erişimdeki eşitsizliklerin veya teknolojiyi etkin bir şekilde kullanma yetkinliklerindeki farklılıkların işe yabancılaşmayı nasıl tetiklediğine işaret edebilir. Özellikle akademik dünyada dijital araçların yoğun kullanımı, teknolojiye erişim ve bu araçları etkili bir şekilde kullanma becerileri sınırlı olan akademisyenler için daha yüksek bir yabancılaşma riski yaratabilir. Bu bireyler, meslektaşlarına kıyasla daha dezavantajlı bir konuma düşebilir ve işlerinden kopma hissi

yaşayabilir. Sanal ağlar teorisi, dijitalleşmenin bireyler arasındaki fiziksel ve sosyal bağları dönüştürdüğünü savunur. Ancak bu dönüşüm, bireylerin birbirleriyle yüz yüze etkileşimlerini azaltabilir ve izolasyona yol açabilir. Akademik dijitalleşmenin, bireylerin yalnızca bilgiye erişimini kolaylaştırdığı, ancak sosyal bağlarını ve iş birliği ağlarını zayıflattığı anlaşılmaktadır. Bu durum, akademisyenlerin iş ortamlarından kopmasına ve yabancılaşma hislerinin artmasına neden olabilir.

Güç mesafesi algısı yüksek bireylerde, dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin daha güçlü olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç, dijitalleşmenin örgüt içindeki hiyerarşik ilişkileri daha belirgin hale getirdiğini ve bireylerin güç ilişkileri karşısında kendilerini daha fazla izole hissettiklerini gösterebilir. Eleştirel teknoloji teorisi, teknolojinin mevcut güç yapılarını yeniden üretebileceğini ve hatta güç eşitsizliklerini artırabileceğini savunur. Güç mesafesi yüksek bireylerde dijitalleşme, liderlerle olan etkileşimi azaltarak bu bireylerin kendilerini iş bağlamından daha fazla kopmuş hissetmelerine neden olabilir. Dijital uçurum teorisine göre, bu durum güç hiyerarşileri içindeki bireylerin dijital araçlara eşit düzeyde erişememesi veya bu araçları kullanmada yeterli desteği görmemesiyle ilişkilendirilebilir. Güç mesafesi yüksek bireylerde, yöneticilere veya otoriteye bağımlılık daha belirgin olduğundan, bu bireyler dijitalleşmeyle birlikte yalnızlık veya rehbersizlik hissi yaşayabilir. Teknolojiyi etkili bir şekilde kullanamama, hiyerarşik ilişkilerde daha fazla kopukluk yaratabilir ve yabancılaşma duygusunu pekiştirebilir. Sanal ağlar teorisi, dijital teknolojilerin mevcut güç ilişkilerini yeniden üretebileceğini savunur. Güç mesafesi algısı yüksek bireyler, dijitalleşme ile birlikte yöneticilerle olan bağlantılarını kaybedebilir veya bu bağlantıları zayıf hissedebilir. Dijital platformların, hiyerarşik ilişkileri sürdürmekte yetersiz kalması, bu bireylerin kendilerini dışlanmış hissetmelerine yol açabilir.

Belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek bireylerde dijitalleşmenin yabancılaşma üzerindeki etkisinin daha az rahatsız edici bulunması, bireylerin yapılandırılmış sistemlere olan yatkınlığını gösterebilir. Dijitalleşme, işleri düzenleyen, takip eden ve belgeleyen mekanizmalar sunduğu için belirsizlikten kaçınan bireylerde daha az stres ve yabancılaşma yaratabilir. Öte yandan, düşük belirsizlikten kaçınma algısına sahip bireyler, teknolojiyi dinamik ve hızlı değişen bir araç olarak algıladıklarında, bu durum onların yabancılaşma hissini artırabilir. Bu bağlamda, teknolojinin bireylerin kültürel değerlerine göre farklı etkiler yaratabileceği anlaşılmaktadır. Dijital uçurum teorisine

göre, belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek bireyler, hızlı değişen ve karmaşık dijital teknolojilere adapte olmakta daha fazla zorluk yaşayabilir. Teknolojiyi etkin bir şekilde kullanamayan bireyler, meslektaşlarıyla aralarındaki dijital yetkinlik farkını hissederek kendilerini izole edebilir. Öte yandan, belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek bireylerin yapılandırılmış dijital sistemlerden daha az rahatsızlık duyması, onların teknolojiyi daha güvenli ve tahmin edilebilir bir araç olarak algılamalarıyla açıklanabilir. Sanal ağlar teorisine göre, ağların genellikle hızlı ve sürekli değişime dayalı olduğunu vurgular; belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek bireyler, yapılandırılmış ve sabit dijital süreçleri daha kolay kabul edebilir.

Dişil kültürel yönelimli kadın bireylerde dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı artırıcı etkisinin pozitif ve anlamlı olması, dijitalleşmenin sosyal bağlara zarar verebileceğini ortaya koymaktadır. Eleştirel teknoloji teorisi, teknolojinin insan ilişkilerinin niteliğini dönüştürebileceğini savunur. Dişil yönelimli bireylerin iş birliği ve sosyal bağlara önem vermesi nedeniyle, dijitalleşmenin bu bağları zayıflatıcı etkisi, bireylerin kendilerini işlerinden daha fazla kopmuş hissetmelerine neden olabilir. Bu durum, teknolojinin yalnızca işlevsel bir araç olmadığını, aynı zamanda bireylerin sosyal bağlarını yeniden şekillendirdiğini göstermektedir. Ayrıca, dişil kültürel yönelimli kadın bireylerde dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı artırıcı etkisinin pozitif ve anlamlı bulunması, dijital uçurumun sosyal bağlar ve iş birliği üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Sosyal bağlara ve iş birliğine önem veren bireyler, dijitalleşmenin bu bağları zayıflatıcı etkisiyle karşı karşıya kalabilir. Dijital uçurum teorisi bağlamında, bu bireyler, dijital platformların sunduğu sosyal etkileşim eksikliğini daha yoğun bir şekilde deneyimleyebilir ve bu durum yabancılaşma hissini artırabilir. Dişil kültürel yönelimli bireylerde dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı artırıcı etkisi, sanal ağların sosyal bağları zayıflatıcı etkisini açıkça ortaya koymaktadır. Sanal ağlar teorisine göre, dijitalleşme sosyal ilişkileri yeniden yapılandırır, ancak bu yapılandırma her zaman olumlu sonuçlar doğurmaz. Dişil yönelimli bireyler, iş birliği ve sosyal bağlara daha fazla önem verdiğinden, dijital ağların yüz yüze etkileşimleri azaltıcı etkisini daha güçlü hissedebilir. Bu bireyler, sanal ağların bireysellik ve uzaklık üzerine kurulu yapısında kendilerini iş bağlamından kopmuş hissedebilir.

Kıdeme bağlı olarak dijitalleşmenin yabancılaşmaya etkisinin farklılaşması, deneyimli bireylerin değişime daha fazla direnç gösterdiğini veya dijitalleşmeyi

hiyerarşik ilişkileri güçlendiren bir tehdit olarak algıladığını düşündürebilmektedir. Özellikle 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip bireylerde dijitalleşmenin güçlü etkisi, teknolojiyle gelen değişimlerin mevcut güç dengelerini bozabileceğini ve deneyimli bireylerin bu durumu bir yabancılaşma kaynağı olarak gördüğünü ortaya koyar. Kıdem düzeyi arttıkça dijitalleşmenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin daha güçlü hale gelmesi, dijital uçurumun kıdeme dayalı bir boyutunu göstermektedir. Özellikle uzun yıllardır görev yapan bireyler, yeni dijital araçlara uyum sağlamakta zorluk yaşayabilir ve teknolojik değişimlerden kaynaklanan bir dışlanmışlık hissine kapılabilir. Dijital uçurum teorisi, dijital becerilerdeki eksikliklerin, bireylerin iş süreçlerinden kopmasına ve bu durumun iş deneyimlerini olumsuz etkilemesine yol açabileceğini savunur.

Toplulukçu davranış algısı yüksek bireylerde dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı artırıcı etkisinin pozitif ve anlamlı olması, bu bireylerin iş birliği ve ekip çalışmalarına duyduğu önemin dijitalleşme tarafından tehdit edildiğini düşündürebilir. Eleştirel teknoloji teorisi, teknolojinin bireyler arası ilişkileri zayıflatabileceğini ve topluluk bağlarını çözebileceğini savunur. Özellikle fen bilimleri gibi disiplinlerde çalışan bireylerde bu durumun gözlenmesi, dijitalleşmenin yalnızca bir araç değil, aynı zamanda bir iş kültürü değiştiricisi olduğunu gösterir. Toplulukçu davranış algısı yüksek bireylerde dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı artırıcı etkisi, dijital uçurumun topluluk değerlerine etkisiyle ilişkilendirilebilir. Bu bireyler, dijitalleşmenin iş birliği fırsatlarını sınırladığını hissedebilir. Teknolojiyi etkili bir şekilde kullanamayan toplulukçu bireyler, ekip çalışmasına olan ihtiyaçlarının karşılanmadığını düşünerek yabancılaşma hissini daha yoğun yaşayabilir. Toplulukçu davranış algısı yüksek bireylerde dijitalleşmenin işe yabancılaşmayı artırıcı etkisi, sanal ağların iş birliği ve grup dinamiklerini destekleme konusundaki yetersizlikleriyle açıklanabilir. Sanal ağlar teorisine göre, dijital platformlar bireyleri birbirine bağlamak için tasarlanmıştır, ancak bu bağlar toplulukçu değerlere sahip bireyler için yeterince derin olmayabilir. Özellikle fen bilimleri gibi iş birliğine dayalı alanlarda çalışan bireyler, sanal ağlarda fiziksel etkileşimlerin eksikliği nedeniyle yabancılaşma hissini daha yoğun yaşayabilir.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlar neticesinde akademisyenlerin işlerine yabancılaşmasında akademik dijitalleşmenin önemli etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bu kısımda, araştırma bulguları neticesinde, dijital cihazların sürekli kullanımı nedeniyle odaklanma ve derin düşünme süreçlerinin zayıflaması, tekrar eden ve rutinleşen dijital

görevler, bilgi üretimi ve tüketimi arasındaki hız, sosyal etkileşimin zayıflaması gibi etkenler göz önünde bulundurularak akademik dijitalleşmenin işe yabancılaşmaya etkileri için akademisyenler açısından bir değerlendirme yapılmıştır.

4.2.1. Akademik Düşünce Erozyonu

Dijital araçların akademik üretim sürecini etkilemesi, özellikle odaklanma ve derin düşünme alışkanlıklarını zayıflatarak kendini gösterebilmektedir. Akademik dijitalleşme, akademisyenleri sürekli ekran karşısında tutan ve dikkat dağıtan çok sayıda uyarıcıya maruz bırakmaktadır. Bu durum, hem konsantrasyonu bozarak hem de okuma, not alma ve sorgulama gibi eylemleri yüzeysel düzeye indirgeyerek derin düşünmenin oluşumunu güçleştirebilir.

Akademik çalışmalar, zaman, sabır ve derin analiz gerektirir. Dijital ortamların hız odaklı bilgi akışı, sabırlı bir analiz sürecinin aksine, bilgiyi hızla tüketme ve geçici olarak edinme alışkanlığı yaratabilmektedir. Derin düşünmeyi besleyen “bekleme, durup düşünme, konuyu içselleştirme” gibi süreçler, yoğun ve sürekli gelen yeni veri akışı nedeniyle sekteye uğrayabilir. Dijital platformların sunduğu hızlı ve yüzeysel bilgi akışı, araştırma sürecini mekanik bir “bilgi toplama” işlemine dönüştürebilir; bu durum akademisyenin araştırma eylemine sabır, emek ve derinlik katan unsurlarla bağ kurmasını güçleştirebilmektedir. Akademisyenin, emeği ve araştırma süreci ile duygusal bir bağ kurmakta zorlanarak işine yabancılaşmasına neden olabilir. Sonuçta akademisyen, entelektüel bir meseleyi derinlemesine ele almak yerine bilgi parçasını hızla edinip geçmek zorundaymış gibi bir baskı hissedebilmektedir. Bu da zamanla yoğun, yaratıcı ve bütüncül düşünme pratiklerinin zayıflamasına neden olabilir.

Akademisyenleri sürekli ekran karşısında tutan nedenlerin de göz önünde bulundurulması bu sonucun daha da anlamlı kılınmasına yardımcı olacaktır. Bu nedenlerin başında akademik kariyer sürecinin uzun ve zorlu bir süreç olması dolayısıyla, özellikle genç yaşlarda kariyer sürecinin belirli bir noktaya getirilmesinin arzu edilmesi nedeniyle, akademisyenlerde yoğun çalışma ve hızlı ilerleme telaş ve/veya hırsların artması düşünülebilir. Bu şekilde akademisyenler arasında yaygın olan fakat normalleşmiş bir “yayın bağımlılığı” (publishing addiction) adı verilen yeni bir davranışsal bağımlılık kavramı ortaya çıkmıştır. Finlay (1998)’e göre, yayın

bağımlılığında diğer bağımlılıklarda olduğu gibi durumu inkâr, davranışı durduramama, gecikmiş haz gibi özellikler mevcuttur. Yayın sürecinin farklı aşamaları; makalenin kabul edilmesi, dergide yayınlanması ve atıf takibi gibi bağımlılık yapan “duygusal hazlar” yaratmaktadır. Ayrıca, yayın bağımlılığının etkileri arasında aile ve sosyal hayattan fedakârlıklar, küçük ve önemsiz konularda bile yayın yapma çabası, hatta sahtecilik ve intihal risklerinin yer aldığı da vurgulanmaktadır. Ayrıca yayın bağımlıları, reddedilen makaleleri için “zamanının ötesinde bir fikir” olarak değerlendirerek “inkâr” savunma mekanizması içinde, makalelerinin kabul edilmeye bir adım daha yaklaştıklarına inandıkları tartışılmaktadır.

Akademisyenlerde yoğun çalışma ve hızlı ilerleme telaş ve/veya hırslının artmasına neden olan başka bir neden üniversitelerin akademisyenleri performans göstergelerinde nitelik ve nicelik açısından yoğun çalışmaya teşvik etmesi gösterilebilir. Performans değerlendirmelerinin artı iş yükü ve kişisel beklentileri artıracak düzeyde kriterlendirilmiş olması akademisyenler için sürekli yayın yapmak akademik kültürün okuyup derinleşmeden yayın sürecine odaklı hale gelmesine sebep olmaktadır.

Ayrıca, öğrencilerle yürütülen tez danışmanlığı, dijital kütüphane kaynaklarının kullanımı, akademik dergilerdeki makalelerin incelenmesi ve uluslararası ağlarla kurulan bağlantılar da ekran karşısındaki süreyi artırmaktadır. Bu koşullarda akademisyenler, sürekli olarak dijital araçlar üzerinden bilgiye ulaşma, işleri yönetme ve çıktıları takip etmek zorunda kaldığından, ekran başında geçirilen zaman artar ve bu da akademisyenlerin fiziksel dünyadaki düşünsel süreçlere odaklanmalarında zorlanmalarına neden olabilir.

4.2.2. Tekrar Eden ve Rutinleşen Dijital Görevler

Akademik ortamda dijital araçların yaygınlaşması kurumsal platformlar üzerinden yürütülen idari işlemler, danışmanlık veya öğrenci işleri sürekli dijital etkileşim gerektirmektedir. Özellikle üniversitelerin kendi bilgi yönetim sistemleri, performans takibi ve raporlama araçları, düzenli olarak çevrimiçi kontrol edilmeyi beklemektedir. Dijital ortamlarda çalışmak, verimlilik sağlasa da akademisyeni rutin görevlerin içine hapsedebilir; sürekli e-posta kontrolü, elektronik belge sistemindeki gelen yazıların takibi ve öğrenci bilgi sistemi üzerinden gerçekleştirilen işlemler gibi süreçler

mekanikleşebilmektedir. Ayrıca, çevrimiçi ders içerikleri oluşturma, dijital araçları kullanma gibi yeni beceriler öğrenme zorunluluğu ve günlük kontrol sağlama zorunluluğu bazı akademisyenler için stres kaynağı olabilir. Notlandırma, sınav yönetimi gibi öğretim süreçlerinde kullanılan dijital öğeler rutin iş yükünü azaltabilir. Ancak aynı zamanda işin insani boyutunu ortadan kaldırıp bireysel izolasyonu artırabilmektedir.

Akademisyenlik doğası gereği yaratıcı, keşfedici ve sorgulayıcıdır. Ancak günümüzde, eğitim-öğretim faaliyetlerinin yanı sıra idari işler, prosedürler, raporlama gibi tekrara dayalı, zaman odaklı ve mekanikleşmiş görevler, akademisyenlerin asıl işlerinden uzaklaşmasına neden olmaktadır. Akademisyenlerin, özgün araştırma ve eğitim faaliyetleri yerine rutin idari işler ve işlemlerle meşgul edilerek “klasik bir memur” gibi değerlendirilmesi, akademik özgürlüğü ve motivasyonu olumsuz yönde etkileyebilir. Rutinleşen görevler, akademik emeğin nitelikten çok nicelik üzerine yoğunlaşmasına yol açarak, bireyin kendi çalışmasına olan bağlılığını ve motivasyonunu azaltabilmektedir.

Uzmanlaşmanın doğal bir sonucu olarak akademisyenler, belirli konularda tekrarlayan işlere odaklanmak zorunda kalabilmektedir. Sürekli aynı tür projeler, aynı metodolojik yaklaşımlar veya benzer konularda yazılar üretmek, akademik emeğin yaratıcılık ve keşif boyutunu azaltabilir. Araştırmalar, bazen sadece yayın yapma “zorunluluğuyla” yapılabilir ve akademisyen için bir mekanik üretim sürecine dönüşebilir. Akademisyenlerin kendi alanlarında derinleşerek uzmanlık konularında yoğunlaşmaları sonucunda akademik faaliyetlerin bütünsel niteliğini kaybetmesi ve tekrara dayalı mekanik bir yapıya dönüşmesi mümkün olabilir. Akademik dünyanın giderek daha fazla disiplinlere, hatta bu disiplinlerin alt dallarına bölünmesi, bir yandan bilginin derinleşmesine katkı sağlarken, diğer yandan akademisyenlerin sadece belirli alanlara sıkışmasına neden olabilir. Bu bölünme, bireyin emek verdiği süreci anlamlı bulmaktan uzaklaşmasına ve bir süre sonra sadece “işin tamamlanması” odaklı bir bakış açısı geliştirmesini sağlayabilmektedir. Böyle bir ortamda, akademisyen araştırma yapma ve özgün bilgi üretme gibi entelektüel faaliyetler yerine, mekanikleşmiş bir üretim sürecinin parçası haline gelebilir.

Bu koşullar altında, akademisyenler hem yaptıkları işten duygusal olarak kopabilir hem de bilimsel katkı sağlama motivasyonlarını kaybedebilir. İşin yalnızca bir zorunluluk haline dönüşmesi, akademisyenlerde iş tatminsizliği, anlamsızlık hissi ve

tükenmişlik sendromu gibi durumları beraberinde getirebilir. Sonuç olarak, idari yükler ve tekrar eden akademik işler, akademisyenlerin yaratıcı ve eleştirel düşünme kapasitelerini sınırlandırarak, onları işe yabancılaşma sürecine sürükleyebilir. Bu nedenle, akademisyenlerin asli görevleri olan araştırma, öğretim ve toplumsal katkı süreçlerine daha fazla zaman ayırabilmeleri için idari yüklerin hafifletilmesi ve destek mekanizmalarının devreye sokulması büyük önem taşımaktadır. Bunun için mevcut personelin atıl kalmasının önüne geçilmesi, optimal bir iş bölümü ve planlaması yapılması elzemdir.

4.2.3. Bilgi Üretimi ve Tüketimi Arasındaki Hız

Bilgi üretimi ve tüketimi arasındaki hız ile akademisyenlerin işe yabancılaşması arasında önemli bir ilişki vardır. Bu ilişkiyi analiz ederken tüketim toplumu kavramını ve Endüstri 4.0'ın getirdiği sürekli yenileşen ve değişen doğasını birlikte düşünmek gerekmektedir. Bu üç olgu, akademik dünyanın bilgiye bakışını, üretim süreçlerini ve akademisyenlerin emek ile olan bağına derinden etkilemektedir.

Fransız düşünür Jean Baudrillard'ın tanımladığı tüketim toplumu, bireylerin artık yalnızca ihtiyaçlarını karşılamak için değil, sürekli yeni tüketim nesneleri üreterek ve tüketerek var olmaya çalıştıkları bir toplumu ifade etmektedir. Günümüzde bu kavramın akademik dünyadaki yansımaları görülebilmektedir. Dijitalleşme sayesinde akademik bilgi, bir tüketim nesnesine dönüşmüştür. Bilgi artık sadece bilimsel ilerleme veya toplumsal fayda sağlamak için üretilmemekte; aynı zamanda bir görünürlük ve statü aracı haline gelmektedir. Dijitalleşme, akademik dünyada görünürlük ve statü arayışını büyük ölçüde artırmaktadır. Dijital araçların ve platformların sağladığı kolaylıklar, akademisyenlerin çalışmalarının hızlı erişilebilir, ölçülebilir ve yaygınlaştırılabilir hale gelmesini sağlarken, bu durum aynı zamanda akademik üretimin amacı ve değeri üzerinde bir dönüşüme neden olmaktadır. Bilgi üretimi, bilginin öz değerinden çok akademik görünürlük, istatistikler ve nicel performans ölçütleri üzerinden değerlendirilir hale gelmiştir.

Bu şekilde yapılan değerlendirmelerin ilk olarak 20. yüzyıl ortalarında akademik dünyadaki yayın baskısını tanımlamak için kullanılmaya başlanan “*Publish or Perish*” kültürü ile yaygınlaştığı söylenebilir. “Yayınla ya da Yok Ol” şeklinde dilimize tercüme

edilebilen bu kültüre göre akademik başarı; üretilen makale sayısı, atıf oranları, H-indeksi ve yayınlanma sıklığı gibi nicel performans ölçütlerine dayanmaktadır. Bu nedenle bir akademisyen, sürekli olarak yeni çalışmalar üreterek bilimsel dergilerde yayın yapmadığı takdirde görünmez hale gelebilmekte ve akademik kariyerinde ilerleme fırsatlarını kaybedebilmektedir. Dolayısıyla, akademik görünürlük yayın yapmak akademisyenler için bir zorunluluk ve varoluş mücadelesi haline gelmiştir. “Yayınla ya da Yok Ol” kültürü, akademisyenler arasında yoğun bir rekabet yaratmaktadır. Bu rekabet, akademik topluluk içinde dayanışma yerine bireysel başarıyı ön plana çıkarmaktadır. Ayrıca bu kültürde, yüksek etki faktörlü dergilerde yayın yapmak, akademik statü kazanmak için önemlidir. Bu şekilde sürekli yayın yapma baskısı, akademisyenler üzerinde stres yaratabilmektedir. Özellikle genç akademisyenler veya doktora sonrası araştırmacılar, kariyerlerini güvence altına almak için büyük bir yarış içine girebilmektedir. Bu durum, uzun vadede tükenmişlik sendromu ve motivasyon kaybına yol açabilir. Ayrıca, etik yaklaşımların öneminin değer kaybetmediği bir meslek sahibi olarak akademisyenler için görünür olma ve yayın yapma baskısı akademisyenleri etik dışı uygulamalara itebilir. Aynı veriyi farklı dergilerde yayınlamak, başkalarının çalışmalarını izinsiz kullanmak, ya da yayına katkısı olmayan kişileri yazar listesine eklemek sayılabilecek örneklerdendir. Bu şekilde etik dışı uygulamalar işin anlamının yok olmasına neden olabilir.

“Yayınla ya da Yok Ol” baskısı altında üretilen bilgi, tüketim toplumunun bir parçası haline gelebilmektedir. Bilgi, bilimsel bir katkıdan ziyade, bireysel görünürlük ve performans ölçütü için tüketilen bir meta gibi algılanabilmektedir. Akademik bilginin sayısı hızla artarken, bu bilgiyi derinlemesine okuma ve eleştirel analiz etme süreçleri azalabilir. Zaman baskısı altındaki akademisyenler taramalar yaparak hızlıca bilgiye ulaşmaya çalışmaktadır. Sürekli yeni araştırmaları takip etme zorunluluğu, bilginin tüketimini hızlı fakat yüzeysel hale getirebilir.

Bilginin bu şekilde seri üretim ve tüketim döngüsüne dâhil olması, akademisyenlerin bilimsel merakını ve araştırma tutkusunu köreltebilir. Bu durum, akademisyeni araştırmaya duyduğu tutku yerine, üretim zorunluluğu ile motive olmaya itebilir. Dijital araçlar burada süreci hızlandırırsa da emeğin anlamını zayıflatabilir. Bu da akademisyenin işe yabancılaşmasına yol açabilir.

4.2.4. Çevrimiçi Platformların Etkisi: Sosyal Varlık ve Etkileşimin Azalması

Araştırmalar için kullanılan dijital platformlar, akademisyenlerin entelektüel üretim sürecini dönüştürerek onları bu süreçte kullanılan araçlara bağımlı hale getirebilmektedir. Veri analiz programları, akademik kütüphaneler ve referans yönetim sistemleri gibi teknolojiler, iş süreçlerini kolaylaştırma amacıyla geliştirilmiş olsa da, bu araçların kullanımı akademisyenlerin üretim süreçlerini derinden etkiler. Akademisyen, dijital araçların bir uzantısı gibi hissedebilir ve “üreten” kişi rolünden uzaklaşabilir. Bu durum, teknolojiyi bir destek aracı olarak kullanmaktan ziyade, teknoloji tarafından yönlendirilen bir üretim sürecine yol açabilir. Örneğin, bir araştırmacının fikir geliştirme aşamasında dijital veri analiz araçlarına aşırı bağımlı hale gelmesi, düşünsel özgünlüğü ve yaratıcılığı olumsuz etkileyebilir. Bu süreçte akademisyen, karar verici olmaktan çok, teknolojinin sağladığı çıktılara dayalı hareket eden bir kullanıcı haline dönüşebilir. Dolayısıyla, akademik dijitalleşme entelektüel üretim sürecini kolaylaştırırken aynı zamanda bireysel yaratıcılığı ve anlamlı katılım hissini zedeleme riski taşıyabilmektedir. Bu tür bir teknoloji bağımlılığı, akademisyenlerin mesleki tatmin düzeylerini de düşürebilir ve işlerine karşı yabancılaşma hislerini artırabilir. Akademik üretim süreçlerinde teknolojinin rolünü dengelemek, bu gibi olumsuz etkilerin önüne geçmek için kritik bir ihtiyaçtır.

Bunun yanı sıra çevrimiçi eğitim ve dijital platformların büyümesi, akademisyenlerin işlerini anlam kaybı yaşadığı bir “üretim sürecine” dönüştürebilir. Çevrimiçi platformların, dersler sırasında katılımı ve etkinlikleri izleme özellikleri, akademisyenlerin sürekli denetlendiği hissini artırabilir. Akademisyenler, eğitimde “kişisel dokunuş” eksikliği ve yüz yüze etkileşimlerin azalması nedeniyle eğitim-öğretim süreçlerinden duygusal tatmin sağlayamayabilirler.

Özellikle pandemi döneminde hızla artan ve sonrasında da yaygın olarak devam eden çevrimiçi kongreler, akademisyenlerin sosyal etkileşimlerini önemli ölçüde azaltarak işe yabancılaşma üzerinde belirgin etkiler ortaya çıkarmaktadır. Geleneksel yüz yüze kongreler, akademisyenler için yalnızca bilgi paylaşımı yapılan bir ortam değil, aynı zamanda meslektaşlarıyla birebir etkileşim kurdukları, işbirlikleri geliştirdikleri ve mesleki topluluklarının bir parçası olduklarını hissettikleri bir sosyal alan sunmaktadır. Özellikle ulusal kongrelerde fiziksel olarak bir araya gelmek, mesleki işbirliklerinin

başlangıcı olabilmekte ve akademisyenler arasında güven ve aidiyet duygusu oluşturmaktadır. Ancak çevrimiçi kongreler, bu sosyal boyutun etki düzeyinin azalmasına neden olmuş olabilir. Çevrimiçi format, akademisyenlerin genellikle pasif katılımcılar haline geldiği ve sınırlı etkileşim fırsatlarının olduğu bir yapıyı beraberinde getirmektedir. Bu durum, akademisyenlerin kendilerini mesleki topluluklarından kopuk hissetmelerine yol açabilir. Fiziksel toplantılarda gerçekleşen gayri resmi sohbetler, anlık fikir alışverişleri ve kişisel bağlantılar, çevrimiçi ortamda genellikle yerini planlı ve sınırlı süreli oturumlara bıraktığı için, sosyal destek ve aidiyet duygusu zayıflayabilir.

Çevrimiçi kongrelerin verimliliği ve erişilebilirliği artırma gibi avantajları bulunmakla birlikte, yüz yüze iletişimle sağlanan sosyal bağların yerini tam anlamıyla dolduramadığı açıktır. Pandemi sonrası hibrit kongre modellerinin yaygınlaşması, akademik dünyada önemli bir esneklik sağlamış olsa da, özellikle çevrimiçi katılım seçeneği mevcut olduğunda, kurumsal destek alamayan akademisyenler için online katılım tercih edilir hale gelmiştir. Bu durum, akademisyenler için maliyet etkin bir çözüm sunsa da, sosyal etkileşimler ve mesleki bağlar açısından bazı olumsuz sonuçlar doğurabilir. Yüz yüze katılımın sunduğu ağ oluşturma fırsatlarının çevrimiçi platformlarda tam anlamıyla karşılanamaması, akademisyenlerin kendilerini meslektaşlarından ve topluluklarından soyutlanmış hissetmelerine neden olabilir. Ayrıca, çevrimiçi katılımlarda spontane ve gayri resmi etkileşimler sınırlı olduğu için, akademisyenlerin mesleki topluluklarına olan bağlılıkları zayıflayabilir. Bu bağlamda, sosyal etkileşimlerin azalması, akademisyenlerin işlerine karşı duygusal bağlarını zayıflatabilir ve kendilerini yalnız hissetmelerine neden olabilir. İşin yalnızca bir “görev” olarak algılanması ve anlamını yitirmesi, işe yabancılaşmayı derinleştiren önemli bir etkidir. Akademisyenler, yalnızca bilgi alışverişine odaklanan bir üretim sürecinin parçasıymış gibi hissederek, mesleki tatmin ve anlam duygusundan uzaklaşabilirler.

4.3. ÖNERİLER

Akademik dijitalleşmenin Türkiye’deki akademisyenlerin işe yabancılaşma duygularını önlemek için alınabilecek bazı temel tedbirler birkaç başlık altında ele alınabilir.

a. Etik Politikaların Geliştirilmesi ve Güvenli Dijital Ortamlar

Öncelikle dijital teknolojilerin akademik platformlarda kullanılması sonucu oluşabilecek etik dışı durumların önüne geçmek amacıyla “dijital ortamlarda destekleyici etik politikaların geliştirilmesi” gereklidir. Akademik çalışmalara yönelik eleştiriler ile saldırgan yorumlar arasındaki ayrım netleştirilmelidir. Sosyal medya ve dijital platformlarda akademisyenlerin maruz kaldığı nefret söylemlerini önlemek, dijital ortamlarda daha güvenli bir çalışma ve paylaşım ortamı yaratacaktır. Bu şekilde dijital ortamlarda olumsuz deneyimler yaşayan akademisyenler için de destek sunulmalıdır. Böyle bir ortam, akademisyenlerin dijital etkileşimlere daha olumlu bir bakış açısı geliştirmesine katkıda bulunabilir.

Akademisyenlerin dijital platformlarda çalışmalarını paylaşma konusunda fikir hırsızlığı endişesi yaşaması mümkündür. Dijital akademik platformlarda karşılaşılabilecek bu gibi etik dışı durumlar, akademisyenlerin dijitalleşmeye dair algısını olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, fikir hırsızlığı, veri güvenliği ve içerik paylaşımı gibi konularda açık ve uygulamaya geçirilebilir etik politikalar geliştirilmelidir. Henüz yayınlanma süreci tamamlanmamış akademik içeriklerin orijinallliğini ve sahipliğini güvence altına alan dijital araçlar geliştirilebilir veya yalnızca paylaşım ya da takip iznli akademisyenlerin katılabileceği kapalı ağlar, fikir paylaşımını teşvik edebilir.

Akademisyenlerin “dijital iletişim ve iş birliği fırsatlarının güçlendirilmesi” iş yabancılaştırmanın önüne geçmek açısından yararlı olabilir. Akademisyenler arasında dijital iş birliğini destekleyen platformların teşvik edilmesi, hem yerel hem de uluslararası düzeyde araştırmacıların bağlantı kurmasını sağlar. Bu, akademik aidiyet duygusunu artırabilir ve işe yabancılaştırmalarını önleyebilir.

b. Dijital İşbirliği ve Eğitim Programları

Akademisyenlerin dijitalleşme süreçlerine uyum sağlamalarını kolaylaştırmak için dijital araçlar ve platformlar hakkında kapsamlı eğitim ve destek programları sunulmalıdır. Bu tür programlar, dijital platformların verimli kullanımını teşvik eder ve teknolojik becerilerini geliştirerek işe yabancılaştırma riskini azaltabilir.

Dijital ortamlarda akademik özgürlüklerin korunması, akademisyenlerin görüşlerini ifade edebilmelerini sağlar ve kurumlarına karşı aidiyetlerini artırır. Bu özgürlük alanının genişletilmesi, akademisyenlerin işlerine daha bağlı hissetmelerine

yardımcı olabilir. Hibrit kongre modellerinin çevrimiçi katılım sağlayanlar için sosyal etkileşim fırsatlarını artıracak şekilde tasarlanması önemlidir. Çevrimiçi ağ oluşturma oturumları, birebir görüşme imkânları veya etkileşimli tartışma grupları gibi yenilikçi uygulamalar, bu dezavantajları gidermek için etkili olabilir. Ayrıca, kurumsal destek eksikliğinin de ele alınarak, akademisyenlerin yüz yüze katılımı teşvik edecek imkânlarla erişimini artırmak, hem mesleki gelişimlerini hem de sosyal bağlılıklarını güçlendirebilir.

Akademik dijitalleşmede kuşaklar arasındaki farklılıkları dengelemek ve her kuşağın akademik dijitalleşme süreçlerinde tam potansiyelini ortaya koyabilmesini sağlamak için bir dizi kapsayıcı politika uygulanabilir. İlk olarak, kuşaklara özgü eğitim ve gelişim programları tasarlanmalıdır. X kuşağı için, dijitalleşme süreçlerine adapte olmalarını kolaylaştıracak temel dijital beceri eğitimleri düzenlenebilir. Bu eğitimler, dijital araçların iş birliği ve üretkenlik için nasıl kullanılacağını içermelidir. Y kuşağı için, dijital liderlik ve inovasyon odaklı programlar sunularak bu kuşağın dijital uzmanlıklarını kurumsal dönüşüm süreçlerinde etkin bir şekilde kullanmaları teşvik edilebilir. Z kuşağı için ise uzun vadeli planlama ve stratejik düşünme yetkinliklerini geliştirmek amacıyla liderlik ve proje yönetimi eğitimleri düzenlenebilir.

Dijitalleşme süreçlerini daha kapsayıcı hale getirmek için esnek çalışma modelleri benimsenmelidir. Kuşaklararası iş birliğini teşvik etmek için mentorluk programları ve ekip tabanlı projeler oluşturulabilir. Bu programlar, X kuşağının deneyimi ile Y ve Z kuşağının dijital bilgi birikimi arasında köprü kurarak bilgi paylaşımını artırabilir. Performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemleri de bireysel başarı yerine ekip çalışmasını ve iş birliğini ön plana çıkaracak şekilde düzenlenmelidir. Dijitalleşmeye uyum sağlayan ve uzun vadeli hedeflere katkıda bulunan akademisyenler için teşvik edici ödüllendirme mekanizmaları uygulanabilir. Ayrıca, Z kuşağının uzun vadeli yönelim eğilimi dikkate alınarak sürdürülebilirlik ve geleceğe yönelik stratejiler geliştirilmelidir. Dijitalleşmenin kuşaklar üzerindeki etkilerini düzenli olarak değerlendiren akademik araştırmalar da bu sürecin desteklenmesine katkı sağlayabilir.

Bu tür politikalar, kuşakların güçlü yönlerini verimli bir şekilde kullanmalarını sağlarken, dijitalleşme sürecinde kuşaklar arası farklılıkların dengelenmesine yardımcı olacaktır. Kapsayıcı bir yaklaşım içinde hem bireylerin hem de akademik ve kurumsal yapıların sürdürülebilir bir şekilde gelişmesine katkıda bulunacaktır.

c. Duygusal Bağların Güçlendirilmesi

Dijitalleşme ve akademik süreçlerde ortaya çıkabilecek stres ve yabancılaşma riskini azaltmak için psikososyal destek programları sunulmalı ve etkili iletişim kanalları oluşturulmalıdır. Kinjerski ve Skrypnik (2008) çalışmalarında vurguladıkları üzere, işyerinde ruhsal tatmin kişisel özellikler, yaşam deneyimleri ve iş ortamıyla şekillenmektedir. Bu deneyim zamanla derinleşmekte ve özellikle belirleyici anların (*defining moments*) işe ruh katmada (*development of the spirit at work*) önemli bir rol oynadığını vurgulanmaktadır. İşyerinde ruhsal tatmin üzerine yapılan bu çalışmaya istinaden, akademisyenlerin işe yabancılaşmalarını önlemek “akademik ruh” kavramıyla geliştirilebilir. Özellikle belirleyici anların, bireylerin işlerine anlam ve ruh katmada oynadığı kritik rol, akademik bağlama uyarlanabilir. Akademisyenlerin mesleklerini yalnızca bir görev olarak değil, aynı zamanda topluma ve bilime katkı sağlama amacını taşıyan anlamlı bir süreç olarak görmeleri, işe yabancılaşmayı önlemede etkili olabilecektir.

Bu bağlamda, “akademik ruh” kavramı, akademisyenlerin işlerine bağlılıklarını artıran üç temel boyut üzerinde şekillenebilir:

1. Anlam ve Amaç
2. Katkı ve Etki
3. Bağlılık ve Tutku

Akademisyenler, eğitim, araştırma ve topluma hizmet gibi görevlerinde daha büyük bir anlam ve amaç hissettiklerinde, işlerine yönelik motivasyonları artabilir. Bunun yanı sıra, çalışmalarının bireyler ve toplum üzerindeki etkisini fark etmeleri, yaptıkları işin anlamını derinleştirir. Bunun için özellikle yerel yöneticiler ve idari amirlerin akademisyenlerle yakın temas içinde olmaları; akademisyenlerin halka yakınlığının üniversite ve diğer kurum-kuruluş ortaklık ve işbirlikleriyle sağlanması elzemdir. Ayrıca, akademisyenlerin de kendi akademik topluluklarına güçlü bir bağlılık ve tutkuyla yaklaşmaları, bireylerin hem iş memnuniyetini hem de mesleki tatminlerini artırabilir, iş çevresiyle daha uyumlu çalışan akademisyenlerin işe yabancılaşma durumu yaşama ihtimali de azalabilir.

Akademik kariyer göz önünde bulundurulduğunda belirleyici anlar, bu sürecin yapı taşları olarak değerlendirilebilir. Örneğin, bir öğrencinin akademik başarılarına katkıda bulunmak, toplumsal fayda sağlayan bir araştırma yürütmek ya da akademik bir topluluğa liderlik etmek gibi anılar, akademik ruhun inşasına yardımcı olmaktadır. Bu

yaklaşım, akademisyenlerin mesleklerine yabancılaşmasını önlemekle kalmaz, aynı zamanda akademik işgücünün daha üretken ve tatmin edici bir şekilde çalışmasını da teşvik edebilir. Bir akademisyenin, alanında etkili ve prestijli bir dergide makalesinin yayımlanması, kariyerinde belirleyici bir dönüm noktası olabilir. Bu başarı, hem mesleki özgüveni artırır hem de akademik toplulukta tanınırlık sağlar. Doktora sonrası doçent ya da profesör unvanına yükselmek, akademik bir kariyerde belirgin bir başarıyı temsil eder. Bu tür basamaklar, akademisyenin uzmanlık alanındaki otoritesini pekiştirir ve motivasyonunu artırır. Bir akademisyenin, araştırmaları ya da öğretim performansı nedeniyle yerel, ulusal ya da uluslararası bir ödül kazanması, mesleki tatmin ve bağlılık açısından önemli bir belirleyici andır. Bu tür belirleyici anlar, akademisyenlerin mesleklerine anlam katmalarına yardımcı olur ve işe yabancılaşmayı önleyebilir. Özellikle bu başarıların, bireyin “akademik ruh” kavramını benimsemesine, mesleki benliği ile bütünleşmesine ve mesleki yaşamını bir anlam arayışı olarak görmesine olan katkısı büyüktür. Ayrıca, bireysel motivasyonun yanı sıra, diğer akademisyenler için de ilham kaynağı olabilecektir.

Bunun yanı sıra, bahsi geçen “belirleyici anlar” sonrasında, akademik dünyada, bir kariyer basamağı atladıktan sonra o basamağın yeterli ya da ideal olmadığına yönelik eleştiriler akademik kariyerlerinde yükselmekte olan akademisyenlerin işe yabancılaşmasına neden olabilir. Bu şekilde eleştirilerin altında yatan neden akademisyenlerin bireysel tatminsizliğiyle bağlantılı olabilir. Bu eleştiriler, genellikle mevcut sistemin zorlukları, kaynak yetersizlikleri veya liyakat temelli olmayan atama süreçlerinden kaynaklanan memnuniyetsizliklerden doğabilir. Bir kariyer basamağı atlamış kişiler, bu süreçte karşılaştıkları zorlukları ya da daha da zorunu sonraki kuşaklardan da aşmalarını bekleyebilir. Akademik kariyerde yükselen kişilerin, kendi deneyimlerine dayanarak daha yüksek standartlar belirlemeleri anlaşılabilir bir durumdur. Ancak bu, bir tür “kendi çektiğini başkasına çektirme” eğilimine dönüşebilir. Bu tür bir tutum, kariyer basamaklarındaki yeni nesiller için gereksiz bir yük oluşturabilir ve iş tatminsizliğine ve yabancılaşmaya neden olabilir. Ayrıca, bu çalışmada da tespit edildiği üzere, akademik kültürde, güç mesafesi oldukça belirgin olabilmektedir. Bu durum, üst pozisyonundaki kişilerin, alt pozisyonundakilerden yüksek beklentiler içine girmesine zemin hazırlayabilir. Akademik başarı ölçütleri de zamanla değiştiği için, önceki kuşakların geçmişte karşılaşmadığı taleplerin, yeni kuşaklardan beklenmesi adaletsizlik algısına yol

açabilir. Akademik olarak yükselen kişiler, kendi yaşadıkları zorlukları anlamlandırarak, yeni kuşaklara destek olacak bir mentorluk yaklaşımı benimsemelidir. Bu şekilde beklenti düzeylerini artırmak yerine, onları daha sağlıklı bir şekilde yönlendirme fırsatı sunulabilir. Ayrıca, akademik yükselme kriterlerinin, objektif ve adil bir şekilde düzenlenmesi önemlidir. Hem yükselmiş hem de kariyer yoluna yeni başlayan akademisyenlerin bu standartlara güven duyması sağlanmalıdır.

d. Yüz yüze etkileşimin artırılması

Dijitalleşmenin yoğun olduğu bir akademik dünyada, bireylerin sosyal ilişkilerinin giderek yapaylaşması önemli bir sorundur. Çevrimiçi etkileşimler, yüz yüze iletişimin yerini alırken, bireylerin anlamlı ve derin sosyal bağlar kurmasını zorlaştırabilir. Gerçek sosyal ilişkilerin, bireylerin duygusal refahı ve işe olan bağlılığı üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle, akademik kurumlar, fiziksel toplantılar, etkinlikler ve çalışma grupları gibi yüz yüze etkileşimlerin ön planda olduğu fırsatlar sunarak, sosyal ilişkilerin güçlendirilmesini teşvik etmelidir. Yüz yüze etkileşimler, yalnızca bilgi paylaşımı için değil, aynı zamanda güven, empati ve topluluk hissinin geliştirilmesi için de kritik öneme sahiptir.

Bunun yanı sıra, bireylerin iş yaşamında yenilikçi ve yaratıcı çözümler üretebilmesi, onların iş dışı etkinliklerle desteklenmesiyle mümkündür. Sanat ve yaratıcılık temelli hobiler, bireylerin stresini azaltırken, hayal gücünü ve problem çözme becerilerini geliştirebilir. Akademik dünyada sanat ve yaratıcılığa yönelik hobilerin ve etkinliklerin artırılması, bireylerin işe yabancılaşma hissini azaltmanın yanı sıra, iş yaşamlarına yeni bir perspektif katmalarını da sağlayabilir. Resim, müzik, tiyatro ve yaratıcı yazarlık gibi aktiviteler, bireylerin hem kendilerini ifade etmelerine olanak tanır hem de iş dışında anlamlı bir meşguliyet sağlayarak onların duygusal refahını artırır.

e. Dijital detoks uygulamaları

Dijitalleşmenin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için, dijital detoks uygulamaları da teşvik edilmelidir. Akademik personelin belirli zaman dilimlerinde dijital cihazlardan uzaklaşarak kendilerine zaman ayırmaları, sosyal etkileşimlere katılmaları ve fiziksel aktivitelerde bulunmaları sağlanabilir. Bu uygulama, bireylerin iş dışında kendilerine ve çevrelerine odaklanmalarına olanak tanır ve dijitalleşmenin olumsuz etkilerini hafifletebilir.

Dijitalleşmenin bireylerde işe yabancılaşmayı artırmaması için gerçek sosyal ilişkilerin ve iş dışı yaratıcı etkinliklerin önemi vurgulanmalıdır. Akademik kurumlar, bireylerin anlamlı sosyal bağlar kurmasını teşvik eden ortamlar yaratmalı ve sanat, yaratıcılık temelli etkinliklere daha fazla yer vermelidir. Dijitalleşme ile bireyselliğin artması arasında bir denge kurulmalı, bireylerin hem iş yaşamlarında hem de kişisel hayatlarında tatmin duymalarını sağlayacak politikalar uygulanmalıdır. Bu yaklaşım, akademik dijitalleşmenin olumlu etkilerini artırırken, bireylerin iş yaşamlarında daha mutlu ve üretken olmalarını destekleyecektir.

f. Kültürel ve bireysel farklılıklar bağlamındaki öneriler

Güç mesafesi algısı yüksek bireyler için, organizasyonel yapının daha katılımcı bir hale getirilmesi ve bireylerin karar süreçlerine dâhil edilmesi, yabancılaşma duygusunu hafifletebilir (Hofstede, 1984). Güç mesafesi algısını azaltmak için akademik kurumlarda daha katılımcı ve demokratik yönetim mekanizmaları oluşturulmalıdır. Çalışanların karar süreçlerine daha fazla dâhil edilmesi, dijitalleşmenin yarattığı mesafeyi azaltabilir. Dijital geri bildirim mekanizmalarının devreye alınması, bireylerin seslerini duyurabilecekleri ve süreçlere katkıda bulunabilecekleri ortamlar oluşturabilir. Örneğin, çevrimiçi anketler veya geri bildirim platformları, bireylerin organizasyonel süreçlere katılımını artırabilir.

Belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek bireylerde, açık yönergeler ve destekleyici eğitimler, dijitalleşmenin etkilerini yönetmede önemli bir rol oynar (Hofstede, 1984). Bu bireyler, belirsizlik içeren süreçlerde stres yaşayabilir ve dijitalleşmenin karmaşıklığıyla başa çıkmakta zorlanabilir. Bu nedenle, net politikalar ve kılavuzlarla desteklenmeleri kritik önemdedir. Buna karşılık, düşük belirsizlikten kaçınma algısına sahip bireyler için daha esnek ve yaratıcı çalışma ortamları sunulmalıdır. Bu gruptaki bireyler, yenilikçi projelerde veya bağımsız görevlerde daha iyi performans gösterebilir.

Dişil kültürel özelliklere sahip bireylerde dijitalleşmenin yarattığı olumsuz etkileri hafifletmek için, eşitlikçi ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturulması gereklidir (Eagly ve Carli, 2007). Kadın liderliği teşvik eden programlar, bu grubun dijitalleşmeye dair algılarını olumlu yönde şekillendirebilir.

Toplulukçu davranış algısı yüksek bireyler, iş birliğine dayalı çalışma ortamlarından daha fazla fayda sağlayabilir. Bu nedenle, dijital platformlarda grup

başarılarının ödüllendirilmesi ve takım çalışmasının teşvik edilmesi, bu bireylerin motivasyonunu artırabilir. Bireysel başarıların yerine kolektif çabaların öne çıkarıldığı bir ödüllendirme sistemi, toplulukçu bireyler için daha anlamlı olacaktır (Triandis, 1995).

Sonuç olarak, bu çalışma, dijitalleşme ve işe yabancılaşma arasındaki karmaşık ilişkileri anlamada önemli bir katkı sunmuş, bireysel ve kültürel farklılıkların bu süreçlerde dikkate alınması gerektiğini ortaya koymuştur. Daha kapsayıcı dijitalleşme stratejilerinin geliştirilmesi, akademik dünyada bireylerin daha motive ve işlerine bağlı bir şekilde çalışmalarını destekleyebilir. Bu bulguların, dijitalleşme süreçlerini yönlendiren politika yapıcılar ve akademik liderler için önemli bir rehber olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın kısıtlamaları arasında, örneklem grubunun sınırlılığı ve tek bir bağlamdaki analizlere odaklanılmış olması yer almaktadır. Daha geniş ve farklı akademik bağlamlarda yapılacak araştırmalar, bulguların genellenebilirliğini artırabilir. Ayrıca, bu çalışmada bireysel ve kültürel değişkenlere odaklanılmış olup, organizasyonel ve yapısal faktörlerin etkisi derinlemesine incelenmemiştir. Gelecekteki araştırmalar, dijitalleşmenin işe yabancılaşmaya etkisini örgütsel düzeyde de değerlendirmeli ve farklı meslek gruplarını da kapsayan karşılaştırmalı çalışmalar yapmalıdır.

KAYNAKLAR

- Abdeen, T. H. I., ve Khalil, M. R. M. (2023). "The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship between Digital Connectivity and Job Performance". *Open Journal of Business and Management*, 11(06), 3539-3574.
- Abdul-Rashid, S. H., Sakundarini, N., Raja Ghazilla, R. A., ve Thurasamy, R. (2017). "The impact of sustainable manufacturing practices on sustainability performance: Empirical evidence from Malaysia". *International Journal of Operations & Production Management*, 37(2), 182-204.
- Aderemi, S., Olutimehin, D. O., Nnaomah, U. I., Orieno, O. H., Edunjobi, T. E., ve Babatunde, S. O. (2024). "Big data analytics in the financial services industry: Trends, challenges, and future prospects: A review". *International Journal of Science and Technology Research Archive*, 6(1), 147-166.
- Aggarwal, A., Gupta, S., Jamwal, A., Agrawal, R., Sharma, M., ve Dangayach, G. S. (2022). "Adoption of smart and sustainable manufacturing practices: An exploratory study of Indian manufacturing companies". *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part B: Journal of Engineering Manufacture*, 236(5), 586-602.
- Ahmed, E., Yaqoob, I., Hashem, I. A. T., Khan, I., Ahmed, A. I. A., Imran, M., ve Vasilakos, A. V. (2017). "The role of big data analytics in Internet of Things". *Computer Networks*, 129, 459-471.
- Ahmed, V., Tezel, A., Aziz, Z., ve Sibley, M. (2017). "The future of big data in facilities management: opportunities and challenges". *Facilities*, 35(13/14), 725-745.
- Aiken, M., ve Hage, J. (1966). "Organizational alienation: A comparative analysis". *American Sociological Review*, 497-507.
- Al-Gahtani, S. S. (2004). "Computer technology acceptance success factors in Saudi Arabia: an exploratory study". *Journal of Global Information Technology Management*, 7(1), 5-29.

- Alp, G. T., Tuncer, A. D., Sulaiman, S. A. B., ve Güngör, A. (2019). *Çalışma hayatında y ve z kuşağının motivasyonel farklılıkları*. Paper presented at the Proceedings on 2nd International Conference on Technology and Science.
- Alper, A. E., ve Alper, F. Ö. (2020). "Industry 4.0 revolution and its impacts on labor market". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(3), 441-460.
- Altizer, T. J. (2009). "The revolutionary vision of William Blake". *Journal of Religious Ethics*, 37(1), 33-38.
- Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö., ve Güneş Karakaya, B. (2019). "The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance". *Journal of nursing management*, 27(3), 553-559.
- Apers, H., Nöstlinger, C., ve Van Praag, L. (2023). "Explanatory models of (mental) health among Sub-Saharan African migrants in Belgium: A qualitative study of healthcare professionals' perceptions and practices". *Culture, Medicine, and Psychiatry*, 47(4), 878-897.
- Arabian, A., Hosseini, E., Mahmoodi, K., ve Mohsen, B. (2023). "An investigation of the socio-cultural impacts of the digital transformation in developed, developing, and middle: Africa and Asia pacific". In *Exploring Business Ecosystems and Innovation Capacity Building in Global Economics* (pp. 112-130): IGI Global.
- Arendt, H. (1958). *The human condition*: University of Chicago press.
- Ashforth, B. E. (1989). "The experience of powerlessness in organizations". *Organizational behavior and human decision processes*, 43(2), 207-242.
- Aşut, M., ve Demir, S. (2023). "KOBİ'lerin Endüstri 4.0 Hazırlık Durumu: Şanlıurfa İmalat Sektöründe Örnek Bir Uygulama". *Harran Üniversitesi Mühendislik Dergisi*, 8(2), 141-150.
- Autor, D. H. (2015). "Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation". *Journal of economic perspectives*, 29(3), 3-30.

- Aydın, E., ve Özeren, E. (2019). “Akademide İşe Yabancılaşma Olgusu: Araştırma Görevlileri Üzerine Nitel Bir Alan Araştırması”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 159-178.
- Ayed, A. B., Halima, M. B., ve Alimi, A. M. (2015). *Big data analytics for logistics and transportation*. Paper presented at the 2015 4th international conference on advanced logistics and transport (ICALT).
- Bai, C., Dallasega, P., Orzes, G., ve Sarkis, J. (2020). “Industry 4.0 technologies assessment: A sustainability perspective”. *International journal of production economics*, 229, 107776.
- Baiyere, A. (2017). *Digital Acceleration: How Digitalization is Reshaping the Work-Life Interface*. Paper presented at the Academy of Management Proceedings.
- Bajic, B., Rikalovic, A., Suzic, N., ve Piuri, V. (2020). “Industry 4.0 implementation challenges and opportunities: A managerial perspective”. *IEEE Systems Journal*, 15(1), 546-559.
- Baker, E. W., Al-Gahtani, S., ve Hubona, G. S. (2012). “Cultural impacts on acceptance and adoption of information technology in a developing country”. In *International Comparisons of Information Communication Technologies: Advancing Applications* (pp. 54-77): IGI Global Scientific Publishing.
- Bandura, A. (1977). “Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change”. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandyopadhyay, K., ve Fraccastoro, K. A. (2007). “The effect of culture on user acceptance of information technology”. *Communications of the association for information systems*, 19(1), 23.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). “The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations”. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Basantes-Andrade, A., Cabezas-González, M., ve Casillas-Martín, S. (2020). “Digital competences relationship between gender and generation of university professors”. *International Journal on Advanced Science Engineering Information Technology*, 10(1).

- Bates, A. T., ve Sangra, A. (2011). *Managing technology in higher education: Strategies for transforming teaching and learning*: John Wiley & Sons.
- Batur, Z., ve Uygun, K. (2012). “İki neslin bir kavram algısı: teknoloji”. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 74-88.
- Baudrillard, J. (1994). “Simulacra and simulation (Sheila Glaser trans)”. *Ann Arbor: University of Michigan Press*.
- Bauman, Z. (1993). *Postmodern ethics*: Blackwell.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity. Polity. Press*: Oxford.(Russ. ed.: Bauman Z. Tekuchaja sovremennost'. SPb: Piter Publ., 2008
- Bayramov, E. (2022). *Vergi İdaresinde Dijital Dönüşüm ve Azerbaycan Örneği*. Dokuz Eylül Üniversitesi,
- Bayramov, S., Geylan, A., ve Benligiray, S. (2021). “X, Y ve Z kuşak çalışanlarının esnek çalışmaya yönelik tutumlarının karşılaştırılması”. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 122-139.
- Beehr, T. A., ve Newman, J. E. (1978). “Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review”. *Personnel psychology*, 31(4), 665-699.
- Beetham, H., ve Sharpe, R. (2007). *Rethinking pedagogy for a digital age*: Routledge London.
- Begenirbaş, M. (2015). “Psikolojik sermayenin çalışanların duygu gösterimleri ve işe yabancılaşmalarına etkileri: sağlık sektöründe bir araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3).
- Bennett, S., Maton, K., ve Kervin, L. (2008). “The ‘digital natives’ debate: A critical review of the evidence”. *British Journal of Educational Technology*, 39(5), 775-786.
- Bentler, P. M., ve Bonett, D. G. (1980). “Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures”. *Psychological bulletin*, 88(3), 588.
- Berg, J., Cherry, M. A., ve Rani, U. (2019). “Digital labour platforms: a need for international regulation?”. *Revista de Economía Laboral*, 16(2), 104-128.

- Bernburg, J. G. (2002). "Anomie, social change and crime. A theoretical examination of institutional-anomie theory". *British Journal of Criminology*, 42(4), 729-742.
- Bernert, R. A., Hilberg, A. M., Melia, R., Kim, J. P., Shah, N. H., ve Abnoui, F. (2020). "Artificial intelligence and suicide prevention: a systematic review of machine learning investigations". *International journal of environmental research and public health*, 17(16), 5929.
- Bhatnagar, J., ve Aggarwal, P. (2020). "Meaningful work as a mediator between perceived organizational support for environment and employee eco-initiatives, psychological capital and alienation". *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1487-1511.
- Bi, L. (2023). "Using Beauvoir's Existential Feminist Theory to Analyze the Awakening of Eveline's Feminine Consciousness in James Joyce's 'Eveline'". *Communications in Humanities Research*, 3, 414-419.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*: University of Chicago Press.
- Bonilla, S. H., Silva, H. R., Terra da Silva, M., Franco Gonçalves, R., ve Sacomano, J. B. (2018). "Industry 4.0 and sustainability implications: A scenario-based analysis of the impacts and challenges". *Sustainability*, 10(10), 3740.
- Bott, J., ve Milkau, U. (2018). "Risk culture and the role model of the honorable merchant". *Journal of Risk and Financial Management*, 11(3), 40.
- Brauner, Y. (2020). "Thinking like a source state in a digital economy". *Pitt. Tax Rev.*, 18, 225.
- Braverman, H. (1998). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*: nyu Press.
- Breaugh, J. A. (1985). "The measurement of work autonomy". *Human relations*, 38(6), 551-570.
- Brewer, J. D. (2004). "Imagining The Sociological Imagination: the biographical context of a sociological classic". *The British Journal of Sociology*, 55(3), 317-333.

- Bronner, S. E. (2017). "Alienation and reification". In *Critical Theory: A Very Short Introduction* (pp. 0): Oxford University Press.
- Brougham, D., ve Haar, J. (2020). "Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi-country study". *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120276.
- Brown, A., ve Leite, A. C. (2023). "The effects of social and organizational connectedness on employee well-being and remote working experiences during the COVID-19 pandemic". *Journal of Applied Social Psychology*, 53(2), 134-152.
- Bruner, R. F., ve Miller, S. C. (2020). The great industrial revolution in Europe: 1760–1860. SSRN. doi:<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3626118>
- Brynjolfsson, E., ve McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*: WW Norton & company.
- Brynjolfsson, E., McAfee, A., ve Spence, M. (2014). "New world order: labor, capital, and ideas in the power law economy". *Foreign Affairs*, 93(4), 44-53.
- Burbach, H. J. (1972). "The development of a contextual measure of alienation". *Pacific Sociological Review*, 15(2), 225-234.
- Buyya, R., Broberg, J., ve Goscinski, A. (2011). *Cloud computing. Principles and Paradigms*: Publisher.
- Buyya, R., Yeo, C. S., ve Venugopal, S. (2008). *Market-oriented cloud computing: Vision, hype, and reality for delivering it services as computing utilities*. Paper presented at the 2008 10th IEEE international conference on high performance computing and communications.
- Cacioppo, J. T., ve Hawkley, L. C. (2003). "Social isolation and health, with an emphasis on underlying mechanisms". *Perspectives in biology and medicine*, 46(3), S39-S52.
- Caligiuri, P. M. (2000). "The big five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance". *Personnel psychology*, 53(1), 67-88.

- Carducci, B. J. (2012). "Expressions of the self in individualistic vs. collective cultures: A cross-cultural-perspective teaching module". *Psychology Learning & Teaching*, 11(3), 413-417.
- Cenkci, A. T., ve Bircan, T. (2024). "The relationship between authentic leadership and workplace loneliness during the COVID-19 pandemic: the mediating role of interactional justice". *Management Research Review*, 47(2), 281-297.
- Cennamo, L., ve Gardner, D. (2008). "Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit". *Journal of managerial psychology*, 23(8), 891-906.
- Chadwick, L., ve Wasserman, R. (2020). Avrupa'nın geleceği mikroçip implantlarda mı? *Euronews*. Retrieved from <https://tr.euronews.com/2020/05/14/avrupa-nin-gelecegi-mikrocip-implantlarda-mi-isvec-inovasyon-teknoloji-saglik-bilim-kurgu>
- Chang, S.-C., Lu, M.-T., Pan, T.-H., ve Chen, C.-S. (2021). "Evaluating the E-health cloud computing systems adoption in Taiwan's healthcare industry". *Life*, 11(4), 310.
- Chang, V. I., ve Lin, W. (2019). "How big data transforms manufacturing industry: A review paper". *International Journal of Strategic Engineering (IJoSE)*, 2(1), 39-51.
- Chasin, B. H. (1990). "C. Wright Mills, pessimistic radical". *Sociological Inquiry*, 60(4), 337-351.
- Chen, L., Jilili, M., Wang, R., Liu, L., ve Yang, A. (2022). "The influence of person-job fit on health status and depression among Chinese domestic workers: Mediating effect of the employer-employee relationship". *Frontiers in psychology*, 13, 782022.
- Chen, X., ve Xi, T. (2022). *Research on the Digital Design of Traditional Cultural IP*. Paper presented at the 2022 2nd International Conference on Computer Technology and Media Convergence Design (CTMCD 2022).

- Chiaburu, D. S., ve Harrison, D. A. (2008). "Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance". *Journal of Applied psychology*, 93(5), 1082.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., ve Wang, J. (2014). "Alienation and its correlates: A meta-analysis". *European Management Journal*, 32(1), 24-36.
- Chiang, C.-F., ve Jang, S. (2008). "The antecedents and consequences of psychological empowerment: the case of Taiwan's hotel companies". *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(1), 40-61.
- Chiarini, A. (2021). "Industry 4.0 technologies in the manufacturing sector: are we sure they are all relevant for environmental performance?". *Business Strategy and the Environment*, 30(7), 3194-3207.
- Chiu, C.-M., Tan, C. M., Hsu, J. S.-C., ve Cheng, H.-L. (2023). "Employee deviance: the impacts of techno-insecurity and moral disengagement". *Information Technology & People*, 36(1), 140-164.
- Chui, M., Manyika, J., ve Miremadi, M. (2016). "Where machines could replace humans- and where they can't (yet)". *The McKinsey Quarterly*, 1-12.
- Colbert, A., Yee, N., ve George, G. (2016). *The digital workforce and the workplace of the future* (0001-4273). Retrieved from
- Coleman, A., ve Ali, A. (2025). "Emotional intelligence: Its importance to HE professional services team members during challenging times". *Management in Education*, 39(2), 59-65.
- Coleman, D. C. (1956). "Industrial growth and industrial revolutions". *Economica*, 23(89), 1-22.
- Coleman, D. C. (1992). *Myth, History and the Industrial Revolution*. London: Bloomsbury Publishing.
- Colombo, A. W., Karnouskos, S., Yu, X., Kaynak, O., Luo, R. C., Shi, Y., . . . Haase, J. (2021). "A 70-year industrial electronics society evolution through industrial revolutions: The rise and flourishing of information and communication technologies". *IEEE industrial electronics magazine*, 15(1), 115-126.

- Connell, R. W., ve Messerschmidt, J. W. (2005). "Hegemonic masculinity: Rethinking the concept". *Gender & society*, 19(6), 829-859.
- Cooper, C. L., ve Marshall, J. (1976). "Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health". *Managerial, occupational and organizational stress research*, 3-20.
- Cortellazzo, L., Bruni, E., ve Zampieri, R. (2019). "The role of leadership in a digitalized world: A review". *Frontiers in psychology*, 10, 1938.
- Costas, J., ve Fleming, P. (2009). "Beyond dis-identification: A discursive approach to self-alienation in contemporary organizations". *Human relations*, 62(3), 353-378.
- Cousins, S. D. (1989). "Culture and self-perception in Japan and the United States". *Journal of personality and social psychology*, 56(1), 124.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., ve Byrne, Z. S. (2003). "The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors". *Journal of Applied psychology*, 88(1), 160.
- Cunha, J., Ferreira, C., Araújo, M., Nunes, M. L., ve Ferreira, P. (2022). "Sosyal inovasyon projeleri sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle bağlantılıdır: Portekiz Örneği". *Uluslararası Sürdürülebilir Kalkınma ve Dünya Ekolojisi Dergisi*, 29(8), 725-737.
- Çakır, S. Y. (2017). Sosyal medyada dijital aktivist hareketler üzerine kuramsal bir inceleme. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 5(2), 753-783.
- Çelik, G. (2017). "Varoluş felsefeleri, varoluşçu terapi ve sosyal hizmet". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 417-439.
- Çelik, M. E., ve Güleç, S. (2023). "5, 6 ve 7. Sınıf Sosyal Bilgiler Ders Kitaplarının Kültür Okuryazarlığı Açısından İncelenmesi". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(2), 756-775.
- Çetin, B. N. (2024). "Web 2.0 Dijital Platformlarında Gerçekleşen İşbirlikçi ve Katılımcı Tüketim Pratikleri". *The Journal of Social Sciences*, 55(55), 180-195.

- Dainow, B. (2016). "Digital alienation as the foundation of online privacy concerns". *Acm Sigcas Computers and Society*, 45(3), 109-117.
- Dajani, D. M. A. Z., ve Mohamed, D. M. S. (2017). Perceived organisational injustice and counterproductive behaviour: The mediating role of work alienation evidence from the Egyptian public sector.
- De la Fuente Garcia, S., Ritchie, C. W., ve Luz, S. (2020). "Artificial intelligence, speech, and language processing approaches to monitoring Alzheimer's disease: a systematic review". *Journal of Alzheimer's Disease*, 78(4), 1547-1574.
- Deal, J. J., Altman, D. G., ve Rogelberg, S. G. (2010). "Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything)". *Journal of business and psychology*, 25, 191-199.
- DeHart-Davis, L., ve Pandey, S. K. (2005). "Red tape and public employees: Does perceived rule dysfunction alienate managers?". *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(1), 133-148.
- Demirovic, A. (2003). *Modelle kritischer Gesellschaftstheorie*. Stuttgart/Weimar: JB Metzlar.
- Derrida, J. (1978). *Writing and difference*: Routledge.
- Deuze, M. (2006). "Participation, remediation, bricolage: Considering principal components of a digital culture". *The information society*, 22(2), 63-75.
- Dijkstra, T. K., ve Henseler, J. (2015). "Consistent partial least squares path modeling". *MIS quarterly*, 39(2), 297-316.
- Döhring, B., Hristov, A., Maier, C., Roeger, W., ve Thum-Thysen, A. (2021). "COVID-19 acceleration in digitalisation, aggregate productivity growth and the functional income distribution". *International Economics and Economic Policy*, 18, 571-604.
- Duman, K., ve Özdoğru, G. (2018). "Dijital emek ve kullanıcı içeriğinin metalaşması: Katılımcı sözlük yazarları üzerine inceleme". *Erciyes İletişim Dergisi*, 5(4), 75-99.

- Duman, M. C., ve Akdemir, B. (2021). "A study to determine the effects of industry 4.0 technology components on organizational performance". *Technological Forecasting and Social Change*, 167, 120615.
- Dumetz, J. (2016). "Road behavior and culture: A statistical review". *Business Perspectives and Research*, 4(2), 111-117.
- Durkheim, E. (1897). *Suicide: A study in sociology*: Free Press.
- Elnur, A. (2023). "İletişim Süreçlerinin Dijitalleşmesi Bağlamında Boş Zaman Sosyolojisinin Dönüşümü". *Akademik Hassasiyetler*, 10(23), 287-311.
- Ely, R. J., ve Meyerson, D. E. (2000). "Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change". *Research in Organizational Behavior*, 22, 103-151.
- Erboz, G. (2020). "A qualitative study on industry 4.0 competitiveness in Turkey using Porter diamond model". *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 13(2), 266-265.
- Erçavuş, D. (2020). "Platon'un İdealar Âlemi, Jung'ın Kolektif Bilinçdışı ve Mevlânâ'nın Gönül Âlemi". *Doğu Esintileri*(13), 347-372.
- Erhan, T., Uzunbacak, H. H., ve Aydın, E. (2022). "From conventional to digital leadership: exploring digitalization of leadership and innovative work behavior". *Management Research Review*, 45(11), 1524-1543.
- Ermakov, M., Okonskaya, N., ve Stegny, V. (2021). *Social orientations as a factor in the accelerating differentiation of the information society*. Paper presented at the SHS Web of Conferences.
- Erol, S., ve Aydın, E. (2021). "Digital Literacy Status of Turkish Teachers". *International Online Journal of Educational Sciences*, 13(2). 620-533.
- Ersöz, B., ve Özmen, M. (2020). "Dijitalleşme ve bilişim teknolojilerinin çalışanlar üzerindeki etkileri". *AJIT-e: Academic Journal of Information Technology*, 11(42), 170-179.
- Eshet, Y. (2012). "Thinking in the digital era: A revised model for digital literacy". *Issues in informing science and information technology*, 9(2), 267-276.

- Evren, F. B. (2024). "Instagram'ın ve Tiktok'un Ekonomi-Politik Eleştirisi ve Katılımcı Kültür Olanakları". *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34(2), 961-974.
- Fadhil, M. Y., ve Sebgag, S. (2021). "Sufi approaches to education: The epistemology of Imam al-Ghazali". *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 91-107.
- Fatorachian, H., ve Kazemi, H. (2021). "Impact of Industry 4.0 on supply chain performance". *Production Planning & Control*, 32(1), 63-81.
- Featherstone, M. (1982). "The Body in Consumer Culture". *Theory, Culture & Society*, 1(2), 18-33. doi:10.1177/026327648200100203
- Feroz, A. K., Zo, H., ve Chiravuri, A. (2021). "Digital transformation and environmental sustainability: A review and research agenda". *Sustainability*, 13(3), 1530.
- Feuerbach, L. (1841). *The essence of Christianity*: Harper Torchbooks.
- Filimonau, V., Matute, J., Mika, M., ve Faracik, R. (2018). "National culture as a driver of pro-environmental attitudes and behavioural intentions in tourism". *Journal of Sustainable Tourism*, 26(10), 1804-1825.
- Floros, K. (2021). *Fostering Flexibility or Promoting Precarity?: Digital Labor Platforms and the Danish Welfare State*. Paper presented at the Society for Social Studies of Science (4S) 2021: Good Relations: Practices and Methods in Unequal and Uncertain Worlds.
- Fomicheva, T., Kataeva, V., Sulyagina, J. O., Evstratova, T., ve Chardymsky, M. (2019). "Digitization of the population in Russia: Technologies and levels of interaction". *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 4728-4731.
- Fong, B. Y. (2016). "The Psyche in Late Capitalism II: Herbert Marcuse and the Technological Lure". In *Death and Mastery: Psychoanalytic Drive Theory and the Subject of Late Capitalism* (pp. 0): Columbia University Press.
- Foucault, M. (1972). *The archaeology of knowledge: Translated from the french by AM Sheridan Smith*: Pantheon Books.
- Foucault, M. (1975). *Discipline and punish: The birth of the prison*: London: Allen Lane.
- Francis, T., ve Hoefel, F. (2018). "True Gen': Generation Z and its implications for companies". *McKinsey & Company*, 12(2), 1-10.

- Frank, A. G., Dalenogare, L. S., ve Ayala, N. F. (2019). "Industry 4.0 technologies: Implementation patterns in manufacturing companies". *International journal of production economics*, 210, 15-26.
- Frank, M. T. (2021). *Knowledge-Driven Harmonization of Sensor Observations: Exploiting Linked Open Data for IoT Data Streams*: KIT Scientific Publishing.
- Freud, S. (1989). "The ego and the id (1923)". *Tacd Journal*, 17(1), 5-22.
- Freud, S. (2023). *Bir Yanılsamanın Geleceği• Uygarlık ve Hoşnutsuzlukları*: İdea Yayınevi.
- Frey, C. B., ve Osborne, M. A. (2017). "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?". *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
- Fromm, E. (1955). *The Sane Society*, Rinehart & Co. Inc., New York.
- Gallo, P. J., ve Christensen, L. J. (2011). "Firm size matters: An empirical investigation of organizational size and ownership on sustainability-related behaviors". *Business & Society*, 50(2), 315-349.
- Ganster, D. C., ve Fusilier, M. R. (1989). "Control in the workplace". *International review of industrial and organizational psychology*, 4, 235-280.
- Gelfand, M. J., Erez, M., ve Aycan, Z. (2007). "Cross-cultural organizational behavior". *Annu. Rev. Psychol.*, 58(1), 479-514.
- Ghobakhloo, M. (2020). "Industry 4.0, digitization, and opportunities for sustainability". *Journal of cleaner production*, 252, 119869.
- Giannini, T., ve Bowen, J. P. (2022). "Museums and Digital Culture: From reality to digitality in the age of COVID-19". *Heritage*, 5(1), 192-214.
- Gikandi, J. W., Morrow, D., ve Davis, N. E. (2011). "Online formative assessment in higher education: A review of the literature". *Computers & education*, 57(4), 2333-2351.
- Giray, G. (2022). "The Foundations of Marx's Theory of Alienation: Marx's Critique Of His Predecessors and Alienated Labour". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(4), 1656-1679.

- Goetz, T. M., ve Boehm, S. A. (2020). "Am I outdated? The role of strengths use support and friendship opportunities for coping with technological insecurity". *Computers in Human Behavior*, 107, 106265.
- Göv, S. A., ve Erdoğan, D. (2020). "Dördüncü Endüstri Devriminin (Endüstri 4.0) Neresindeyiz?". *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 299-318.
- Grabowski, A., ve Wodzyński, M. (2020). "The Use of Virtual Reality for Training in Securing the Functioning of Critical Infrastructure". *Problemy Mechatroniki: uzbrojenie, lotnictwo, inżynieria bezpieczeństwa*, 11.
- Greenberg, J. (1987). "A taxonomy of organizational justice theories". *Academy of management review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). "Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow". *Journal of management*, 16(2), 399-432.
- Guan, H., Guo, B., ve Zhang, J. (2022). "Study on the impact of the digital economy on the upgrading of industrial structures—Empirical analysis based on cities in China". *Sustainability*, 14(18), 11378.
- Gümüş, H. G. (2024). "Modern Organizasyonların Karanlık Tarafı: Hubris Sendromu Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*(45), 11-28.
- Habermas, J. (1981). *The theory of communicative action: Volume 1: Reason and the rationalization of society* (Vol. 1): Beacon press.
- Haleem, A., Javaid, M., Singh, R. P., Rab, S., Suman, R., Kumar, L., ve Khan, I. H. (2022). "Exploring the potential of 3D scanning in Industry 4.0: An overview". *International Journal of Cognitive Computing in Engineering*, 3, 161-171.
- Hamouche, S. (2023). "COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions". *Emerald Open Research*, 1(2), 1-15.
- Hargittai, E. (2001). "Second-level digital divide: Mapping differences in people's online skills". *arXiv preprint cs/0109068*.

- Harmon, E., ve Silberman, M. S. (2019). "Rating working conditions on digital labor platforms". *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 28(5), 911-960.
- Harris, K. J., Harris, R. B., Valle, M., Carlson, J., Carlson, D. S., Zivnuska, S., ve Wiley, B. (2022). "Technostress and the entitled employee: impacts on work and family". *Information Technology & People*, 35(3), 1073-1095.
- Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*: Oxford University Press, USA.
- Hassan, R. (2020). *The condition of digitality: A post-modern Marxism for the practice of digital life*: University of Westminster Press.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*: Guilford publications.
- Hayles, N. K. (2000). *How we became posthuman: Virtual bodies in cybernetics, literature, and informatics*: IOP Publishing.
- Healy, M. (2020). *Marx and digital machines: Alienation, technology, capitalism*: University of Westminster Press.
- Hegel, G. W. F. (1977). *Phenomenology of Spirit. 1807*: Trans. AV Miller. Oxford: Oxford UP.
- Heinrich, L. M., ve Gullone, E. (2006). "The clinical significance of loneliness: A literature review". *Clinical psychology review*, 26(6), 695-718.
- Heller, G. N. (1993). "William Strauss and Neil Howe," *Generations: The History of America's Future, 1584-2069*"(Book Review)". *Journal of Historical Research in Music Education*, 14(2), 151.
- Hietanen, J., ve Rokka, J. (2015). "Market practices in countercultural market emergence". *European Journal of Marketing*, 49(9/10), 1563-1588.
- Hill, R., Betts, L. R., ve Gardner, S. E. (2015). "Older adults' experiences and perceptions of digital technology: (Dis) empowerment, wellbeing, and inclusion". *Computers in Human Behavior*, 48, 415-423.
- Hilton, J. (2016). "Open educational resources and college textbook choices: A review of research on efficacy and perceptions". *Educational technology research and development*, 64(4), 573-590.

- Hobsbawm, E. (1977). *Age of capital: 1848-1875*: Abacus.
- Hoffmann, T., ve Prause, G. (2018). "On the regulatory framework for last-mile delivery robots". *Machines*, 6(3), 33.
- Hofmann, E., ve Rüşch, M. (2017). "Industry 4.0 and the current status as well as future prospects on logistics". *Computers in industry*, 89, 23-34.
- Hofstede, G. (2001). "Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations". *International Educational and Professional*.
- Hofstede, G. (2011). "Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context". *Online readings in psychology and culture*, 2(1), 8.
- Hokmi, S., Haghi, S., ve Farhadi, A. (2022). "Remote monitoring and control of the 2-DoF robotic manipulators over the internet". *Robotica*, 40(12), 4475-4497.
- Hong, S. G., Trimi, S., ve Kim, D. W. (2016). "Smartphone use and internet literacy of senior citizens". *Journal of Assistive Technologies*, 10(1), 27-38.
- Hoppit, J. (1987). "Understanding the Industrial Revolution1". *The Historical Journal*, 30(1), 211-224.
- House, R., ve Psychol, C. (2018). *Humanistic psychology*. London: Current trends and future prospects.
- House, R. J. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. CA: Thousand Oaks.
- Hrastinski, S. (2008). "Asynchronous and synchronous e-learning". *Educause quarterly*, 31(4), 51-55.
- Hu, L. t., ve Bentler, P. M. (1999). "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives". *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Huang, X., Ma, L., ve Li, R. (2022). "Analysis on the Evolution Mechanism of Intellectual Property Operation Platform toward Value Proposition under the Digital Technology-Driven Environment". *Journal of Environmental and Public Health*, 2022(1), 3640003.

- Hutajulu, S., Ginting, S., ve Manasyekh, Y. (2024). "Digitalization of Political Culture Through the Role of Millennials and Gen Z in Indonesia". *Philosophy: Publication of Communication Science, Design, Arts and Culture*, 1(2), 239-248.
- Iakovou, V. (2023). "On the Utopia of The End of Alienation. Hannah Arendt (Mis) reading Simone Weil and Karl Marx". *Labyrinth: An International Journal for Philosophy, Value Theory and Sociocultural Hermeneutics*, 25(1), 109-135.
- ILO (2018). *The impact of technology on the quality and quantity of jobs*.
- Ilsøe, A., Larsen, T. P., ve Bach, E. S. (2021). "Multiple jobholding in the digital platform economy: signs of segmentation". *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(2), 201-218.
- Ismail, A. A., Abdelhamid, E. H., Khalil, G. M., ve Abdelsalam, N. M. (2023). "Effect of technostress and work stress on the productivity of staff members of the Faculty of Medicine". *The Egyptian Journal of Hospital Medicine*, 90(1), 1801-1808.
- Jansen, W. A., ve Grance, T. (2011). *Guidelines on security and privacy in public cloud computing*. NIST.
- Jiménez-Hernández, D., González-Calatayud, V., Torres-Soto, A., Martinez Mayoral, A., ve Morales, J. (2020). "Digital competence of future secondary school teachers: Differences according to gender, age, and branch of knowledge". *Sustainability*, 12(22), 9473.
- Js, A. (1965). "Inequity in social exchange". *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
- Kahveci. (2022). "Digitalization, and Digital Transformation in MSMEs in Turkey". *International Journal of Small and Medium Enterprises and Business Sustainability*, 8(2), 18-31. Retrieved from <https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/ijsmebs/article/view/20175>
- Kakkar, S., Kuril, S., Singh, S., Saha, S., ve Dugar, A. (2023). "The influence of remote work communication satisfaction and CSR association on employee alienation and job satisfaction: a moderated-mediation study". *Information Technology & People*, 36(5), 1810-1834.

- Kaluarachchi, T. R. A., ve Nanayakkara, S. (2021). "A review of recent deep learning approaches in human-centered machine learning". *Sensors*, 21(7), 2514. doi:10.3390/s21072514
- Karaca, P. (2021). Sosyal medya çağında dijital emek kavramı ve bir ticari medya platformu olarak Google. *Aksaray İletişim Dergisi*, 3(1), 131-164.
- Karasek, R. A. (1979). "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign". *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karcioğlu, F. (1994). *Endüstri meslek lisesi öğrencilerinin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşımın karşılaştırılması*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
- Katrin, E. (2022). "Approaches to the definition of the term 'digitalization'". *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. doi:10.15405/epsbs.2022.06.49
- Kattepur, A., ve Khemkha, S. (2018). "Aspects of mechanism design for industry 4.0 multi-robot task auctioning". *EAI Endorsed Transactions on Smart Cities*. doi:10.4108/eai.12-8-2021.170670
- Kaya, S. (2016). *Algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşıma ilişkisi üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Arel Üniversitesi.
- Kazancoglu, Y., Sezer, M. D., Ozkan-Ozen, Y. D., Mangla, S. K., ve Kumar, A. (2021). "Industry 4.0 impacts on responsible environmental and societal management in the family business". *Technological Forecasting and Social Change*, 173, 121108.
- Kehrer, G. (2007). "Ludwig Feuerbach Als Religionswissenschaftler Und Religionskritiker". *Zeitschrift Für Religionswissenschaft*, 1(15). doi:10.1515/zfr.2007.15.1.29
- Kellner, D. (2006). "New technologies and alienation: some critical reflections". *The Evolution of alienation: trauma, promise, and the millennium*, 47-67.
- Khan, F., ve Vuopala, E. (2019). "Digital competence assessment across generations: A Finnish sample using the digcomp framework". *International Journal of Digital Literacy and Digital Competence (IJDLC)*, 10(2), 15-28.

- Kınağ, M. (2022). "God As the Implication Of Alienation: A Criticism Of Religion In Ludwig Feuerbach's Anthropological Atheism". *K7AÜİFD*. doi:10.46353/k7auifd.1181030
- Kırcaburun, K., ve Baştug, I. (2016). "Problematic internet use as the predictor of cyberbullying tendencies among adolescents". *J. Acad. Soc. Sci. Stud*, 48, 385-396.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*: Guilford Publications.
- Koca, K. C. (2018). "Industry 4.0: Chances and threats from the point of Turkey". *Sosyoekonomi Journal*, (26 (36)).
- Kochubeynyk, O. (2017). "Psychological content of anomy: questionnaire design". *The Pedagogical Process Theory and Practice*(1). doi:10.28925/2078-1687.2017.1.714
- Koh, E., ve Lim, J. (2008). "The emergence of educational technology". In *History of Computing and Education 3 (HCE3) IFIP 20th World Computer Congress, Proceedings of the Third IFIP Conference on the History of Computing and Education WG 9.7/TC9, History of Computing, September 7–10, 2008, Milano, Italy* (pp. 99-112): Springer US.
- Komlos, J. (2019). "Trends and Cycles in US Labor-Market Slack, 1994–2019". *Applied Economics Quarterly*(3), 209-235.
- Koyuncuoğlu, Ö., ve Tekin, M. (2018). *A Model Suggestion for Entrepreneurial and Innovative University-Industry Cooperation in Industry 4.0 Context in Turkey*. Paper presented at the The International Symposium for Production Research.
- Kukoč, M. (2018). "Hegelova Konceptija Otudjenja". *Psychology, Sociology and Pedagogy*, 25(2). doi:10.15291/radovifpsp.2569
- Kunarti, S., ve Pamuji, K. (2019). *Industrial Revolution 4.0 and Its Impacts to Indonesian Labor Force*. Paper presented at the 3rd International Conference on Globalization of Law and Local Wisdom (ICGLOW 2019).

- Kurt, R. (2019). "Industry 4.0 in terms of industrial relations and its impacts on labour life". *Procedia computer science*, 158, 590-601.
- Küçükvardar, M., ve Aslan, A. (2021). "Dijitalleşmenin ekonomik, teknolojik, toplumsal ve etik etkilerinin uluslararası raporlar üzerinden analizi". *Intermedia International e-Journal*, 8(14), 21-38.
- Kürkçü, S. (2024). "Özgürlük ve Güvenlik İlişkisi Açısından Metaverse: Dijital Yaşamın Yenilik Perspektifi Üzerine Bir İnceleme". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(1), 15-30.
- Kürkçü, D. D. (2015). "İnternette gazete takibinde dijital yerliler ve dijital göçmenler". *İnet-Tr'15, XX. Türkiye'de İnternet Konferansı*, 1-6.
- Ladge, J., Eddleston, K. A., ve Sugiyama, K. (2019). "Am I an entrepreneur? How imposter fears hinder women entrepreneurs' business growth". *Business horizons*, 62(5), 615-624.
- Lasi, H., Fettke, P., Kemper, H.-G., Feld, T., ve Hoffmann, M. (2014). "Industry 4.0". *Business & information systems engineering*, 6, 239-242.
- Lata, L. N., Burdon, J., ve Reddel, T. (2023). "New tech, old exploitation: Gig economy, algorithmic control and migrant labour". *Sociology Compass*, 17(1). doi:10.1111/soc4.13028
- Lazarus, R. S., ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lazinina, E. V. (2022). "Communicative competence in the conditions of digitalization as a characteristic of the subject of digital society". *Modern Studies of Social Issues*, 14, 64-80.
- Lee, H. (2023). "Velocity range-based reward shaping technique for effective map-less navigation with lidar sensor and deep reinforcement learning". *Frontiers in Neurorobotics*, 17. doi:10.3389/fnbot.2023.1210442
- Lee, H. J., Probst, T. M., Bazzoli, A., ve Lee, S. (2022). "Technology advancements and employees' qualitative job insecurity in the Republic of Korea: Does training help? Employer-provided vs. self-paid training". *International journal of environmental research and public health*, 19(21), 14368.

- Leeb, C. (2007). "Marx and The Gendered Structure Of Capitalism". *Philosophy and Social Criticism*, 33(7), 833-859. doi:10.1177/0191453707081682
- Levin, I., ve Mamlok, D. (2021). "Culture and society in the digital age". *Information*, 12(2), 68.
- Li, B. (2023). "Effects of digital economy on social entrepreneurship: Evidence from China". *Managerial and Decision Economics*, 44(8), 4248-4261. doi:10.1002/mde.3946
- Li, Y., Dai, J., ve Cui, L. (2020). "The impact of digital technologies on economic and environmental performance in the context of industry 4.0: A moderated mediation model". *International journal of production economics*, 229, 107777.
- Li, Z., ve Wang, J. (2022). "The dynamic impact of digital economy on carbon emission reduction: evidence city-level empirical data in China". *Journal of cleaner production*, 351, 131570.
- Li, Z., Yang, C., Yang, Z., ve Zhao, Y. (2024). "The impact of middle managers' digital leadership on employee work engagement". *Frontiers in psychology*, 15, 1368442.
- Liew, C. L., Yeates, J., ve Lilley, S. C. (2021). Digitized indigenous knowledge collections: Impact on cultural knowledge transmission, social connections, and cultural identity. doi:10.1002/asi.24536
- Lindell, J. (2020). "Battle of the classes: News consumption inequalities and symbolic boundary work". *Critical Studies in Media Communication*, 37(5), 480-496.
- Liu, L., Tian, T., Li, X., Wang, Y., Xu, T., Ni, X., ve Zhao, L. (2021). "Revealing the neural mechanism underlying the effects of acupuncture on migraine: a systematic review". *Frontiers in Neuroscience*, 15. doi:10.3389/fnins.2021.674852
- Loader, B. D., Vromen, A., ve Xenos, M. A. (2014). "Introduction: The networked young citizen: Social media, political participation and civic engagement". In *The networked young citizen* (pp. 1-13): Routledge.

- Łobejko, S., ve Bartczak, K. (2021). "The role of digital technology platforms in the context of changes in consumption and production patterns". *Sustainability*, 13(15), 8294.
- Long, T. Q., Hoang, T. C., ve Simkins, B. (2023). "Gender gap in digital literacy across generations: Evidence from Indonesia". *Finance Research Letters*, 58, 104588.
- Lüder, A., Schleipen, M., Schmidt, N., Pfrommer, J., ve Henßen, R. (2017). *One step towards an industry 4.0 component*. Paper presented at the 2017 13th IEEE Conference on Automation Science and Engineering (CASE).
- Lyotard, J. F. (1984). *The Postmodern Condition: A Report on Knowledge*: University of Minnesota Press.
- Mahapatra, M., ve Pati, S. P. (2018). *Technostress creators and burnout: A job demands-resources perspective*. Paper presented at the Proceedings of the 2018 ACM SIGMIS conference on computers and people research.
- Majó-Vázquez, S., Nurse, J., Simon, F., ve Nielsen, R. (2017). "Digital-born and legacy news media on Twitter during the German federal election". *University of Oxford*.
- Mandarano, L., Meenar, M., ve Steins, C. (2010). "Building social capital in the digital age of civic engagement". *Journal of Planning Literature*, 25(2), 123-135.
- Mandičák, T., ve Kozlovská, M. (2016). "Exploitation of cloud computing in management of construction projects in Slovakia". *Organization Technology and Management in Construction an International Journal*, 8(1), 1456-1463. doi:10.1515/otmcj-2016-0014
- Marcuse, H. (1964). *One-Dimensional Man: Studies in the Ideology of Advanced Industrial Society*: Beacon Press.
- Markus, H. R., ve Kitayama, S. (1991). "Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation". In *College student development and academic life* (pp. 264-293): Routledge.
- Marsh, K. (2009). "Music Education Ethnographic Research and Thick Description: A Response". *Research Studies in Music Education*, 1(31), 96-100. doi:10.1177/1321103x09103638

- Martin, E., ve Hambali, R. Y. A. (2023). "Teologi Kebahagiaan menurut Al-Ghazali (Kajian terhadap Kitab Kimiyatus Sa'adah)". *Jurnal Riset Agama*, 3(1), 17-32.
- Martin, G., ve Smith, G. (2009). "High-level synthesis: Past, present, and future". *IEEE Design & Test of Computers*, 26(4), 18-25.
- Marx, K. (1844). *The Economic and Philosophical Manuscripts*.
- Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1981). "The measurement of experienced burnout". *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Matraeva, L., Vasiutina, E., ve Belyak, A. (2020). "The effects of digitalisation on the labour market: the case of Russia". *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 14(2), 31-45.
- Matsumoto, D. (2006). "Are cultural differences in emotion regulation mediated by personality traits?". *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(4), 421-437.
- Matsumoto, D., ve Juang, L. (1996). *Culture and psychology*: Pacific Grove.
- Matt, D. T., ve Rauch, E. (2020). "SME 4.0: The role of small-and medium-sized enterprises in the digital transformation". In *Industry 4.0 for SMEs: Challenges, opportunities and requirements* (pp. 3-36): Springer International Publishing Cham.
- Mehmood, T., ve Arshad, J. (2023). "The Impact of Technology-induced Role Overload and Technology Induced Role Ambiguity on Job Performance: A Mediating Role of Technostress". *Global Economics Review* 8(1).
- Mehr, R. M. (2011). "Mevlâna'ya Göre Varlık ve İnsan Hayatı Kavramı". *Şarkiyat Mecmuası*(16), 137-161.
- Melián-González, S., ve Bulchand-Gidumal, J. (2021). "What type of labor lies behind the on-demand economy? New research based on workers' data". *Journal of Management & Organization*, 27(5), 850-866.

- Miao, C., Liu, C., Zhou, Y., Zou, X., Song, L., Chung, J. W., ve Li, D. (2024). "Nurses' perspectives on professional self-concept and its influencing factors: A qualitative study". *BMC Nursing*, 23(1), 237. doi:10.1186/s12912-024-01834-y
- Michaels, R. E. (1988). "Organizational factors affecting labor alienation in public accounting firms". *Accounting, Organizations and Society*, 13(5), 485-501.
- Miller, K. (2012). *Organizational communication: Approaches and processes*. Boston, MA: Wadsworth Cengage Learning.
- Mirza, A., Birtel, M. D., Pyle, M., ve Morrison, A. P. (2019). "Cultural Differences In Psychosis: the Role Of Causal Beliefs And Stigma In White British and South Asians". *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 3(50), 441-459. doi:10.1177/0022022118820168
- Mohamed, S., ve Shaheen, A. (2022). "Influence of Perceived Organizational Injustice on Workplace Alienation among Nursing Staff during COVID-19 Pandemic". *International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research*. doi:10.21608/ejnsr.2022.212480
- Muhunzi, D., Kitambala, L., ve Mashauri, H. (2024). "Big data analytics in the healthcare sector: opportunities and challenges in developing countries". *Health Informatics Journal*, 30(4). doi:10.21203/rs.3.rs-2869049/v1
- Murillo, L. (2000). "Economic opening, strategic alliances, and the military: the development of the high-technology sector in Turkey". *European Business Review*, 12(3), 157-169.
- Müller, J. M., Kiel, D., ve Voigt, K.-I. (2018). "What drives the implementation of Industry 4.0? The role of opportunities and challenges in the context of sustainability". *Sustainability*, 10(1), 247.
- Müller, M., Müller, T., Ashtari Talkhestani, B., Marks, P., Jazdi, N., ve Weyrich, M. (2021). "Industrial autonomous systems: a survey on definitions, characteristics and abilities". *at-Automatisierungstechnik*, 69(1), 3-13.
- Nafchi, M. Z., ve Mohelská, H. (2018). "Effects of Industry 4.0 on the labor markets of Iran and Japan". *Economies*, 6(3), 39.

- Nagy, J., Oláh, J., Erdei, E., Máté, D., ve Popp, J. (2018). "The role and impact of Industry 4.0 and the internet of things on the business strategy of the value chain—the case of Hungary". *Sustainability*, 10(10), 3491.
- Nair, N., ve Vohra, N. (2009). "Developing a new measure of work alienation". *Journal of Workplace Rights*, 14(3).
- Nair, N., ve Vohra, N. (2010). "An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers". *Management Decision*, 48(4), 600-615.
- Nara, E. O. B., da Costa, M. B., Baierle, I. C., Schaefer, J. L., Benitez, G. B., do Santos, L. M. A. L., ve Benitez, L. B. (2021). "Expected impact of industry 4.0 technologies on sustainable development: A study in the context of Brazil's plastic industry". *Sustainable Production and Consumption*, 25, 102-122.
- Naranjo, J., D., S., A., R.-L., A., R.-L. P. A.-O., ve García, M. (2020). "A scoping review on virtual reality-based industrial training". *Applied Sciences*, 10(22), 8224. doi:10.3390/app10228224
- Nasution, M. (2012). "Telaah signifikansi konsep manusia menurut al-ghazâlî". *Miqot Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 35(2). doi:10.30821/miqot.v35i2.141
- Nauman Ghazi, S. (2023). *eHealth Literacy and its relationship with Perceived Health Status and Psychological Distress during COVID-19 A cross-sectional study of older adults in Blekinge, Sweden*. University of Gothenburg,
- Ngiam, N. H. W., Yee, W. Q., Teo, N., Yow, K. S., Soundararajan, A., Lim, J. X., ve Low, L. L. (2022). "Building digital literacy in older adults of low socioeconomic status in Singapore (project wire up): nonrandomized controlled trial". *Journal of Medical Internet Research*, 24(12), e40341.
- Nicholas, D., Rowlands, I., Clark, D., Huntington, P., Jamali, H. R., ve Ollé, C. (2008). *UK scholarly e-book usage: a landmark survey*. Paper presented at the Aslib Proceedings.
- Nicol, D. J., ve Macfarlane-Dick, D. (2006). "Formative assessment and self-regulated learning: A model and seven principles of good feedback practice". *Studies in higher education*, 31(2), 199-218.

- Niu, F. (2022). "The role of the digital economy in rebuilding and maintaining social governance mechanisms". *Frontiers in Public Health*, 9, 819727.
- Niu, J., Tang, W., Xu, F., Zhou, X., ve Song, Y. (2016). "Global research on artificial intelligence from 1990–2014: Spatially-explicit bibliometric analysis". *ISPRS International Journal of Geo-Information*, 5(5), 66.
- Nonaka, L., Takeuchi, H., ve Umemoto, K. (1996). A" theory of organizational knowledge creation". *International journal of technology Management*, 11(7-8), 833-845.
- O’Callaghan, M. E., Buckley, J., Fitzgerald, B., Johnson, K., Laffey, J., McNicholas, B., ve Glynn, L. (2021). "A national survey of attitudes to COVID-19 digital contact tracing in the Republic of Ireland". *Irish Journal of Medical Science (1971-)*, 190, 863-887.
- OECD. (2018). *The Future of Work*. Paris: OECD Publishing.
- Oláh, J., Aburumman, N., Popp, J., Khan, M. A., Haddad, H., ve Kitukutha, N. (2020). "Impact of Industry 4.0 on environmental sustainability". *Sustainability*, 12(11), 4674.
- Ortíz-Barrios, M., Coba-Blanco, D., Alfaro-Saiz, J., ve Stand-González, D. (2021). "Process improvement approaches for increasing the response of emergency departments against the COVID-19 pandemic: A systematic review". *International journal of environmental research and public health*, 18(16), 8814. doi:10.3390/ijerph18168814
- Osmanoğlu, Ö. (2016). "Hegel'den Marcuse'ye Yabancılaşma Olgusu". *Uskudarsbd*, 3(2), 65-92. doi:10.32739/uskudarsbd.2.3.23
- Ossiannilsson, E. (2018). "Promoting active and meaningful learning for digital learners". In *Handbook of Research on Mobile Technology, Constructivism, and Meaningful Learning* (pp. 294-315): IGI Global.
- Oyinlade, A. (2018). "Organizational Determinants Of Job Estrangement In An Organization In the Tourism And Hospitality Industry: A Case Study". *JTHM*, 2(6). doi:10.15640/jthm.v6n2a10

- Özcan, M. (2021). “Dijitalleşmenin Kurumlar Sosyolojisine Etkisi Üzerine Bir Tartışma”. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 363-376.
- Özcelik, H., ve Barsade, S. G. (2011). “No employee an island: Workplace loneliness and job performance”. *Academy of Management Journal*, 54(6), 123-147.
- Özenir, İ., ve Nakiboğlu, G. (2019). “Sürdürülebilir üretimde endüstri 4.0’ın yeri. *Business and Management Studies an International Journal*, 7(5), 2248-2281. doi:10.15295/bmij.v7i5.1197
- Özgür, H. O., ve Özkul, M. (2023). “Dijital şiddeti farklı kuşakların anlatıları üzerinden okumak”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(51), 356-373.
- Öztekin, A. (2011). “İbn Arabi'nin 'Ayan-ı Sabite' si ile Jung'un 'Arketipler' i Üzerine Bir Değerlendirme”. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 52(1), 293-303.
- Öztemel, E., ve Gursev, S. (2020). “Literature review of Industry 4.0 and related technologies”. *Journal of intelligent manufacturing*, 31(1), 127-182.
- Özyurt, C. (2016). *Erich Fromm'un İnsan ve Toplum Anlayışı: Modern Toplumun Çözümlemesi*: Hece Yayınları ve Dergileri.
- Palumbo, R., Casprini, E., ve Montera, R. (2022). “Making digitalization work: unveiling digitalization's implications on psycho-social risks at work”. *Total Quality Management & Business Excellence*, 1-22.
- Pandey, A. (2017). “Mobile robot navigation and obstacle avoidance techniques: a review”. *International Robotics & Automation Journal*, 2(3). doi:10.15406/iratj.2017.02.00023
- Pandey, S., ve Jodha, A. (2023). “Empowered Women in the Selected Works of Amish Tripathi”. *IIS Univ. JA*, 11(04).
- Pashentsev, D. A. (2021). “The legal culture of Russian society before the challenge of digitalization”. *Vestnik Saint Petersburg UL*, 771. doi:10.21638/spbu14.2021.317
- Patel, N., Clawson, J. G., Kang, N., Choi, S., ve Starner, T. (2010). “A Study Of Cultural Effects On Mobile-collocated Group Photo Sharing”. *Proceedings of the 16th ACM International Conference on Supporting Group Work - GROUP '10*. doi:10.1145/1880071.1880091

- Pathirage, U., ve Weerasinghe, T. (2020). "Difference of work related behaviors between Generation X and Generation Y: A study of professionals of a development bank in Sri Lanka". *Kelaniya Journal of Management*, 9(1).
- Pathirage, U. K., ve Weerasinghe, T. D. (2020). "Difference of work related behaviors between Generation X and Generation Y: A study of professionals of a development bank in Sri Lanka". *Kelaniya Journal of Management*, 9(1).
- Pereira, A. C., ve Romero, F. (2017). "A review of the meanings and the implications of the Industry 4.0 concept". *Procedia manufacturing*, 13, 1206-1214.
- Polishchuk, E. (2024). "Application of Virtual Reality in the Tourism Industry—a Literature Review". *Acta Carolus Robertus*, 14(Különszám), 173-188.
- Polishchuk, E., Bujdosó, Z., Archi, Y., Benbba, B., Zhu, K., ve Dávid, L. (2023). "The theoretical background of virtual reality and its implications for the tourism industry". *Sustainability*, 15(13), 10534. doi:10.3390/su151310534
- Pongratz, H. J. (2018). "Of crowds and talents: discursive constructions of global online labor". *New Technology, Work and Employment*, 33(1), 58-73.
- Prensky, M. (2001). "Digital natives, digital immigrants part 2: Do they really think differently?". *On the horizon*, 9(6), 1-6.
- Pulignano, V. (2019). "Work and employment under the gig economy". *Partecipazione e conflitto*, 12(3), 629-639.
- Rahmah, R. (2021). "The Relationship Between Organizational Commitment and Work Alienation: A Study On The Health Sector". *International Journal of Business and Economic Studies*. doi:10.54821/uiecd.1036773
- Rajput, S., ve Singh, S. P. (2020). "Industry 4.0 Model for circular economy and cleaner production". *Journal of cleaner production*, 277, 123853.
- Regaieg, R., ve Koubaa, M. (2020). "Review on Cloud Computing Security Challenges". *European Scientific Journal*, 16(12), 63-69.
- Reimann, M., ve Tisch, A. (2021). "Job quality in digitalized work environments". *Soziale Welt*, 72(H. 4), 373-383.

- Reis, N., Ferreira, M., Santos, J., ve Serra, F. (2013). “Um estudo bibliométrico dos modelos culturais na pesquisa em negócios internacionais”. *Base - Revista De Administração E Contabilidade Da Unisinos*, 10(4). doi:10.4013/base.2013.104.04
- Resurreccion, A. D. (2015). “Dependence of digital economy on free labor”. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(5), 461.
- Ribiere, V., Haddad, M., ve Wiele, P. V. (2010). “The Impact Of National Culture Traits On the Usage Of Web 2.0 Technologies”. *Vine*, 40(3/4), 334-361. doi:10.1108/03055721011071458
- Ridge, M., Johnston, K., ve O'Donovan, B. (2015). “The use of big data analytics in the retail industries in South Africa”. *African Journal of Business Management*, 9(19), 688-703. doi:10.5897/ajbm2015.7827
- Rizzo, J. R., House, R. J., ve Lirtzman, S. I. (1970). “Role conflict and ambiguity in complex organizations”. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Robinson, H. (2021). “Bridging the Digital Publishing Divide”. *Logos*, 31(4). doi:10.1163/18784712-03104004
- Roblek, V., Thorpe, O., Bach, M. P., Jerman, A., ve Meško, M. (2020). “The fourth industrial revolution and the sustainability practices: A comparative automated content analysis approach of theory and practice”. *Sustainability*, 12(20), 8497.
- Rodrigues, L. F., Rodrigues, H., ve Oliveira, A. (2022). “In times of pandemic-How generation XYZ looks digital banking”. *Usability and User Experience (AHFE 2022)*.
- Rojko, A. (2017). “Industry 4.0 concept: Background and overview”. *International journal of interactive mobile technologies*, 11(5).
- Roldán, J., E., C., A., M.-B., ve Peña-Tapia E. Barrientos, A. (2019). “A training system for industry 4.0 operators in complex assemblies based on virtual reality and process mining”. *Robotics and Computer-Integrated Manufacturing*, 59, 305-316. doi:10.1016/j.rcim.2019.05.004

- Ronzhina, N., Kondyurina, I., Voronina, A., Igishev, K., ve Loginova, N. (2021). "Digitalization of modern education: problems and solutions". *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 16(4), 122-135.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., ve Wrzesniewski, A. (2010). "On the meaning of work: A theoretical integration and review". *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Saçak, R., Gür, Ş., ve Eren, T. (2019). "AHP ve DEMATEL yöntemleri ile nesnelerin internetinin işletmelerde yapılan uygulamalarının analizi". *Nevşehir Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 8(2), 82-95. doi:10.17100/nevbittek.565761
- Sadiku, M. (2019). "Big data in healthcare". *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 7(9), 1165-1168. doi:10.22214/ijraset.2019.9167
- Salib, E. (2003). "Effect Of 11 September 2001 On Suicide and Homicide in England and Wales". *The British Journal of Psychiatry*, 183(3), 207-212. doi:10.1192/bjp.183.3.207
- Saraç, D. Ç., ve Aksoy, S. (2021). "Dijital Medya Platformu İncelemelerinde Emek Tartışmaları: Ekonomi Politik Bir Değerlendirme". *Ankara Üniversitesi İlefl Dergisi*, 8(1), 133-156.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., ve Densten, I. L. (2002). "Work alienation and organizational leadership". *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., ve Hair, J. F. (2021). "Partial least squares structural equation modeling". In *Handbook of market research* (pp. 587-632): Springer.
- Sartre, J. P. (1956). *Being and Nothingness: An Essay on Phenomenological Ontology*: Philosophical Library.
- Satyro, W. C., Contador, J. C., Monken, S. F. d. P., Lima, A. F. d., Soares Junior, G. G., Gomes, J. A., . . . Correa, E. d. S. (2023). "Industry 4.0 implementation projects: the cleaner production strategy—a literature review". *Sustainability*, 15(3), 2161.

- Savcı, M., ve Aysan, F. (2017). “Teknolojik bağımlılıklar ve sosyal bağlılık: İnternet bağımlılığı, sosyal medya bağımlılığı, dijital oyun bağımlılığı ve akıllı telefon bağımlılığının sosyal bağlılığı yordayıcı etkisi”. *Dusunen Adam*, 30(3), 202-216.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., ve Van Rhenen, W. (2008). “Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?”. *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Schmidt, B., Loerbroks, A., Herr, R., Litaker, D., Wilson, M., Kastner, M., ve Fischer, J. (2014). “Psychosocial resources and the relationship between transformational leadership and employees' psychological strain”. *Work*, 49(2), 315-324.
- Scott, G. (2016). “Transforming graduate capabilities and achievement standards for a sustainable future”. *Final Report National Senior Teaching Fellowship, Sydney: Australian Government Office for Learning and Teaching*.
- Seeman, M. (1959). “On the meaning of alienation”. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Selwyn, N. (2009). *The digital native—myth and reality*. Paper presented at the Aslib proceedings.
- Selwyn, N. (2010). “Degrees of digital division: reconsidering digital inequalities and contemporary higher education”. *Rev. U. Soc. Conocimiento*, 7, 33.
- Selwyn, N. (2014). *Digital technology and the contemporary university: Degrees of digitization*: Routledge.
- Serror, M., Hack, S., Henze, M., Schuba, M., ve Wehrle, K. (2021). “Challenges and opportunities in securing the industrial internet of things”. *IEEE Transactions on Industrial Informatics*, 17(5), 2985-2996. doi:10.1109/tii.2020.3023507
- Serror, M., Wehrle, K., ve Römer, K. U. (2021). *On the benefits of cooperation for dependable wireless communications*. Fachgruppe Informatik.
- Sharifzadeha, M., Malekpoura, H., ve Shojab, E. (2022). “Cloud computing and its impact on industry 4.0: an overview”. In *Industry 4.0 Vision for Energy and Materials: Enabling Technologies and Case Studies* (pp. 99-120).

- Sharma, A., ve Singh, B. J. (2020). "Evolution of industrial revolutions: A review". *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 9(11), 66-73.
- Shen, Y., Wang, G., Wu, X., ve Shen, C. (2024). "Digital economy, technological progress, and carbon emissions in Chinese provinces". *Scientific Reports*, 14(1), 23001.
- Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y., ve Inoue, T. (2021). "Remote work decreases psychological and physical stress responses, but full-remote work increases presenteeism". *Frontiers in psychology*, 12, 730969.
- Siltori, P. F., Anholon, R., Rampasso, I. S., Quelhas, O. L., Santa-Eulalia, L. A., ve Leal Filho, W. (2021). "Industry 4.0 and corporate sustainability: An exploratory analysis of possible impacts in the Brazilian context". *Technological Forecasting and Social Change*, 167, 120741.
- Simmel, G. (2023). "The metropolis and mental life". In *Social Theory Re-Wired* (pp. 438-445): Routledge.
- Smith, C. (2010). *What is a person?: Rethinking humanity, social life, and the moral good from the person up*: University of Chicago Press.
- Smith, H., ve Bohm, R. (2007). "Beyond anomie: alienation and crime". *Critical Criminology*, 16(1), 1-15. doi:10.1007/s10612-007-9047-z
- Soleh, A. K., Rahmawati, E. S., Camila, H. G. S., ve Furqona, H. T. (2023). "The truth on Al-Ghazali perspective". *International Journal of Innovative Research in Multidisciplinary Education*, 2(9), 431-439.
- Sony, M., ve Naik, S. (2020). "Key ingredients for evaluating Industry 4.0 readiness for organizations: a literature review". *Benchmarking: An International Journal*, 27(7), 2213-2232.
- Souza, J. (2020). "Towards a Theory of Action: Ontology and Politics as Foundations of Herbert Marcuse's Dialectical Phenomenology". *Estud.filos*, 62. doi:10.17533/udea.ef.n62a06

- Souza, J. (2023). "Counterrevolution and Revolt, Fifty Years Later: Kant, Marx, and the Relevance of Herbert Marcuse's Aesthetic Dimension". *Estud.filos.* doi:10.17533/udea.ef.352420
- Söner, O. (2024). "Kuşaklar Arası Anlayış: X, Y ve Z'nin Kariyer Değişimleri Üzerine Bir İnceleme". *Çekmece Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(25), 169-189.
- Spector, P. E. (1986). "Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work". *Human relations*, 39(11), 1005-1016.
- Steger, M. F., Dik, B. J., ve Duffy, R. D. (2012). "Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)". *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Stephany, F. (2021). "One size does not fit all: Constructing complementary digital reskilling strategies using online labour market data". *Big Data & Society*, 8(1), 20539517211003120.
- Stewart, J. (2021). "Hegel's Account Of Christianity and Religious Alienation". *European Journal for Philosophy of Religion*, 13(1), 129-152. doi:10.24204/ejpr.v13i1.3017
- Stozhko, D., Zhuravleva, L., Kruzhkova, T., ve Kot, E. (2019). "Culture of economy in the digital society". In *International Scientific and Practical Conference "Digital agriculture-development strategy" (ISPC 2019)*. doi:10.2991/ispc-19.2019.10
- Suadamara, R., Werner, S., ve Hunger, A. (2011). "Cultural aspects in groupware application as an intercultural collaboration technology". In *2011 International Conference on Collaboration Technologies and Systems (CTS)*. doi:10.1109/cts.2011.5928740
- Sümer, B. (2018). "Impact of Industry 4.0 on occupations and employment in Turkey". *European Scientific Journal*, 14(10), 1-17.
- Tang, X. (2020). "Research on smart logistics model based on internet of things technology". *IEEE Access*, 8, 151150-151159. doi:10.1109/access.2020.3016330

- Tariq, M., Poulin, M., ve Abonamah, A. (2021). "Achieving operational excellence through artificial intelligence: driving forces and barriers". *Frontiers in psychology*, 12. doi:10.3389/fpsyg.2021.686624
- Taymaz, E., ve Voyvoda, E. (2012). "Marching to the beat of a late drummer: Turkey's experience of neoliberal industrialization since 1980". *New Perspectives on Turkey*, 47, 83-113.
- Temur, G. T., Bolat, H. B., ve Gözlü, S. (2019). *Evaluation of industry 4.0 readiness level: Cases from Turkey*. Paper presented at the Proceedings of the International Symposium for Production Research 2018 18.
- Tenopir, C., Birch, B., ve Allard, S. (2012). *Academic libraries and research data services: Current practices and plans for the future*: Association of College and Research Libraries.
- Terekli, G. (2015). *Örgütsel güven boyutları ve iş tatmini ilişkisi: tekstil işletmesinde bir araştırma*. Anadolu University
- Thomas, K. W., ve Velthouse, B. A. (1990). "Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation". *Academy of management review*, 15(4), 666-681.
- Thurik, R., Benzari, A., Fisch, C., Mukerjee, J., ve Torrès, O. (2024). "Techno-overload and well-being of French small business owners: identifying the flipside of digital technologies". *Entrepreneurship & Regional Development*, 36(1-2), 136-161.
- Tierney, B. (2014). *The Idea of Natural Rights: Studies on Natural Rights, Natural Law and Church Law 1150-1625*: Wm. B. Eerdmans Publishing.
- Tino, R., Yeo, A., Leary, M., Brandt, M., ve Kron, T. (2019). "A systematic review on 3d-printed imaging and dosimetry phantoms in radiation therapy". *Technology in Cancer Research & Treatment*, 18. doi:10.1177/1533033819870208
- Tokmak, M. (2020). "A Research On the Effects Of Perceived Organizational Support On The Work Alienation And Turnover Intentions Of Employees". *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-439. doi:10.18506/anemon.613817

- Topol, E. (2019). *Deep medicine: how artificial intelligence can make healthcare human again*: Hachette UK.
- Toscano, F., ve Zappalà, S. (2020). “Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: The role of concern about the virus in a moderated double mediation”. *Sustainability*, 12(23), 9804.
- Triandis, H. (1995). *Individualism and Collectivism* Westview Press Boulder: CO.
- Trombetta, R., Inzana, J., Schwarz, E., Kates, S., ve Awad, H. (2016). “3d printing of calcium phosphate ceramics for bone tissue engineering and drug delivery”. *Annals of Biomedical Engineering*, 45(1), 23-44. doi:10.1007/s10439-016-1678-3
- TUİK (2024). Araştırma-Geliştirme Faaliyetleri Araştırması.
- Tuna, M., ve Yeşiltaş, M. (2014). “Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Turkle, S. (2011). *Alone Together: Why We Expect More from Technology and Less from Each Other*: Basic Books.
- Turner, A. (2015). “Generation Z: Technology and social interest”. *The journal of individual Psychology*, 71(2), 103-113.
- Türkmen, S. Y. (2018). “Industry 4.0 and Turkey: A financial perspective”. *Strategic Design and Innovative Thinking in Business Operations: The Role of Business Culture and Risk Management*, 273-291.
- Twenge, J. (2017). *iGen: Why today’s super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy and completely unprepared for adulthood and what that means for the rest of us*: Simon and Schuster.
- Uchida, Y., Norasakkunkit, V., ve Kitayama, S. (2004). “Cultural constructions of happiness: theory and empirical evidence”. *Journal of happiness studies*, 5(3), 223-239.

- Unguren, E., Kacmaz, Y. Y., ve Yilmaz, Y. (2016). "The Influence of Socio-Demographic Factors on Organizational Alienation of Accommodation Businesses Employees". *European Scientific Journal*, 12(4), 1-18.
- Urhan, B. (2022). "Dijital Emek Platformlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri". *Çalışma ve Toplum*, 5(75), 2583-2611.
- Valishin, E. (2022). "The Impact of Human Resource Management Practices in Financial Organizations on Job Satisfaction". *IX International Scientific and Practical Conference "Current Problems of Social and Labour Relations" (ISPC-CPSLR 2021)*, 401-404.
- Vallas, S., ve Schor, J. B. (2020). "What do platforms do? Understanding the gig economy". *Annual Review of Sociology*, 46(1), 273-294.
- Vallas, S. P., ve Schor, J. B. (2024). "Labour platforms as mechanisms of class reproduction: middle-class interests as the basis of worker consent". *Work in the Global Economy*, 4(2), 235-258.
- Van der Vegt, G. S., Van de Vliert, E., ve Huang, X. (2005). "Location-level links between diversity and innovative climate depend on national power distance". *Academy of Management Journal*, 48(6), 1171-1182.
- Van Zoonen, W., ve Sivunen, A. E. (2022). "The impact of remote work and mediated communication frequency on isolation and psychological distress". *European journal of work and organizational psychology*, 31(4), 610-621.
- Vasile, R. (2024). *Digital Transformation: Challenges and Limits for the New Normal The Economic and Social Impact of the COVID-19 Pandemic: Romania in a European Context*. Cham: Springer Nature Switzerland.
- Vermesan, O., Bahr, R., Falcitelli, M., Brevi, D., Bosi, I., Dekusar, A., ve Schreiner, F. (2022). "IoT technologies for connected and automated driving applications". In *Internet of Things—The Call of the Edge* (pp. 255-306): River Publishers.
- Vermesan, O., Bahr, R., Ottella, M., Serrano, M., Karlsen, T., Wahlstrøm, T., ve Gamba, M. (2020). "Internet of robotic things intelligent connectivity and platforms". *Frontiers in Robotics and AI*, 7. doi:10.3389/frobt.2020.00104

- Vilhjalmsson, R., ve Thorlindsson, T. (1992). "The Integrative and Physiological Effects Of Sport Participation: A Study of Adolescents". *The Sociological Quarterly*, 33(4), 637-647. doi:10.1111/j.1533-8525.1992.tb00148.x
- Voronkova, V., Nikitenko, V., ve Metelenko, N. (2022). "AGILE-economy as a factor in improving the digital society". *Baltic Journal of Economic Studies*, 8(2), 51-58.
- Walsh, D., Mulder, N., ve Baier, H. (2021). *The digital transformation of exporting SMEs from a theoretical and practical perspective*. Retrieved from
- Wang, G., Gunasekaran, A., Ngai, E. W., ve Papadopoulos, T. (2016). "Big data analytics in logistics and supply chain management: Certain investigations for research and applications". *International journal of production economics*, 176, 98-110.
- Wang, Q., Myers, M. D., ve Sundaram, D. (2013). "Digital natives and digital immigrants: Towards a model of digital fluency". *Wirtschaftsinformatik*, 55, 409-420.
- Ward, A. F., Duke, K., Gneezy, A., ve Bos, M. W. (2017). "Brain drain: The mere presence of one's own smartphone reduces available cognitive capacity". *Journal of the Association for Consumer Research*, 2(2), 140-154.
- Warner, K. S., ve Wäger, M. (2019). "Building dynamic capabilities for digital transformation: An ongoing process of strategic renewal". *Long Range Planning*, 52(3), 326-349.
- Watson, N. F. (2016). "Expanding patient access to quality sleep health care through telemedicine". *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 12(2), 155-156.
- Watson, W. R., ve Watson, S. L. (2007). "An argument for clarity: What are learning management systems, what are they not, and what should they become?". *TechTrends*, 51, 28-34.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*: University of California Press.
- Wei, K.-K., Teo, H.-H., Chan, H. C., ve Tan, B. C. (2011). "Conceptualizing and testing a social cognitive model of the digital divide". *Information Systems Research*, 22(1), 170-187.

- Wellen, H. (2019). “Ludwig Feuerbach E a Tradição Filosófica Iluminista Alemã”. *Revista Intersaberes*, 14(33), 709. doi:10.22169/revint.v14i33.1665
- Wernick, D. (2016).” Innovation in Africa: A view from the peaks and hilltops of a spiky continent”. In *Innovation in Emerging Markets* (pp. 121-139).
- Wey Smola, K., ve Sutton, C. D. (2002). “Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium”. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 363-382.
- Widiyanto, N., ve Asnawi, R. (2022). “IoT based renewable energy practicum kit design to support learning and research”. *Journal of Physics Conference Series*, 2406(1), 012027. doi:10.1088/1742-6596/2406/1/012027
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S., ve Garud, R. (2001). “Organizational identification among virtual workers: The role of need for affiliation and perceived work-based social support”. *Journal of management*, 27(2), 213-229.
- Williamson, B. (2016). “Digital education governance: data visualization, predictive analytics, and ‘real-time’ policy instruments”. *Journal of education policy*, 31(2), 123-141.
- Wu, Y., Zhao, F., Tao, T., ve Ajoudani, A. (2020). “A framework for autonomous impedance regulation of robots based on imitation learning and optimal control”. *IEEE Robotics and Automation Letters*, 6(1), 127-134.
- Wu, Z., Lin, C., Chang, H., ve Lin, P. (2020). “Inline inspection with an industrial robot (iiir) for mass-customization production line”. *Sensors*, 20(11), 3008. doi:10.3390/s20113008
- Xiong, Y. (2023). “The Impact of Cloud Computing and Big Data Technology on Digitalization in Financial Industry”. *Financial Engineering and Risk Management*, 6(1), 99-104.
- Xiong, Y. (2024). *The Application of Cloud Computing and Support Vector Machine in the Construction of Entrepreneurial Model*. Paper presented at the 2024 IEEE 2nd International Conference on Sensors, Electronics and Computer Engineering (ICSECE).

- Xu, L. D., Xu, E. L., ve Li, L. (2018). "Industry 4.0: state of the art and future trends". *International Journal of Production Research*, 56(8), 2941-2962.
- Yahya, K. K., Pangil, F., Yean, T. F., ve Othman, S. Z. (2012). "The influence of person-job fit and person-organisation fit on employees job performance". *Journal of Business Management and Accounting*, 2(2), 35-47.
- Yakob, R. (2009). "Grown up digital: how the net generation is changing your world". *International Journal of Advertising*, 28(1), 182-184.
- Yarkova, E. N. (2021). "Digital culture as an object of cultural studies: The problem of methodological alternatives". *Bulletin of Tomsk State University*. doi:10.17223/22220836/41/9
- Yeoman, R. (2013). "Conceptualising Meaningful Work as a Fundamental Human Need". *Journal of Business Ethics*, 125. doi:10.1007/s10551-013-1894-9
- Yıldırım, B. A., ve Börü, D. E. (2023). "The Effect of Technological Stress Dimensions on Employees' Decision-Making Styles and Regulatory Role of Job Insecurity Perception: A Research in The Aviation Sector". *Journal of Aviation*, 7(1), 39-54.
- Yıldırım, S. K. (2020). "The Effect of Organizational Learning on Job Alienation: A Study in the Tourism Industry". *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(29), 1596-1612.
- Yıldırım, T. (2021). "Yabancılaşma: Marx'ın Teorisine Bir Giriş", Dan Swain, Çev. Hande T. Urbarlı, İstanbul, 2013, 108 S. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(10), 139-141. doi:10.47130/bitlissos.917495
- Yıldız, A. K. (2012). "Sosyal paylaşım sitelerinin dijital yerlilerin bilgi edinme ve mahremiyet anlayışına etkisi". *Bilgi Dünyası*, 13(2), 529-542.
- Yılmaz, E., Gönen, S., Şanoğlu, S., Karacayılmaz, G., ve Özbirinci, Ö. (2021). "The forgotten component in the development process of industry 4.0: cyber security". *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 9(4), 1142-1158. doi:10.29130/dubited.905340
- Yılmaz, Y. (2021). "Dijital ekonomiye geçiş süreci, ölçümü ve dijitalleşme verimlilik ilişkisi". *İstanbul İktisat Dergisi*, 71(1), 283-316.

- Yin, J., Ngiam, K., ve Teo, H. (2021). "Role of artificial intelligence applications in real-life clinical practice: systematic review". *Journal of Medical Internet Research*, 23(4), e25759. doi:10.2196/25759
- Yin, P., Ou, C. X., Davison, R. M., ve Wu, J. (2018). "Coping with mobile technology overload in the workplace". *Internet Research*, 28(5), 1189-1212.
- Yin, Z. H., Zhang, T. H., ve Choi, C. H. (2023). "Toward sustainable development: Does digitalization narrow the gender gap in the labor market?". *Sustainable Development*, 31(5), 3528-3539.
- Yoo, B., Donthu, N., ve Lenartowicz, T. (2011). "Measuring Hofstede's five dimensions of cultural values at the individual level: Development and validation of CVSCALE". *Journal of International Consumer Marketing*, 23(3-4), 193-210.
- Yuill, C. (2011). "Forgetting and remembering alienation theory". *History of the Human Sciences*, 24(2), 103-119.
- Yüksel, H. (2020). "An empirical evaluation of industry 4.0 applications of companies in Turkey: The case of a developing country". *Technology in Society*, 63, 101364.
- Zakharov, M., Starovoytova, I., ve Shishkova, A. (2020). "The issue of 'Cultural Amnesia' in the context of digital cultural heritage management". *Vestnik universiteta*, 1(4). doi:10.26425/1816-4277-2020-4-182-186
- Zamfir, A. M., ve Aldea, A. B. (2020). "Digital Skills and Labour Market Resilience". *Postmodern Openings/Deschideri Postmoderne*, 11.
- Zeike, S., Bradbury, K., Lindert, L., ve Pfaff, H. (2019). "Digital leadership skills and associations with psychological well-being". *International journal of environmental research and public health*, 16(14), 2628.
- Zezulka, F., Marcon, P., Vesely, I., ve Sajdl, O. (2016). "Industry 4.0—An Introduction in the phenomenon". *Ifac-papersonline*, 49(25), 8-12.
- Zhang, Y. (2023). "Measuring and applying digital literacy: Implications for access for the elderly in rural China". *Education and Information Technologies*, 28(8), 9509-9528.

- Zhou, M., Qiao, Y., Liu, B., Vogel-Heuser, B., ve Kim, H. (2023). "Machine learning for industry 4.0 [from the guest editors]". *IEEE Robotics & Automation Magazine*, 30(2), 8-9. doi:10.1109/mra.2023.3266618
- Zhu, J., Zhang, B., Xie, M., ve Cao, Q. (2022). "Digital leadership and employee creativity: The role of employee job crafting and person-organization fit". *Frontiers in psychology*, 13, 827057.
- Zineb, E., Rafalia, N., ve Abouchabaka, J. (2021). "An intelligent approach for data analysis and decision making in big data: a case study on e-commerce industry". *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 12(7). doi:10.14569/ijacsa.2021.0120783
- Zürcher, E. J. (2017). *Turkey: A modern history*: Bloomsbury Publishing.

EKLER

EK 1. Anket

Merhaba Sayın Katılımcı,
 Bu anket ‘Çalışma ve Kültür’ konulu bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla yapılmaktadır.
 Elde edilecek veriler sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır.
 Çalışmanın amacına ulaşması anket sorularını titizlikle cevaplandırmanıza bağlıdır.
 Anketi cevaplandırma konusunda göstereceğiniz ilgi ve yardımdan dolayı teşekkür ederiz.
 Arş. Gör. Kübra Bozma
 Prof. Dr. Fatih Karcıoğlu

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()		Medeni durumunuz: Evli () Bekâr ()				
Yaşınız:		Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?				
Ünvanınız: Araştırma Görevlisi: YL () Doktora ()		Meslekteki çalışma süreniz:				
Öğretim Görevlisi () Öğretim Görevlisi Dr. () Dr. Öğr. Üyesi () Doç. Dr. () Prof. Dr. ()		Bilimsel Çalışma Alanınız: Tarih () Eğitim Bilimleri () Fen Bilimleri () Güzel Sanatlar () Spor Bilimleri () Sağlık Bilimleri () Sosyal Bilimler ()				
Aşağıdaki ifadeler sizin için ne ölçüde geçerlidir?	Hiç	Az	Orta	Çok	Çok fazla	
1. Durum paylaşımı yaparım.	1	2	3	4	5	
2. Gittiğim yerlerde konum paylaşımı yaparım.	1	2	3	4	5	
3. Gün içerisinde sosyal medya hesaplarım açıktır.	1	2	3	4	5	
4. Sosyal medya kullanımı dijital bilgi ve becerilerimi artırır.	1	2	3	4	5	
5. Eğitim materyallerimi oluşturulmada dijital teknolojiden yararlanırım.	1	2	3	4	5	
6. Benim için önemli verileri düzenli olarak yedeklerim.	1	2	3	4	5	
7. Dijital teknolojilerin kullanım amacı bilgiye erişimi kolaylaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	
8. Genel kültürümü arttırmak-geliştirmek için web sitelerini kullanırım	1	2	3	4	5	
9. Öğrenme ortamlarında Bilgi-İletişim Teknolojileri (BİT) kullanılması öğrencinin daha iyi öğrenmesine yardımcıdır	1	2	3	4	5	
10. Bilgi-İletişim Teknolojilerinin öğrenmeyi daha ilginç hale getirdiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	
11. Bilgi-İletişim Teknolojileri öğrenme ortamlarında kullanma daha motive edicidir.	1	2	3	4	5	
12. İnternet üzerinden meslektaşlarıma yardım ederim (anket doldurma, dergi hakemliği, belge/bilgi paylaşımı vb.).	1	2	3	4	5	
13. İnternet üzerinden meslektaşlarımla ortak çalışmalar yaparım (makale yazmak, bildiri hazırlamak, konferans vb.).	1	2	3	4	5	
14. Eğitim süreçlerinde daha fazla Bilgi-İletişim Teknolojileri kullanılmalıdır.	1	2	3	4	5	
15. Derslerimde uzaktan eğitim (sanal sınıf uygulaması vb.) kullanırım.	1	2	3	4	5	
Aşağıdaki ifadeler ne ölçüde katılıyorsunuz?						
16. Üst pozisyonlardaki insanların, alt pozisyonlardaki insanlara danışmadan kararların çoğunu vermesi gerekir.	1	2	3	4	5	
17. Üst pozisyonlardaki insanların, alt pozisyonlardaki insanlara görüşlerini çok sık sormaması gerekir.	1	2	3	4	5	

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katılıyorsunuz?	Hiç	Az	Orta	Çok	Çok fazla
18. Üst pozisyonlardaki insanların, alt pozisyonlardaki insanlarla sosyal etkileşimden kaçınmaları gerekir.	1	2	3	4	5
19. Alt pozisyonlardaki insanların, üst pozisyonlardaki insanların kararlarına katılmaları gerekir.	1	2	3	4	5
20. Üst pozisyonlardaki insanların, önemli görevleri alt pozisyonlardaki insanlara devretmemeleri gerekir.	1	2	3	4	5
21. Talimatların ayrıntılı olarak açıklanması önemlidir, böylece benden ne yapmam beklendiğini her zaman bilirim.	1	2	3	4	5
22. Talimatları ve prosedürleri yakından takip etmek önemlidir.	1	2	3	4	5
23. Kurallar ve düzenlemeler önemlidir, çünkü benden ne beklendiğini bana bildirirler.	1	2	3	4	5
24. Standartlaştırılmış iş süreçleri faydalıdır.	1	2	3	4	5
25. İşleyişler için talimatlar önemlidir.	1	2	3	4	5
26. Bireylerin grup için kişisel çıkarlarını feda etmeleri gerekir.	1	2	3	4	5
27. Bireylerin zorluklar olsa bile gruba bağlı kalmaları gerekir.	1	2	3	4	5
28. Grup refahı bireysel ödüllerden daha önemlidir.	1	2	3	4	5
29. Grup başarısı bireysel başarıdan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
30. Bireylerin grubun refahını göz önünde bulundurduktan sonra kendi hedeflerini takip etmeleri gerekir.	1	2	3	4	5
31. Bireysel hedefler zarar görse bile grup sadakatinin cesaretlendirilmesi gerekir.	1	2	3	4	5
32. Erkekler için mesleki bir kariyer sahibi olmak kadınlar için olduğundan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
33. Erkekler genellikle problemleri mantıksal analizlerle çözerler; kadınlar genellikle problemleri sezgileri ile çözerler.	1	2	3	4	5
34. Zor problemleri çözmek genellikle erkeklerin tipik özelliği olan aktif ve zorlu yaklaşım gerektirir.	1	2	3	4	5
35. Bir erkeğin bir kadından her zaman daha iyi yapabileceği bazı işler vardır.	1	2	3	4	5
Aşağıdaki kavramlar sizin için ne ölçüde önemlidir?					
36. Paranın dikkatli yönetimi (tasarruf)	1	2	3	4	5
37. Muhalefete rağmen kararlılıkla devam etmek (süreklilik)	1	2	3	4	5
38. Kişisel istikrar ve kararlılık	1	2	3	4	5
39. Uzun vadeli planlama	1	2	3	4	5
40. Gelecekteki başarı için bugünün eğlencesinden vazgeçmek	1	2	3	4	5
41. Gelecekteki başarı için çok çalışmak	1	2	3	4	5
Aşağıdaki ifadeler sizin için ne ölçüde geçerlidir?					
42. İşimden zevk almıyorum.	1	2	3	4	5
43. Günlük işlerle yüzleşmek acı verici ve sıkıcı bir deneyim.	1	2	3	4	5
44. Benim için çalışmak daha çok bir angarya ya da yük gibi.	1	2	3	4	5
45. Kendimden kopmuş/soğumuş hissediyorum	1	2	3	4	5
46. Sık sık keşke başka bir şey yapsaydım diyorum.	1	2	3	4	5
47. Yıllar geçtikçe işim hakkında hayal kırıklığına uğradım.	1	2	3	4	5
48. İşimde elimden gelenin en iyisini yapmak istemiyorum.	1	2	3	4	5
49. İş yerimdeki olaylara bağlı hissetmiyorum.	1	2	3	4	5

Anket bitmiştir, teşekkür ederiz..

EK 2. Etik Kurul Onay Belgesi



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : E.88656144-000-2200141231

ETİK KURUL ONAY BELGESİ

KARAR BİLGİLERİ	Oturum Sayısı : 9 Karar No : 142	Toplantı Tarihi: 10.05.2022
	Aşağıda bilgileri verilen proje ile ilgili çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüşüldü. Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu projeye alakalı yapılacak çalışma için, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinde <i>bilim etiği yönünden sakınca bulunmadığına</i>, Etik Kurulu oy birliği ile karar vermiştir.	
PROJE - TEZ BİLGİLERİ	Proje- Tez Yürütücüsü: <i>Arş.Gör. Kübra BOZMA</i> <u>Proje - Tez Konusu :</u> <i>"BİREYSEL KÜLTÜREL FARKLILIKLARA GÖRE DİJİTALLEŞME VE İŞE YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ"</i>	
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU		
Unvanı/Adı Soyadı	Görevi	İmza
<i>Prof.Dr. Sait UYLAŞ</i>	<i>Etik Kurul Başkanı</i>	<i>(e-imza)</i>
<i>Prof.Dr.Vedat KAYA</i>	<i>Etik Kurul Başkan Yardımcısı</i>	<i>(e-imza)</i>
<i>Prof.Dr.Adem YILMAZ</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>	<i>(e-imza)</i>
<i>Prof.Dr. Gökalep Nuri SELÇUK</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>	<i>(e-imza)</i>
<i>Prof.Dr.Ufuk ŞİMŞEK</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>	<i>(e-imza)</i>
<i>Prof.Dr.Musa BİLGİZ</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>	<i>(e-imza)</i>
<i>Prof.Dr.Dilaver DÜZGÜN</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>	<i>(e-imza)</i>



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Kübra BOZMA
Doğum Yeri ve Tarihi	
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Hacettepe Üniversitesi-Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi-Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce-Almanca
Bilimsel Faaliyetler	Makaleler Bildiri/Sempozyum/Kongre Kitap Kitap Bölümü
İş Deneyimi	
Stajlar	-
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	
İletişim	
E-Posta Adresi	
Tarih	