



THE EFFECT OF ISLAMIC WORK ETHIC ON ALIENATION

Adnan AKIN*, **Mahmut ŞAYLIKAY****, **Mesut BIYAN*****, **İbrahim BOZACI******

* Kırıkkale University, Kırıkkale, Turkey*, Kırıkkale University, Kırıkkale, Turkey**, Cumhuriyet University, Sivas, Turkey***, Kırıkkale University, Kırıkkale, Turkey****

E-mail: akin-adnan@gmail.com*, mahmut210@gmail.com***, mesutbiyan@gmail.com***, iborganizer@gmail.com****

Copyright © 2016Yazar1, Yazar2, Yazar3. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

It is clear that as a social phenomenon "religion" in the particular "İslam" has a social, economic, cultural and political role in the life and action. A "religion" as "the demographic impact of the requirements of both sectors working life as reflections of Islam is different. Thus, islamic work ethic, based on the Quran and the Sunnah. All responsibility of works towards God who created everything. In this respect, islamic work ethic is extremely important to ensure internal control services in the workplace. On the other hand alienation is one's own ego, to abandon the social life, own around and can be defined as coming under the influence of this concept. Ali(1988) who studied "Scaling an Islamic work ethic" and Naresh Kumar ve Raduan Che Rose (2010) who studied "Examining the Link Between Islamic Work Ethic and Innovation Capability", Blauner's who studied "Alienation and freedom: The factory worker and his industry", contribute to the literature of the islamic work ethic and alienation relationship. In this study, it is investigated relationship and its size of between these two variables on the teachers. In this context, the main objective of the study, on the basis of teachers, relationships, and taking from perspective of effect on the relationship with the islamic work ethic, alienation and the institutions they work for teachers islamic work ethic and alienation are to reveal the presence perceptions of the behavior of the research findings. In the study, face-to-face survey were performed from the primary data collection methods and islamic work ethic scale developed by A. Ali(1988) is used for the islamic work ethic scale. Alienation scale was used which is adapted by Blauner's (1964) and used by Ölçer (2005) and Abay (2004) as alienation scale. The research data were obtained from teachers in Sivas.

Keywords: Islamic work ethic, work ethic, alienation.

İSLAM ÇALIŞMA AHLAKININ YABANCILAŞMAYA ETKİSİ

ÖZET

Bir toplumsal olgu olarak "din" in özelde ise "İslam" ın sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi yaşamdaki rolü ve etkileri açıktır. Bir "din" olarak "İslam" ın çalışma yaşamındaki etkilerinin gerek demografik gerekse sektörler itibariyle farklı yansımaları olmaktadır. Bu yönüyle, İslam çalışma ahlakı, temelini "Kuran ve Sünnet" ten almaktadır ve bu yönüyle, hem mal ve hizmet



üretmeyi hedefleyen ve yönlendiren piyasa işleyişine, hem de bireyin iç kontrolünü sağlamaya hizmet etmesi açısından son derece önemli fonksiyonlar görmektedir. Diğer taraftan, “yabancılaşma” ise, kişinin kendi benliğinden, çevresinden ve sosyal yaşamdan uzaklaşarak bu olguların-kavramların etkisi altına girmek olarak tanımlanabilir. “Scaling an Islamic work ethic” adlı çalışmasıyla, Ali (1988) ve “Examining the Link Between Islamic Work Ethic and Innovation Capability” adlı çalışmasıyla Naresh Kumar ve Raduan Che Rose (2010) ve Blauner’s (1964) “Alienation and freedom: The factory worker and his industry” İslami çalışma ahlakı ve yabancılaşma ilişkisine ilişkin literatüre katkı sağlayan çalışmalardır. Bu çalışmada, M.E. B bünyesinde faaliyet gösteren bu öğretmenlere yönelik olarak söz konusu iki değişken arasındaki ilişki ve ilişkinin boyutunun araştırılması hedeflenmektedir. Bu bağlamda, çalışmanın temel amacı, öğretmenler temelinde, ilişki ve etkiler bakımından İslam çalışma ahlakının yabancılaşma ile ilişkisini ele alıp, öğretmenlerin çalıştıkları kurumda “İslami çalışma ahlakı ve yabancılaşma” davranışında bulunma algılarını, yapılan araştırma bulgularıyla ortaya koymaktır. Araştırmada, birincil veri toplama yöntemlerinden yüz yüze görüşme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. İslam çalışma ahlakı ölçeği için, A. Ali (1988) tarafından geliştirilen İslam çalışma ahlakı ölçeği kullanılmıştır. Yabancılaşma ölçeği olarak ise Blauner’s (1964) tarafından uyarlanan ve Ölçer (2005) ile Abay (2004) tarafından kullanılan yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verileri, Kırıkkale ve Sivas illerinde çalışmakta olan M.E. B’na bağlı okullarda çalışmakta olan öğretmenlerden elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İslam çalışma ahlakı, çalışma ahlakı, yabancılaşma

1. GİRİŞ

Belirli iş ortamında, sözgelimi İslam gibi belirli inanca dayalı olarak faaliyetlere yön veren ahlaki ilkelerin geliştirilmesi mümkündür. Örneğin İslam inancı bakımından; verimli çalışma, gelirin adil dağıtımı, ticaret mekânı, özgürlük ve adil uygulamalar, hoşgörü, hizmet iştiağı, yaratıcı bilinci gibi ilkeler belirlenebilir (Tanrı, 1997:47). Öte yandan, ticari davranış ve ilişkiler, içerisinde bulunduğu toplumun sahip olduğu değerler ve ilkelerden bağımsız değildir. Ayrıca, ekonomik çıkarların (kar, satış vb.) sürdürülebilirliği, ahlaki ilkelerle uyumlu olmasına bağlıdır (Korkmaz, 2012:37-69).

Çalışma ahlakı bireysel veya toplumsal düzeyde sahip olunan yapılan işlerin başarılı olup olmamasını ve refah düzeyini belirleyen bir konudur. Çalışma ahlakı ile ilgili çalışmaların Alman sosyolog Max Weber’in 1904 yılındaki Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu adlı çalışmasına dayandığı belirtilmektedir. Bu yaklaşım, Batıda kapitalizmin doğuşunu açıklamak için kullanılmaktadır. Ancak, sıkı çalışmanın sadece batı kültürüne mal edilmesi mümkün olmayıp, aslında her toplumda farklı etki düzeyinde olsa da, çalışmanın gerekliliği veya özelliklerine ilişkin bir çalışma ahlakı vardır. Diğer taraftan, Ortaçağ zihniyetinde daha çok iktisadi olmayan, maddeleşmemiş değerler yoğun olup, Osmanlı devletinin yenedünya değer anlayışına uyum sağlayamaması sonunu hazırlamıştır.

Bu noktada, Weber’in, kapitalizmin temelini teşkil edecek şekilde bir çalışma ahlakının; her şeyi kadere bırakan sofizm, fetih ve cihat anlayışı ve insanların mülkiyet hakkını ve birikimini kısıtlayan despotik devlet yönetiminden dolayı, İslamiyet’ten çıkamayacağını ifade ettiğini dile getiren (Arslan, 2000:13-19)’e göre, Hıristiyan inancı haricindeki bölgelerde çalışma ahlakı ve değişimleri ile ilgili çalışmalara özellikle Türkiye gibi Batı ve Doğunun karışımı olan toplumlarda ihtiyaç vardır. İngiliz ve Türk yöneticilerin Protestan çalışma değerlerini



karşılaştığı çalışmada Türk yöneticilerin genellikle daha yüksek çalışma ahlakına sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Neticede, Weber'in tam karşıtı olarak görülen bu sonuç, İslam'ın kapitalist ruhu üretememesi değil, İslami dünyada kapitalist ruhun gelişmesi karşısında engellerin olduğunu göstermektedir. Özünde İslami yaşam tarzı; çok çalışmanın ibadet olarak görülmesi, zaman ve kaynaklarının israfının günah olarak kabul edilmesi, boş ve gereksiz faaliyetlerin yasaklanması gibi çalışma odaklı davranışları desteklemektedir. Diğer taraftan, Tolan (1981:3), insanın kendi benliğinden, ürününden, doğal ve toplumsal çevresinden ayrılarak onların egemenliği altına girmesi şeklinde tanımlanabilecek yabancılaşma kavramı, aynı zamanda, insanı makineleştiren, metalaştıran ve sonunda köleleştiren rasyonalist ve teknokratik bir uygarlık biçimine karşı oluşan başkaldırının bir simgesi haline gelmiş bulunmaktadır. Yabancılaşma, hem sosyolojik, hem psikolojik, hem siyasal, hem de felsefi bir anlam taşımakta olduğunu ifade etmektedir.

İslami Çalışma Ahlakı'nın örgütsel sonuçları çeşitli çalışmalarda incelenmiştir. Bu çalışmalara göre, İslami çalışma ahlakı; çalışanların yenilik becerisi, (Naresh-Raduan,2010:79-93) örgütsel bağlılığı ve iş tatmini (Yousef, 2001:152-169), yöneticilerin sadakati, (Abbas vd.,2007:93-104) işletme araçlarını amaç dışı kullanması (bilgisayarda oyun oynama vb.) gibi (Norshidah vd.,2010:13-23) davranış ve tutumlarla yakından ilişkilidir. Ayrıca, çeşitli çalışmalar İslami Çalışma Ahlakı'nın; yönetici veya çalışanların bireyselliği ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Mahmood-Ismael,2009:333-346), (Abbas J.,2008:507-519), (Abbas,1987:575-583). Ayrıca, Kaya ve Çinemre (2013:7-24) çalışma ahlakı ve inançlar; şef veya yönetici olmadığında işi yavaşlatma, yüksek fiyatla ürünü satmaya çalışma, para kazanmak için her yolu uygun olarak görme, kalitesiz mal üretme, fiyatları arttırmaya rağmen ucuz gösterme gibi davranışlar ile yakından ilişkili olduğunu ileri sürmektedir.

Dean (1961), çalışmada yabancılaşmanın güçsüzlük, izolasyon ve kuralsızlık boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Hirschfeld, R. ve Feild, H. (2000), yabancılaşmayı çalışmaya karşı ilgi göstermemek ve duyarsız kalmak olarak ifade etmişlerdir. Patrick, A. (1984), yabancılaşmayı iş üzerinde algılanandan daha az özgürlük ve kontrol sahibi olmak şeklinde tanımlamıştır. Cheung, C.K. (2005). Çalışmada işletmelerde daha iyi ve etkili çalışma koşulları oluşturmak için yeniden yapılandırma çalışmaları ile maksimum performans için iş değişikliği ve çeşitlendirmesi çalışmaları yapmak, yabancılaşmayı azaltan bir durum olarak ortaya çıktığını savunmuştur. Halaçoğlu, (2008)'e göre, sanayi toplumlarında yabancılaşma düzeyi arttıkça işletme yöneticilerinin bu konuya daha fazla eğilmeleri ve özen göstermeleri gerekmektedir. İş hayatında yabancılaşma durumu belirlendikten sonra, önceden belirlenmiş stratejiler hayata geçirilmeli, yabancılaşmayı engelleyecek iş genişletme, iş değiştirme, iş zenginleştirme gibi çalışma yaşamının kalitesini arttıracak önlemler alınmalıdır.

Bu çalışma İslami çalışma ahlakı ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi ve varsa bu ilişkinin derecesini demografik ölçekler çerçevesinde ortaya koymaya yönelik yapılan bir çalışmadır. Literatürde bu iki değişkeni kapsayan çalışmalara rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışma ilk olacaktır.



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Çalışma Ahlakı

Çalışma ahlakı; insanların çalışma hakkında sahip olduğu değer veya inanışlara (İslami, Protestan vb.) dayanır. Ali-Al Owaihan (2008:5-19), iyi çalışma ahlakına sahip olan insanların, iyi pozisyonlara seçilmesi, daha fazla sorumluluk ve ödül verilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Yine, bireyin işine karşı tutumlarını ifade eden çalışma ahlakı ile ilgili çalışmaların çoğu Batıda Alman sosyolog Weber'in (1958) Protestan çalışma ahlakıyla ilgili fikirleri üzerine gerçekleştirilmiştir (Naresh-Raduan,2010:79-93).

Batıda kilisenin devletten ayrılmasından sonra, din özel bir konu haline gelmesine karşın, değerlerden bağımsız toplum ve ekonomiden söz edilemediğini ifade eden Rice (1999:345) a göre, küresel işletme faaliyetleri genişledikçe, yöneticilerin daha önce tanımadığı kültürler ve bunun bir parçası olarak çalışma ahlakları hakkında bilgi sahibi olması gerekmektedir. Farklı toplumlardaki farklı çalışma ahlakı özelliklerinin bilinmesi; ahlakla işletme faaliyetleri arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını kolaylaştıracaktır. Örneğin Orta Doğu'da Suudi Arabistan; Kuveyt ve Umman'a göre iş yerinde daha bireyci ve bağımsızdır. Diğer taraftan üç ülke boş zamana karşı bakış açıları bakımından farklılaşmamakta olduğunu ileri süren Robertson ve arkadaşlarına göre (2001:223-244), bireysel düzeyde ise erkeklerin iş ahlakı bakımından bayanlardan daha yüksek ortalamalara sahip olduğunu ifade etmektedir.

2.2. İslami Çalışma Ahlakı ve Protestan Çalışma Ahlakı

İslam'ın amaçları öncelikli olarak materyalist olmayıp, insanlığın iyiliği ve iyi bir yaşam gibi kardeşlik, sosyal ve ekonomik adalet gibi manevi ihtiyaçların da karşılanmasına dayanır (Chapra, 1992) Gelişmemiş toplumların sosyal ve ekonomik olarak gelişiminde, ortadan kaldırılması gereken yönetsel ve ekonomik sorunların aşılmasında etik önemlidir. Bu kapsamda, Ali (1988), İslami çalışma ahlakı ölçeği geliştirmiştir. İslami bakış açısıyla çalışma, zorunlu bir faaliyet ve bireysel ve sosyal yaşamın dengelenmesi için gerekli olan ve insan ihtiyaçlarını karşılayan bir gerekliliktir. Aynı zamanda, Abbas (1987:575-583) ise, çalışma kavramını; bireye bağımsızlık, öz saygı, tatmin, başarı, mutluluk, gurur ve iş gelişimi sağlamaktadır. Bu ise toplumun ve refahın artmasına neden olmakta olduğunu ileri sürmektedir. Ali (2005), İslami çalışma ahlakını; çaba, rekabet, şeffaflık ve ahlaki olarak sorumlu davranma başlıklarında özetlemektedir. Buna göre, çok çalışma, zamanlamalara dikkat etme ve süreklilik önemlidir. Ayrıca, Naresh-Raduan (2010:79-93) çalışmanın bir sonuç değil, kişisel gelişim ve sosyal ilişkiler için araç olarak görülmesi, kendini işe ve iş yaratıcılığına adanmanın erdem olarak görülmesi, adalet ve cömertliğe önem verme gibi ilkeler takip edilmeli olduğunu ifade etmektedirler.

2.3. Yabancılaşma

“Yabancılaşma; makinenin, insanın insaniliğine müdahale etmesi sonucunda ortaya çıkan ve insani yaratıcılığı yok ederek, insanın kendisine, diğer insanlara ve çevresine karşı duyarlılığını yitirmesine yol açan bir süreçtir. Bu durumu teşvik ederek, insanın yabancılaşmasının boyutlarını artıran şey ise; tüketmek için var olmak, var olmak için tüketmektir” ifadesi ile insan olmanın gereği olan ihtiyaçlarını karşılarken üretici özelliğinin



daraltılarak daha çok tüketme durumunun ön plana çıktığını ifade edilmektedir (Şeriatî,1992:247). Diğer taraftan, Cangızbay (1989:133) beşeri bir varlık olarak insanı, O insan ve içsel olarak sahip olduğu özelliklerin temelinde bulunan bir şeylerin yitimi, davranışları ve akıl yürütmesi üzerindeki egemenliğinin yitilmesi olarak ele almaktadır. Bir diğer değerlendirmeye göre ise bireyin sosyo-kültürel ve doğal çevresine uyumunun azalması, çevresi üzerinde denetimini kaybetmesi ve giderek çaresiz kalarak yalnızlaşması, yabancılaşma olarak ifade edilmektedir (Çetin vd. 2009).

2.3.1. Yabancılaşma Boyutları

2.3.1.1 Anlamsızlaşma

Sanayileşmenin başlangıcından itibaren her işletme de söz konusu olabilen ve toplumsal yapıya da bulaşan çalışma huzursuzlukları, çoğu zaman yoğunluk kazanmış, fakat ihtiyaçların tatmini oranında bu huzursuzluklar minimuma indirgenmeye çalışılmış, özellikle refah dönemlerinde işçi-işveren ilişkisinde barışçıl ve işbirlikçi ilişkiler meydana getirmiştir. Ancak insan ihtiyaçlarının sosyo-ekonomik yasadaki değişimler doğrultusunda farklılık arz etmesi, tatminsizliklerin daha değişik türde ve boyutlarda devam etmesine neden olmuştur. Bundan dolayı, işletmelerde mükemmel bir uyum sağlanması mümkün olmamış ve bunun sonucu olarak da hem işyeri barışını hem de sosyal refahı tehdit eden, işe devamsızlıklar, işe geç gelmeler, iş değiştirmeler, şikâyetler, moral bozuklukları, grevler, iş yavaşlatmalar gibi davranışlar sanayinin ayrılmaz bir parçası olarak günümüze kadar sürmüştür (Bingöl,1990:179). Öte yandan, işgörenlerde anlamsızlık, örgüt içindeki bireyin davranışlarının nedenlerini ve sonuçlarını yorumlayan ya da yargıda bulunmasını sağlayan mutlak bir düşünce sisteminin noksanlığı şeklinde tanımlanmaktadır (Türkdoğan, 1985:59).

2.3.1.2. Kendine Yabancılaşma

Akgün (1999)'e göre, bireyin var olan durumunun, toplumsal şartların uygunluğu halinde daha iyi olabileceği ve mevcut şartların kötü olduğunu öne sürerek buna inanmasından kaynaklanan neticeyi ifade ettiğini ve kişinin kendini artık daha fazla yaptığı işe vermemesi, kendini işe adapte etmemesi ve kendine bazı düşüncelerden dolayı yabancılaşması olarak değerlendirir. Bayat (1996:84) ise, yabancılaşmayı, bireyin potansiyelinin ve kendi varlığının farkında olmaması anlamını taşıdığını ve küreselleşme ile yaşanan teknolojik gelişmeler, bireyin özgürsüzleştirilmesi, bireyin üretim faktörleriyle ortaya koyduğu şeye kendisinden bir şey katamaması sonucunu doğurduğunu öne sürmektedir. Dolayısıyla, ürettiği ürünle arasında bir ilişki kuramaz hale gelen birey, neticede kendi varlığını sorgulamaya başlar.

2.3.1.3. Sosyal Uzaklaşma (İzolasyon)

Alkan ve Ergil (1980)'e göre, toplumsal soyutlanma, işletmelerde uzmanlaşma, işbölümü veya tek başına çalışma ve belirlenen yerde belirli bir işi istenen sürede bitirme zorunluluğunun doğurduğu doğal bir sonuçtur. Öte yandan, makineleşmeye bağlı olarak aynı tempoda sürdürülmesinin bir zorunluluk olması, çalışanlar arasında daha önce kurulmuş olan iletişimin, yok olmasına neden olmaktadır. Tecrit olma duygusu olarak da adlandırılan bu soyutlanma, kabul görmüş değer ve kuralları benimsememiş ya da kısmen benimsemiş olan



bireylerce duyulur. Tolan (1983:312)'a göre, yalnızlaşmanın toplumsal boyutuyla insana yansıyan duygusu olarak da ifade edilen tecrit, hiyerarşik bir yapı içerisinde üretim ilişkilerinin geleneksel niteliği, otomasyonun geliştirdiği fabrikada çalışanların birbirleri ile iletişim kurmaktan kaçınması şeklinde kendini göstermektedir.

2.3.1.4. Güçsüzleşme

Levent (1990:17)'e göre Çalışanların yabancılaşmasıyla örgütün etkinliği ve verimliliği arasında sıkı ve net bir ilişki vardır. Yabancılaşmanın kabullenilmesi ile ilgili değil, aşılması yolunda yoğun araştırmalar yapılmaktadır. Yapılan araştırmaların temel noktası insanı çatışmaya, isyana, stres ve ruhsal bunalıma sürükleyen olguların hızla artmasıdır. Bireylerin doğal yaşamlarının % 60'ından fazlasını işyerinde geçirdikleri göz önüne alınırsa, yabancılaşmanın tüm bireyleri doğrudan ilgilendiren sorunsalların başında geldiğini öne sürmek yanlış olmayacaktır. Tolan (1983:302-303)'a göre ise, güçsüzlük, organizasyon içindeki bireyin üretim sürecinde kullandığı araçların sonuçları üzerinde kontrol hakkının olmaması şeklinde tanımlanabilmektedir. Güçsüzlük, bireyin tek başına bir işi yapamayacağı, başaramayacağı duygusu olarak da algılanabilmektedir.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Çalışma kapsamında ilk olarak literatür taraması yapılmıştır. Ardından belirlenen değişkenler ve değişkenler arasındaki ilişkiler ile ilgili anket yöntemi ile birincil veriler toplanmıştır. Çalışma sayesinde Kırıkkale ve Sivas illerinde milli eğitim bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin İslami çalışma ahlakı ve yabancılaşma kavramlarına göstermiş olduğu tutum ve davranışlar ortaya koyularak sonuçları paylaşılmıştır. Araştırmada, kullanılan ölçekler geçerlilik ve güvenilirlik bakımından yeterli düzeyde olan ölçeklerdir. Yabancılaşma anketi 20 ifade ile literatürdeki çalışmalardan (Blauner's, 1964; Ölçer, 2005; Abay, 2004) ve İslam çalışma ahlakı ölçeği 17 ifade ile literatürdeki çalışmalardan (Ali, 1988; Naresh Kumar, Raduan Che Rose, 2010) yararlanılarak, birincil veri toplama yöntemlerinden yüz yüze anket yöntemi ile Kırıkkale ve Sivas illerinde çalışmakta olan öğretmenler bakımından iki olgu arasındaki ilişki ölçülmüştür. Çalışmanın temel amacı, öğretmenler temelinde, İslam çalışma ahlakının yabancılaşma ile ilişkisini incelemektir.

4. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Bu araştırmanın evrenini, Sivas ve Kırıkkale'de görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise basit tesadüfi örneklem yoluyla belirlenen 400 öğretmen oluşturmaktadır. Örnekleme yer alan bütün öğretmenlere veri toplama aracı uygulanmış ve değerlendirmeye alınmıştır. Örnekleme ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Örnekleme ilişkin betimsel istatistikler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
KADIN	205	51,2
ERKEK	195	48,8
Öğrenim		

Branş	Frekans	Yüzde
Edebiyat (Türkçe)	51	12
Tarih	28	7,0
Matematik	61	15,3



2 yıllık yüksekökol	28	7,0
4 yıllık fakülte	293	73,3
Yüksek lisans	70	17,5
Doktora	9	2,3
Hizmet Yılı		
1-5 yıl	104	26,0
6-10 yıl	126	31,5
11-15 yıl	43	10,8
16-20 yıl	61	15,3
21-25 yıl	18	4,5
26 yıl ve üzeri	48	12,0

Fen	15	3,8
Coğrafya	15	3,8
Sosyal bilgiler	34	8,5
Fizik	12	3,0
Kimya	3	,8
Beden eğitimi	19	4,8
Müzik	4	1,0
Sınıf öğretmeni	22	5,5
Meslek öğretmeni	124	31,0
Diğer	12	3,0

Çalışmada, yabancılaşma düzeyinin öğretmenlerin İslami çalışma ahlakı değişkenlerinin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Veri dönüştürme teknikleri ile verilere gerekli dönüşümler uygulanmasına rağmen yine de normal dağılım sağlanamadığından dolayı bu çalışmada non-parametrik testler kullanılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin yabancılaşma düzeyleri ve islami çalışma ahlakı düzeyini cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 2 ve Tablo 3'de verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiği zaman erkek ve bayan öğretmenlerin İslam çalışma ahlakı değerleri farklı değilken, yabancılaşma düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından farklı çıkmıştır. Bileşik sıralama ortalamalara bakıldığı zaman kadınlarda yabancılaşma 188,62 iken erkeklerde 212,99 olarak daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 2. Cinsiyete göre T testi sonuçları

	islamahlakk	yabancilasma
Mann-Whitney U	19624,000	17551,500
Wilcoxon W	40739,000	38666,500
Z	-,315	-2,110
Asymp. Sig. (2-tailed)	,753	,035

Tablo 3. Bileşik sıralamadaki ortalama değerler

	cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks
islamahlakk	KADIN	205	198,73	40739,00
	ERKEK	195	202,36	39461,00
	Total	400		
yabancilasma	KADIN	205	188,62	38666,50
	ERKEK	195	212,99	41533,50
	Total	400		



Yabancılaşma ile İslam ahlakının öğrenim türüne göre farklı olup olmadığı için Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Tablo 4’ de verilen test istatistiği incelendiği zaman öğrenim türüne göre hem İslam ahlakı hem de yabancılaşma değişkenleri farklılaşmaktadır. Bileşik sıralama ortalamalara bakıldığı zaman 329,61 ortalama ile doktora yapmış öğretmenlerin İslami çalışma ahlakı olarak diğer gruplardan yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Yabancılaşma düzeyinde ise en az yabancılaşma 72,56 ortalama ile yine doktora yapmış öğretmenlerdedir.

Tablo 4. Yabancılaşma ile İslam ahlakının öğrenim türüne göre Kruskal-Wallis testi sonuçları

	islamahlakk	yabancilasma
Chi-Square	20,571	28,806
df	3	3
Asymp. Sig.	,000	,000

Tablo 5. Öğrenim türüne göre Kruskal-Wallis sıra ortalamaları

	öğrenim	N	Mean Rank
islamahlakk	2 yıllık yüksekokul	28	204,77
	4 yıllık fakülte	293	205,83
	yüksek lisans	70	159,88
	doktora	9	329,61
	Total	400	
yabancilasma	2 yıllık yüksekokul	28	126,79
	4 yıllık fakülte	293	203,27
	yüksek lisans	70	234,84
	doktora	9	72,56
	Total	400	

Yabancılaşma ile İslam ahlakının hizmet yılına göre farklı olup olmadığı için Kruskal Wallis H testi yapılmıştır Tablo 6’ da test istatistiği incelendiği zaman hizmet yılına göre hem İslam ahlakı hem de yabancılaşma değişkenleri farklılaşmaktadır. Bileşik sıralama ortalamalara bakıldığı zaman 20 ve daha üzeri hizmet yılı öğretmenlerin İslami çalışma ahlakı ortalamasının daha yüksek olduğu ve en düşük yabancılaşma düzeyinin yine 20 ve daha üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerde olduğu gözlemlenmiştir.



Tablo 6. Yabancılaşma ile İslam ahlakının hizmet yılına göre Kruskal Wallis testi sonuçları

	islamahlakk	yabancilasma
Chi-Square	53,562	30,689
df	5	5
Asymp. Sig.	,000	,000

Tablo 7. Hizmet yılına göre Kruskal Wallis bileşik sıralar

	hizyıl	N	Mean Rank
islamahlakk	1-5 yıl	104	168,52
	6-10 yıl	126	170,53
	11-15 yıl	43	265,66
	16-20 yıl	61	212,46
	21-25 yıl	18	321,39
	26 yıl ve üzeri	48	229,55
	Total	400	
yabancilasma	1-5 yıl	104	164,11
	6-10 yıl	126	227,94
	11-15 yıl	43	216,09
	16-20 yıl	61	231,84
	21-25 yıl	18	131,92
	26 yıl ve üzeri	48	179,24
	Total	400	

Yabancılaşma ile İslam ahlakının branşa göre farklı olup olmadığı için Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Tablo 8' de test istatistiği incelendiği zaman branşa göre hem İslam ahlakı hem de yabancılaşma değişkenleri farklılaşmaktadır. Bileşik sıra ortalamalara bakıldığı zaman İslami çalışma etiği puanı olarak coğrafya, kimya ve meslek öğretmenlerinin diğer branşlardaki öğretmenlere göre yüksek ortalamaya sahip olduğu ve müzik öğretmenlerinin en düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Yabancılaşma ölçeği puanlarına bakıldığı zaman ise en düşük meslek öğretmeni, en yüksek ise fizik ve kimya öğretmenleri olduğu görülmektedir.

**Tablo 8. Branşa göre farklı olup olmadığı Kruskal Wallis testi sonuçları**

	islamahlakk	yabancilas ma
Chi-Square	47,276	48,614
df	12	12
Asymp. Sig.	,000	,000

Tablo 9. Branşa göre Kruskal Wallis bileşik sıralar

	branş	N	Mean Rank
islamahlakk	edebiyat(türkçe)	51	163,63
	tarih	28	176,32
	matematik	61	194,71
	fen	15	85,07
	coğrafya	15	296,40
	sosyal bilgiler	34	171,35
	fizik	12	219,42
	kimya	3	271,50
	beden eğitimi	19	229,95
	müzik	4	162,88
	sınıf öğretmeni	22	191,43
	meslek öğretmeni	124	231,92
	diğer	12	171,21
	Total	400	
yabancilas ma	edebiyat(türkçe)	51	213,88
	tarih	28	243,93
	matematik	61	206,77
	fen	15	175,30
	coğrafya	15	210,30
	sosyal bilgiler	34	226,62
	fizik	12	284,88
	kimya	3	283,00
	beden eğitimi	19	281,16
	müzik	4	236,75
	sınıf öğretmeni	22	191,48
	meslek öğretmeni	124	151,38
	diğer	12	235,00
	Total	400	



Yabancılaşma (Y) ve alt boyutları Güçsüzlük (G), Kuralsızlık(K), Soyutlanmışlık (S) ve Anlamsızlık (A) ile İslam çalışma ahlakı ölçeklerinden alınan puanlar arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için veriler üzerinde Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 10. Spearman Korelasyon analizi sonuçları

			islamahlakk
Spearman's rho	islamahlakk	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	400
	yabancilasma	Correlation Coefficient	-,145**
		Sig. (2-tailed)	,004
		N	400
	gucsuzluk	Correlation Coefficient	-,085
		Sig. (2-tailed)	,090
		N	400
	anlamsizlik	Correlation Coefficient	-,139**
		Sig. (2-tailed)	,005
		N	400
	soyutlanmislik	Correlation Coefficient	-,047
		Sig. (2-tailed)	,347
		N	400
	kuralsizlik	Correlation Coefficient	-,201**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	400

Tablo 7'de görüleceği üzere, yabancılaşma alt ölçek puanlarının İslam çalışma ahlakı ölçek puanını ile aralarında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Sadece soyutlanmışlık ile İslam çalışma ahlakı arasında bir ilişki bulunamamıştır.

5. Sonuç ve Tartışma

Erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere oranla daha yüksek yabancılaşma duygusu yaşadıkları gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar Celep(2008) ve Elma(2003) çalışmalarına göre farklıdır ama Bolu il merkezinde ilköğretim okulu öğretmenlerinin yabancılaşma düzeylerini ölçen Çalışır (2006) sonuçları ile uyumludur.

Yabancılaşma ile İslam ahlakının öğrenim türüne göre farklı olup olmadığı için Kruskal Wallis testi yapılmıştır ve ortalamalara bakıldığı zaman özellikle doktora yapmış öğretmenlerin İslami çalışma ahlakı olarak diğer gruplardan yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Yabancılaşma düzeyinde ise en az yabancılaşma yine doktora yapmış öğretmenlerde dir.

(De ki, hiç bilenlerle bilmeyenler bir olur mu? Bilen elbette kıymetlidir.) [Zümer 9]

(Kulları arasında Allahü teâlâdan en çok korkan âlimlerdir.) [Fatır 28]



(İlim, İslam'ın hayatı, imanın direğidir.) [Ebuşşeyh]

İslam dininin vermiş olduğu bu mesajlara bakıldığı zamanda doktora yapan öğretmenlerde İslam Çalışma Ahlakının yüksek olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Yabancılaşma ile İslam ahlakının hizmet yılına göre farklı olup olmadığı için Kruskal Wallis testi yapılmış ve ortalamalara bakıldığı zaman 20 ve daha üzeri hizmet yılı öğretmenlerin İslami çalışma ahlakı ortalamasının daha yüksek olduğu ve en düşük yabancılaşma düzeyinin 20 ve daha üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerde olduğu gözlemlenmiştir. Elma (2003) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin okula yabancılaşma biçimindeki işe yabancılaşma algıları Kıdem değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Kılıçık (2011) mesleki kıdemi 6-10 yıl öğretmenlerinin güçsüzlük düzeyinde anlamlı bir farklılık bulurken, Celep (2008) yaptığı çalışmada anlamsızlık boyutunda yabancılaşma düzeyi ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki elde etmiştir. Bu bulgular elde edilen bulguları desteklemektedir. Ama Açıkkel (2013), Eryılmaz (2010), Halaçoğlu (2008), Emir (2012) gibi yapılan birçok Çalışmada ise kıdem yılının öğretmenlerin yabancılaşma düzeyine etkisinin olmadığı sonucu bulunmuştur. Bu sonuçlar bizim çalışmamızla çelişmektedir. Bu çelişkinin çalışmalarda kullanılan ölçme araçlarının farklılığı, uygulama yapılan illerin farklılığı gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabileceği tahmin edilmektedir.

Yabancılaşma ile İslam ahlakının branşa göre farklı olup olmadığı için Kruskal Wallis testi yapılmıştır ve ortalamalara bakıldığı zaman İslami çalışma etiği puanı olarak coğrafya, kimya ve meslek öğretmenlerinin diğer branşlardaki öğretmenlere göre yüksek olduğu ve müzik öğretmenlerinin puanlarının düşük olduğu tespit edilmiştir. Yabancılaşma ölçeği puanlarına bakıldığı zaman ise en düşük meslek öğretmeni, en yüksek ise kimya ve beden eğitimi olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar Gülören (2011) çalışmasında teknik öğretmenlerin az bir yabancılaşma yaşamalarının tespiti ile uyum göstermektedir. Az bir yabancılaşma duygusu yaşayan meslek öğretmenlerinin İslami çalışma etiği puanlarının yüksek olması da normaldir. Yabancılaşma puanı olarak en yüksek çıkan kimya ve beden eğitimi branşları içinse bu branş öğretmenlerinin kendine ait laboratuvar ve salon olmalarından kaynaklanarak okul içinde diğer öğretmenlerden ve çalışanlardan uzak kalmasının sebep olabileceği tahmin edilmektedir.

Yabancılaşma düzeyi ile İslami çalışma ahlakına yönelik tutum arasındaki ilişki irdelendiğinde olumsuz bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Buradan hareketle yabancılaşma duy-gusundaki artışın, İslami çalışma etiğine yönelik tutumda olumsuz bir etki yarattığı söylenebilir. Cüneyd Bağdadi'ye göre insanın Allah'tan ayrılması ve birçok engelin arkasına düşmesi onu yabancılaştırmıştır. Büyük İslam tasavvufu **Mevlana** da insan nasıl yabancılaşmıştır? Sorusuna "**Allah'tan ayrıldığı için**" cevabını vermiştir.



REFERENCES

- Abbas Ali,(1988) “Scaling an Islamic Work Ethic”, The Journal of Social Psychology, vol.128, no.5
- Abbas J. Ali ve Ali A. Al-Kazemi,(2007) “Islamic Work Ethic in Kuwait”, Cross Cultural Management: An International Journal, vol.14, no.2
- Abbas J. Ali,(2008) “The Islamic Work Ethic in Arabia”, The Journal of Psychology, vol.126, no.5
- Açıkel, S.,(2013). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki.(İstanbul ili Ataşehir ilçesi örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akgün, E.(1999) “Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma”, Yüksek lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ali, A. J. and Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. Cross Cultural Management: An International Journal, Vol. 15 No. 1
- Alkan, T. ve Ergil, D.(1980) “Siyaset Psikolojisi”, Turhan Kitabevi, Ankara
- Arslan, M.(2000) “A Cross-Cultural Comparison of British and Turkish Managers in Terms of Protestant Work Ethic”, Business Ethics: A European Review, vol.9, no.1
- Bayat, B.(1996) “Çimento ve Otomotiv Sektörlerinde Çalışan İşçiler Arasında Yabancılaşmanın Karşılaştırmalı Olarak Araştırılması”, (Basılmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, SBE, Ankara.
- Blauner, R. (1964). Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry, Chicago: University of Chicago Press.
- Bingöl, D. (1990) “İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı, (İşyeri)”, Özgün Matbaacılık, İstanbul
- Cangızbay, K.(1989) “Çeviri Yolu ile Bilim Dili Yaratılabilir mi?”, Cumhuriyet Gazetesi, Bilim ve Teknik Eki, Eylül,
- Celep, B.,(2008), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Kocaeli İli örneği), Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Chapra, M. U.: (1992), Islam and the Economic Challenge (International Institute of Islamic Thought, Herndon, VA).
- Cheung, C.K. (2005). “Adaptation To Work Restructuring Among Working People In Hong Kong”, The Journal of Socio-Economics, Volume: 34, Issue:3, May, 361-376.
- Christopher J. Robertson, Mohammed Al-Habib, Jamal A. Al-Khatib ve Darryl Lanoue,(2011) “Beliefs about Work in the Middle East and the Convergence Versus Divergence of Values”, Journal of World Business, vol.36, no.3
- Çalışır, İ. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması. (Yüksek Lisans Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Çetin, C. , Özdemirci, A. Ve Kartaltepe, N.(2009) “Is Alienation Only A Problem for The Blue-Collar Workers? A Research on The Alienation of The White-Collar Workers in the Age of Information and in Banking Sector, The Journal of Financial Research and Studies, 1(1).
- Dean, D. G. (1961), “Alienation: Its Meaning and Measurement”, American Sociological Review, Cilt 26, Sayı 5, s.753-758.
- Elma, C., (2003), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği), Yüksek Lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.



- Emir, S.(2012). Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri,(Aydın ili örneği). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Eryılmaz, A.(2010). *Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gillian Rice,(1999) “Islamic Ethics and the Implications for Business”, Journal of Business Ethics, vol.18
- Gülören, E. (2011). Teknik öğretmenlerde mesleki yabancılaşma: İzmir örneği. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Halaçoğlu, B. (2008). “Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul İli Örneği)”, Yeditepe Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kaya, M. ve Çinemre, S.(2013) “Çrakların Dini İnançlarına Göre İş Ahlakı Düzeylerinin İncelenmesi (Ordu İli Örneği)”, Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, sayı.1
- Kılıçık, F.(2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları (Malatya ili). Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Korkmaz, C. H.(2012) “Bir Davranış ve Örgütlenme Modeli Olarak Tüccar Ahlakı”, İş Ahlakı Dergisi Turkish Journal of Business Ethics, vol.5, no.9
- Levent, E.(1990) “Bilim ve Kültür Dünyasındaki Değişmelerin Çalışma Hayatına Etkileri”, TOBB Yayınları, Ankara
- Mahmood Khalil ve Ismael Abu-Saad,(2009) “Islamic Work Ethic among Arab College Students in Israel”, Cross Cultural Management: An International Journal, vo.16, no.4
- Naresh Kumar ve Raduan Che Rose,(2010) “Examining the Link Between Islamic Work Ethic and Innovation Capability”, Journal of Management Development, vol.29, no.1
- Norshidah Mohamed, Nor Shahriza Abdul Karim ve Ramlah Hussein, (2010) “Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia”, Journal of Business Systems, Governance and Ethics, vol.5, no.1
- Robertson C. J., Mohammed Al-Habib, Jamal A. Al-Khatib ve Darryl Lanoue, “Beliefs about Work in the Middle East and the Convergence Versus Divergence of Values”, Journal of World Business, vol.36, no.3, ss. 223-244.
- Şeriatı, A.(1992) “Makinalaşmanın Tuzağında İnsan, İnsan ve Teknoloji”, Çev.: T. Kılıç, İnsan Yayınları, İstanbul
- Tanrı Abeng,(1997) “Business Ethics in Islamic Context: Perspectives of a Business Leader”, Business Ethics Quarterly, vol.7, no.3
- Tolan, B.(1981) “Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma”, İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi Yayınları, Ankara
- Tolan, B.(1983) “Toplumbilimlerine Giriş, (Toplumbilim)”, Savaş Yayınları, Ankara,
- Türkoğan Orhan.(1985) “Sosyal Şiddet ve Türkiye Gerçeği”, Mayaş Yayınları, Ankara.
- Yousef, D. A. (2001). “Islamic work ethics – a moderator between organizational commitment and job satisfaction in cross-cultural context”, Personnel Review, Vol. 30 No. 2