

E-ISSN : 3023-4417

Makale Türü: Araştırma Makalesi
Article Type : Research Article

Yıl: 2023 Sayı: 1

NOUS
Academy
Journal
PHILOSOPHY, POLITICS & RELIGION

Yayın Tarihi: 15.10.2023

Geliş Tarihi : 27.03.2023

Kabul Tarihi: 05.09.2023

Year: 2023 Issue: 1

Modern Bürokrasilerde Yabancılaşma Sorunu

The Problem of Alienation in Modern Bureaucracies

Hüsnü Gürkan Güler

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü,
Doktora Öğrencisi/Zonguldak Bülent Ecevit University, Political Science and Public
Administration, Ph.D. Candidate
gurkanguler@outlook.com
<https://orcid.org/0000-0002-6883-5480>

Atıf/Citation

Güler, Hüsnü Gürkan. "Modern Bürokrasilerde Yabancılaşma Sorunu". *Nous Academy Journal* 1 (2023), 1-19. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8121945>

CC BY-NC 4.0



Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial License altında lisanslanmıştır.

This paper is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial License

İntihal/ Plagiarism

Bu makale, iThenticate yazılımı ile taranmış ve intihal tespit edilmemiştir.

This article has been scanned by iThenticate and no plagiarism detected.

Araştırma & Yayın Etiği/Research & Publication Ethics

Bu makale en az iki hakem tarafından incelenmiştir. Yayın etiği ihlalleri yazarın sorumluluğundadır.

This article has been reviewed by at least two referees. Violations of publication ethics are the responsibility of the author(s).



Öz

Bu çalışmada, günümüz modern bürokrasilerinde, kurum içi baskı ve yabancılaşma sorunu incelenmiştir. Modern toplumun karakteristik unsurları düşünüldüğünde, akla ilk gelen unsurlardan biri bürokrasidir. Modern toplumlarda, yapılan her eylem aslında bürokratik bir eylemdir. Örgütlenmeler, toplantılar, hastaneler, fabrikalar vb. tüm unsurlar bürokratik sistem içerisinde işlemektedir. Günümüzdeki insan, doğduğu andan itibaren bürokratik sistemlerle işleyen kurumların içine girer ve bu süreç hayatının sonuna kadar devam eder. Bürokratik örgütlenme süreç içerisinde her alana yayılan bir yapıya dönüşmüştür. Bürokratik örgütlenme, modern toplum içerisinde, gizli de olsa hayatın her alanına hükmetmesinden dolayı kendi içerisinde totaliter bir sisteme dönüşmüştür. Dolayısıyla literatür incelendiğinde, birçok sosyal bilimcinin bürokratik yapıların insan hayatındaki negatif etkilerini konu alan çalışmalar yaptığı görülmektedir. Modern bürokrasilerde yer alan katı bürokrasi sistemi hem çalışanlar düzeyinde hem de toplum düzeyince bazı sorunlara yol açmıştır. Modern bürokrasi kurumlarında birey, üzerinde bir baskı hissetmekte, yalnızlık, yabancılaşma ve psikolojik yıpranma gibi durumlara maruz kalmaktadır. Bürokraside oluşan bu zihniyet ve bu zihniyetin yarattığı bireyler üzerindeki etkiler toplumun geneline de yayılmış durumdadır. Bu çalışmada, bürokratik rasyonalitenin birey üzerinde yarattığı olumsuz etkiler ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Siyaset bilimi ve kamu yönetimi, Kurumsal baskı, Yabancılaşma sorunu, Psikolojik sorunlar, Modern bürokrasiler

Abstract

In this study, the problem of internal pressure and alienation in today's modern bureaucracies has been examined. When the characteristic elements of modern society are considered, one of the first elements that comes to mind is bureaucracy. In modern societies, every action taken is actually a bureaucratic action. Organizations, meetings, hospitals, factories, etc. All elements operate within the bureaucratic system. Today's person enters into institutions operating with bureaucratic systems from the moment he is born, and this process continues until the end of his life. The bureaucratic organization has turned into a structure that spreads to every field in the process. Bureaucratic organization has turned into a totalitarian system in itself, since it dominates every aspect of life, albeit secretly, in modern society. Therefore, when the literature is examined, we see that many social scientists have conducted studies on the negative effects of bureaucratic structures on human life. The strict bureaucracy system in modern bureaucracies has caused some problems both at the level of employees and at the level of society. In modern bureaucratic institutions, the individual feels pressure and is exposed to situations such as loneliness, alienation and psychological wear. This mentality that has emerged in the bureaucracy and the effects on the individuals created by this mentality have spread throughout the society. The factors that are effective in the concept of alienation are the psychological problems that arise within the individual and in the general structure of the society. The main source of the alienation situation experienced by the individual is the contradiction between the essence and existence of the individual. He is incomplete in the definitions he makes while explaining the essence of the individual. This situation causes the definition of alienation

not to be fully defined. Scientists who define the concept of alienation have also defined the concept of alienation in different ways due to the different definitions they make in human definitions. Therefore, in order to make the concept of alienation clear, it is necessary to define the essence of the individual completely. When we look at the starting point of the concept of alienation, the most backward period is the Ancient Greek period. The concept of alienation continues to exist as one of the most important problems of both civilizations that lived in the past and the period in which humanity lives today. Although the concept of alienation has been examined in different fields such as philosophy, sociology, psychology and politics, it has not been fully defined. Therefore, the problem of alienation is still a valid problem today. According to Marx, alienation is a state of mental disability that occurs with civilization. In essence, human beings are neither the existence of their dreams nor the existence they should be. Human existence is shaped by the structure formed by society. In this case, the structure of the human being shaped by the structure formed in the society does not coincide with its essence. According to Marx, life is in a two-way relationship. The first of these relationships is the natural relationship in human nature. The second is the social relationship that shapes the human structure. The conflict of these two relations with each other creates a mental disability. Therefore, an alienated, alienated person emerges. According to Marx, human existence is shaped by the practice of life. This has happened in every period of history. The situation that determines this life practice is the mode of production of man. Therefore, the elements that determine the existence of man and shape him; historical, economic and social factors. For example, the structure of the human being in the capitalist system in the 19th century led the human being, who is a part of the economic system, to fulfill elements such as "hoarding", "owning", "respecting authority". The structure of the human being in the 20th century capitalist order has determined "consumption as a purpose and virtue". As seen here, two different human structures have been defined in two centuries. According to Marx, two different human structures shaped in these two different centuries do not overlap and even contradict each other. Therefore, man is alienated from his essence. In other words, according to Marx, individuals have been forced to alienate in the capitalist system. In this system, it contradicts the human essence. At the core of alienation is the inhibition or dysfunction of the creativity and activity skills of the individual. If the individual cannot bring about an action he is working on, by using his creativity, and if these creativity situations are caught by some obstacles in the bureaucracy, in these conditions, the individual becomes lonely and alienated from his own essence. These emerging states of alienation have made themselves evident in today's bureaucracies. Modern bureaucratic institutions are one of the structures that play an active role in shaping or transforming the personality of individuals working within them. In institutions within the bureaucratic structure, it is mainly aimed to achieve the goals of the structure. Therefore, in line with these goals, they try to mold the individual by exposing the individual to their own discipline and rules. This situation creates a pressure on the individual. The individual, who is exposed to this pressure, continues to work and shape his social life by sticking to the rules and discipline adopted by the institution. Otherwise, the individual may face exclusion from the institution or society in which he works. Individuals working in these institutions are forced to act impersonally and cannot express themselves as a whole while trying to fulfill the duties and responsibilities of the institution. This situation causes problems in the sense of self, loneliness and alienation of the individual.

Since rationality and impersonality are dominant in the institution, individuals within the institution have difficulty in establishing close relationships with each other. Modern bureaucracies, by their very nature, create unemotional and impersonal behavior in the individual. These institutions consciously try to distance the individual from their own essence. Their aim is to move away from the individual's own essence and enter the molds desired by the institution. Individuals get rid of their own selves and become subject to the rules and disciplines imposed by the institution. Therefore, the purpose of the institution becomes the goal of the individual. The normative, authoritarian and oppressive states adopted by modern institutions cause the individual to move away from his essence. As a result of this effect, the individual is faced with the danger of losing his human side. This state of affairs occurs in a certain developing process. In the first stage of this process, the individual first tries to adapt to the rules and oppressive authority of the institution. The individual tries to be at peace with himself during the adaptation phase and tries to convince himself of this situation. Over time, the pressure imposed by the institution, loyalty to authority and rule-making begin to create discomfort in the individual. As the individual becomes alienated from his essence, states of loneliness and depression arise. In essence, this study examined the negative effects of bureaucratic rationality on the individual.

Keywords: Political science and public administration, Institutional pressure, Alienation problem, Psychological problems, Modern bureaucracies

Giriş

Modern toplumun karakteristik unsurları düşünüldüğünde, akla ilk gelen unsurlardan biri bürokrasidir. Modern toplumlarda, yapılan her eylem aslında bürokratik bir eylemdir. Örgütlenmeler, toplantılar, hastaneler, fabrikalar vb. tüm unsurlar bürokratik sistem içerisinde işlemektedir. Günümüzdeki insan, doğduğu andan itibaren bürokratik sistemlerle işleyen kurumların içine girer ve bu süreç hayatının sonuna kadar devam eder. Bürokratik örgütlenme süreç içerisinde her alana yayılan bir yapıya dönüşmüştür. Bürokratik örgütlenme, modern toplum içerisinde, gizli de olsa hayatın her alanına hükmetmesinden dolayı kendi içerisinde totaliter bir sisteme dönüşmüştür. Dolayısıyla literatür incelendiğinde, birçok sosyal bilimcinin bürokratik yapıların insan hayatındaki negatif etkilerini konu alan çalışmalar yaptığı görülmektedir.

Modern kurumların temel amacı yürüttükleri işleri olabildiğince etkinlik ve verimlilik açısından istenilen düzeye getirmektir. Bundan dolayı bu kurumların işleyişleri son derece sistematiktir. Sistematiğe hale gelen modern kurumlarda, keyfiliğe pek yer verilmez. Bu kurumlarda kuralcılık ve disiplin hakimdir. Kurumlar, etkinlik ve verimlilik unsurlarını maksimum seviyeye getirmeyi hedefler. Dolayısıyla insan faktörü geri planda kalmaktadır. Bu durum çalışanlarda; yalnızlık, psikolojik yıpranma, yabancılaşma gibi negatif etkilere yol açmaktadır. Sonuç olarak kurumlarda çalışan bireyler, kendi benliklerinden soyutlanarak sadece bir marka,

bir etiket haline gelmektedir. Kişide ise sosyal davranışlar ve ilişkiler zayıflarken sadece kariyere odaklanma hali baş göstermektedir.

Modern bürokratik yapılar düşünüldüğünde, bireyin ya da yapı içerisinde yer alan toplumun nasıl bir psikolojide olduğu özellikle edilgen bir ruh hali içerisinde olup olmadığı göz ardı edilmemelidir. Modern bürokratik yapılar, bünyesinde çalışmakta olan kişileri, yeni bir kişiliğe büründürecek kudrete sahip olup olmadıkları da değerlendirilmelidir. Günümüz modern bürokratik yapılarında çalışmakta olan kişilerin, mevcut yapı içerisinde yalnızlığa düşmesinde, kendine veya işine yabancılaşmasında, psikolojik olarak zarar görmesinde modern bürokratik kurumların bu durumlardan sorumlu olup olmadığı ya da ne derece sorumlu olduğu da yine göz önünde bulundurulmalıdır. Bu soruların üzerinde durulduğunda, bireyin, mevcut çalıştığı bürokratik kurum içerisinde kendini savunamayan, kırılabilir, yönlendirilmelere açık hale gelen ve adeta bir makine durumuna düştüğünün altı çizilmelidir. Normalde insanın yapısı incelendiğinde, istemediği bir konumda ya da şartlarda çalışan insan hayır diyebileceğinin farkındadır. Mevcut çalıştığı kurum içerisinde istemediği şartlar oluştuğunda bu yapıya karşı tepki gösteren bir tavır içerisindeydir. Ancak modern bürokratik yapılar karşısında insanın savunmasız, kırılabilir hatta kolay yönlendirilen bir yapıya bürünmesinin sebebine odaklanmak ve bu sorunun yarattığı yabancılaşma sorununu irdelemek gerekmektedir.

Bürokratik yapılar, ilk ortaya çıktıkları zamandan itibaren canlı bir organizma gibi farklı seviyelerden geçtiler, sahip oldukları yapı ve yürüttükleri işlevler değişti, daha komplike hale gelerek hem hareket alanlarını hem de güçlerini geçmişe göre oldukça arttırdılar. Bürokratik yapılar bu evrelerden geçerek zamanla, karşı konulmaz devasa bir yapıya büründüler. Doğal olarak da zaman içerisinde bürokratik kurumlarda çalışan bireylerin de çalıştıkları kurum karşısında rolleri ve edindikleri konum değişiklik gösterdi. Sanayi devrimi sonrasında insan gücünden makineye geçiş süreci ve bunun yarattığı bürokratik yapılar karşısında bireyin edindiği rol ve görevler değişiklik göstermiştir. Günümüzde modern bürokrasilerde yabancılaşma sorunu hakkında literatür tarandığında geçmişe göre bu konuya eğilen sosyal bilimcilerde bir artış yaşandığını görmekteyiz. Bu bağlamda ele alınan sorunlar, sosyal bilimcilerin olumsuz bir hava içerisindeki bakış açıları doğrultusunda çalışmalar yürüttüğünü görmekteyiz.

Araştırma Yöntemi

Çalışmada, modern bürokrasiler ile yabancılaşma kavramı arasındaki ilişki nedir sorusuna cevap verilmek istenmiştir. Çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi yöntemi kullanılarak konu hakkındaki kitap ve makalelerden yararlanılmıştır. Daha sonra ise anlatı (narrative) yöntemi ile yabancılaşma ve bürokrasi kavramlarının kökenine gidilerek iki kavram arasındaki ilişki incelenmiştir. Son olarak bu çalışmada veri toplama tekniklerinden;

analizi ve anlatı (narrative) tekniklerinden yararlanılarak konuyla ilgili literatürde yer alan yazarlar, kitaplar ve makaleler incelenmiştir.

Bu çalışmada, bireyin modern bürokrasiler karşısında maruz kaldığı olumsuz etkilere; kendi özüne yabancılaşmasına değinilecektir. Makalede giriş kısmının ardından ilk olarak yabancılaşma kavramı ele alınacak, daha sonraki başlıklarda ise modern bürokrasiler ve yabancılaşma ilişkisi incelenecektir.

Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma, kelime psikolojik bir ruh halini anlamlandırmaktadır. Yabancılaşma (alienation) kavramı, köken olarak Latince’de “alienus”tan türemiş olan “alienare” kelimesinden ortaya çıkmıştır. “Alienus” kavramı ruh hastası anlamına gelen Fransızca “aliene” ve İspanyolca “alinedo” kavramlarına yakın bir anlama gelmektedir (Akyıldız, 1998).

Yabancılaşma kavramı, esasında bireyin psikolojik bir halidir. Marx’a göre yabancılaşma, uygarlığın bir sonucu olarak ruhsal bir sakatlıktır. İnsanoğlu özü itibariyle ne hayalindeki varlıktır ne de olması gereken varlıktır. İnsanın varlığı toplumun oluşturduğu yapı tarafından şekillenmektedir. Toplumda oluşan yapı tarafından şekillenen insanın yapısı bu durumda özü ile örtüşmemektedir. Marx’a göre yaşam, çift yönlü ilişki içerisindedir. Bu ilişkiden ilki insanın özündeki doğal ilişkidir. İkincisi ise insanın yapısını şekillendiren toplumsal ilişkidir. Bu iki ilişkinin birbiriyle çelişme hali ise ruhsal bakımdan bir sakatlık oluşturmaktadır. Dolayısıyla ortaya özüne yabancı, yabancılaşmış bir insan çıkmaktadır (Ergil, 1978).

Marx’a göre insanın varlığı, yaşam uygulamasıyla biçimlendirilmiştir. Bu tarihin her döneminde de böyle olmuştur. Bu yaşam uygulamasını belirleyen durum ise insanın üretim tarzıdır. Dolayısıyla insanın varlığını belirleyen ve onu şekillendiren unsurlar; tarihsel, ekonomik ve toplumsal unsurlardır. Örneğin, 19. yüzyıldaki kapitalist sistem içerisindeki insanın yapısı, ekonomik sistemin bir parçası olan insanı “biriktirme”, “sahip olma”, “otoriteye saygı” gibi unsurları yerine getirmeye yönlendirmiştir. 20. yüzyıl kapitalist düzen içerisindeki insanın yapısı ise “tüketimi bir amaç ve erdem” olarak belirlemiştir. Burada görüldüğü üzere, iki yüzyıl içerisinde iki farklı insan yapısı tanımlanmıştır. Marx’a göre bu iki farklı yüzyılda şekillenen iki farklı insan yapısı da birbirleriyle örtüşmemekte hatta çelişmektedir. Dolayısıyla insan özüne yabancılaşmış durumdadır. Yani Marx’a göre kapitalist düzende bireyler yabancılaşmaya mecbur kalmıştır. Bu sistem içerisinde insan özünüyle çelişmektedir (Marx, 1976).

Yabancılaşmanın özünde bireyin sahip olduğu yaratıcılık ve etkinlik becerilerinin engellenmesi ya da işlevsiz hale getirilmesi vardır. Birey üzerinde çalıştığı bir eylemi yaparak, yaratıcılığını kullanarak ortaya çıkaramıyor, bu yaratıcılık durumları bürokrasideki birtakım engellere takılıyorsa bu şartlarda

bireyde, yalnızlaşma ve kendi özüne yabancılaşma halleri ortaya çıkmaktadır (Akyıldız, 1998).

Yabancılaşma Kavramının Boyutları

Yabancılaşma kavramını daha iyi açıklamak adına çalışmanın bu bölümünde kavramın boyutları incelenecektir.

Güçsüzlük Boyutu

Güçsüzlük hali, yabancılaşmanın ilk boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin geleceğine dair gelişmeleri aslında kendisinin şekillendirmesi ve yönlendirmesi yerine dış etkenlerin, çevresindeki kurum ve kuruluşların, şansının ya da kaderinin yönlendirme durumudur (Yılmaz - Sarpkaya, 2009).

Güçsüzlük boyutu daha çok bireyin çalıştığı kurum ile ilişkilendirilmektedir. Bireyin bulunduğu kurumda çalışırken, iş üzerine uyguladığı yöntem ve projelerde kendisinin inisiyatifi olmaması halidir. Çalışan birey, yaptığı iş üzerinde oldukça sınırlı bir söz hakkına sahiptir. Bu durum ise bireyde, iş yerindeki yaşantısının aslında kendisine değil de hiyerarşik olarak üstlerine ait olduğu düşüncesini barındırmaktadır (Aslan, 2008).

Blauner da yabancılaşmadaki güçsüzlük boyutunu kişinin iş hayatı ile bağdaştırmış ve dört farklı ortaya çıkma halini belirtmiştir.

- Bireyin aletlere ve ürettiği ürünlere karşı olan yabancılaşma hali
- Bireyin, çalıştığı kurum ve kuruluştaki üst yöneticiler tarafından alınan kararlara katılım sağlayamama hali
- Bireyin çalıştığı kurumdaki mesai arkadaşlarını belirleyememe hali
- Bireyin üzerinde çalıştığı işteki denetim yetkisinin başkasında olması hali (Tutar, 2010).

Anlamsızlık Boyutu

Yabancılaşmanın bir diğer boyutu ise anlamsızlıktır. Anlamsızlık boyutunda bireyin bu boyutu yaşamamasının nedeni dış etkenlerle ilgilidir. Bireyin, çalıştığı kurumdaki bireylerle olan kısıtlı iletişim hali, mesai arkadaşlarıyla ortak paylaşımlarda bulunamama hali ve kurumdaki yürütülen işlerin bütünü anlamlandırmadaki yaşadığı sıkıntılı durum anlamsızlık boyutunu ortaya çıkarmaktadır (Yılmaz - Sarpkaya, 2009).

Diğer yandan birey, çalıştığı kurumdaki yürüttüğü işi de anlamlandırma konusunda sorun yaşayabilmektedir. Yürüttüğü iş ile kurumun genel amacı arasında bağlantı kurma konusundaki yaşadığı sıkıntı bireyi anlamsızlandırmaya götürmektedir.

Kuralsızlık Boyutu

Kuralsızlık boyutunda birey, toplum açısından benimsenmiş olan davranışların, iş hayatında onu istediği yere götüreceği yönündeki inancını kaybetmiştir. Bu yönde inancını kaybeden birey bencilleşmeye dolayısıyla kendi çıkarını düşünmeye başlamaktadır (Büyükyılmaz, 2007).

Diğer taraftan kuralsızlık, bireydeki ya da toplumdaki mevcut değerlerin yitirilmesi olarak tanımlanmıştır. Toplumsal değerlerin yitirilmesi sonrası birey inancını kaybetme noktasına gelmiştir. Bu ruh hali ise bireyde, şüpheciliğe ve tedirginliğe yol açmaktadır (Çelik, 2005).

Kendine Yabancılaşma Boyutu

Kendine yabancılaşma boyutunda birey, kendi istek ve arzuları ile dışarıdaki istek ve arzuların örtüşmediğini görmekte ve bu durum da bireyde bunalıma yol açmaktadır. Bireyin kendi istek ve arzuları ile iş yerinde istenen istek ve arzuların örtüşmemesi durumunda birey kendisini sorgulamakta ve kendisine yabancılaşmaktadır (Fettahlıoğlu, 2006).

Topluma Yabancılaşma Boyutu

Topluma yabancılaşma boyutunda birey, kendisinin toplum tarafından dışlandığı duygusuna kapılmaktadır. Bundan dolayı birey, başkalarıyla sağlıklı iletişim kurmakta zorlanmaktadır. Toplumdaki değer yargıları da anlamlandırmakta sıkıntı çeken birey, kendisini topluma yabancılaştırmaktadır.

Çalıştığı kurumda ise birey iş yerindeki arkadaşlarıyla ilişki kurmakta zorlanır ve kendisini iş yerindeki arkadaşlarından soyutlayarak yabancılaşır (Fettahlıoğlu, 2006).

Yabancılaşmaya Neden Olan Bireysel Etkiler

Yabancılaşmaya neden olan bireysel etkiler incelendiğinde, bireylerin çocukluklarında yaşadıkları olaylar, aile yaşantısının durumu gibi etkenler rol oynamaktadır. Aile yaşantısında anne ve babaları tarafından sürekli cezalandırılmaya tabi tutulan bireyin ileride bencil ve kendi çıkarını düşünen biri olma ihtimali oldukça yüksektir. Bu durum da bireyin topluma yabancılaşmasına, kendisini toplumdan soyutlamasına yol açacaktır. Diğer yandan, aile tarafından alınan kararlarda bireyin fikrine başvurulmaması yine bireyin içe kapanmasına ve toplumdan kendisini yabancılaştırmasına yol açacaktır. Sonuç olarak bireyin yabancılaşmasındaki bireysel etmenlerin ilk adımı ailede başlamaktadır (Aslan, 2008).

Bireyin yabancılaşmasındaki ikinci bireysel etki ise bireyin karakteristik özelliğidir. Karakteristik özellikler ise iki farklı şekilde biçimlenmektedir: iç denetim ve dış denetim. İçten denetime sahip bireyler yaşadıkları olaylar hakkındaki

sorumluluğu kendilerine verirler. Dıştan denetimli bireyler ise kontrolü dış etkenlere ya da şans gibi faktörlere verirler. İş hayatına bakıldığında dıştan denetimli bireylerin çalıştıkları kurumlardaki hallerinde olumsuz bir hava mevcuttur. Bu bireyler yabancılaşmaya daha yatkındırlar. Çünkü bu bireyler, dışarıdan gelen olumsuzluklara daha fazla duyarlıdırlar (Fettahlıoğlu, 2006).

Yabancılaşma sürecine giden bir diğer etmen ise eğitimidir. Eğitim sisteminde bir dengesizlik oluşturarak maddiyata ağırlık verilip maneviyatın görmezden gelinmesi yabancılaşma sürecine giden yola neden olmaktadır. Maddiyat ekseninde eğitim görmüş ve yetişmiş bireyler topluma karıştıklarında toplumsal değerlere karşı kayıtsızlık haline bürünmektedirler. Maddiyata ağırlık verilen eğitim sisteminde bireyler, tek boyutlu insan haline gelerek aslında özgürlükleri alınmış bireyler olarak topluma karışmaktadırlar. Sonuç olarak sorgulayan, hür iradesiyle karar verebilen bireyler yerine özgüvenleri eksik bireyler şekline dönüşmektedirler (Durcan, 2007).

Bireyin yabancılaşmaya yatkın olmasında kendi inanç değerleri ve davranışları da önemli bir etkidir. Birey sosyal yaşantısında veya çevresinde karşılaştığı olaylara karşı kendi değer yargıları ekseninde tepki vermektedir. Toplumdaki veya bireyin çalıştığı kurumdaki değer yargılar, bireyin sahip olduğu inanç ve değerler ile örtüşmediği durumda ortaya bir çatışma hali çıkmaktadır. Bu durum ise bireyin yabancılaşmasına neden olmaktadır.

Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Etkiler

Bu başlık altında yabancılaşmaya neden olan çevresel etkiler; sanayileşme, kentleşme ve kitle iletişim araçları ekseninde değerlendirilecektir.

17. yüzyılda İngiltere’de yaşanan gelişmeler sonucunda sanayi devrimi yaşanmış ve bunun sonucunda küçük ölçekli işletmelerin yerini fabrikalar almıştır. Fabrikaların hızla yaygınlaşması sonucunda ise küçük işletmelerde çalışanlardan daha fazla sayıdaki işçi fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Kurumlardaki işçi sayısı arttıkça işçilerin ortak bir amaçta, değer yargıda ve inançta bir araya getirilmesi giderek zorlaşacaktır. Bu durum ise işçilerin çalıştıkları kuruma karşı yabancılaşmasına yol açmıştır (Oflluoğlu - Büyükyılmaz, 2008).

Yabancılaşmanın kentleşme ile olan ilişkisine bakıldığında; kent yaşamındaki ilişkilerin biçimsel ve yüzeysel düzeyde olduğu görülmektedir. Kent yaşamı içerisindeki birey, karmaşık ve çok fazla sayıdaki ilişki ağı içerisinde kendini yalnız hissetmekte ve kent yaşamına yabancılaşmaktadır (Durcan, 2007).

Kitle iletişim araçları ise bireyleri gerçek dünyadan soyutlamaktadır. Bu soyutlanma ise iktidarın, kitle iletişim araçlarını kullanarak bireyleri denetlemesi ve kendi ideolojilerini bireylere empoze etmesi yoluyla gerçekleşmektedir. Bunun sonucunda ise bireyler aynı kanallardan iktidara cevap veremediğinden, ortaya tek yönlü bir iletişim kanalı çıkmaktadır. Bu durumda ise bireyler yaşanan olaylara ya

da gündemdeki gelişmelere karşı aynı tepkiyi veren insanlara dönüşmektedir. Dolayısıyla bireyler aslında kendilerine yabancılaşmaktadır (Aslan, 2008).

Çalışmanın ilk bölümünde yabancılaşma, kavramsal bir çerçeve üzerinden incelenmiştir. Çalışmanın devamında ise bireylerde yabancılaşma olgusunun ortaya çıkma sebeplerinden biri olan bürokrasi kavramı incelenecektir.

Bürokrasi ve Demir Kafes

Max Weber, Karl Marx'a ait olan yabancılaşma konusundaki düşüncelerine paralel olarak kapitalist sistemin bireyde ortaya çıkardığı negatif etkileri "demir kafes" kavramı ile açıklamıştır. Weber'in literatüre kazandırdığı "demir kafes" sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan makineleşmenin ve bu makineleşme sonucunda seri üretimi yapılan malların insan üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin neticesinde ortaya çıkmıştır. Çünkü ortaya çıkan fabrikalaşma ve makineleşme, bürokrasinin derinleşmesine yol açmış, derinleşen bürokrasi ise birey üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır.

Weber, modern insanların örgütlenmelerinde yaşanan sorunların, kendisinin geliştirdiği ideal tip bürokrasi kavramı ile çözüleceğini savunmuştur. Weber'in ideal tip bürokrasi modeline bakıldığında, bu modelin kişisel yargılardan uzak olduğunu görmekteyiz. İdeal tip bürokrasi modeli, rasyonel bir sistem olup yazılı kurallara dayanmaktadır. Bu modeldeki temel amaç, yapılan işin etkinlik ve verimlilik açısından oldukça maksimum değerlere ulaşmasını sağlamaktır (Weber, 2005).

Weber'in bürokrasideki temel amacı, etkinlik ve verimlilik açısından mümkün olan en yüksek seviyeye ulaşmaktır. Bu amaç doğrultusunda kurumda çalışan bireyler üzerinde oldukça katı bir otorite sağlanır. Dolayısıyla bürokrasi diğer yandan kişiler arasında meşru otoriteyi sağlamanın bir yoludur (Çevikbaş, 2014).

Weber, bürokrasiyi, parçalanması mümkün olmayan sistemli bir örgüt olarak tanımlamaktadır. Ona göre bürokrasi kurulduğu andan itibaren parçalanması mümkün olmayan bir yapıdır. Bürokrasi içerisinde yer alan bürokratlar, çalıştıkları kuruma yerleştikten sonra bir daha o kurumdan ayrılmazlar. Örgütlü bir yapı olan bürokraside görev yapmakta olan çalışanlara göre bürokrasi, "demir kafes" gibidir. Bürokrasi toplumun derinlerine doğru yayıldıkça, toplum gözünde kurtulması imkânsız bir yapıya dönüşecektir (Çukurçayır, 2014).

Max Weber, bürokrasiyi modern zamanların örgütlenmesinde kaçınılmaz ve gerekli bir yapı olarak tanımlarken diğer yandan bürokrasinin birey üzerinde zamanla "demir kafese" dönüşeceğini ve bu durumun birey üzerinde olumsuz etkiler bırakacağını ifade eder. Weber, bürokrasinin bireyin özgürlüğüne müdahale edeceğini ve bireydeki yaratıcılık yeteneklerini körelteceğini savunur. Ona göre, kendi yarattığı bürokrasi sonucunda birey, bürokrasinin kurbanı olacaktır (Weber, 2005).

Weber, bürokrasinin yarattığı disiplin, yazılı kurallara bağlanma, denetim halinde olma, otoriteye bağlılık gibi hallerin çalışanlardaki yaratıcılığı körelteceğini ifade eder. Ona göre, bürokratikleşme süreci insani değerleri ortadan kaldıran bir süreçtir. Bürokrasi, insan hayatında giderek “demir kafese” dönüşür. Bu kurumlardaki yazılı kurallar, disiplinler, otoriteler ve hiyerarşik sistemler insanın yaratıcılığını kullanmasını ve yeni bir kimlik kazanarak kendisini özgürce ifade etmesini engeller (Sugur, 2000).

Bürokratik kurumlar insan hayatında git gide denetleyici ve müdahaleci bir hal alırlar. Bürokratik yapıların, bilgi edinmede tekel olmaları, kendilerini kurum içerisine kapatmaları ve kurum dışarısına bilgi akışı sağlamamaları, toplumu denetleme yetisine sahip olmaları bu yapıların totaliter bir yapılanmaya büründüklerini ortaya koymaktadır (Aytaç, 2005).

Bu açıdan bakıldığında, modern bürokrasilerin, günümüz döneminde insan hayatının işini kolaylaştırması ile birlikte bireyin yaratıcılığını engelleyen, çalışanların özgürlüğünü kısıtlayan bir yapıya dönüştüğünü de belirtmek gerekmektedir. Bürokrasinin sahip olduğu katı ve değişmez kuralların sonucunda memurların inisiyatiflerini kullanma yetkileri ortadan kalkmaktadır.

Özetlemek gerekirse, modern ve rasyonel bürokrasiler günümüz toplumunda yaşayan bireylerin işlerini sistemli hale getirerek, işlerin daha hızlı ve daha kolay yürütülmesini sağlamıştır. Ancak diğer yandan bürokratik kurum ve kuruluşlarda çalışan insanlar için ise bu yapı “demir kafes” haline gelmiştir. Bürokratik yapı bireylerde bunaltıcı bir hal almasına karşın Weber’in de dediği gibi bürokrasinin olmadığı bir yapı da düşünülemez hale gelmiştir.

Çalışmanın buraya kadarki bölümünde yabancılaşma kavramsal olarak incelenmiş, diğer başlıkta ise yabancılaşma kavramının ortaya çıkmasına sebep olan bürokrasi kavramına değinilmiştir. Çalışmanın devamında ise modern bürokrasiler ile yabancılaşma olgusunun ilişkisi incelenecektir.

Modern Bürokrasilerde Yabancılaşma Olgusu

Modern bürokratik kurumlar, özellikle bünyesinde çalışan bireylerin kişiliğinin şekillenmesinde ya da dönüşüme uğramasında etkin rol oynayan yapılardan biridir. Bürokratik yapı içerisindeki kurumlarda esas olarak yapının hedeflerine ulaşılması amaçlanmaktadır. Dolayısıyla bu hedefler doğrultusunda bireyi kendi disiplin ve kurallarına maruz bırakarak, bireyi bir kalıba sokmaya çalışırlar. Bu durum da bireyde bir baskı oluşturmaktadır. Bu baskıya maruz kalan birey, kurumun benimsediği kurallara ve disipline sadık kalarak çalışmaya ve sosyal yaşantısını şekillendirmeye devam etmektedir. Aksi durumda ise birey çalıştığı kurumdan ya da toplumdan dışlanma ile karşı karşıya kalabilmektedir (Aytaç, 2005).

Bu kurumlarda çalışan bireyler, gayrişahsi davranmaya zorlanır, kuruma ait görev ve sorumlulukları yerine getirmeye çalışırken kendisini bütün olarak ifade edemezler. İçerisinde bulunduğu bu durum, bireyin benlik duygusunda yaşadığı sorunlara, yalnızlığa ve yabancılaşmaya neden olmaktadır. Kurum içerisinde rasyonellik ve gayrişahslik egemen olduğundan kurum içerisindeki bireyler birbirleriyle yakın ilişki kurmakta zorlanırlar.

Modern bürokrasiler özleri itibariyle, bireyde duygu dışı davranışlar ve gayrişahsi davranış oluştururlar. Bu kurumlar bilinçli olarak bireyi, kendi özünden uzaklaştırmaya çalışır. Amaçları ise bireyin kendi özünden uzaklaşarak kurumun istediği kalıplara girmesidir. Bireyler kendi benliklerinden sıyrılarak kurumun dayattığı kural ve disiplinlere tabi olur. Dolayısıyla kurumun amacı adeta bireyin amacı haline gelir (Bauman, 1998).

Modern kurumların benimsediği kuralcılık, otoriterlik ve baskıcılık halleri bireyin özünden uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bunun yarattığı etki sonucunda birey insani yönünü kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalır. Bu hal durumu ise gelişen belirli bir süreç içerisinde meydana gelmektedir. Bu sürecin ilk aşamasında birey, öncelikle kurumun kurallarına ve baskıcı otoritesine uyum sağlamaya çalışır. Birey uyum sağlama aşamasında kendisi ile barışık olmaya çalışır ve kendisini bu duruma ikna etmeye çalışır. Zaman içerisinde kurumun dayattığı baskı, otoriteye bağlılık ve kuralcılık bireyde rahatsızlık yaratmaya başlar. Birey özüne yabancılaştıkça yalnızlık ve depresyon halleri baş gösterir.

Bireyin kişiliğinden uzaklaşması, kendisindeki yalnızlık isteğinin daha yoğun hale gelmesi ortaya yabancılaşmayı çıkarmaktadır. Yabancılaşma sonucunda, kişi çalıştığı kuruma uyum sağlamakta zorlanır, kendisini kuruma karşı soyutlamaya başlar. Kişinin içinde bulunduğu yabancılık olgusunun dozu arttıkça kişide psikolojik olarak bazı sorunlar ortaya çıkmaya başlar. Bu sorunlar genelde, depresyon, iş stresi, anksiyete şeklindedir. Diğer yandan bireyde toplumsal alanda da çözümler başlar. Bireyde işten kaçma, performans düşüklüğü, moral bozukluğu halleri ortaya çıkar. Bu haller dışında bireydeki yabancılaşma durumu, bazı dışavurumsal duyguları da açığa çıkarır. Bunlar, suç oranlarında artış, sabotaja meyilli olma, işi yavaşlatma, intihar vb. şeklindedir (Aydın, 2010).

Modern bürokrasilerin, bireyleri kurumun bir parçası olarak etiketlemeye çalışması ve bu amaç doğrultusunda bireyleri baskılara ve sıkıntılara maruz bırakması, kişide fiziksel ve psikolojik olarak hastalıklara yol açmaktadır. Kurum içerisinde rutin hale gelen yoğun iş temposu, verilen işi istenildiği şekilde eksiksiz yapma zorunluluğu, işe istenilen saatte yetiştirme zorunluluğu, yapılan işin sonucunu görememe hali vb. gibi durumlar bireyi psikolojik olarak bir bunalım içerisine sürüklemektedir (Aytaç, 2005).

Bürokratik kurumlarda çalışan bireyler, kurumun baskıları sonucunda aşırı tepki vermeye başlar. Bu durum kişinin işine olan ilgisini azaltırken kendisine olan güvene de zarar verir. Bu gelişmeler ise bireyin iç dünyasında tahribata yol açar.

Sonuç olarak modern kurumlar, toplum yaşantısında etkinlik ve verimlilik açısından olumlu sonuçlar elde etmenin yanında, kurumda çalışan bireyler açısından, yabancılaşma, yalnızlık, özgüven kaybı, ruhsal sorunlar gibi negatif sonuçlar da doğurabilmektedir.

Modern zamanlardaki örgütlenme yapısının birey üzerinde yarattığı etkiler düşünürler tarafından da ele alınmıştır. Çalışmanın devamında bürokrasidedeki örgütlenmenin birey üzerinde yarattığı etkiyi inceleyen düşünürlerin görüşlerine yer verilecektir.

Merton, modern zamanlarda oluşturulan kurum ve kuruluşlardaki örgütlenme yapısının birey üzerinde yarattığı etkilere değinmiştir. Merton'a göre modern zamanlardaki kurum ve kuruluşların örgütlenme sistemleri işlevsel olmadığı gibi kurum ve kuruluşların benimsediği amaçlara da ulaşma noktasında engel teşkil etmektedir (Başaran, 2008).

Kurum ve kuruluşlardaki örgütlenme sistemleri, katı kurallara tabi olduğundan dolayı bireye esneklik kazandırmamaktadır. Bu durum ise süreç içerisinde kurum içerisindeki bireylerde tepkiye yol açma ihtimalini doğuracaktır. Kurum içerisinde çalışanlar arasında oluşan tepki, kurumun üst düzey yöneticileri ile kurum çalışanlarını karşı karşıya getirecektir. Kurum içerisinde, örgütlenme yapısındaki katı kuralların bulunmasının nedeni kurum içerisindeki disiplini sağlamaya yöneliktir. Bundan dolayı çalışanlar katı kurallara tabi olmakta ve hem duygusal açıdan hem de yaratıcılık açısından esnek hareket edememektedirler. Bu durum ilerleyen süreç içerisinde kurum içi çalışanlarda yalnızlık hissini hâkim olmasına yol açmaktadır. Kendisini yalnız hisseden çalışanın sosyal ilişkileri de etkilenmekte ve kendisine izole bir hayat yaratmaktadır. Çalışanların özellikle yaratıcılık özelliklerinin engellenmek istendiği kurumdaki örgütlenme yapısında, çalışanlar arasında psikolojik sorunlar ortaya çıkmaktadır. Çalışanların içerisinde bulunduğu bu duruma Modern Zamanlar filmi ile Charlie Chaplin örnek oluşturmaktadır (Başaran, 2008).

Merton, kurum içerisindeki örgütlenme sistemi, kurumdaki çalışanların kültürleriyle ters düşüyorsa yani onları alışkın olmadıkları bir ortamın içine hapsederek çalışanların yaratıcılıklarını elinden alıyorsa o kurumdaki örgüt sisteminin işlevsiz hale geleceğini savunmaktadır. Kurumdaki örgütlenme sisteminin yarattığı katı kuralcılık ve aşırı disiplin gibi unsurlar eğer çalışanlar tarafından olumsuz bulunuyorsa mevcut örgütlenme sistemi değişmelidir. Kurumun yöneticileri tarafından, çalışanların beklenti ve isteklerine cevap

verildiğinde yani örgüt içerisinde katı kuralcılık daha esnek bir yapıya büründüğünde kurum içerisindeki uyum ortamı sağlanmış olacaktır (Şişman, 2007).

Modern zamanlardaki örgütsel yapıların birey üzerindeki etkilerine değinen bir başka düşünür ise Whyte'dır. "The Organization Man" isimli eserde modern zamanlardaki kurumların yarattığı örgüt sisteminin, bireyleri adeta örgütün adamına dönüştürdüğünü belirtmektedir. Kurum ve kuruluşlarda katı kurallara ve aşırı disipline maruz kalan beyaz yakalılar, Whyte'a göre gündelik hayatlarında da çalıştıkları kurumun dayattığı ilkelere göre hayatlarını sürdürmektedirler. Dolayısıyla bu şekildeki beyaz yakalılar, kendilerini ailelerinden ve arkadaşlarından izole etmektedirler. Adeta kendi benliklerini, çalıştıkları kurumun bürokratik yapısına büründürmektedirler (Ergil, 1980).

Kurumun benimsediği örgüt yapısı, kuralcı ve disiplinli olması nedeniyle kendine özgü bir karakter yaratmaktadır. Kurum içerisindeki çalışanlarını da yarattığı bu karakter içerisine empoze etmeye çalışmaktadır. Kurum içerisindeki çalışanlar da oluşturulan yeni karakter şekline büründüklerinde kuralcılığı ve katı disiplinli çalışma ortamını, olması gereken ideal bir ortam şeklinde görmektedirler (Ergil, 1980).

Örgüt yapısının karakterine bürünen beyaz yakalı kurum çalışanı, kendisini artık birey olmak yerine çalıştığı kurumun bir parçası olarak görmeye başlamaktadır. Kurum çalışanının artık çalıştığı kuruma karşı en belirgin özelliği çalıştığı kuruma bağlanması ve onu sahiplenmesidir. Kurum çalışanı artık hem sosyal hayatında hem de kurum içerisinde tarafsız tavır takınmaktadır. Tarafsızlık duygusu ise korkmasından ve çekingen bir yapıya bürünmesinden kaynaklanmaktadır. Modern kurumlarda çalışan beyaz yakalılar, örgüt sisteminin dayattığı karaktere büründüklerinde yabancılaşma, yalnızlık, sıkıcılık gibi bazı ortak ruh hallerine kapılmaktadırlar. Artık beyaz yakalılar için iş hayatını idame ettirmek bir araç olmaktan çıkarak hayatın kendisi konumunda olmaktadır. Kurumun yarattığı bu yeni karakteri benimseyen beyaz yakalı artık örgüt için uyumlu bir şekilde çalışmakta ve hayatını sürdürmektedir (Aytaç, 2005).

Modern örgütlenme sistemi ve birey üzerindeki etkiyle ilgili Beyaz Yakalılar isimli yazısında Wright Mills, beyaz yakalıların çalıştıkları kurum içerisinde yabancılaşma duygusuna kapılma nedenlerini kurum içerisindeki örgüt sisteminin uzmanlaşma ve iş bölümüne dayalı olduğuna bağlamaktadır. Kurum içerisinde iş bölümü ve uzmanlaşmaya dayalı sistem çalışanların yarattığı ürünün bütününe görememesine neden olmaktadır. Dolayısıyla emeklerinin sonucuyla oluşan ürünü görme hazzından da mahrum kalmaktadırlar. Yaşanılan bu durum yani çalışanların emeklerine yabancılaşma, günümüzde oldukça rastlanılan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlar emeklerinin sonucuyla yapılan ürünlere bütün olarak bakmamakta ve emeklerine yabancılaşmaktadırlar. Çalıştıkları kurumda

rutin olarak sürekli aynı işleri yapmakta, kendi yaratıcılıklarından uzak, esnek olmayan bir hayat yaşamaktadırlar (Çelik, 2005).

Çalıştıkları kurumda emeklerine ve buldukları iş ortamına yabancılaşan çalışanlar, mesai dışındaki günlük hayatlarında ise yaşadıkları duygu eksikliğini medya ortamlarında gerçekten uzak zevklerle aramaktadırlar. Bu durumda çalışanlar hem iş ortamında yalnızlığa hem de sosyal hayatlarında yalnızlığa maruz kalmaktadır (Çelik, 2005).

Sonuç

Modern toplum, sonsuz birçok örgütsel kurumlar ile birbirine bağlanmış durumdadır. Bu örgütler bir ihtiyaç sonucunda ortaya çıkmalarının yanında zamanla kendi başlarına birer varlık halini almıştır. Toplum içerisinde sayısız sayıda örgütlerin yaygınlaşması bürokrasinin oluşmasına yol açmıştır. Örgütler, insanların hayatlarını kolaylaştırırken diğer yandan bireyde bazı olumsuz sonuçlar da meydana çıkarmaktadır. Günümüzün kurum ve kuruluşları insan hayatını kolaylaştırırken aynı zamanda bireyi de adeta “demir kafesin” içerisine hapsedmektedir. Kurum içerisindeki katı kurallar ve disiplin anlayışı bireyin yaratıcılığını ve inisiyatifini engellemektedir. Birey bu durumda kısıtlı bir döngü içerisine girerek hem emeğine hem de sosyal yaşantısına yabancılaşmaktadır.

Modern toplumlar düşünüldüğünde, yapısı itibariyle fabrikalar, endüstri kurumları ya da askeri örgütlenmeler gibi örgütsel ve bürokratik kurumlara ihtiyaç duymaktadır. Toplumların oluşturduğu bahsedilen bu kurum ve örgütlenmeler, kendi içerisinde disiplin ve kurallar bütününe ihtiyaç duyarak hiyerarşik olarak bünyesinde barındırdığı veya hitap ettiği bireyleri denetleyen ve düzenleyen bir yapı olarak toplum içerisinde kendisine yer bulmaktadır. Bürokratik kurumlar bünyesinde bulundurduğu ya da etki alanına giren bireyleri yönlendiren ya da istedikleri şekilde davranmalarını sağlayan bir yapı içerisine bürünmüşlerdir. Örneğin askeri kurumlar, fabrikalar, eğlence merkezleri, reklam şirketleri, spor kurumları, moda kuruluşları, yerel ve merkezi yönetim kurumları vb. birey üzerinde hem yönlendirici hem de baskılayıcı bir role bürünmektedir. Birey ise bu yapılar karşısında hem kendi duygu ve düşüncelerini benimserken hem de bu yapıların dayattığı ve baskıladığı ruh haline bürünmektedir. Bu durum ise birey üzerinde ikircikli bir ruh halini yaratarak, psikolojik sıkıntılara ve yabancılaşmaya neden olmaktadır.

Toplumda var olan modern kurumları bir araya getirerek, yekpare bir yapı olarak ele aldığımızda, bahsi geçen bu yapıların toplum üzerinde adeta bir “pense” görevi gördüğünü belirtmek gerekmektedir. Kendi kuralları ve disiplinleri olan bu katı ve sert yapıların birey üzerinde, bireyin kendi duygu ve düşüncelerini gölgeleyen ve bireyin kendisine yabancılaşmasına yol açan bir hava içerisine bürünmesine yol açmaktadır. Bu durum ise bireyin kendi zevkleri ve istekleri

doğrultusunda bir yaşam sürmesine gölge düşürürken sosyal hayatını da önemli ölçüde kısıtlamaktadır. Birey, çalıştığı kurumun disiplinli ve katı kuralları içerisinde hapsolarak, tek taraflı ilişkisi olan bir yapıya dönüşmekte, kendi emeğine ve çevresindeki insanlara yabancılaşmakta, sosyal dünyasından uzaklaşmaktadır. Bireyde bu süreçle birlikte ortaya çıkan kimlik karmaşası, bürokratik yapı içerisindeki katı kurallara dayalı hayatının, sosyal hayatına da sirayet etmesi bireyin yabancılaşması sürecini hızlandırmakta ve yoğunlaştırmaktadır.

Böylece modern bürokratik kurumlar, birey üzerinde baskılayıcı ve yıpratıcı bir pozisyona gelmektedirler. Artık toplum, kurumlar tarafından çevrelendiğinin, baskılandığının ve yönlendirildiğinin farkına varmaktadır. Modern kurumların birey üzerinde toplumu çevrelemesinin ardından birey, köşeye sıkışmışlık hissine kapılmaktadır. Hayatının rutin ve sıradan olması bireyi, işine yabancılaştırmakta, kendisini ifade edememe, ruhsal yıpranma gibi hallere büründürmektedir. Bu durum bireyde kaçış duygusunun doğmasına yol açmaktadır.

Kurumların birey ve toplum üzerinde yarattığı baskı ve toplumu yönlendirme hali git gide yaygınlaşmakta ve bu durumda birey kendisini görünmeyen bir yapının içerisinde hapsolmuş duygusuna kapılmaktadır. Birey üzerinde bu baskıyı oluşturan modern bürokratik yapıların dışında, eğlence merkezleri, moda evleri, turizm merkezleri gibi kitle iletişim araçları da birey üzerinde, bireyin yabancılaşma duygusuna kapılmasına yol açmaktadır. Birçok soyut yapı, bireyi kendi hayatının akışı içerisinde yaşamasına izin vermemekte, bireyi baskılamakta ve yönlendirmektedir. Bu durumdan dolayı literatürde yer alan taramalar sonucunda birçok sosyal bilimcinin bireyin, modern bürokratik kurumlar içerisinde yabancılaşma ve bu kurumlara adeta hapsolme durumunu, hapishane, gözetleme kulesi, kışla vb. örneklerle açıklamaya çalıştığını görmekteyiz.

Sonuç olarak yaşanan bu gelişmeler ışığında modern bürokrasilerde yer alan katı bürokrasi sistemi hem çalışanlar düzeyinde hem de toplum düzeyinde bazı sorunlara yol açmıştır. Modern bürokrasi kurumlarında birey, üzerinde bir baskı hissetmekte, yalnızlık, yabancılaşma ve psikolojik yıpranma gibi durumlara maruz kalmaktadır. Bürokraside oluşan bu zihniyet ve bu zihniyetin yarattığı bireyler üzerindeki etkiler toplumun geneline de yayılmış durumdadır.

Bu doğrultuda bürokratik kurumların etki alanlarının ve güçlerinin artması, bürokratik aklın çok geniş bir alanda yayılımına yol açmıştır. Bu durum ise toplumdaki birey açısından bir tehdit oluşturmaktadır. Örgütsel yapılar bu şekilde artmaya ve birbirleriyle sonsuz bir ağ oluşturmaya devam ettikçe bireyin kendisine ve topluma karşı olan yabancılaşmasının artarak devam edeceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Merton'un örgütlenme sistemindeki bireyin yabancılaşması hakkındaki çalışmaları da göz önünde alınarak, kurum içerisindeki örgütlenme sistemi,

kurumdaki çalışanların kültürleriyle ters düşüyorsa yani onları alışkın olmadıkları bir ortamın içine hapsederek çalışanların yaratıcılıklarını elinden alıyorsa o kurumdaki örgüt sisteminin işlevsiz hale geleceğini ön görmek yanlış olmayacaktır. Kurumdaki örgütlenme sisteminin yarattığı katı kuralcılık ve aşırı disiplin gibi unsurlar eğer çalışanlar tarafından olumsuz bulunuyorsa mevcut örgütlenme sistemi değişmelidir. Kurumun yöneticileri tarafından, çalışanların beklenti ve isteklerine cevap verildiğinde yani örgüt içerisinde katı kuralcılık daha esnek bir yapıya büründüğünde kurum içerisindeki uyum ortamı sağlanmış olacaktır. Aksi durumda bürokrasideki zihniyet değişmedikçe, bireyin kendisine ve topluma karşı olan yabancılaşmasının artarak devam edeceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Referanslar

Akyıldız, Hüseyin. "Bireysel ve Toplumsal Boyutlarıyla Yabancılaşma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi* 3/3 (1998), 163-176. <https://doi.org/10.31671/dogus.2018.112>

Aslan, Hüseyin. *Endüstri Meslek Liselerinde Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe ve Kuruma Yabancılaşma Düzeyleri*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008. <https://www.proquest.com/openview/f5dfddc94c8de26b507224946e52fa8a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>

Aydın, Derya Güler. "Kapitalist Sistemde Bireyin Sorgulanması: Yabancılaşma ve Demir Kafes". *Amme Dergisi* 35/1 (2017), 17-32. <https://doi.org/10.17065/huniibf.303302>

Aytaç, Ömer. "Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu". *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 15/2 (2005), 319-348. <https://doi.org/10.18069/firatsbed.823966>

Başaran, İbrahim Ethem. *Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Siyasal Basın Yayın Dağıtım, 2008.

Bauman, Zygmunt. *Sosyolojik Düşünmek*. çev. Abdullah Yılmaz. İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 1998.

Büyükyılmaz, Ozan. *İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyopsikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama*. Zonguldak: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=-j930gJZDx9zSfZrGwX-Iw&no=DN46fcsaAZYy86t8ba-yA>

Çelik, Fırat. *Orta Öğretim Öğrencilerinin Okula Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2005. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=x0AHBCB-Eht6h9WuEQW48w&no=9T08Kbd35ADZwyUESu4XQ>

Çevikbaş, Rafet. "Bürokrasi Kuramı ve Yönetimsel İşlevi". *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 3/2 (2014), 75-102.

Çukurçayır, M Akif. "Yerel Yönetimde Değişim: Bürokratik Örgütten Hizmet İşletmesine Doğru". *Sayıştay Dergisi* 73/1 (2009), 31-49.

Durcan, Nergis Melis. *Yabancılaşmanın İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İncelenmesi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007. <https://docplayer.biz.tr/2678767-Yabancilasmanin-insan->

[kaynaklari-yonetimi-acisindan-incelenmesi-nergis-melis-durcan-danisman-doc-dr-sevda-demirbilek.html](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001363)

Ergil, Doğu. "Yabancılaşma Kuramına İlk Katkılar". *SBF Dergisi* 33/3 (1978), 98-108. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001363

Ergil, Doğu. *Siyasal Yabancılaşma Açısından Seçime Katılma*. Ankara: AÜSBF Yayını, 1980.

Fettahlıoğlu, Tamara. *Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2006. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=jf5ilq9iYyWvvmPR-1mU1A&no=-KujJKK-jffdxpbI9or1hw>

Marx, Karl. *1844 El Yazmaları*. çev. Kenan Somer. Ankara: Sol Yayınları, 2014.

Ofluoğlu, Gökhan - Büyükyılmaz, Ozan. "Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünmeleri". *Kamu- İş Dergisi* 10/1 (2008), 113-144.

Suğur, Serap. "Bir Yasal-Ussal Örgütlenme Biçimi Olarak Bürokrasi". *Anadolu Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi* 1/2 (2000), 65-79.

Şişman, Mehmet. *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Yayıncılık, 2007.

Yılmaz, Sadi - Sarpkaya, Pınar. "Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 6/2 (2009), 314-333. <https://doi.org/10.9737/hist.2018.572>

Weber, Max. *Bürokrasi ve Otorite*. çev. Bahadır Akın. Ankara: Adres Yayınları, 2005.