



**İŞYERİ YALNIZLIĞI İLE İŞE YABANCILAŞMA
ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA**

**2023
YÜKSEK LİSANS TEZİ
GİRİŞİMCİLİK**

Çiğdem BAĞ

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ**

**İŞYERİ YALNIZLIĞI İLE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŐKIYE
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Çiğdem BAĞ

Tez Danışmanı

DoÇ. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ

T.C.

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Girişimcilik Anabilim Dalında

Yüksek Lisans Tezi

Olarak Hazırlanmıştır

KARABÜK

Ocak 2023

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
TEZ ONAY SAYFASI	3
DOĞRULUK BEYANI	5
ÖZ	7
ABSTRACT	8
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	9
ARCHIVE RECORD INFORMATION	10
ARAŞTIRMANIN KONUSU.....	12
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	12
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	13
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM.....	13
EVREN VE ÖRNEKLEM	14
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER.....	15
GİRİŞ.....	16
1. İŞYERİ YALNIZLIĞI	18
1.1. Yalnızlık Kavramı.....	18
1.1.1. Yalnızlığın Tanımı.....	18
1.1.2. Yalnızlık Türleri.....	20
1.1.2.1. Duygusal Yalnızlık	21
1.1.2.2. Sosyal Yalnızlık	21
1.1.3. Yalnızlığı Etkileyen Faktörler	22
1.1.3.1. Yaş.....	22
1.1.3.2. Aile	23
1.1.3.3. Cinsiyet	23
1.1.3.4. Kişilik Özellikleri.....	24
1.1.4. Yalnızlığın Nedenleri.....	25
1.1.5. Yalnızlığın Sonuçları.....	26
1.2. İşyerinde Yalnızlık Kavramı	27

1.2.1. İşyeri Yalnızlığının Tanımı	28
1.2.2. İşyeri Yalnızlığının Boyutları	29
1.2.2.1. Duygusal Yoksunluk (Duygusal Yalnızlık).....	30
1.2.2.2. Sosyal Arkadaşlık (Sosyal Yalnızlık)	31
1.2.3. İşyeri Yalnızlığının Nedenleri.....	32
1.2.4. İşyeri Yalnızlığının Sonuçları	33
2. İŞE YABANCILAŞMA	36
2.1. Yabancılaşma Kavramı	36
2.2. İşe Yabancılaşma Kavramı.....	38
2.3. Tarihsel Süreçte Yabancılaşma	39
2.3.1. Friedrich Hegel ve Yabancılaşma.....	39
2.3.2. Karl Marx ve Yabancılaşma.....	41
2.3.3. Emile Durkheim ve Yabancılaşma	42
2.3.4. Erich Fromm ve Yabancılaşma	42
2.3.5. Adam Smith ve Yabancılaşma.....	43
2.3.6. Ludwig Andreas Feuerbach ve Yabancılaşma.....	43
2.3.7. Herbert Marcuse ve Yabancılaşma	44
2.4. Yabancılaşmanın Boyutları	44
2.4.1. Güçsüzlük.....	45
2.4.2. Anlamsızlık.....	46
2.4.3. Kuralsızlık	46
2.4.4. Yalıtılmışlık	46
2.4.5. Kendine Yabancılaşma	47
2.5. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri	47
2.6. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları	49
2.7. İşyeri Yalnızlığı ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki	51
3. İŞYERİ YALNIZLIĞI VE İŞE YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA	53
3.1. Araştırma Yöntemi	53
3.1.1. Araştırmanın Amacı	53
3.1.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	53
3.1.3. Araştırmanın Modeli.....	54
3.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	55
3.1.5. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları.....	56
3.1.5.1. İşyeri Yalnızlığı Ölçeği	56
3.1.5.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği	57
3.1.6. Araştırmanın Analiz Yöntemi	58

3.2. Araştırma Bulguları.....	59
3.2.1. Demografik Dağılım Bulguları	59
3.2.2. Tanımlayıcı Değerler Bulguları.....	60
3.2.3. Normal Dağılım Bulguları	63
3.2.4. Geçerlilik Analizi Bulguları.....	63
3.2.5. Güvenilirlik Analizi Bulguları.....	67
3.2.6. Hipotez Testleri Bulguları.....	68
SONUÇ	71
KAYNAKÇA	74
TABLolar LİSTESİ.....	91
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	92
EKLER	93
ÖZGEÇMİŞ.....	95

TEZ ONAY SAYFASI

Çiğdem BAĞ tarafından hazırlanan “İŞYERİ YALNIZLIĞI İLE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ

Tez Danışmanı, İşletme Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile Girişimcilik Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 26/01/2023

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Prof. Dr. Ramazan UYGUN (KBÜ)

Üye : Doç. Dr. Öznur YAVAN TEMİZKAN (ZBEÜN)

Üye : Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ (KBÜ)

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans Tezi derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Müslüm KUZU

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntılarım intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığını beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı: Çiğdem BAĞ

İmza :

ÖNSÖZ

Tez yazma süreci boyunca desteğini esirgemeyen, ihtiyacım olan her an yardımlarını sunan, yoğun iş temposu arasında değerli vakitlerini ayıran tez danışmanım Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ'a sonsuz şükranlarımı sunarım. Tez sürecinde destek olan jüri üyeleri hocalarım Prof. Dr. Ramazan UYGUN'a ve Doç. Dr. Öznur YAVAN TEMİZKAN'a teşekkür ederim. Ayrıca zamanlarından fedakârlıkta bulunarak tez yazım aşamasında kolaylıklar sağlayan aileme ve desteklerinden dolayı arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZ

Bu araştırma, çalışanlar tarafından algılanan işyeri yalnızlığı ile çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda araştırma, bir devlet üniversitesinde idari personel olarak görev yapan çalışanlara odaklanmaktadır. Araştırmanın amacı, üniversitede idari personel olarak görev yapan çalışanların algıladığı işyeri yalnızlığının iki boyutunu oluşturan duygusal ve sosyal yalnızlığın, işe yabancılaşmanın boyutları olan anlamsızlık, güçsüzlük ve kendine yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmanın analizlerinde kullanılan veri Karabük Üniversitesi'nin farklı birimlerinde idari personel olarak görev yapan 322 çalışandan anket aracılığıyla toplanmıştır. Verinin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin sonrasında, regresyon analiziyle araştırma hipotezleri test edilmiştir.

Araştırma bulguları hem duygusal yalnızlığın hem de sosyal yalnızlığın işe yabancılaşmanın üç boyutunu oluşturan güçsüzlük, anlamsızlık ve işe yabancılaşma üzerinde arttırıcı etkisinin bulunduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, duygusal olarak yalnız olmak daha çok kendine yabancılaşmayı arttırmakta, sosyal yalnızlık ise anlamsızlığı yükseltmektedir. Araştırma bulgularının örgütsel yaşamda yalnızlık ve yabancılaşma arasındaki ilişkinin daha net anlaşılmasına katkı sağlayacağı, bu yönüyle hem çalışanlara hem de üniversite yönetimlerine yol göstereceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Yalnızlığı; Duygusal Yalnızlık; Sosyal Yalnızlık; İşe Yabancılaşma; Güçsüzlük; Anlamsızlık; Kendine Yabancılaşma

ABSTRACT

This study is carried out to determine the relationship between workplace loneliness perceived by employees and their work alienation levels. In this context, the study focuses on employees working as administrative staff at a state university in Turkiye. The aim of the study is to determine the effect of perceived emotional deprivation and social companionship which constitute the two dimensions of workplace loneliness on the powerlessness, meaninglessness and self-estrangement which are the dimensions of work alienation. The data used in the analysis of the research were collected through a questionnaire from 322 employees working as administrative staff in different units of Karabuk University. After the validity and reliability analyzes, research hypotheses were tested with regression analysis.

Research findings show that both emotional deprivation and lack of social companionship have an increasing effect on powerlessness, meaninglessness and self-estrangement, which are the three dimensions of work alienation. While emotional deprivation has a greater effect on self-estrangement, lack of social companionship has a greater effect on meaninglessness. It is thought that the research findings will contribute to a better understanding of the relationship between loneliness and alienation in organizational life. In this respect, it is believed that the study will guide both employees and university administrations.

Keywords: Workplace Loneliness; Emotional Deprivation; Social Companionship; Work Alienation; Powerlessness; Meaninglessness; Self-Estrangement

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	İşyeri Yalnızlığı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma
Tezin Yazarı	Çiğdem BAĞ
Tezin Danışmanı	Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	26/01/2023
Tezin Alanı	Girişimcilik Anabilim Dalı
Tezin Yeri	KBÜ/LEE
Tezin Sayfa Sayısı	95
Anahtar Kelimeler	İşyeri Yalnızlığı; Duygusal Yalnızlık; Sosyal Yalnızlık; İşe Yabancılaşma; Güçsüzlük; Anlamsızlık; Kendine Yabancılaşma

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	A Research on the Relationship between Workplace Loneliness and Work Alienation
Author of the Thesis	Çiğdem BAĞ
Advisor of the Thesis	Assoc. Prof. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ
Status of the Thesis	Master's Degree
Date of the Thesis	26/01/2023
Field of the Thesis	Entrepreneurship
Place of the Thesis	UNIKA/IGP
Total Page Number	95
Keywords	Workplace Loneliness; Emotional Deprivation; Social Companionship; Work Alienation; Powerlessness; Meaninglessness; Self-Estrangement

KISALTMALAR

AVE	: Açıklanan Ortalama Varyans
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
CR	: Birleşik Güvenilirlik
GFI	: Uyum İyiliği İndeksi
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
TDK	: Türk Dil Kurumu

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Çalışmanın konusu; çalışanların işyerlerinde yalnızlık ve işe yabancılaşma durumlarının saptanmasıdır. Bu doğrultuda çalışma alanı olarak üniversite çalışanları seçilmiştir. Araştırmanın üniversite çalışanları üzerine gerçekleştirilmesinin temel nedeni yalnızlık ve işe yabancılaşma konularına ilişkin üniversite çalışanları üzerine çok az çalışmanın gerçekleştirilmiş olmasıdır. Veri toplama aracı olarak tercih edilen anket tekniğinde çalışanların demografik özellikleri ile işyeri yalnızlığı ve işe yabancılaşma konularında daha önceden geliştirilmiş olan ölçekler kullanılmıştır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı, üniversitede idari personel olarak görev yapan çalışanların algıladığı işyeri yalnızlığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemektir. Bilindiği üzere üniversiteler, belirli hedefleri hayata geçirmek üzere kişiler ve devletler eliyle kurulan örgütlerdir. Özel kurumlarda olduğu gibi üniversitelerde de çalışanların uyumlu bir biçimde çalışmasına ortam hazırlamak en temel gerekliliklerden biridir. Günümüz yoğun rekabet ortamında ve gelişen teknolojik değişimler sürecinde üniversitelerin varlıklarını sürdürmek ve etkili insan kaynağını ülkeye kazandırmak için sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamaları hayati önem taşımaktadır. Çünkü üniversiteler dinamik bir çevrede faaliyet göstermekte, dolayısıyla gerek ülkenin kalkınması ve gerekse nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesi çalışanlar aracılığıyla olmaktadır. Bu çabalarına karşılık olarak çalışanlar da kurumlarından -yöneticilerden- kendilerini ödüllendirmelerini, özgürlüklerinin kısıtlanmamasını, desteklenmelerini, mutlu olmalarının sağlanmasını ve takdir edilmelerini beklemektedirler. Diğer taraftan iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olmayı, onlarla üzülmeyi, bir şeylerini paylaşmayı, birlikte iş yapmayı gibi faaliyetleri gerçekleştirme arzusu içerisindedirler. Ancak bu beklentinin ve ihtiyacın karşılanması yerine onların dışlanması, işyerinde yalnız olmalarına zemin hazırlayacak ve zamanla onların motivasyonlarının azalmasıyla yaptıkları işe yabancılaşmalarına neden olacaktır.

İşyerinde yabancılaşmaya yüz tutmuş günümüz çalışmanı kendisini toplumun bir parçası olarak dahi görememektedir. Birey, iş hayatını kendi özünde yaşayarak geliştirebileceği bir süreç olarak değil, omuzlarına yüklenmiş bir sorun olarak görmektedir. Yabancılaşmanın etkinliğini göstermesiyle birlikte insan bireysel ve iş yaşamı akışında kendisinden başka ve anlam veremediği, karşısında umutsuzluğa

düştüğü belirsiz güçler tarafından yönetildiği duygusuyla birey kendisinden tepkisiz bir şekilde bu sistem içerisinde vazgeçer ve teslim olur. Birey kendini karşısında güçsüz olduğunu düşündüğü ve değiştirmek adına elinden bir şey gelmeyeceğine inandığı mekanizma karşısında öznelliğini kaybettiği hayatını yaşamaya sürdürmekte ve bu nedenle kendini yalnız hissetmekte ve içine kapanarak topluma ve kendi özüne karşı yabancılaşmaktadır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma verileri anket yoluyla elde edilmiştir. Anket formuna dahil edilen işe yabancılaşma ve işyeri yalnızlığı ölçekleri daha önceki araştırmalar kapsamında geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilen ölçeklerdir. Anket formu hem internet ortamında hem de kağıt-kalem anketi olarak hazırlanmış ve çalışanların araştırmaya online ve yüz yüze olarak katılımları sağlanmıştır.

Araştırmanın analizinde ise nicel analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda, öncelikle ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış, daha sonra tanımlayıcı değerler belirlenmiş ve hipotez testleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde verinin elde edilmesine ve analizlere ilişkin daha geniş bilgi verilmiştir.

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM

Bu araştırma çalışanların işyeri yalnızlığı algısı ve işe yabancılaşma dereceleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik olarak gerçekleştirilmektedir. Bu bağlamda, işyeri yalnızlığının iki boyutunun (duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık) çalışanların işe yabancılaşma derecelerini ne şekilde etkiledi tespit edilmek amaçlanmaktadır. Araştırmanın temel problem olarak “Karabük Üniversitesinde idari personel olarak çalışanların algıladığı işyeri yalnızlığı işe yabancılaşmalarını ne derece etkilemektedir?” ortaya konulmuştur. Temel problemle ilişkili olarak araştırmada çözüm aranacak alt problemler ise şöyledir;

1. İdari personelin iş arkadaşları tarafından yalnız bırakıldığını, onlardan duygusal olarak uzak hissetmesi (duygusal yalnızlık), işinde güçsüzlük seviyesini yükseltir mi?

2. İdari personelin iş arkadaşları tarafından yalnız bırakıldığını, onlardan duygusal olarak uzak hissetmesi (duygusal yalnızlık), işine karşı anlamsızlık seviyesini yükseltir mi?
3. İdari personelin iş arkadaşları tarafından yalnız bırakıldığını, onlardan duygusal olarak uzak hissetmesi (duygusal yalnızlık), işinde kendine yabancılaşma seviyesini yükseltir mi?
4. İdari personelin işyerinde sosyal ilişkilerinde sorunlarının olması, kendisini iş yerinde bulunan diğer arkadaşların bir parçası olarak görmemesi (sosyal yalnızlık) işinde güçsüzlük seviyesini yükseltir mi?
5. İdari personelin işyerinde sosyal ilişkilerinde sorunlarının olması, kendisini iş yerinde bulunan diğer arkadaşlar ile uyumlu olarak görmemesi (sosyal yalnızlık) işine karşı anlamsızlık seviyesini yükseltir mi?
6. İdari personelin iş arkadaşları tarafından yalnız bırakıldığını, onlardan duygusal olarak uzak olduğunu, işinde kendine yabancılaşma seviyesini yükseltir mi?

Araştırmada çözüm aranan temel problemi ve alt problemleri test edebilmek için belirlenen hipotezler ise şu şekildedir.

- H1: İdari personelin duygusal yalnızlığı arttıkça güçsüzlük derecesi yükselir.
- H2: İdari personelin duygusal yalnızlığı arttıkça anlamsızlık derecesi yükselir.
- H3: İdari personelin duygusal yalnızlığı arttıkça kendine yabancılaşma derecesi yükselir.
- H4: İdari personelin sosyal yalnızlığı arttıkça güçsüzlük derecesi yükselir.
- H5: İdari personelin sosyal yalnızlığı arttıkça anlamsızlık derecesi yükselir.
- H6: İdari personelin sosyal yalnızlığı arttıkça kendine yabancılaşma derecesi yükselir

EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma üniversitelerde idari personel olarak görev yapmakta olan çalışanları kapsamaktadır. Araştırmanın evreni ise Karabük Üniversitesi'nde çalışmakta olan tüm idari personelden oluşmaktadır. Karabük Üniversitesi personel daire başkanlığı istatistiklerine göre 2022 yılı kapsamında kurumda idari personel olarak çalışanların sayısı 904'tür. Bu çerçevede araştırmanın evreni 904 idari personelden oluşmaktadır.

Araştırmada rnekleme yöntemine başvurulmuş ve kolayda örnekleme yöntemi yoluyla 322 idari personelin çalışmaya katılımı sağlanmıştır. Bu çerçevede araştırmanın rneklemi 322 idari personelden oluşmaktadır. Araştırmanın nc bölümünde evrenle ve rneklemele ilgili daha geniş bilgiye yer verilmiştir.

KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

Araştırma işyeri yalnızlığı ve işe yabancılaşma kavramlarına odaklanmakta ve bu iki kavram arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi hedeflemektedir. Araştırmada belirtilen kavramlar arasındaki ilişki Karabük niversitesi'nde çalışan idari personelden 322'sini kapsar Şekilde test edilmektedir. Dolayısıyla, araştırmanın bulguları belirtilen 904 çalışan için geçerlidir ve ancak bu çalışanlara genellenebilir. Araştırmanın diğer sınırlılıkları ise Şu Şekildedir;

1. Araştırma tek bir kurumdaki tek tip çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmektedir. Veriler kurumdaki idari personelde elde edilmiştir. Kurumdaki farklı tip çalışanlar üzerine gerçekleştirilecek diğer araştırmalar farklı bulgulara ulaşabilir.
2. Araştırmanın tek bir kurumda gerçekleştirilmiş olması, farklı kurum veya kurumlarda gerçekleştirilecek araştırmaların kültürel etkiye bağlı olarak farklı bulgulara ulaşmasına neden olabilir.
3. Araştırmada kesitsel veri kullanılmıştır. Bu nedenle araştırmada incelenen değişkenler arasında nedensellikten ziyada yordayıcı etki test edilmektedir.

GİRİŞ

Günümüzde siyasal, ekonomik, teknolojik ve sosyal alanlarda meydana gelen hızlı değişim altında şekillenen çalışma ortamında çalışanların sosyal ve iş yaşamlarındaki gelişimlerinde de etkilenmeler olabilmektedir. Sosyal ilişki veya iş yaşamı insan yaşantısında önemli yeri olan unsurların başında gelmektedir. Sosyal bir varlık olan insan gerek özel ve gerekse iş yaşamında tatmin edici ilişkiler geliştirdiği sürece varoluşunu daha mutlu sürdürebilmektedir.

Gelişen teknoloji ile hızlı ve basit üretim, insanlar üzerinde kolaylık sağlamıştır. Üretiminin getirdiği kolaylıklar ve yeni beklentiler insanlar üzerinde baskı yaratarak yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ortaya çıkan sorunlara başka insanlar tarafından çözüm bulunması, kendi ve başka insanların başarılarına yol gösterici olmuştur. Bu durumun temelinde insanın dinamik bir yapıya sahip olma ve çevresini kuşatan duvarları geride bırakabilme özelliği yatmaktadır. Günümüzde insanlar bu yetisini kendinden başka her şey için kullanmaktadır. Dünya duvarlarını aşmayı becerirken, insan ilginç bir çelişkiyle kendi etrafına duvar örmektedir. Bu duvarları olabildiğince yükseltmekte ve kendisi ile geleceği arasında bir belirsizliğin ve korku atmosferinin oluşmasına neden olabilmektedir. Çağdaş insanların birbirlerine böyle duvarlar örmesi, gelişimi değil, yabancılaşmayı artırmaktadır.

Normal yaşamda olduğu gibi çalışma hayatında da çalışanlar yukarıda ifade edilen duvarları aşmadıkları takdirde, yıkmakla uğraştıkları başka duvarların enkazı altına kalma tehlikesi içerisindeyler. Çalışanların tek ve en önemli güvencesi o duvarları geride bırakabilmeleri ve aşabilmeleridir. Ancak son yıllarda çalışanların en önemli problemlerinden birinin yalnızlaşma ve bunun sonucunda yaptıkları işe yabancılaşmaları olduğu ifade edilmektedir.

Çalışanların iş ilişkilerinin doyumsuz olması ve yaptıkları işte motivasyonlarını kaybetmeleri iş yaşamlarını farklı düzeylerde etkileyebilmektedir. Bu noktada çalışanların var olan iş yaşamlarında yaşadıkları sorunlar ile yaşamayı arzuladıkları arasındaki farklılıklar sonucunda yalnızlık durumu ortaya çıkmaktadır. Yalnızlık; işyerinde öfke, üzüntü, stres, sessizlik, tükenmişlik ve diğer çalışanlardan kendini farklı hissetme gibi duygular nedeniyle ortaya çıkan hoş olmayan ve arzu edilmeyen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Yalnızlık çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını

olumsuz etkilediğinden dolayı zamanla işe yabancılaşmalarını ve işten ayrılmaları gibi olumsuz sonuçları doğurmaktadır.

Bu çalışma; işyerinde arzu edilmeyen durumlar olarak değerlendirilen yalnızlık ve işe yabancılaşmanın arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Çalışma üç bölüm şeklinde tasarlanmıştır. Birinci bölümde yalnızlık ve işyeri yalnızlığının ne olduğu detaylıca ele alınmıştır. İkinci bölümde yabancılaşma ve işe yabancılaşma kavramları incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise yapılan alan çalışması ile ilgili bulgulara yer verilmiş ve literatürden destek alarak çeşitli yorumlar geliştirilmiştir.

1. İŞYERİ YALNIZLIĞI

Bu başlık altında öncelikle yalnızlık kavramına değinilerek yalnızlığın tanımı, türleri, etkileyen faktörler, nedenleri ve sonuçları anlatılacaktır. Daha sonra örgütlerde ve işyerinde gerçekleşen yalnızlık üzerinde durularak işyeri yalnızlığının tanımı, boyutları nedenleri ve sonuçları incelenecektir.

1.1. Yalnızlık Kavramı

Sosyalleşmek, bireylerin toplumsal ve örgütsel kültür ile bütünleşmesine, içerisinde yaşadıkları topluma veya kuruma uyum sağlamasına olanak tanıyan bir mekanizmadır. Bu süreç, bireylerin etraflarının diğer kişilerle çevrili olduğunu anlamalarıyla başlamaktadır; bu sayede “ben” ve “biz” kavramları oluşmaktadır. Bireylerin sosyalleşmesi sonucunda edindiği düşünceler, inançlar, fikirler ve tutumlar kişiliğinin bir parçası haline almaktadır (Dönmezler, 1999, s. 85). Bireylerin sosyalleşme sürecinde, gerek özel ve gerekse iş hayatlarında çeşitli problemlerle veya sorunlarla karşılaşmaları kaçınılmazdır. Bu problem ve sorunlar karşısında bireylerin kendilerini zor durumda ve yalnız hissetmeleri söz konusu olabilmektedir. Yalnızlık, bireylerin yaşamında karşılaştıkları hoş olmayan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Kızıldağ, 2009, s. 22). Bu kapsamda, çalışmanın bu bölümünde yalnızlık ve yalnızlık kavramına bağlı olarak gelişen işyeri yalnızlığı kavramı detaylı bir biçimde incelenmiştir.

1.1.1. Yalnızlığın Tanımı

Yalnızlık, insanlık tarihi boyunca dünyadaki pek çok yerde ve dünyadaki kültürlerin tümünde yaşanmış ve yaşanmaya devam etmektedir. Yalnızlık tarih boyunca edebiyata, şiire ve şarkılara konu olan bir olgu olmuştur. Bu yönüyle yaşamda evrenselleşmiş ve insanların yakından bildiği en yaygın tecrübelerden biri olarak değerlendirilmektedir (Paula, 2011, s. 218). Ancak bu tecrübeyi tanımlamak oldukça karışık, güç ve sıkıntı verici bir durumdur. Yalnızlık, uyum konusunda olumsuz ve güvensiz bir durumu içerisinde barındırmakta ve bireyin yaşamını zorlaştırmaktadır (Özkürkçügil, 1998, s. 22).

Sosyal birer varlık olan insanların yaşamları boyunca diğer insanlar ile ilişki kurmaları büyük önem taşımaktadır. Bütün bireylerin çevrelerindeki kişilerle ilişki ve etkileşim kurmaları bir ihtiyaçtır. Günümüz şartlarında pek çok sebepten dolayı

insanların kurdukları ilişkilerde problemler yaşanmaktadır. Bu nedenle yakın sosyal ilişkiden mahrum olan kişilerin sayısında artış yaşanmaktadır. Bu durum kişilerin sosyal ilişkilerinde yoksunluk yaşamalarına sebebiyet vermektedir (Ö. Çakır, 2002, ss. 84-86).

Sözcük olarak yalnızlık; başka kişilerden uzak olma anlamına gelmektedir (Şişman ve Turan, 2004, s. 119). Yalnızlık, değişik topluluklarda birçok kişinin yaşadığı sıkıntıların başında gelmektedir. Kimsesizlik, kimsesiz, ya da bir başına olma halleriyle karıştırılmamalıdır (Danış, 2004, s. 28). Yalnızlık, genel olarak bir bireyin mevcut çevresi ve gelecekte içine gireceği çevresinde, yakın ilişki kurabileceği veya iletişimde bulunabileceği insanların olmamasından duyduğu korkunun sonucunda ortaya çıkmaktadır. Özellikle iletişim teknolojilerinde değişimin yaşandığı günümüzde yalnızlığın nicel ve nitel boyutu da değişiklik göstermektedir. Bunun temel nedeni modernleşme sonucunda ortaya çıkan yeni kentleşme biçimi, aile yapısı, kişilik yapısı vb. yaşam tarzlarıdır. Bu tip yaşam tarzlarına sahip kişilerin en temel ihtiyaçları olan sevgiyi, kabul görmeyi, ait olmayı, paylaşmayı, yardımlaşmayı, güven duymayı, bağlanmayı ve anlaşılmayı bulmaları oldukça zordur (Koçak, 2003, s. 71).

Yalnızlık kavramının sözlük anlamı incelendiğinde; Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından “yalnız olma durumu, kimsesizlik” biçiminde tanımlandığı görülmektedir (TDK, 2022). Yalnızlık varoluşsal olarak insana özgü bir durumdur. Bunun dışında yaşanan yalnızlıklar ise yapılmış olan seçimlere veya istenmeyen tecrübelerle bağlıdır (Saylan, 1997, s. 5). Sadler ve Johnson (1980, s. 35)’a göre yalnızlık, insanın iç dünyasında kurmuş olduğu ilişki gerçekliğine ilişkin sistemde bir bozulma, bunun sonucunda oluşan farklı bir öz farkındalık şekli, bütünü ile çoğunlukla akut bir duyguyu ifade eden bir durumdur. Sermat (1980, s. 306) ise yalnızlığı, bir kişinin sahip olduğu kişilerarası ilişkiler düzeyinin yanı sıra, hem geçmişte hem de gelecekte yaşamadığı fakat sahip olmak istediği ilişkilerin düzeyi arasında yaşanan tutarsızlık ve uyumsuzluk olarak tanımlamaktadır. Bireyin yaşamakta olduğu yalnızlık düzeyi, bu uyumsuzluk ve tutarsızlığın şiddeti ile doğru orantılı olarak değişiklik göstermektedir.

Kavrama duygusal açıdan yaklaşan Leiderman (1980, s. 378) yalnızlığı, belirsiz bir ihtiyaçtan ötürü bir kişinin diğer kişilere karşı duyduğu gereksinimle birlikte, diğer kişilerden ayrı olduğu duygusuna kapılması olarak tanımlamıştır. Yazar yalnızlığın, fiziksel açıdan tek başınalığı ifade ettiği, ancak yalnız olmanın salt olumsuz duygular nedeniyle oluşmamakla beraber hoş olmayan bir yaşantı olduğunu belirtmiştir. Young

(1982, s. 380) yalnızlığı bilişsel-davranışçı yaklaşım çerçevesinde tanımlamıştır. Buna göre yalnızlık, tatmin edici sosyal bir ilişkinin olmaması veya bu şekilde algılanması nedeniyle ortaya çıkan psikolojik zorlanmaların bir belirtisidir.

Günümüzde, insanların çoğunluğu yalnızlığı diğer kişilerden mekânsal yönden uzak olmayı, diğer bir ifadeyle fiziksel açıdan uzaklaşma olarak algılamaktadır. Ancak yalnızlık hissinin duyulması salt tek başına olmayla bağlantılı değildir. Nitekim tek başına olmak mekânsal açıdan bir gruptan veya arkadaşlardan uzak değildir. Bu durum tamamıyla nesnel bir gerçekliğe işaret etmektedir. Ancak bir kişinin fiziki açıdan tek başına olduğu durumlarda yalnızlık hissi duymayacağı gibi aksine çok kişinin olduğu bir ortamda kendini yalnız hissetmesi söz konusu olabilmektedir (Rokach, 2004, s. 29). Bu kapsamda, genelde tek başına olan kişilerin yalnızlık hissini duymalarının daha fazla ihtimal dahilinde olduğu söylenebilir (Killeen, 1998, s. 764).

Yalnızlıkla ilişkilendirilen diğer bir kavram sosyal tecrittir. Sosyal tecrit, kişinin kendi tercihleri sonucunda oluşabileceği gibi isteği dışında da ortaya çıkabilmektedir (Hawkey ve Cacioppo, 2010, s. 218). Kişinin kendi isteği ile topluluktan uzaklaşması, kendini tecrit etmesi yukarıda ifade edilen tek başınalık kavramı ile örtüşmektedir. Ancak kişinin istemeden topluluktan tecrit edilmesi veya dışlanması yalnızlık olarak anlam bulmaktadır (Killeen, 1998, s. 764). Dolayısıyla kişinin isteği ile yaşanan tecrit durumu tek başınalık olarak değerlendirilirken, tecritin inisiyatif olmadan yaşanması yalnızlık olarak karşılık bulmaktadır (Cacioppo vd., 2011, s. 19).

1.1.2. Yalnızlık Türleri

Literatürde yalnızlık farklı şekillerde boyutlandırılmıştır. Sosyal açıdan yalnızlığı inceleyen ve günümüzde en çok kabul gören yalnızlık sınıflandırması Weiss (1973)'e aittir. Yazar yalnızlığın iki türü olduğunu savunmuştur. Bunlardan duygusal yalnızlık; bağlanma unsurunun olmaması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Sosyal yalnızlık ise sosyal ilişkilerin oluşmamasıyla alakalıdır (İmamoğlu, 2008, s. 91). Başka bir deyişle sosyal yalnızlık arkadaşlık ilişkisi eksikliği ve buna bağlı olarak arkadaş sayısı ile ilgilidir. Duygusal yalnızlık ise sahip olunan dostluklar ve yakın arkadaşlar ile kişinin arasındaki samimiyetin eksik olmasından kaynaklanan bir durumdur (Bogaerts, Vanheule, ve Desmet, 2006, s. 298).

Beck ve Young (1978) yalnızlığın üç boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar; geçici yalnızlık, durumsal yalnızlık ve kronik yalnızlıktır. Sadler

(1978) ise yalnızlığın; kişilerarası yalnızlık, sosyal yalnızlık, kültürel yalnızlık, psikolojik yalnızlık ve kozmik yalnızlık olmak üzere beş farklı çeşidi olduğunu ileri sürmüştür. Bu yalnızlık türlerinden en karmaşık olanın; kozmik yalnızlık olduğunu savunmuştur

1.1.2.1. Duygusal Yalnızlık

Duygusal yalnızlık; dostluk, arkadaşlık, flört gibi yakın ve samimi olan ilişkilerin olmaması veya var olan bu ilişkilerin kaybı nedeniyle kişinin yaşadığı olumsuz duygulardır. Başka bir deyişle bireyin eş, arkadaş ve dostlarından ayrılması, onları kaybetmesi gibi durumlarda meydana çıkan yoğun boşluk, ümitsizlik, terk edilmişlik ve kendini kimsesiz hissetme durumu olarak değerlendirilebilir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere duygusal yalnızlığın yaşanması durumunda bireyler tek başına kalmakta, kaygılanmakta, aşırı hassas olmaya başlamakta, terk edilmişlik hissine kapılmakta, tehlikeler karşısında daima tetikte olmakta ve anlamsız korkular yaşayabilmektedirler (Körler, 2011, s. 15).

Duygusal yalnızlık, genelde normal şartlarda ruhsal açıdan beklentileri karşılanmayan ve yakın özel ilişkiler konusunda yokluk yaşayanlar için kullanılan bir tabirdir (Yaşar, 2007, s. 238). Duygusal yalnızlık her ne kadar seksüel yakınlık ve samimiyet eksikliği olarak algılansa da, psikolojik samimiyetin daha ön planda olduğu söylenebilir (Sezen, 2014, s. 34). Duygusal yalnızlıktan kurtulmak için bir ilişki kurulması gereklidir. Ancak bu ilişkinin samimi ve içten olması büyük önem taşımaktadır (Özatça, 2009, s. 32).

1.1.2.2. Sosyal Yalnızlık

Bir kişinin sosyal ağa katılamama veya kendini sosyal ağın bir parçası olarak görememesi sosyal yalnızlık olarak tanımlanmaktadır (Nartgün-Sezgin ve Demirer, 2012, s. 143). Genelde kişiler yalnız olmadıkları halde bu yalnızlığı hissedebilmektedirler. Hissiyatın şiddetine göre insanların yalnızlık düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. Bu tür bir yalnızlık hissedilen eksikliğin kritik bir aşamaya gelmesiyle tecrübe edilmektedir (Murphy ve Kupshik, 1992, s. 4).

Sosyal yalnızlığa neden olan kesimler genel olarak aileler, kardeşler, kuzenler, komşular, arkadaşlar vb. neden olmaktadır. Bu kesimlerle kurulan ilişkinin arzu edilen ve istenilen düzeyde olmaması sosyal yalnızlığı doğurmakta; ilişkinin arzu edilen

düzyeyde olması ile bu yalnızlık ortadan kalkabilmektedir. Bunun dışında bir kişinin sosyal değışmek üzere şehir, ülke ve iş değıştirmesi, bir yerden başka bir yere taşınması da sosyal yalnızlığa neden olmaktadır. Sosyal yalnızlığın depresyon, can sıkıntısı, amaçsızlık, kendi kendine konuşma, anlamsızlık ve alkol almak gibi sorunlu davranışlarla ilişkisi vardır ve etki tepki sonucu birbirini beslemektedirler (Körler, 2011, s. 14).

1.1.3. Yalnızlığı Etkileyen Faktörler

Bireylerin yalnız kalmasını etkileyen çok çeşitli faktörler bulunabilmektedir. Bu çalışma kapsamında ise yalnızlığı etkileyen faktörler olarak yaş, aile, cinsiyet ve kişilik özellikleri ele alınmaktadır.

1.1.3.1. Yaş

Yalnızlık subjektif, diğer bir ifadeyle kişiye göre değışiklik gösteren bir kavramdır. Bu durum bireyin kişilik özelliklerinden, yaşam deneyimlerinden ve durumsal değışkenlerden kaynaklanmakta olup, farklı yaş dönemlerinde farklı yoğunluklarda yaşanmaktadır (Karakurt, 2012, s. 16). Literatürde yalnızlığın yaş ile genel olarak olumlu bir ilişkisi olduğu ifade edilmektedir. Ancak yaşla ilişkili faktörlerin dikkate alınması durumunda aradaki ilişkinin doğrusal olmadığı ve daha karmaşık olduğunu söylemek mümkündür. Genel olarak yalnızlık düzeyinin büyüme çağında en fazla yaşandığı ve yaşın ilerlemesiyle de yalnızlık düzeyinin azaldığı ifade edilmektedir (Rokach, 2007, s. 171).

Şiddeti ne düzeyde olursa olsun yalnızlık, her yaş dönemini etkilemekte ve beraberinde içinden çıkılmaz çeşitli problemleri getirebilmektedir. Daha genç yaştaki bireylerde yaşanan yalnızlık duygusal ve kişilerarası ilişkiler yönünden önemli risk faktörüdür. Yalnızlık sebebiyle kaygı, arkadaş grubunun dışında kalma durumlarının ortaya çıktığı bilinmektedir (Coplan, Closson, ve Arbeau, 2007). Özkaya (2017) üniversite gençleri üzerinde yaptığı çalışmada yaş oranı arttıkça yalnızlık düzeyinin de arttığını belirlemiştir. B. Kılıç (2018) orta yaşlardaki öğretmenlerin diğer yaşlardaki öğretmenlere oranla fazla yalnızlık yaşadıklarını tespit etmiştir. Sepil ve Kıyıcı (2021) kırsal kesimde eğitim gören kişiler üzerinde yapmış oldukları çalışmada yaş ile yalnızlık düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

1.1.3.2. Aile

Aile, bilinen en eski ve en temel kurumlardan biridir. Aile biçimleri çeşitli değişimler geçirerek geçmişten günümüze gelmiştir. Aileler, kendi içerisinde farklı özellikler gösterse de içinde yaşadıkları toplumun kendine özgü özelliklerini yansıtmakta ve bir takım değişmez fonksiyonlara sahiptirler. Bireylerin, duygusal ve fiziksel gibi temel ihtiyaçlarının karşılandığı kurumların başında aile kurumu gelmektedir. Bireysel gelişimde ve toplumda hakim olan değer yargılarının tümü aile tarafından bireylere empoze edilmektedir (Özkalp, 2014, ss. 121-127).

Teorik olarak, gençlik döneminde baba ve anne ile bireyler arasında çatışmaların artarak yaşandığı ve bundan dolayı daha genç kişilerde yalnızlık düzeyinin nispeten daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Bu durumun temel nedeni, fiziki ve düşünsel özelliklerinden dolayı kimlik oluşturma sürecini yaşadıkları için nispeten genç olan kişilerin ailelerinden uzaklaşmak istemeleridir. Bununla birlikte, bağımsız ve özgür olma isteklerinden dolayı da aile ilişkileri genel olarak bozuktur (Ersanlı, 2005, s. 181). Bu sürecin yaşanmasından dolayı bu kişiler akranlarına yönelmektedirler; onlarda kabul görmek, arkadaş çevresinde popüler kişi olmak gibi ihtiyaçları vardır (Demirtaş, 2007, s. 5). Brennan ve Auslander (1979) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kendilerini sevmeyen, başkalarından hoşlanmayan, pasif olan, güçsüz hisseden ve sosyal ortamlardan rahatsızlık duyan kişilerin ailelerinde duygusal bir bağ, sağlıklı bir yönlendirme ve destek olmadığı için kişilerin yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir.

1.1.3.3. Cinsiyet

Cinsiyet yalnızlık sürecinin temel belirleyicilerindedir. Yalnızlık ve cinsiyet arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılmış olan araştırmalarda farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Bazı araştırmalarda kadınlar erkeklerden daha yalnızlık hissederken; bazı çalışmalarda erkeklerin kendilerini daha yalnız hissettikleri ortaya çıkmıştır. Nartgün-Sezgin ve Demirer (2012) iş yaşamında çalışanların yalnızlık durumlarını araştırdıkları çalışmalarında kadınların erkeklerden daha fazla işyerinde kendilerini yalnız hissettiklerini tespit etmişlerdir. Özkaya (2017) üniversite gençleri üzerinde yaptığı çalışmada erkeklerin yalnızlık düzeyinin kadınlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Sepil ve Kıyıcı (2021) kırsal kesimde eğitim gören kişiler üzerinde yaptıkları çalışmada kadın ve erkeklerin yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklı bulmamıştır.

1.1.3.4. Kişilik Özellikleri

Kişilik, bireylerin yaklaşımlarını, davranışlarını, var olan kabiliyetlerini, dış görüntülerini ve çevresel uyum tarzları içinde barındıran bireysel yönü ağır basan bir olgudur. Kişilik, bir bireyin duyma, düşünme, muhakeme etme ve tutum tarzını etkileyen faktörlerin toplamıdır (Girgin, 2007, s. 43). Kişilik, bireyin yaklaşımları, hareketleri, özellikleri, kabiliyetleri, konuşma biçimi, fiziki görünüşü ve dış faktörlere karşı uyumunu ifade eden genel kavramdır (Yıldız ve Dilmaç, 2012, s. 123). Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin kişilik yapıları birçok değişken tarafından şekillenmektedir. Kalıtsal faktörler, aile, sosyal ve kültürel faktörler, psikolojik faktörler ile coğrafi ve fiziki faktörler bunların başında gelmektedir. Bu faktörlerin etkileri değişiklik göstermekle birlikte hepsinin bireylerin üzerinde etkisi vardır ve kişilik yapısı meydana getirmektedir (Yıldırım, 2014, s. 6).

Literatürde kişisel özelliklerin de yalnızlıkla ilişkili olduğu ileri sürülmektedir. Yalnız insanların içe kapanık, çekingen ve sosyal risk alma konusunda daha az istekli kişilik özelliklere sahip oldukları belirtilmektedir. Bazı insanlar ise çocukluk döneminden kaynaklanan nedenlerden dolayı sosyal beceri yönleri zayıf olduğu için yalnızlığa daha eğilimlidirler. Yalnızlığın, bireyin benlik saygısının düşük olmasıyla ve kendini küçük görmesiyle de yakından ilişkilidir (Peplau ve Perlman, 1982, s. 9). Örnek olarak; yalnızlık yaşamakta olan bazı kişilerin kendi durumlarını “sevimsizim, çirkinim, beceriksizim, bunun için yalnızım” gibi kalıcı kişilik özellikleriyle ilişkilendirdikleri görülebilmektedir. Bu tür kişilerin yalnızlıkları, sosyal beceri eksikliği yaşamalarının ötesinde günlük hayatlarındaki sosyal ilişkilerinde uyum sorunu yaşamaları, gerçekçi olmayan çarpık düşüncelerinin neden olduğu kabul edilmektedir. Bu durum, yalnızlığın kişiye özel bir algı olduğu anlamını doğurmaktadır (Koçak, 2003, s. 82).

Yalnızlık ve kişilik özellikleri konusunda farklı çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Wright (2005) tarafından 514 çalışanla gerçekleştirilen çalışmada, dışadönüklük ve duygusal dengenin iş hayatında yalnızlığa etki ettiği tespit edilmiştir. Duygusal açıdan dengesiz kişilerin aşırı endişeli olmaları, duygusal tepkilerinin yüksek olması ve algıladıkları stres düzeyinin yüksek olması gibi nedenlerden dolayı ilişkilerinden doyum almadıkları ve diğer kişileri reddederek yalnız kaldıkları belirlenmiştir. Çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklüğün iş hayatında yalnızlığı negatif olarak, duygusal dengenin ise pozitif olarak etkide bulunduğu tespit

edilmiştir. Atak (2009), 18-25 yaşlarında olan 220 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin yalnızlığı çeşitli düzeylerde etkilediklerini belirlemiştir. Çalışma sonucunda, beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal dengenin yalnızlığı pozitif yönde etkilediği, uyumluluk ve dışadönüklüğün ise yalnızlığı negatif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Çetin ve Alacalar (2016) yaptıkları çalışmada akademik personelin yalnızlık düzeyi kişilik özelliklerini incelemiştir. Araştırmaya 201 akademik personel katılmıştır. Çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal dengenin, uyumluluğun ve dışadönüklüğün yalnızlığı negatif yönde; deneyime açıklığın ise yalnızlığı pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

1.1.4. Yalnızlığın Nedenleri

Bireylerin ilişkide buldukları eşleri, akrabaları, arkadaşları, kardeşleri, kuzenleri gibi pek kişi ile arzu edilen ve istenilen düzeyde bir ilişki içerisinde olamamaları durumunda yalnızlık kaçınılmaz olarak yaşanmaktadır. İlişkinin arzu edilen düzeyde ve doyurucu olması halinde ise yalnızlık da bireylerin hayatlarından kaybolmaktadır. Bireyler, ülke, şehir ve işlerini çeşitli nedenlerle değiştirme zorunda kalabilmektedirler. Bu süreçte çevrelerinde ilişki kurabilecekleri alan veya kişiler sınırlı hale geldiği için yalnızlık hissine kapılabilmektedirler. Yalnızlık düzeyi artış göstermesiyle birlikte daha farklı sorunlarla karşılaşılma olasılığı artmaktadır. Örneğin, kişilerde can sıkıntısı, kendi kendine konuşma, depresyon, alkol kullanma, amaçsızlık gibi davranışsal problemleri yaşar duruma gelebilmektedirler (Körler, 2011, s. 14).

Yalnızlığın nedenlerinin tespiti konusunda yapılan bir araştırmada toplam 13 neden bulunmuştur. Bunlardan *Reddedilme Korkusu*: Bireyin ilişkide olduğu zaman reddedilme korkusunu yaşamasını ifade etmektedir. *Bilgisizlik*: Bireyin arkadaşlık veya romantik ilişki başlatamamasıdır. *Çekici Olamama*: Fiziksel yönden kişinin çekici olarak görülmemesidir. *Şanssızlık*: Bireyin herhangi bir ilişkisinde veya yeni bir ilişkiye girmede kendini şanslı olarak görmemesidir. *Çaba Göstermeme*: Kişinin başka kişilerle tanışması için yeterince çaba sarf etmemesidir. *Utangaçlık*: İlişki kurmada kişinin utangaç veya çekingen olmasıdır. *Kötümserlik*: İlişki kurulacak kişilerin şans eseri bulunabileceğine inanılması ve bu şansa kişinin kendisinin sahip olmadığını düşünmesi anlamına gelmektedir. *Diğerlerinin Korkuları*: Yalnızlık yaşayan kişilerle diğer kişilerin ilişki kurmak için korkmasıdır. *Diğer Gruplar*: Bir arkadaş grubuna dahil olmak isteyen kişilerin yalnızlık yaşayan kişiler ile ilişki kurmaktan çekinmeleridir. *Kişisel Olmayan*

Durumlar: Bir kişinin pek çok kişiyle kişisel olmayacak biçimde ilişki içerisinde olmasını ifade etmektedir. *Diğerlerinin İsteksizliği:* İlişki kurma konusunda diğer kişilerin çaba göstermemesidir. *Antipatik Kişilik:* Diğer insanların, ilişki kurmak isteyen kişinin bazı özelliklerini soğuk ve tutarsız bulmalarıdır. *Fırsat Yoksunluğu:* Bireyin diğer kişiler ile arkadaş olma ya da romantik ilişki tarzında bir ilişki kurma fırsatının olamaması anlamına gelmektedir (Peplau ve Perlman, 1982).

1.1.5. Yalnızlığın Sonuçları

Yalnızlık durumu çok eskilere kadar uzanmakla birlikte çağdaş toplumların en yaygın sorunlarından biri olmuştur. Yalnızlık deyince daha çok yaşı ilerleyen, yalıtılmış olan ve tek başına kalan insanları akla getirir de, yalnızlığın insan hayatının her aşamasında genç ve yaşlı fark etmeksizin herkesin yaşamış olduğu bir problemdir (Selçukoğlu, 2001, s. 16). Yalnızlık rahatsız edici ve istenmeyen bir fenomendir. Bu yönüyle yalnızlık içinde olan herkesi fiziksel ve ruhsal yönlerden rahatsızlıklarla karşı karşıya bırakabilmektedir. Her insan yaşamı boyunca dönemsel olarak yalnızlık yaşamaktadır. Bu nedenle kişiye rahatsızlık vermeye başladığı andan itibaren durumu analiz etmek, gerçekle yüzleşmek ve yalnızlık ile doğru ve etkili biçimde mücadele etmek gerekir (Karaduman, 2013, ss. 14-15).

Kişi, yalnızlık yaşaması halinde kendisini değersiz, göz ardı edilen, ihmal edilen, çekici olmayan veya yanlış anlaşılan biri olduğu yönünde düşünceler geliştirir ve bu düşüncelerinden dolayı daha aşırı olumsuzlukların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (İmamoğlu, 2008, s. 100). Geçmişteki hatalarını düzeltmeyeceğine inanan kişiler incitilmektense yalnız kalmayı tercih etmektedirler (H. Kılıç ve Sevim, 2005, s. 81). Zaman içerisinde yalnızlığın direnç kazanmasıyla, süreci yaşayan kişiler yalnız olma durumlarını daimi ve kontrol edilmesi güç nedenlere bağlama eğilim gösterirler. Özellikle kronik yalnızlık yaşayan kişilerin kendi şartlarını değiştirmenin yararsız olduğunu düşündükleri için daha da yalnızlaşarak intihara kadar gidebilmektedir (V. Çakır ve Çakır, 2011, s. 138)

Yalnızlık yaşayan insanların çoğunlukla kızgın, öfkeli ve yanlış anlama belirtileri gösterdikleri bilinmektedir. Ayrıca yalnız insanların, kendini eleştiren, aşırı duyarlılık gösteren veya kendilerine acıyan, diğer kişiler tarafından benimsenmediklerini düşünen kişiler oldukları söylenebilir. Bu açıdan yalnızlığın, çok hızlı ve dinamik özellik gösteren ve uzun süren olumsuz sonuçlara neden olan ciddi bir

problem olduğu değerlendirilmektedir. Kendini yalnız gören insanlar, diğer kişilerle genellikle zayıf ilişkiler geliştirmektedirler. Bu sebeple yalnızlık, kişilerin öz-saygı düzeylerinde de azalmaya neden olabilmektedir (Erözkan, 2004, s. 160).

Uzun vadede yaşanan yalnızlık, kişilerde depresyonu tetikleyebilmektedir. Depresyon ise daima üzüntülü olma, hayata karşı isteksiz olma, tükenmişlik yaşama, gelecek konusunda ümitsiz olma, sık sık ağlamaklı olma, kendini çaresiz ve değersiz hissetmek, unutkan olmak ve dikkat bozukluğu yaşamak, uyku bozukluklarına sahip olmak, kilo kaybı veya artışı, maddi konularda aşırı endişe duyma gibi belirtilerle meydana gelmektedir. Böylece yalnızlık depresyonu, depresyonun da yalnızlığı artırması söz konusu olmakta ve bu durum bir kısır döngü haline gelmektedir (Izgar, 2009, s. 236). Yalnızlığın, bir insanı mutluluğundan etmenin çok daha fazlasına neden olduğu söylenbilir. Endişe, fke, olumsuz ruh hali, iyimserlik veya kötümserlik, öz saygıda düşüklük, değersizlik ve dışlanmışlık gibi nedenler yalnızlığın sonuçları olup insanların hayat kalitesini düşüren ciddi sonuçlardır (V. akır ve akır, 2011, ss. 133-134).

Yalnızlık görüldüğü üzere çoğunlukla olumsuz bir psikolojik deneyim olarak değerlendirilmektedir (Bogaerts vd., 2006, s. 798). Ancak bir kişinin kendi isteğiyle belirli bir süre yalnız olması yukarıda sayılan olumsuz nedenlerin dışında yapıcı ve yaratıcı sonuçlar da doğurabilmektedir. şöyle ki yaratıcılık yönü olan insanlar yaratılarını ya da buluşlarını ancak yalnız kalarak meydana getirebilmektedirler. Yaratıcılığı olan insanların yalnız kalabildikleri zamanlarda içsel dünyalarında bulunan zenginliklere ulaşabildikleri bilinmektedir. Bu yüzden, gerçek manada yaratıcılığı olan bir insan yaratma sürecindeyken kendisini yalnız hissetmemektedir; yaratmakta olduğu ürünün diğer insanlar tarafından anlaşılabileceği ve kabul edilebileceği umudunu taşıdığından dolayı yalnız olduğunu düşünmemektedir (Geçtan, 2012, ss. 106-107).

1.2. İşyerinde Yalnızlık Kavramı

İnsan hayatının çoğunluğu işyerinde çalışmakla geçmektedir. İşyeri, insan yaşamının merkezinde bulunan olumsuz ve olumlu duygu ve hislerin ortaya çıkması açısından önemli bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır (Muchinsky, 2000, s. 801).

Dolayısıyla işyerindeki olumsuz durumlardan biri olan işyeri yalnızlığı konusu bu kısımda ele alınmaktadır.

1.2.1. İşyeri Yalnızlığının Tanımı

İşyerinde yalnızlık, yukarıda anlatılan normal yalnızlık hissinden farklı olarak işyerinde veya iş yaşamında kendini gösteren bir yalnızlıktır. Günlük veya özel hayatında yeterli ve sağlıklı sosyal ilişkilere sahip olan, kendisini yalnız hissetmeyen mutlu kişilerin, aynı durumu işyerinde hissetmemeleri yaşanabilmektedir. Kişinin yaşadığı olumsuz durum, iş hayatındaki sosyal ilişkilerin iyi olmaması ve işyerinde destek almaması gibi nedenlerden dolayı ortaya çıkabilmektedir (T. Doğan, Çetin, ve Sungur, 2009, s. 272). İşyerinde yalnızlık olan kavramsallaştırılan bu durum, bireyin çalışma ortamında arzu ettikleri ile mevcut ilişkileri arasında meydana gelen olumsuz farklılık ve bu farklılığın giderilmesinde güçlü olmamasından dolayı ortaya çıkan durum olarak kabul edilmektedir (Wright, Burt, ve Strongman, 2006, s. 60). İşyerindeki insanların birbirleriyle kurdukları ilişkilerin daha çok örgütsel vatandaşlık ve takım çalışması temelinde olduğu göz önüne alındığında bu yalnızlığın, işyerindeki insani ilişkilerin kalitesini etkileyebilme ihtimali daha yüksek olabilmektedir (E. Yılmaz ve Aslan, 2013, s. 60).

İşyerinde yalnızlığın temelinde çalışanlar arasında bireyin sosyal isteklerini doyurabilecek sosyal bir ağın olmaması, örgütlenme ve desteklenme gibi sorunların yaşanmasıdır. Örgütlenmeyi hisseden ve isteyen çalışanların işyerinde etkin bir rol üstlenerek çalışması ve bu şekilde diğer çalışanları etkilemesi söz konusu olabilmektedir. Ancak çalışma ortamında etkisi yok denecek kadar az olan sosyal ilişkiler yaşayan çalışanların, örgütlenmeye ve sosyal ağ içinde rol almaya karşı gelmeleri söz konusu olabilmektedir. Bu kişilerin örgütlenmenin ne olduğunu dahi anlamaları beklenemez. Bu çalışanların, sosyal ağ ile iletişim kuramaması, bu ağı tanımlayamaması ve bunu yapmakta güçlük yaşamaları diğer çalışanların örgütlenmelerini ve sosyal bir ağın oluşmasını engelleyebilmektedirler. Ayrıca işyerindeki kişiler genel olarak çalışma ortamında kaynak ve bilgi alışverişi yapmaktadır. İşyerinde yalnızlık yaşayan kişilerin görevlerini daha iyi biçimde gerçekleştirme durumundan da uzak kaldıkları bilinmektedir (Lam ve Lau, 2012, s. 4278).

Bir çalışan işyerinde sosyal ilişkileri tatmin edici düzeyde olan kişilerin kendilerini yalnız hissetmeleri yaşanabilmektedir. Bu durum işyerinde yalnızlığın kişisel, durumsal ve çevresel boyutlarının olduğuna işaret etmektedir (Perlman ve Peplau, 1984, s. 15). Başka bir deyişle çalışanların kurduğu ilişkilerin çok önemli kurumsal olayların temelini oluşturduğu dikkate alındığı zaman, işyerindeki yalnızlığın oluşmasında çalışanların davranışlarını şekillendiren kişisel, durumsal ve çevresel etkilerini ön plana çıkarmaktadır (Lam ve Lau, 2012, s. 4267).

Bazı kurumsal şartlardan dolayı sosyal ilişkilerin gelişmesi engellenmiş olsa da, işyeri yalnızlığının yaşanıp yaşanmadığına salt çalışanların tavır ve davranışlarına bakarak karar vermek mümkün olmayabilir (Sezen, 2014, s. 24). Çünkü işyerinde zaman geçirmekten haz duyan, arkadaşlarıyla güvenli ilişkiler kuran, yaptıkları işten tatmin olan ve bundan onur duyan zamanlar olabildiği gibi kendi içinde yalnızlık yaşayan insanlar olabilmektedir. Buna karşın, bazı çalışanlar işyerinde yalnızlaştırılmakta, dışlanmakta, diğer insanlardan kopma hissine sahip olmakta ve bu nedenle yalnızlık ile karşılaşabilmektedir. Diğer taraftan, bir işyerinde çalışan kişiler, işyerindeki ilişkilerinin istenen düzeyde olmadığını fark etseler dahi ilişkilerinde nelerin eksik olduğunu görmek istemeyebilirler. Çünkü bu kişiler işyerinde rekabet halinde oldukları için yalnız olup olmadıkları akıllarına bile gelmeyebilir (Mercan vd., 2012, s. 216).

1.2.2. İşyeri Yalnızlığının Boyutları

İşyerinde yalnızlığın farklı boyutları vardır. Bu nedenle işyerinde yalnızlığı nitelendirme konusunda farklı kişiler bulunmaktadır. Bazı kişilere göre yalnızlık hayat boyunca mutlaka karşılaşılabilecek tek boyutlu bir durumdur. Bazıları ise yalnızlığın, kişilerarası ilişkilerde bireylerin beklentilerinin karşılık bulmaması sonucunda meydana gelmesi muhtemel ve karmaşık bir durum olarak değerlendirmektedir (Chipuer ve Pretty, 2000, s. 235). İşyerinde yalnızlığın tek veya çok boyutlu olmasına göre insanların etkilenme şekilleri de farklılık göstermektedir. Yalnızlığı tek boyutlu şeklinde yaşayan kişiler, yalnızlık yaşamaları halinde sanki bütün alanlar birbiri ile bağlantılıymış gibi etkilenirler. Yalnızlığın tek boyutlu olması demek; kişinin psikolojik, sosyal ve kültürel bütün yönlerini ifade etmektedir. Çok boyutlu yalnızlık ise yalnızlığın çeşitli yönlerinin olduğunu işaret etmektedir. Çok boyutlu yalnızlık tek boyutlu yalnızlığın tersidir. Çok boyutlu yalnızlıkta kişilerin etkilenmesi çok boyutlu değildir. Başka bir deyişle çok

boyutlu yalnızlıkta alanların birbirinden bağımsız olduğu kabul edilir (McWhirter, 1990, ss. 418-419).

Literatürde yalnızlık boyutlarını ortaya koyan pek çok çalışma olmakla birlikte işyeri yalnızlığı boyutlarını ortaya koyan çalışmaların sayısı azdır. Bu konuda Wright vd. (2006) tarafından “Loneliness at Work Scale (LAWS) - İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği-” geliştirilmiştir. Söz konusu ölçekte işyerinde yalnızlığın, “sosyal arkadaşlık” ve “duygusal yoksunluk” olmak üzere iki boyutta ele alındığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada sadece bu iki yalnızlık türü üzerinde durulmuştur.

1.2.2.1. Duygusal Yoksunluk (Duygusal Yalnızlık)

İşyerindeki yalnızlık türlerinden bir diğeri duygusal yoksunluktur. Duygusal yoksunluk, bir çalışanın işyerinde yakın ve samimi duygusal ilişkilerinin olmaması, kendisi için önemli olaylar sonucunda yakın ilişkilerinin yok olması durumudur (Karakaya, Büyükyılmaz, ve Ay, 2015, s. 82). Duygusal yoksunluk çalışanların iş arkadaşları ile kurmuş oldukları ilişkinin niteliksel yönünü baz almaktadır. Bu durumda nitelikten kasıt kişinin ilişkilerine dair elde etmiş olduğu düşünceler ve duygulardır. Kişinin duygusal yönden yalnızlık yaşamasının pek çok nedeni vardır. Bunların başında aileyle, arkadaşlarla ve diğer ilişkilerinin yetersiz olması gelmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 4).

İş yaşamında yaşanan duygusal yoksunluk, çalışanın kendisini diğer çalışanlardan uzak tutmak, duygu ve düşüncelerini diğerlerine anlatmaktan kaçınmak, düşüncelerini ifade etmekten çekinmek, çalışma arkadaşlarının böyle bir süreçte kendisini anlamayacağını düşünmek şeklinde belirmektedir. Bu tür durumlarla karşılaşan kişiler duygusal açıdan kendilerini bir boşlukta görmektedirler. Bunun sonucunda da kişinin işyerindeki verimi düşmekte, işyerindeki huzuru olumsuz yönde etkilemekte ve güvende olmadığını düşünmesine hissetmemesine neden olabilmektedir (Kaplan, 2011, s. 34).

İşyerinde bir kişinin duygusal yönden kendini yoksun olarak görmesinin pek çok nedeni vardır. Bunların başında; işyerindeki durumsal ve çevresel ile kişinin kişilik özellikleri gelmektedir. Bununla birlikte işyerinde bulunan fiziki eksikliklerin ve çalışanlar arasındaki psikolojik iletişimin neden olduğu iletişim sorunu, çalışanların duygusal yönden kendilerini yoksun olarak görmelerine sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra hiç iletişim olmaması da, eksiklik veya yetersizliği beraberinde getirerek çalışma

ortamında belirsizliğe yol açmaktadır. Belirsizlik ise stresi, iş tatminsizliğini, örgüte karşı güvensizliği, düşük düzeyde örgütsel bağlılığı, düşük verimliliği, devamsızlığı ve işten ayrılmayı beraberinde getirmektedir (Yüksel, 2005, s. 296).

1.2.2.2. Sosyal Arkadaşlık (Sosyal Yalnızlık)

Sosyal arkadaşlık sosyal yalnızlık olarak da bilinmektedir. Bu boyutta çalışan, işyerindeki sosyal ağa katılmadığından, kendini işyerinde bulunan sosyal ağın bir parçası olarak görmemesinden dolayı yalnızlık yaşamaktadır (Şişman ve Turan, 2004, s. 120). Dolayısıyla sosyal yalnızlık, bir çalışan işyerinde sosyal ilişkiler geliştirememesi veya çalıştığı kurum veya departmanda kendisini kabul ettirememesi anlamına gelmektedir (Karakaya vd., 2015, s. 82).

İşyerindeki diğer çalışanlarla piknik, yemek ziyafetleri ve parti gibi sosyal etkinliklere katılmayan; doğum, cenaze ve düğün gibi insan yaşamında önemli olan olayları dikkate almayarak arkadaşlarının iyi veya kötü günlerinde yanlarında olmayan çalışanların sosyal arkadaşlık yönünden yalnız olduklarını söylemek mümkündür. bununla birlikte işle ilgili günlük sorunları ve kişisel düşünceleri dile getirmekte zorlananlar, işyerindeki mola saatlerinde beraber vakit geçirebilecekleri birini bulmakta güçlük çekenler, kendilerini işyerinde bulunan arkadaş gruplarının bir parçası gibi hissetmeyenler sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşamaktadırlar (Merçan vd., 2012, s. 217).

Kurumda çalışanlar, bir sosyal ilişki sistemi içinde birlikte harekete ederek çalışmaktadır. Bunun neticesinde de hizmet gerçekleştirmektedir. Bu hizmetin tam ve etkili olmasının en büyük sebeplerinden biri kurum içindeki iletişimin etkili ve verimli olmasıdır. Çalışanların kurumda etkili ve verimli iletişim içerisinde olması söz konusu çalışanların kendilerini daha iyi ifade edebilmelerini sağladığı ve yalnızlık hissinden de uzaklaşarak kendilerine ve birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarına güven duyabilmektedir (Asunakutlu, 2002, s. 7). Ancak çalışma ortamında sağlıklı bir iletişim ve ilişkinin olmaması, çalışanın işyeri ortamındaki sosyal ilişkilere ortak olmaması, kendini bu ortama ayak uyduracak nitelikte görmemesi, mesai arkadaşları için işyerinde düzenlenmekte olan farklı eğlenceli etkinliklere katılmaması, üzücü olaylarda iş arkadaşlarına destek olmaması söz konusu kişilerin işyerindeki sosyal arkadaşlıktan yoksun oldukları yalnızlık yaşadıkları anlamına gelmektedir (Karakurt, 2012, s. 26).

1.2.3. İşyeri Yalnızlığının Nedenleri

Yalnızlık çoğunlukla bir kişinin iş yaşamında istenmeyen sosyal etkileşim biçimine neden olan değişikliklerle başlamaktadır. Söz konusu değişiklikler çalışanın tek bir ilişkisini etkilediği gibi bu çalışanın tüm sosyal ilişki ağını da etkileyebilmektedir. Kişinin sosyal ilişkilerinin azalmasına neden olan ve kişinin yalnızlık düzeyini artıran dört temel etkileyici faktörün olduğu belirtilmektedir. Bu faktörlerden ilki; yalnızlığa neden olan ve yaygın bir sebep olarak değerlendirilen yakın duygusal bir ilişkiye son verilmesidir. İkincisi, çalışanların ailelerinden ve arkadaşlarından fiziksel olarak ayrılması ve tek başına kalması sonucu yaşadığı yalnızlıktır. Üçüncü neden; bir kişinin terfi etmesiyle veya sosyal statüsünde değişikliğe neden olan başka bir olayın gerçekleşmesiyle sosyal ilişkilerinin azalması yalnızlığa yol açmaktadır. Çalışan yalnızlığa iten nedenlerden dördüncüsü, bir veya daha fazla ilişkinin nitelik yönünden tatmin düzeyinin düşmesine bağlı olarak yalnızlığın ortaya çıkmasıdır (Peplau ve Perlman, 1979, s. 103)

İşyerindeki yalnızlığa neden olan faktörler kişisel ve sosyal faktörler olarak iki kategoride ele alınabilir. Toplumsal ilginin başlamasına engel olan, rahatsızlık, toplumsal kaygı, huzursuzluk hissettirme, ilişkinin gelişim sürecinde çatışma çıkmasına zemin hazırlama, güvensiz olma, toplumsal destek kaynaklarından faydalanmaktan uzak olma, düşük benlik saygısına sahip olma gibi kişisel faktörler çalışanların işyerinde yalnızlık yaşamalarına neden olmaktadır (Kaplan, 2011, s. 22). İşyerinde yalnızlığı etkileyen kişisel nedenlerden bir diğeri; çalışanın yeterli düzeyde toplumsal ilişki kurmasına rağmen düşük düzeyde toplumsal destek aldığını hissetmesi sonucu yaşanmaktadır. Ancak eğer işyerinde arzu ettiği desteği aldığını düşünen çalışan, daha iyi performans sergileyecek ve ekstra rol davranışları gösterme eğiliminde olacaktır (Sezen, 2014, s. 39).

İşyerindeki sosyal eksiklikler, sosyal destek yokluğunun, tek başına çalışmanın yanı sıra kişilerarası ilişkilerin istenen kalitede olmasını engelleyen özellikler nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple işyerinde kalite açısından tatmin edici ilişkilere sahip olmayan bir kişinin yalnızlığa yakınlık mesafesi; iletişim kurmuş olduğu hemcinslerinin, iş arkadaşlarının ya da müşterilerinin sayısından çok daha fazladır (Wright vd., 2006, s. 60). Bu sayılanların dışında çalışanda özgüven eksikliğinin olması, mesai arkadaşlarıyla kurduğu iletişimin bozuk olması, kişisel algılamada bozukluklara sahip olması işyerinde

yalnızlık hissi yaşamasına neden olabilmektedir. Bu yalnızlık hissi çalışanın statüsüne bakılmaksızın tüm çalışanlarda yaşanan bir durumdur. Yani üst düzey yöneticilerinin bu nedenlerden dolayı yalnızlık hissine kapılmaları mümkündür. Bütün bu açıklamalardan da görülmektedir ki yalnızlık hissini altında kişinin statüsü değil büyük oranda bireysel özellikleri yatmaktadır (Karaduman, 2013, s. 20). Buna bağlı olarak farklı mesleki alanlarda da bireyin yaşamış olduğu yalnızlık boyutunun çalışılan alandan alana farklılık gösterebildiği söylenebilir (Kaplan, 2011, s. 37).

1.2.4. İşyeri Yalnızlığının Sonuçları

İşyerindeki yalnızlık, işyerinde kurulan ilişkilerde arzu edilenin yakalanmaması nedeniyle yaşanan olumsuz bir ruh biçimi olarak değerlendirilmektedir. İşyerinde işin yalnız yapılması ve düşük sosyal destek yalnızlık düzeyini önemli oranda etkiler. Aynı işyerinde çalışanların kurmuş oldukları ilişkiler ve takım ruhu gibi faktörler işyerinde yalnızlığın önemli belirleyicilerindedir (Wright vd., 2006, s. 60). Yalnızlık, olumsuz düşüncelere, tutumlara ve davranışlara dönüştüğü zaman endişeleri arttıran bir role bürünmektedir (Cacioppo ve Patrick, 2008, s. 7).

Örgütte yalnız olduğunu hisseden çalışanlar kendi aralarında bilgi alış verişini sağlıklı ve yeterli yapamamaktadır. Bu nedenle işle ilgili önemli bilgilerin paylaşılamamasından dolayı işteki performansta düşüş yaşanabilmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016, s. 140). Diğer taraftan işyerinde yalnızlık, çalışanın iş tatmininin azalmasından dolayı oldukça önemli verimlilik kaybına yol açacağı ifade edilmektedir. Verimliliğin düşmesi çalışanların olduğu kadar örgütlerinde hiç arzu etmediği bir sonuçtur. Böyle bir sonuçla karşılaşmamak için işyerinde yalnızlık hissine kapılan çalışanlar için önleyici birtakım çalışmalar yapılması büyük önem taşımaktadır (Keser ve Karaduman, 2014, s. 181).

Çalışanların işyerinde yalnızlık hissetmelerine neden olan ve yalnızlığın yükselmesine neden olan bir diğer etken strestir. İşyerinde yalnızlık yaşayanların kendilerini daha fazla stres altında hissettikleri bilinen bir durumdur. Stres altında çalışanların yaşadıkları stresi ortadan kaldıracak önlemlerin alınmaması durumunda verimlilikleri düşmektedir. Böyle bir durumda çalışanların içlerine kapanmaları, agresifleşmeleri, depresif davranışları, düşük benlik duygusu ve özgüven yaşamalarını beraberinde getirecektir. Bu durum da çalışanların örgütteki ilişkilerinin daha fazla

kötüleşmesine ve daha fazla yalnızlık yaşamalarına neden olacaktır (Karaduman, 2013, s. 22).

Görüldüğü üzere işyerinde yalnızlığın pek çok sonucu vardır. Bunlar işyerinin çalışma ortamına, bulunduğu sektöre, sahip olduğu örgütsel kültüre vb. özelliklere göre farklılık gösterebilmektedir (Gürbüz, 2019, s. 25). Rokach (2004, s. 32) işyerinde yalnızlığın neden olduğu ortak sonuçları aşağıdaki gibi özetlemiştir:

- Yalnızlığın etkisi altında olan kişiler sosyal ilişkiler kurmakta başarısız olmakta ve kurduğu ilişkilerde birbiri ile çelişen davranışlar sergilemektedir.
- Yalnızlık, kişilerin iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle arasına sınırlar kurmasına ve samimi ilişkiler kurmasını engellemektedir.
- Yalnızlık kişide aşırı kaygı, öfke ve dikkat dağınıklığı gibi psikolojik rahatsızlıklara neden olduğu için kişinin çalışma ortamında kendisini doğru bir şekilde ifade etmesini ve kişinin potansiyelini ortaya koymasını engeller.
- Yalnızlık doğru zamanda ve doğru tekniklerle rehabilite edilmediği durumlarda kişinin iş hayatına son vermesine neden olmaktadır.
- Yalnızlık kişinin iş yaşamı konusunda yanlış zamanlarda yanlış kararlar almasına neden olmaktadır ve bu durum kişinin sadece iş hayatını değil özel ve cinsel hayatını da etkilemektedir.
- Yalnızlığın getirdiği psikolojik rahatsızlıklar tedavi edilmediğinde kişi ya aşırı kırılabilir ya da aşırı sert bir kişiliğe bürünür.
- Yalnızlık mücadele edilmesi zor bir durum olmakla birlikte üstesinden gelinse bile kişilerin hem özel hem de iş hayatında derin ve kalıcı izler bırakır.

Her işin çalışma koşulları kendine has özelliklere sahiptir. Bu koşulların çalışanların beklentilerine olmaması, çalışanların kendilerini yalnız hissetmesine, kendilerini içinde buldukları örgütün birer parçası olarak görmemelerine sebep olabilmektedir.

İş yerinde yalnızlık duygusu yaşamayan, kendilerini içerisinde buldukları örgütün bir parçası olarak gören çalışanların daha verimli ve daha sağlıklı çalıştıkları bilinmektedir. Kişisel ilişkilerin beklenen düzeyde gerçekleşmesinde en önemli unsurlardan biri olan güven, çalışanlar arasında iş birliğinin sağlanması, hiyerarşinin ortadan kaldırılması, iletişim kanallarının açık tutulması, takım ruhunun geliştirilmesi, iş yöntemlerinin yeniden dizayn edilmesi, çalışanların bilgi ve yeteneklerinin

geliştirilmesine önem verilmesi ve çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanmasıyla beklenen düzeye ulaşacağı düşünülmektedir.

Çalışanların yönetime, üstlerine ve iş arkadaşlarına güven duydukları bir ortamda yalnızlık duygusunun daha az yaşanacağı ve çalışma ortamının daha işlevsel hale geleceği de söylenebilir (Nartgün-Sezgin ve Demirer, 2012, ss. 143-144).

2. İŞE YABANCILAŞMA

Bu başlık altında öncelikle yabancılaşma kavramı üzerinde durulacak ve sırasıyla yabancılaşmanın tarihsel süreçteki gelişimi, yabancılaşmanın boyutları, nedenleri ve sonuçları anlatılacaktır. Son olarak, işyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye değinilecektir.

2.1. Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kavramı Latince “alienare” kelimesinden türemiştir. Bir şeyi izole etmek veya aktarmak anlamına gelir. Bu duruma İngilizcede “alienation” adı verilir. Bu kavramın temel anlamlarından biri geri çekilme veya bireyin kendisini soyutlanması olarak ifade edilmektedir (Kiraz, 2011, s. 148). Antik Yunan tarihinde “alloisis”, Fransızcada “aliention”, Almancada “entfendum” olarak yerleşen yabancılaşma “kişinin veya başkasının kendinden geçmesi, benliğini kaybetmesi” anlamına gelmektedir. Helenistik çağda ise yabancılaşma “tanrı ile bütünleşme” anlamında kullanılmıştır (Demirer ve Özbudun, 1998, s. 10).

Sosyal bilimlerde kişiyi makine, meta haline getiren ve sonunda onu bir köle gibi kullanan teknokratik ve rasyonalist bir uygarlık biçimine karşı başkaldırmanın simgesi olan yabancılaştırma kavramı felsefi bir kavram olarak ortaya çıkıp daha sonra sosyoloji, psikoloji, ekonomi gibi bilim alanlarında da kullanılmaya başlanmıştır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008a, s. 137; Tolan, 1981, s. 3). Felsefi düşünce içerisinde terim ilk kez Hegel tarafından 19. yüzyılın başlarında ortaya atılmış fakat dönem içerisinde yabancılaşma etkisi küçük gruplar arasında sınırlı kalmıştır. Bu anlamda kavramı ilk olarak kullanan araştırmacı Hegel, daha çok kökenine inen ilk düşünür ise Marx olduğu ifade edilebilir (Büyükyılmaz, 2007, s. 15). Marx, yabancılaşma kavramını insanın ortaya koyduğu ürünün elinden sıyrılıp kurtulması, insana hem yabancı gelmesi hem de düşman olması durumu olarak tanımlamıştır (Hilav, 1995, s. 45).

Yabancılaşma, bir insanın kendine yabancılaşmasının daha güçsüz bir formu olarak ifade edilmektedir. Sosyologlar yabancılaşmayı; bireyin diğer bireylerden yabancılaşması, bireyin işten ve işin ürünlerinden yabancılaşması; bireyin, onu etkileyen olaylar ve yapılardan yabancılaşması ve bireyin içinde bulunduğu toplumdan ve kültürden yabancılaşması olarak dörde ayırmışlardır (Jackson, 1983, s. 6). Horowitz (1966, s. 230)’e göre yabancılaşma, kişinin dünyanın nesnelere, insanlarından ve

fikirlerinden ayrılması anlamına gelmektedir. Overend (1975, s. 301) yabancılaşmayı, insanın kendi bedeninden, doğadan, üretimden ayrılması olarak, diğer kişilerden ve nihayetinde benlikten ve ardından eşlik eden ilişkilerde rahatsızlık hissi olarak tanımlamıştır.

Yabancılaşma, bir kişinin kaybettiği birtakım hususiyetleri kendisi dışındaki varlıkta bulunduğunu fark etmesi hali olarak tanımlanabilir (Bolay, 1996, s. 439). İ. Doğan (1997, s. 7) yabancılaşma kavramını “sosyal bir ilişki içindeki aktif insanı (üretici, yaratıcı) ve onun aktivitesinin ürünü ile bu ürünlerin sosyal olarak dış vurulmasını (nesnelleşmesi), belirli bir sosyal sistemle kaynaşması ile otonom biçimde (yani yaratıcının iradesinden bağımsız olarak) işlemlerini anlayabileceğimizi, bu ürünlerin ise belirli şartlarda iradeye ve üreticinin amaçlarına karşı olduğunu bazen de onun çıkarlarını ve hatta varlığını tehdit etmesi” olarak tanımlamaktadır. Yabancılaşma; gerek insansal ve emeğin ürünleri, para, sosyal ilişkiler vb. değişimini ve gerekse insanların özellik ve yeteneklerinin onlardan bağımsız ve onlara hükmeder hale gelişinin süreç ve sonuçlarını tasvir etmektedir (Rosenthal ve Yudin, 1997, s. 530). M. Ş. Şimşek, Çelik, ve Akgemci (2020, ss. 253-254) yabancılaşmanın bazı temel özelliklerini aşağıdaki gibi belirlemişlerdir:

- Yabancılaşmanın birinin veya bir şeyin birisinden veya bir şeyden yabancılaşması ile ilgilidir,
- Yabancılaşma ilk insanların yaşamlarında üretilmiştir,
- Yabancılaşmanın insanlık tarihinden beri doğasında var olduğu ortaya çıkmıştır,
- Yabancılaşma çoğunlukla kişilerin sosyal çevrelerinde meydana gelmektedir,
- Yabancılaşmanın modern bir biçimde, kişilere ve yer almış olduğu çevre ile arasında hızlandırılmış farklı güçlere sahip bir etki de önem taşır,
- Yabancılaşmanın temelinde kıskançlık, daha çok rekabet, karşılıklı itaatsizlik ve saldırganlık dürtüsü gibi farklı boyutlardaki insan ilişkileri yer almaktadır.

Kongar (2010) bireyin toplumsal olana kayıtsız kalarak kontrolünü kaybetmesi, kültürel ve fiziksel çevreden giderek yalnız ve çaresiz hissetme olarak tanımlamıştır. Yabancılaşma çalışanların çalıştıkları örgütün amaçlarına, iş gereklerine, kurallarına, ilkelerine ayrıca iş arkadaşlarına, çevresel sorunlara karşı ilgisiz olarak hareket ederek olumsuz durumlara karşı kayıtsız kalması olarak ifade eder ve çalışanları pasif olarak geri çekilme davranışlarında tetikleyen durum olmuştur (Eroğlu, 1998, s. 337). Kısacası

yabancılaşma, insanın doğasından ve kendisinden uzaklaşmasıdır. Bu durumun nedeni yaşadığı uygarlığın toplumsal düzeninin değişmesi ve yeni oluşan düzene insanın ayak uyduramaması sonucunda yabancılaşmasıdır. İnsanın doğal yaşam normları değişerek doğası bozulmakta ve davranışları da değişmektedir. Doğal yaşam alanı içerisinde kendisi olmadığından, yabancılaşma eğilimine girmektedir (Rousseau, 2019, s. 5).

2.2. İşe Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kavramı detaylıca anlatıldığı üzere geçmişi eksilere gitmektedir. Ancak işe yabancılaşma kavramı 1960'lı yıllarda başlamıştır. Başlangıçta yabancılaşma kavramı kurumsal anlamda ele alınmış devamında ise yabancılaşmanın ölçümü ve somut bir şekilde ortaya çıkarılması amacı ile deneysel çalışmalar yapılmıştır (Kahveci, 2015, s. 71). İşe yabancılaşma bir kişinin iş dünyasından ne düzeyde koptuğunu temsil etmektedir (Hirschfeld ve Feild, 2000, s. 790). Örgütsel açıdan yabancılaşmayı, örgüt çalışanlarının kendi aralarında yaşamış oldukları genel bir doyumsuzluk olarak tanımlayabiliriz. İşe yabancılaşma, örgüt çalışanı olarak bireyin bilişsel, duyuşsal ve devinimsel yeteneklerini istediği şekilde kullanamaması, çalışanın potansiyelini özgün ürünler üretmek için sarf edememesinden dolayı örgütsel kültürün çalışan tarafından dışsallaştırılmasıdır (Polat ve Yavaş, 2012, s. 219).

İşe yabancılaşma, insanın yaptığı işten duygusal yönden uzaklaşarak sadece para ve diğer maddi şeyler için çalışmayı sürdürdüğü, işle ilgili ürün, yönetici, çalışma arkadaşları vb. etkenler konusunda olumsuz duygular beslediği bir durum sonucunda oluşan bir olgudur (Usta, 2016, s. 128). İşe yabancılaşma, işle ilgili özerkliğin, sorumluluğun, toplumsal etkileşimin ve kendini gerçekleştirmenin sağlanamaması durumudur (Celep, 2008, s. 60). İşe yabancılaşmayı bir süreç olarak tanımlayan İşçan ve Moç (2018, s. 382)'a göre, makineleşme nedeniyle çalışanların yaratıcılıklarını kullanmaması sonucunda kendilerine, diğer kişilere ve çevrelerine olan duyarlılıklarını kaybetmelerine neden olan bir süreçtir.

Ne şekilde tanımlanırsa tanımlansın özel ve keyfi davranışlardan ve bunlara bağlı gelişen düşmanlık duygularından, şikâyetlerin giderilememesinden dolayı çalışanların örgüte yabancılaşması söz konusu olabilmektedir. Çalışanlara karşı yöneticilerin bakış açısı da önemli derecede örgütsel yabancılaşmayı etkilemektedir. Çalışanın örgütsel bağlılığının önemsizmediği, sosyal ihtiyaçlarına önem verilmeyen ve örgüt değerlerinin

içselleştirilmediği bir kurumda çalışanların işe yabancılaşması olağandır (Babür, 2009, s. 33; M. Ş. Şimşek vd., 2020, s. 256).

2.3. Tarihsel Süreçte Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramının insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahiptir. Tarihte ilk kez putlara tapma ile bağlantılı şekilde ortaya çıkmış olup, bu inanışta kişi, mevcut güç ve potansiyelini putlara yükleyerek hayata yabancılaşmaktadır (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008b, s. 115). Yabancılaşma kavramı 18. ve 19 yüzyıllarda endüstri devrimi sonrasında makineleşmenin etkisi ile daha çok gündeme gelen kavram olmuştur. Kavram teolojik, metafizik, sosyolojik ve psikolojik alanlarda birçok tanımlaması oluşmuştur (Çelik ve Babaoğlu, 2017, s. 406). Yabancılaşma 19. ve 20. yüzyıllarda modernleşme sonucu daha yoğun hissedilmeye başlamıştır. Modernleşme ile birlikte gelişen sanayileşme, toplumda farklılaşmaya yol açan yabancılaşmaya ortam hazırlayan büyük etkenlerden biridir (Tolan, 1981, s. 204). Modernleşme ile birlikte akıl iradesiyle bağımsız hareket etmeye başlayan insan toplum kuralları dışında çıkabilme yetisi kazanarak yabancılaşma olgusunu oluşturmaktadır (Yürek, 2005, s. 57)

19. yüzyılda İngiltere’de gerçekleşen Sanayi Devrimi’yle hızla gelişen makineleşme yeni popüler tüketim nesnelerini ortaya çıkarmıştır. İnsanlar bu tüketim nesnelerinin elde etme çabası içerisinde, makinelerin bir parçası gibi çalışmaktadır. Akıl iradesiyle yarattıklarının karşısında, insanın zayıf kalması bunalımı daha fazla artırarak, yabancılaşma olgusunu derinleştirmektedir (Yürek, 2005, s. 60). Yabancılaşma ile ilgili ilk bilimsel olarak çalışmalar yapılması ile günümüze kadar gelen ve halen incelenen, tartışılan bir olgu olmuştur. Kişisel ve psikolojik açıdan hayatın her alanında sorun teşkil etmesiyle çözüm yolları araştırılan konu olan yabancılaşma, ünlü düşünürlerin bakış açılarıyla incelenmektedir.

2.3.1. Friedrich Hegel ve Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramını bilgi kuramı düzeyinde ilk kez Hegel ortaya çıkartmıştır (Timuçin, 1992, s. 18). Hegel 1807 yılında Tinin Fenomenolojisi (The Phenomenology of Spirit) adlı eserini yayınlamıştır. Bu eserde özne-nesne ilişkisi bağlamında yabancılaşma kavramı sorgulanmaktadır (Hegel, 1986, ss. 296-299). Şöyleki Hegel’den önce da yabancılaşma soyut ve inanışlar çerçevesinde ele alınmış ve sorgulanmıştır. Ancak Hegel’in 1808 yılında yayınlamış olduğu “Phenomenology” adlı

eserinde ilk defa felsefi olarak yabancılaşma kavramı üzerinde durmuş ve bu çalışma yabancılaşma için bir milat niteliği taşımıştır (Fettahlıoğlu, 2006, s. 15).

Hegel yabancılaşma kavramını, hem “ayrılma” hem de “bütünleşme” durumlarını içeren bir tarzda formül inşa etmek istemektedir. Hegel, yabancılaşmanın düşünceyi aşan bir şey olduğundan ve Öte’yle bütünleşen bir durum olmasından ayırıştırarak yabancılaşmayı insani alana taşınarak ele alınmasına neden olmuştur (Özbudun, Markus, ve Demirer, 2008, s. 17). Başka bir deyişle, Hegel yabancılaşma kavramını insanın kendisi dışında hissettiği, varlıklarda (eşyada) yok olmuş, mahrumiyet içindeki ruhun durumu olarak tanımlar ve dış dünya, yabancılaşmış zihin durumundan çıkmaktadır. Onun ifadesinde “şuurlu süje (tez)”, “objeye (antitez)” ters şekilde meydana koyar. Fakat “obje (dış alem)” saçılarak kurtuluşa ulaşan süjeye yabancılaşmaktadır. Aynı zamanda Hegel “İnsanın tarihini yabancılaşmanın tarihi olarak” ifade etmektedir (Bolay, 1996, s. 440).

Hegel’e göre ruhun tipik bir özelliği de doğaya yabancılaşmadır. İnsan yabancılaşmış benliğinin üstesinden gelebilmesi için tam anlamıyla ruh gelişimini tamamlaması gerekmektedir. Yabancılaşma mutlak ruh için kaçınılmazdır. Ruh, yabancılaşma süreci içinde kendiliğinden kurtulmaktadır. Bundan dolayı yabancılaşma ruhun kendini dışsallaştırması için zorunludur. Hegel yabancılaşmayı, insanların gelişebilmesi için geçirmesi gereken bir evre olarak görmektedir (Güler, 2017, s. 53). Hegel’e göre insan kendisi ile barışık, kendisini hisseden ve düşünce odaklı bir varlık olarak değil ortaya koyduğu ürün ile hatırlandığını ifade etmektedir. Anlamının ve değerinin yok olduğu fikrine sahip olan insan varoluşu ve ruhani gerçekliği arasında bir mesafe oluşturmaktadır. Hegel için insan bağımsızlık yolunda, her adımında daha önce görülmeyen bir sınır inşa edilmekte, karşısına her seferinde yeni sınırlar çıkmaktadır. İnsan bir engelden kurtulduğunu düşünürken yeni bir engel ile karşılaşmaktadır (Hegel, 1982, ss. 40-42). Başka bir önemli nokta ise Hegel yabancılaşmayı kişinin psikolojik dünyası ve yakın çevresindeki kişiler ile kendini kıyasladığında yaşamsal farklılıkların olduğunu gözlemlediği zaman kişi güçsüz ve çaresizlik durumu hissiyatına düşerek kendi benliğinden ve çevresinde uzaklaşma eğilimi göstereceğini ifade etmiştir (Artar, 2018, s. 6).

2.3.2. Karl Marx ve Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramını detaylı inceleyip bilimsel camiaya taşıyan ilk düşünür ise Karl Marx olmuştur. Marx'a göre yabancılaşma işgörenlerin kapitalizm'den dolayı üretim faaliyetlerinde denetimi sağlayamama, üretmiş olduğu ürüne hiçbir zaman sahip olamama duygusunu hissetmesi oluşan güçsüzlük duygusu" olarak tanımlamıştır (Durcan, 2007, s. 2). Ayrıca Marx, üç farklı alanı eleştirel bakış açısıyla bakarak yabancılaşmaya üç tarz konu üretmiştir. Bunlar; burjuva toplumunun ekonomik yapının eleştirilmesi ile oluşan yabancılaşma, devlet yapısının eleştirisinden oluşan yabancılaşma ve dinin eleştirisinden oluşan yabancılaşmadır. Marx bu konulardan en çok ekonomik yabancılaşma üzerinde durmuştur. Çünkü diğerleri ekonomik yabancılaşmadan türediğini ele alan kategori olmuştur (Kızıltan, 1986, s. 20).

Marx, Hegel'in bakış açısının, modern siyasal iktisadın bakış açısı olduğunu söylemektedir. Marx'ın yabancılaşma teorisinde, gerçekte Hegel'in İdealizmi'ne ilişkin mutlak ruh (tinin) veya düşüncelerinin diyalektiği, sınıf savaşı ve emeğin materyalist bir diyalektiğe dönüştüren bir uygulama olduğunu açıklamıştır (West, 1998, s. 73). Emek kavramının sadece olumlu tarafını görmektedir olumsuz olan tarafını görmemektedir. İnsanın dışlanma durumunda veya dışlanmış olmasında kendisi için oluşudur (Marx, 2004, s. 81).

Marx'a göre yabancılaşmanın sebebi öncelikle gerçek emeğin işçinin dışında olması, diğer bir ifadeyle işçiye ait olmamasıdır. Bununla birlikte, çalışan kişi iş yaparken memnun ve mutlu hissetmemektedir (Aydoğan, 2015, s. 278). Kendisini zihinsel ve fiziki enerji olarak geliştiremez. İş yaparken bedeni yok olmuş, beyni enkaz bir haldedir. Bundan dolayı çalışan kişi yalnızca kendisini iş durumunun dışında hissetmemekte aynı oranda iş anında da kendisini dışarıda görmektedir. Çalışmadığı zamanlarda evde olur ve çalıştığı zamanlarda evde olmamaktadır. Bu sebeple yaptığı işte istekli değil, mecburidir ve yaptığı işi zoraki yapmaktadır. Dolayısıyla, bir ihtiyacın gereksinimi değildir, sadece onun dışındakileri karşılama anlamı taşımaktadır. İş, uzak durulması gereken bir veba olarak görülmektedir. Çabanın dışındaki iş, işte olan kişiyi kendisine yabancılaştırmaktadır (Thornton, 1964, ss. 36-37). Marx yabancılaşmanın ortadan kalkması için öncelikle kapitalizmin yok edilmesi gerekmektedir. Bunun için sınıfsız bir toplumda üretim araçlarının kolektif mülkiyetini ortadan kaldırılması ve

insan egemenliği hâkim olduğu toplumda yaratıcı ürünler ortaya çıkartan çalışanların özdeşleşmesi gerekmektedir (Weisskopf, 1996, s. 58).

2.3.3. Emile Durkheim ve Yabancılaşma

Emile Durkheim yabancılaşma kavramını konu olarak ele almamış ancak yabancılaşma ile birebir ilişki içinde olan “anomi” kavramı üzerinde durmuştur. Kavramı 1893 yılında “Toplumsal İşbölümü” ve 1897 de “İntihar” adlı eserlerinde Anomi (kuralsızlık, normsuzluk, kanunsuzluk) anlamlarını ifade eden yabancılaşma üzerinde durmuştur (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008b, s. 114). Durkheim (2006, s. 160) anomiy kavramını, bir toplumdaki kurallar ve değerlerin ortadan kalkması ve herkesin benimseyebileceği kural ve değerlerin oluşturulamaması durumu nedeniyle bireylerin birbirine ve topluma bağlanacakları bağların ortaya konulamaması veya kopması olarak tanımlamıştır.

Durkheim’e göre, toplum mekanik ve organik dayanışmaya dayalı toplum olarak ikiye ayrılmaktadır. Yazar bu dayanışmalar arasında ortaya çıkan geçişlerde iş bölümü negatif sonuçlar doğrabildiğini ileri sürmektedir. İş bölümü ile ortaya çıkan negatif sonuçlardan dolayı toplumun benimsediği değer ve inançlar azalabilmekte ve bu durum da anomiyi beraberinde getirmektedir (Durkheim, 2006, s. 164). Durkheim “İntihar” isimli eserinde, modernleşmenin, toplumun birtakım değerlerini kaybetmesine yol açtığını belirtmektedir. Bu kaybediş nedeniyle de bireylerin, toplumdan uzaklaştıkları ve söz konusu kişilerde intihar eğilimlerinin daha fazla arttığını düşünmektedir (Durkheim, 2002, s. 164).

2.3.4. Erich Fromm ve Yabancılaşma

Yabancılaşma problemi sosyolojik açıdan değerlendirildiğinde ise sosyolog Erich Fromm’un düşünceleri önem taşımaktadır. Fromm, yabancılaşma fikrinin Eski Ahitte söz edilen putperestlik anlayışına kadar uzandığını belirtmektedir. İnsan, kendi emekleriyle ürettiği şeylere tapmaktadır. İnsan kendi benliğini ve yaşamsal yeteneğini putlara aktararak oluşturduğu nesnelere isimlendirmiştir. Ürettiği şey artık kendi emeği sonucunda oluşmamıştır. Hatta bu nesnelere insanlardan ayrı ve onlardan daha güçlü hale gelmiştir (Fromm, 2003, s. 55).

Erich Fromm da yabancılaşma kavramını çözümlerken özgürlük olgusuna değinmektedir. Özgürlük sorununu bireyin duygu ve düşüncelerinin ne ölçüde bireyin

kendine ait olduğunu ya da ne ölçüde toplum tarafından dayatılmalarından kaynaklandığı yönüyle ilişkilendirmektedir. Ona göre çağdaş insan yapay, doğal olmayan bir özgürlük içerisinde. Öz olarak algıladığı kimliği ve kişiliği dahi yapaydır. Modern insan ne istediğini bilir gibi görünmektedir ve bir yanlıgı içerisinde. Aslında kendisinden istemeyi beklediği şeyin farkında olmadığı için yaptığı seçimler de gerçekçi seçimler değildir (Fromm, 2011, s. 200). Diğer taraftan çağdaş insan aynı şekilde nesne haline dönüşerek öznellikten uzaklaşmaktadır. Birey, kendi emeğiyle yaratmış olduğu nesnelere oluşan bir dünya sistemi içerisinde kendi özneliğinden uzak karmaşık bir toplumsal yapı inşa etmiştir. Bu toplumsal yapı içerisinde kendi emeğiyle inşa ettiği nesnelere kölesi olmuştur (Fromm, 1990, s. 138).

2.3.5. Adam Smith ve Yabancılaşma

Adam Smith'e göre, çalışanlar için üretim süreci patronlar tarafından yönlendirildiğinde çalışan kişiler yaptıkları işe ve ortaya koydukları ürünlere yabancılaşabilmekte, iş paylaşımı ise çalışanları mesleki olarak uzmanlaştırarak, bakış açılarını sınırlandırmaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008b, s. 124).

2.3.6. Ludwig Andreas Feuerbach ve Yabancılaşma

Ludwig Andreas Feuerbach'ın yabancılaşmadaki temel noktası din eleştirisidir. Feuerbach için temel gerçeklik insandır. Feuerbach'a göre Tanrı yabancılaşmaya neden olan asıl nedendir. Yabancılaşma sorunu, Tanrı ve maddi dünya arasındaki ayrımın insan bilincine yerleştirilmesi sonucunda meydana gelmiştir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008b, ss. 126-127). Feuerbach yabancılaşmayı açıklarken, Hegel'in ortaya koyduğu felsefe sistemini eleştirerek tersini ortaya atmıştır. Feuerbach için, Hegel'in Geist olarak adlandırdığı Tanrı ya da Tanrı, kendine yabancılaşmış insandır. Feuerbach'ın felsefesinde dine yönelik eleştiriler de yer almaktadır ve yabancılaşma kavramı teolojiden antropolojiye doğru yönlendirmiştir (Aslan, 2018, s. 57).

Feuerbach, Hegel'in sözünü ettiği sistemin aksini savunmuştur. Hegel'in dile getirdiği "Mutlak Ruh" yani "Tanrı", Feuerbach'a göre "kendine yabancılaşmış" kişidir (Şirin, 2009, s. 165). Feuerbach yabancılaşmayı bireyin kendine has etkinliğinden çokça uzaklaştırma nedeni ile gerçekleşecek zararları ifade etmek amacıyla kullanmıştır (H. Şimşek, Balay, ve Şimşek, 2012, s. 54). Yabancılaşma durumunun yok edilmesi kişinin kendi varlığını insan olarak kabul etmesi ile ilgilidir. Bireyin akıl, irade, sevgi gibi

özüyle ilgili birçok niteliği mevcuttur. İfade edilen bu üç özellik aynı zamanda bireyin gelişiminin araçlarıdır. Feuerbach, insanın özelliklerini kaybetmesi durumunda ve bunları Tanrı inancına bırakması durumunda yabancılaştığını belirtmiştir (Abaslı, 2018, ss. 37-38).

2.3.7. Herbert Marcuse ve Yabancılaşma

Yabancılaşma konusunu ele alan diğer bir isim Herbert Marcuse'dur. Marcuse (1990, ss. 5-20) gelişim ve değişim gösteren teknolojinin, bireyi toplumsal denetim mekanizmalarının karşısında bir ölçüde bağımsız hale getirdiğini ve buna karşın da kişinin üzerinde büyük bir baskı kurduğunu ileri sürmektedir. Başka bir deyişle teknoloji bir yandan hızla gelişerek insan gücünün yerine makinelerin almasını sağlayarak insana kolaylık sağlarken diğer taraftan da çalışanı makinenin bir parçası haline getirerek onu bağımlılaştırdığını belirtmektedir.

Marcuse'a göre kişiler kendilerine toplum tarafından dayatılmış olan varoluş temelleriyle kendilerini özdeşleştirdiklerinde ve kendi doyumlarını ve gelişimlerini bu varoluş temellerinde buldukları zaman yabancılaşma kaçınılmaz bir eylem zorunluluğu içerisine girdiğini belirtmektedir (Osmanoğlu, 2016, s. 86). Sonuç olarak Marcuse, kitle iletişim araçlarının da yardımıyla tüketim kültürünün insanlarda sahte gereksinimler meydana getirdiğini ve bu sahte gereksinimlerin de insanları üretici düzenin adeta kölesi yaptığını belirtmektedir (Gürsoy, 2014, s. 23).

2.4. Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma kavramı sosyoloji alanında kullanılması 1950'li yılların son çeyreğinde olmuştur. Bununla birlikte, kavramın ampirik olarak ilk ele alınması Melvin Seeman, Yabancılaşmanın Anlamı (On the Meaning of Alienation) eserinde gerçekleşmiştir. Seeman (1959) çalışmasında yabancılaşmanın anlamsızlık, güçsüzlük, izolasyon, kuralsızlık ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş boyut olduğunu belirtmiştir. Seeman'ın yabancılaşma süreç döngüsü Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Yabancılaşma Süreci Döngüsü

Kaynak: (Polat ve Yavaş, 2012, s. 220)

Melvin Seeman, yabancılaşmayı yaşam koşullarıyla ilişkilendirmektedir ve olayın kurumsal boyutunu göz ardı etmeden kişinin ruhsal hayatındaki izdüşümlerini ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. Seeman, yabancılaşma halinin en ana unsurunun, kişinin kurumsal yapılara karşı çok yönlü zayıflığı olduğunu iddia etmektedir (Aytaç, 2005, s. 322).

2.4.1. Güçsüzlük

Güçsüzlük, çalışanın hem kendi yaşamındaki durumlar üzerinde söz sahibi olmaması hem de çalışma yaşamındaki süreçleri denetleyememesidir (Ceylan ve Sulu, 2011, s. 67). Çalışan, içinde bulunduğu işi kontrol edemediğinde, denetim başkası tarafından yapıldığında, güçsüzleşme duygusu oluşmaktadır (Sarros vd., 2002, s. 287). Güçsüzleşme durumunun meydana gelmesinde çalışanın, kullandığı cihazlar, iş içerisindeki süreci ve ortaya koyduğu ürünler üzerinde güç hâkimiyetinin olamaması, kararlar konusunda söz sahibi olmaması, çalışma arkadaşlarını seçememesi, iş sonucunda yaptığı işi denetleyememesi ve kendi benliğine karşı yabancılaşması etkili olmaktadır (Tutar, 2016, s. 341). Güçsüzlük duygusu yüksek olan çalışanın, kuruluşa olan bağlılıkları zayıf, motivasyonları, iş ve yaşam tatminleri düşüktür. Bunun sonucunda işinden tatmin olmayan çalışan kendini kurumuna ait hissetmeyecek ve zamanla işe yabancılaşmaya başlayacaktır (Tutar, 2010, s. 65).

2.4.2. Anlamsızlık

Kişinin hangi duruma ve hangi doğruya inanacağını bilememesi ve kişinin içinde bulunduğu toplumu, çevresindeki gelişmeleri anlayamadığı durumdur (M. Ş. Şimşek vd., 2020, s. 241). Belirsizliğin yüksek olmasından dolayı kişinin doğru düşünmemesi ve doğru karar verememesi kişinin yabancılaşmasına sebebiyet vermektedir. Çalışanın işteki görevlerinin basit veya kendi yapabileceklerinin daha da altında olduğunu düşünmesi de yabancılaşmaya neden olan etmenlerdendir (Aydın ve Özeren, 2019, s. 161). Çalışanın işine değer verebilmesi için; işinde yetenek ve becerilerini uygulayabilmesi, kendisini gerçekleştirebildiğini hissedebilmesi ve işe yaradığını bilmesi gerekmektedir. Bireyin yaptığı işin kendisine sosyal ortam sağlaması durumunda, dayanışma ve iş birliği içinde hissetmesi halinde; işi çalışan için önem kazanmaktadır. Birey bu durumda iş hayatındaki diğer çalışanlara ve örgütüne daha bağlı hissetmeye başlayacaktır (Moç, 2018, s. 38).

2.4.3. Kuralsızlık

Kuralsızlık (Normsuzluk) terimini ilk kullanan Durkheim olmuştur (Ege, 2000, s. 20). Genel olarak söylemek gerekirse bireylerin toplumsal, ahlâkî ve siyasal yalıtımı, onların toplumsal hedef ve düzenlemelerden kopması, toplumsal dayanışmanın yıkımı, sosyalleşme kuramı çerçevesinde toplumsal kuralın yokluğu ya da geçerliliğini yitirmesi Durkheim tarafından kuralsızlık (anomi) olarak ifade edilmektedir (Yakut, 2020, s. 40). Seeman (1975, s. 102) yabancılaşmanın sosyo-psikolojik bir durumu yansıttığını söylemekte, dolayısıyla kuralsızlığın da kişisel yönden ele alınması gerektiğini belirtmektedir. Seeman'a göre normsuzluk "bireyin toplum tarafından kabul edilen davranış kalıpları ve başarı hedeflerine ulaşmak için toplumun benimsemediği (onaylamadığı) yolları denemesi" şeklinde değerlendirilmiştir. Bu anlayışa göre birey amaçlara ulaşmada toplumun onaylamadığı yolları kullanmaktadır. Ona göre normsuzluk duygusunun ortaya çıkmasına neden olan unsurların başında hedeflere ulaşabilmek için kullanılacak yöntemlerin kültürel açıdan uygun olmaması ve kolektif standartların insanı disiplin etmesi gelmektedir (Özbudun vd., 2008, s. 43).

2.4.4. Yalıtılmışlık

İzolasyon ve tecrit olarak farklı isimlerle adlandırılan yalıtılmışlık yabancılaşmanın bir başka boyutu ele alınmıştır. Yalıtılmışlık normsuzluk sonrasında

yabancılaşan kişinin, örgüte ait amaçların algılamaması, toplumdan kendisinin dışlandığını hissetmesi veya toplumdan atıldığı algısını anlaması sonucunda toplumdaki kişilerle iletişim kuramama neticesiyle yabancılaşmaya başlamasıdır (M. Ş. Şimşek vd., 2020, s. 255). Yalıtılmışlık, kişinin içinde bulunduğu fiziksel çevreden veya diğer insanlarla içinde bulunduğu iletişimden uzaklaşması ve bu ilişkileri en düşük düzeyde tutması olarak ifade edilmektedir. Soyutlanma kişinin diğer insanlarla iletişim kurma becerisini kaybetmesi anlamına da gelmektedir (Kaya, 2016, ss. 50-51). Örgüt içerisinde bu durum gruplara dâhil olmama ve uyumlu davranışlar sergilememe olarak karşımıza çıkmaktadır. Yalıtılmışlık, çalışanın örgütün kurallarını bilmemesinden ya da bu kuralları bilerek ve isteyerek uygulamamasının sonucu olarak örgüte uygun olmayan hareketlere yönelmesi şeklinde açıklanabilmektedir (Silah, 2005, s. 210).

2.4.5. Kendine Yabancılaşma

Kendine yabancılaşma, bireyin davranışlarının, kendi inandığı değer ve normlara uygun olmamasıdır. Kişi, buradaki davranışları kendi içinden geldiği için değil sadece göstermek için uygulamaktadır (Ünal, 2018, s. 62). Kendine yabancılaşma boyutuna göre çalışan işini sevmemektedir. Kişi yapmayı istediği iş ile içinde bulunduğu iş arasında ilişkiyi bulamamasından dolayı başarı elde edemeyecektir ve buna bağlı olarak mutsuz olacaktır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011, ss. 274-275). Sonuç olarak çalışan için iş sadece maddi bir doyum aracı olacak ve örgütteki faaliyetlerden uzaklaşarak; işini sevip sevmediğini sorgulayacaktır (Aslan, 2018, ss. 64-65).

2.5. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri

İşe yabancılaşmanın nedenleri konunun ele alınış biçimine (kişisel, örgütsel, sektörel, ülkesel) göre değişiklik göstermektedir. Bu çalışmada çalışmanın amacına bağlı olarak işe yabancılaşmanın yalnızca örgütsel nedenleri üzerinde durulmuştur.

Kurumlar büyüdükçe kurumun hedefler ve kurumda kullanılan araçların anlaşılması zorlaşmaktadır. Büyüyen kurumda ast-üst arasındaki kademe sayısı artmakta ve bu durum ise bürokrasiyi, iş bölümünü, uzmanlaşmayı ve hiyerarşiyi de beraberinde getirmektedir. Kurumun büyümesi ile birlikte çalışan sayısında da artış yaşanmakta ve iş daha karmaşık hale gelmektedir. Farklı özelliklere sahip çalışanların ortak amacı benimseyerek ortak hareket etmesi giderek zorlaşmaktadır. Bununla birlikte

artan denetim çalışanların işe katılımını ve kendini bulmasını engellemektedir (M. Ş. Şimşek, 1996, s. 187).

Yönetim biçimi, çalışanların işe yabancılaşmasına neden olan en önemli etmenlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların fikirlerini önemsemeyen, kişisel hedeflerine kulak asmayan ve adil davranmayan bir yönetim biçimi, çalışanların işe yabancılaşmasına neden olmaktadır (Kanten ve Ülker, 2014, s. 25). Örgütte sert bir bürokratik yapının olması çalışanların kendilerini katı kurallar, prosedürlerin esiri olarak görmesine sebep olmaktadır. Böyle bir örgütte çalışanlar yönetime karşı negatif duygu ve tutumlar besleyebilmekte ve örgüt ortamında agresif bir hava oluşabilmektedir. Örgütte agresif bir havanın oluşması çalışanların çatışma içerisinde olmasına ve saldırgan davranışlar göstermesine zemin hazırlamaktadır. Yüksek derecede merkezileşmiş örgütlerde, çalışanlar kendi görevlerini yaparken onlara söz hakkı veya yönetime katılım imkanı verilmediği takdirde yüksek oranda yabancılaşma duygusu yaratmaktadır (Uğur ve Erol, 2015, s. 186).

Fiziki olarak çalışma koşulları çalışanların hem bireysel rahatlığı açısından hem de işin yapılması açısından önemlidir. Çalışanlar kendilerine fiziksel rahatlık sağlayacak iş ortamı istemektedirler. Ancak bazı yöneticilerin, çalışma koşullarına fazla önem vermedikleri bilinmektedir. Yöneticiler çalışma koşullarını iyileştirmenin gereksiz olduğunu düşünmekte ve çalışanları kötü bir çalışma ortamında çalışmaya zorlamaktadırlar (Erdil vd., 2004, ss. 19-20). Dolayısıyla kurumun çalışma koşullarının kötü olması durumunda, çalışanlarda fiziksel ve zihinsel hastalıkların meydana gelme olasılığı artmakta, bunun sonucu olarak çalışanın işe yabancılaşması kaçınılmaz hale gelmektedir (Hayta, 2007, s. 22).

İletişim örgütte en önemli unsurlardan birisidir. İletişimin birey grup ve örgütsel performans üzerinde çok büyük etkileri bulunmaktadır (Özarallı ve Torun, 2011, s. 103). Bir örgütün etkinliği, temel olarak iyi bir yönetim gerektirdiği kadar o örgüt içerisinde iyi bir iletişime de bağlıdır (Eroğluer, 2011, s. 121). Bir örgütte gerek grup üyeleri arasında, gerekse diğer örgütsel üyeler ve gruplarla iyi bir iletişim kurulması halinde başarıya ulaşılması mümkündür (Karcioğlu, Timuroğlu, ve Çınar, 2009, s. 64). İyi bir iletişim yüksek performans elde edilmesine olanak sağlamaktadır. Çalışanların bilgi ve becerisi ne kadar yüksek olursa olsun o örgütte iletişim sorunu varsa o örgütün etkinliği

azalmaktadır. Örgüt içerisindeki kusursuz iletişim, o örgütün verimli ve etkili bir şekilde çalışmasına olanak sağlamaktadır (Karaçor ve Şahin, 2004, s. 98).

Örgüt iklimi, kurumun kimliğini şekillendiren, çalışanların davranışlarını belirleyen ve kurum içinde yer alan çoğu çalışan tarafından hissedilen kurum için yararlı değişkenlerdir. Kurum içinde çalışanlar üzerinde güven hissinin sağlandığı, dürüst ve adil davranıldığı, ilişkilerin iyi kurulduğu ve çatışmaların azaltıldığı bir kurumda, pozitif bir örgüt ikliminin oluşturulduğunu söylemek mümkündür (İ. E. Başaran, 2008, ss. 267-268). Diğer taraftan negatif örgüt ikliminin olduğu kurumlarda ise, çalışan verimliliğinin, iletişim verimliliğinin ve iş tatmininin azaldığı, kurum içinde çatışmaların olduğu ve neticede çalışanların işe yabancılaşmasına neden olduğu görülmektedir (Aşık, 2018, s. 32).

2.6. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

İşe yabancılaşma, çalışanların sessizlik davranışı, tükenmişlik, iş tatminsizliği, düşük örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi farklı sonuçlar ortaya çıkartabilmektedir.

Örgütsel Sessizlik: Örgütsel sessizlik, çalışanların iş ile ilgili örgütsel ve psikolojik düzeyde yaşanan durumları üstlerine ve yönetime iletmeme durumu olarak tanımlanmaktadır (Üstün ve Çamlıca, 2017, s. 95). Yabancılaşma örgütsel ve yönetsel sorunlardan kaynaklandığı takdirde çalışanlar örgütsel sessizlik yolunu tercih edebilmektedirler (İrdem, 2020, s. 146). Çalışanların düşüncelerine önem verilmediği ve karar aşamalarında söz sahibi olmadığı bir yönetim şeklini benimseyen kurumda, çalışanlar üzerinde örgütsel sessizlik görülmekte, dolayısıyla bu durum da işe yabancılaşmaya neden olmaktadır (Ehtiyar ve Yanardağ, 2008, s. 59).

Tükenmişlik: İş odaklı problemlere bir tepki olarak işe dair davranış ve tutumlarda olumsuz yönde değişiklikler gösterme, hizmet sağlanan kişiye yönelik ilgide azalma, iş arkadaşları ve hizmet sağlanan kişilere yönelik kızgınlık, başarısızlığı normalleştirme eğilimi, değişikliğe direnç, insanlara yönelik olumsuz davranışlarda artış ve yaratıcılığın yitimini kapsayan bir olgudur (Tümekaya, 2000, s. 128). Tükenmişlik, çalışanın kendini tükenmiş, bitmiş hissetmesi, yaptığı işin faydalı olmadığını düşünmesi ve işle ilgili negatif düşüncelerinin olması şeklinde de tanımlanmaktadır (Akgün, 2014, s. 242). Kendinden beklenen işlerle başa çıkamayan işgören, zihinsel ve duygusal olarak işinden uzaklaşmakta ve duygusal bitkinlik yaşamaktadır. Duygusal bitkinlik en sık

karşılaşılan ve tükenmişliğin stres boyutunu yansıtan tükenmişlik türüdür (Büyükyılmaz ve Gürkan, 2014, s. 133). Tükenmişliğin önlenmesi ancak çalışanların iş tatminini sağlayarak mümkün olmaktadır. Çalışan yaptığı işten haz almadığında yani tatmin olmadığında yabancılaşma yaşamaktadır. Çalışanın yabancılaşmasının önüne geçilemediğinde ise yabancılaşmanın da ötesinde tükenmişlik yaşanmaktadır (Kaçmaz, 2005, s. 29).

İş Tatminsizliği: İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur (Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015, s. 269). İş tatmini çalışanların performansını ve motivasyonunu olumlu etkilediği düşünülen ilgi çekici ve önemli bir olgudur (Ü. Başaran, Büyükyılmaz, ve Çevik, 2011, s. 205; Büyükyılmaz ve Yeğin, 2017, s. 77). İşin özellikleri ile çalışanın istekleri birbirine uyduğunda iş tatmini, işin özellikleri ile çalışanın istekleri birbirine uymadığında ise iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Denizmen, 2018, s. 68). Başka bir deyişle örgüt içindeki bağlar, çalışma koşulları, üstlerin mutlak ve katı davranışları, hiyerarşi, alınan kararlarda katılım gibi çok sayıda unsur çalışanlarda iş tatminsizliğine, dolayısıyla işe yabancılaşmasına neden olmaktadır (Turan ve Parsak, 2011, s. 7). İş tatminsizliği işin yavaşlamasına, iş verimliliğinin ve başarısının düşmesine, işe bağlılık düzeyinin azalmasına, şikayetlerin ve iş kazalarının artmasına sebep olmaktadır (Karakuş, 2011, s. 55). Dolayısıyla iş tatminsizliği, hem örgüt verimini azaltmakta hem de çalışan sağlığını olumsuz etkilemektedir (Büyükyılmaz, Vargün, ve Uygurtürk, 2019, s. 30).

Düşük Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık kavramının en sık kullanılan tanımı Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılan tanımdır. Bu tanıma göre örgütsel bağlılık; bireyin örgütle arasına bağ kurmasını sağlayan duyuşsal durumdur. Örgütsel bağlılık çalışanların kurumun hedef ve değerlerini benimsemeleri, kurum için çaba göstermeleri ve kurum içindeki görevlerini öneminin bilincinde ve gönüllü olarak yerine getirmeleridir (Uçar, Demir Uslu, ve Yiğit, 2018, s. 3021). Dolayısıyla örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma sadık olmasını ve kendini adamasını sağlayarak örgüte olumlu katkılarda bulunan bir kavramdır (Büyükyılmaz ve Tunçbiz, 2016, s. 94). Örgütsel bağlılık bir çalışanın psikolojik bir bakış açısıyla örgütle ilişkisini şekillendiren ve örgütünde kalma isteğini arttıran bir tutumdur (Büyükyılmaz, Karakulle, ve Karataş, 2018, s. 7). Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlarda ise örgütsel yabancılaşma, bilgiyi ve kaynakları kötüye kullanma, iş yerinde ayrımcılık, psikolojik taciz, işten ayrılma ve

işe devamsızlık gibi üretkenlik ve verimlilik dışı davranışların görülmesi kaçınılmazdır (S. Yılmaz ve Sarpkaya, 2009, s. 330).

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın isteyerek ve bilerek çalıştığı kurumu terk etme isteğidir (Büyükyılmaz ve Biçer, 2018, s. 31). İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın iş koşullarından memnun olmaması ve bunun sonucunda gösterdiği yıkıcı bir tepki olarak düşünmek mümkündür (Öner Şeker ve Büyükyılmaz, 2021, s. 4). İşe yabancılaşan bireyler kendilerini dışlanmış olarak düşündükleri için kendini kuruma ait hissetmeme, işe devam etmede isteksiz olma gibi duygular içine girebilmektedir (Bao, Zheng Zhou, ve Zhou, 2006, s. 996). İşe yabancılaşan çalışanın işten uzaklaşma ve işe karşı soğuma yaşaması muhtemeldir. Bu uzaklaşma sonucunda çalışan, kendini hem bulunduğu iş ortamından hem de çalışma arkadaşlarından geri çekmesi, sosyal ve psikolojik anlamda rahat hissetmemesine sebep olmakta ve bu da işten ayrılma yolunu seçmesiyle sonuçlanabilmektedir (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016, s. 862). Sonuç olarak, bir çalışanın işinden ayrılması örgütün önemli bir ferdiyi kaybettiğini göstermekte ve yeni bir çalışan bulunana kadar örgütte işlerin kesintiye uğrayabileceği anlamına gelmektedir (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014, s. 585).

2.7. İşyeri Yalnızlığı ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki

İnsan yaşamı genel olarak özel yaşam ve iş yaşamı şeklinde ikiye ayrılmaktadır. İster özel yaşamda isterse iş yaşamında olsun yalnızlık hissi yavaş yavaş kişiyi tek başına olduğuna inandırmakta ve kişiyi karamsarlığa itebilmektedir

Svendsen (2018, s. 53)'e göre özel yaşamında mutlu ve huzurlu olan bir kimsenin iş yaşamında aksi bir durumla karşılaşabilme olasılığı da bulunmaktadır. Böyle bir durumda yaşanan menfi duyguların başında iş yaşamında yalnızlık algısı gelmektedir. İş yaşamındaki yalnızlığın çalışanlara olan etkileri arasında işe yabancılaşma gelmektedir. Yalnızlık hissine sahip çalışanların kendisini eksik görmesi, başarıya inancını yitirmesi işe yabancılaşmayı önemli ölçüde artırmaktadır (Karaduman, 2013, ss. 21-22).

Uğurlu (2021), 263 öğrenci üzerinde yapmış olduğu çalışmada yalnızlığın yabancılaşmayı etkilediğini ortaya koymuştur. Tülü (2021), örgütsel yaşamda örgütsel politika algısı, işyeri yalnızlığı ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Antalya Muratpaşa Belediyesi'nde çalışan 374 personel üzerinde yaptığı çalışmada işyeri yalnızlığı ve örgütsel yabancılaşma arasında pozitif ilişki bulmuştur. Kayaalp ve

Özdemir (2020) örgütsel yalnızlık, örgütsel yabancılaşma, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi test ettiği çalışmasında örgütsel yalnızlığın örgütsel yabancılaşmayı etkilediğini tespit etmiştir.

İlhan (2019) İstanbul'daki kent içi raylı sistem hatlarında çalışan 160 personel üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmada işyeri yalnızlığı, yabancılaşma ve stres kavramlarının birbiri ile ilişkine bakılmıştır. Yapılan analizler sonucunda personelin işyeri yalnızlığının yabancılaşma düzeylerini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Altun (2019) Sivas'ta faaliyet gösteren banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada personelin işyeri yalnızlığı arttıkça işe yabancılaşma düzeyinin de arttığını tespit etmiştir. Atlı, Keldal, ve Sonar (2015) İnönü Üniversitesinde yaptıkları çalışmada 403 öğrencinin üzerinde yalnızlık ve yabancılaşmayı incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda yalnızlığın yabancılaşmayı etkilediği tespit edilmiştir.

Çalışanın işine yabancılaşması ise verimlilik ve performansın azalmasına, hatta işten ayrılmaya kadar varmaktadır. Bu kapsamda, Demir (2020) yaptığı çalışmada işyeri yalnızlığının işe yabancılaşmanın bir sonucu olan işten ayrılma niyetini etkilediğini tespit etmiştir. Çalışmalardan da görüldüğü üzere işyerinde yalnızlık yaşayan çalışanların sıkıntı verici bu durumu hem isteyerek hem de istemeden özel hayatlarına ve sosyal çevrelerine yansıtılabilmektedirler. Bu nedenle çalışanların iş yaşamında huzurlu olmalarının sağlanması oldukça hayati bir konudur. Bu tür durumun eksik olmasından dolayı yaşanması muhtemel olan bu yalnızlık duygusunun önlenmesi gerekir (Karaduman, 2013, ss. 21-22).

3. İŞYERİ YALNIZLIĞI VE İŞE YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA

Araştırmanın üçüncü bölümünde Karabük Üniversitesi'nde görev yapan idari personelin işyeri yalnızlığı algısının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini tespit etmek için gerçekleştirilen ampirik araştırma bulgularına yer verilmektedir. Bu kapsamda, öncelikle araştırma yöntemi ayrıntılı olarak anlatılacak, ardından ise araştırma bulgularına değinilecektir.

3.1. Araştırma Yöntemi

Araştırmada, nicel araştırma yöntemleri tercih edilmiştir. Bu kapsamda, yöntem başlığı altında öncelikle araştırmanın amacı, daha sonra sırasıyla araştırmanın hipotezleri, araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama yöntemi, araştırmada kullanılan ölçekler ve araştırmanın analiz yöntemi ilgili başlıklar altında detaylı açıklanmıştır.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma üniversitelerde görev yapan idari personelin işyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşma dereceleri arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Araştırmanın amacı ise, Karabük Üniversitesi'nde farklı birimlerde görev yapan idari personelin işyeri yalnızlığı algısının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirleyebilmektir.

3.1.2. Araştırmanın Hipotezleri

Öz-belirleme teorisine göre, insanlar kendilerini motive etmeye yarayan doğuştan gelen üç psikolojik ihtiyaç kategorisine sahiptir. Bunlar; (1) yetkinlik veya kendini yeterli hissetme ihtiyacı, (2) özerklik veya kişinin hayatının kontrolünü elinde tutma ihtiyacı ve (3) ilişkisellik veya başkalarına bağlı hissetme ihtiyacıdır. Özellikle ilişki ihtiyaçları açısından, öz-belirleme teorisi üzerine yapılan araştırmalar, bu ihtiyacın tatmin edilmediğinde çeşitli sonuçlara yol açabileceğini göstermiştir (Ryan ve Deci, 2000). Bireyin başkalarından uzaklaştığı veya başkaları tarafından istenmediğini hissettiği, sosyal çevresinde istikrarlı ve güvenli ilişkiler içinde olmaktan yoksunluk duygusu yaşadığı sıkıntı verici bir psikolojik durum olarak tanımlanabilecek yalnızlık duygusu, ilişki ihtiyacının tatmin edilemediği en net durumlardan biridir (Wax vd., 2022, s. 3). Dolayısıyla yalnızlık, zarar verici etkileri bulunan olumsuz bir olgu olarak

kabul edilmektedir (Hawkley ve Cacioppo, 2010; Karakaya vd., 2015; Özcelik ve Barsade, 2018; Wright, 2005; Wright vd., 2006).

Bu amaçla gerçekleştirilen araştırmalarda, yalnızlığın iş hayatı açısından da farklı olumsuzluklar ortaya çıkartabileceğini ortaya konulmaktadır. Bu kapsamda işyerinde yalnızlık; iş performansını (Özcelik ve Barsade, 2018), iş tatminini (Dönmez ve Topaloğlu, 2020), örgütsel bağlılığı (H. S. Jung, Song, ve Yoon, 2021) ve örgütsel vatandaşlık davranışını (Firoz ve Chaudhary, 2022) olumsuz olarak etkilemektedir. Tersine şekilde işyeri yalnızlığının işkoliklik (Karakaya vd., 2015), sinik davranışlar (Özdemir, 2021) ve işten ayrılma niyeti (Ertosun ve Erdil, 2012) üzerinde olumlu etkiye sahiptir.

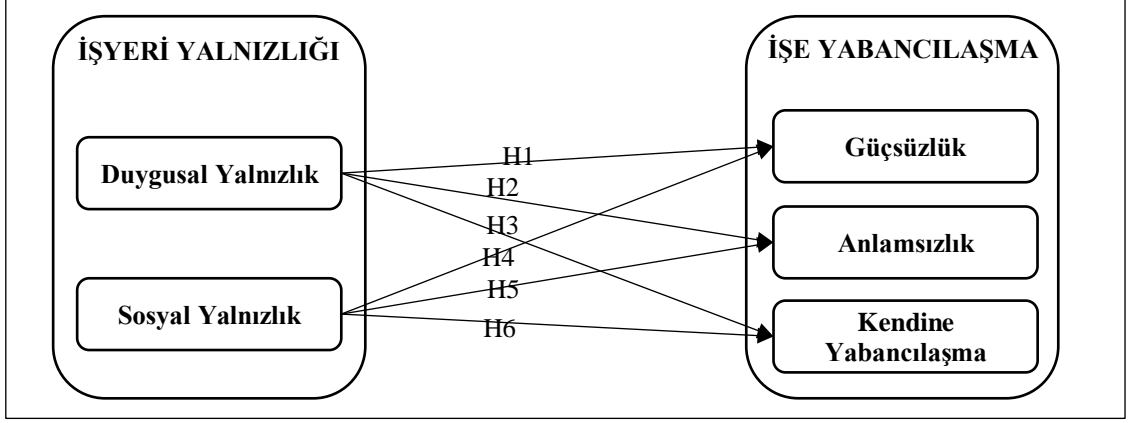
Yalnızlığın iş hayatında ortaya çıkartabileceği olumsuz sonuçlardan biri olarak da çalışanların işe yabancılaşma seviyesini arttırması gösterilebilir (Rokach, 2004). Literatür incelendiğinde hem uluslararası alanda hem de Türkiye’de İşyeri yalnızlığı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki üzerine çok az araştırmanın yapıldığı görülmektedir (Mohapatra, Madan, ve Srivastava, 2020; Santas, Işık, ve Demir, 2016; Tülü, 2021). Bu araştırmaların genel bulgusu işyeri yalnızlığının çalışanın hayatında bir şeylerin eksik olduğunu ve/veya karşılaştığı belirli durumların iyi yönetilmediğini hissettirdiği, sonucunda işe yabancılaşmaya neden olduğudur.

Bu kapsamda, amaç ve daha önceki çalışmalar kapsamında bu araştırmada test edilecek hipotezler şu şekildedir;

- H1: İdari personelin duygusal yalnızlığı arttıkça güçsüzlük derecesi yükselir.
- H2: İdari personelin duygusal yalnızlığı arttıkça anlamsızlık derecesi yükselir.
- H3: İdari personelin duygusal yalnızlığı arttıkça kendine yabancılaşma derecesi yükselir.
- H4: İdari personelin sosyal yalnızlığı arttıkça güçsüzlük derecesi yükselir.
- H5: İdari personelin sosyal yalnızlığı arttıkça anlamsızlık derecesi yükselir.
- H6: İdari personelin sosyal yalnızlığı arttıkça kendine yabancılaşma derecesi yükselir.

3.1.3. Araştırmanın Modeli

Araştırma hipotezleri kapsamında ele alınan tüm ilişkilerin ve test edilecek tüm hipotezlerin toplu gösterildiği araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 2: Araştırma Modeli

Araştırma modelinde gösterildiği şekilde hipotezler, işyeri yalnızlığı boyutlarının işe yabancılaşma boyutları üzerinde etkisini test etmek üzeredir.

3.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma Karabük Üniversitesi'nde 2022 yılı itibariyle görev yapmakta olan tüm idari personel üzerine gerçekleştirilmektedir. Karabük Üniversitesi Personel Daire başkanlığı verilerine göre, araştırmanın gerçekleştirildiği Eylül-Kasım 2022 tarihleri arasında üniversitede çalışmakta olan idari personel sayısı 904'tür. Bu kapsamda araştırmanın evrenini Karabük Üniversitesi'nde çalışmakta olan 904 idari personel oluşturmaktadır.

Araştırmada evrenin tamamına ulaşmanın imkansızlığı nedeniyle örnekleme yoluyla veriler elde edilmiş ve analizler yapılmıştır. Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemi ile online olarak hazırlanan anket formu e-posta adreslerine ulaşılan idari personele ulaştırılmıştır. Bununla birlikte e-posta adreslerine ulaşılamayan veya ankete online olarak katılmak istemeyen idari personelden ise veri yüzyüze şekilde kağıt kalem yoluyla elde edilmiştir. Ver toplama süreci sonucunda 326 idari personelin araştırmaya katılımı sağlanmıştır. Katılımcıların 266 tanesi araştırmaya online olarak ve 60 tanesi ise araştırmaya kağıt-kalem anketi aracılığıyla katılım sağlamıştır. Ancak 4 anket formu eksik veriye veya uç değere sahip olması nedeniyle iptal edilmiştir. Bu çerçevede araştırma örnekleme 322 kişiden oluşmaktadır ve analizler 322 kişilik örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir.

3.1.5. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmamın analizlerinde kullanılan veri anket yoluyla katılımcılardan elde edilmiştir. Bu çerçevede katılımcıların araştırmaya katılımını gerçekleştirmek için anket formu hem online hem de kağıt-kalem şeklinde hazırlanmıştır.

Anket formu toplamda üç bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için kullanılan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, çalışma süresi gibi sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde idari personelin işyeri yalnızlığı derecelerini ölçmek için kullanılan 16 ifade bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise katılımcıların işe yabancılaşma seviyelerini tespit etmek amacıyla kullanılan 21 ifade vardır.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler aracılığıyla idari personelin işyeri yalnızlığı ve işe yabancılaşma derecelerinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Dolayısıyla, veri toplamak amacıyla işyeri yalnızlığı ölçeği ve işe yabancılaşma ölçeği olmak üzere iki farklı ölçek yararlanılmıştır. İki ölçeğin derecelendirilmesinde de 5'li likert kullanılmıştır (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum).

3.1.5.1. İşyeri Yalnızlığı Ölçeği

Araştırma kapsamında idari personelin kurumunda kendisini ne derece yalnız hissettiğini tespit etmek amacıyla Wright vd. (2006)'nin geliştirdiği işyeri yalnızlığı ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerliliğine ve güvenilirliğine dair araştırmayı T. Doğan vd. (2009) yapmıştır. Ölçek duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık şeklinde isimlendirilen iki boyuttan oluşmaktadır ve ölçekte toplamda 16 ifade bulunmaktadır. Bu ifadelerden 9 tanesi duygusal yalnızlığın ve 7 tanesi sosyal yalnızlığın derecesini belirlemekte kullanılmaktadır. Ölçek ifadeleri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: İşyeri Yalnızlığı Ölçek İfadeleri

İŞYERİ YALNIZLIĞI ÖLÇEĞİ
<i>Duygusal Yalnızlık</i>
1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hiss ediyorum.
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hiss ediyorum.
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hiss ediyorum.
5. İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.*
6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.*
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hiss ediyorum.
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aramda bir kopukluk hiss ederim.
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hiss ederim.
<i>Sosyal Yalnızlık</i>
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.*
11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.*
12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.*
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.*
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hiss ederim.*
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.*

Not: *Ters kodlanan ifadeler

Duygusal yalnızlık boyutundaki iki ifade ve sosyal yalnızlık boyutundaki altı ifade ters kodlanmaktadır. Ters kodlanan ifadeler analizlerde ters çevrilerek kullanılmıştır. Ölçekte alınan yüksek puan çalışanların yalnızlık algısının yüksek olduğunu göstermektedir.

3.1.5.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği

İdari personelin gerçekleştirdiği işe ne derece yabancılaştığının derecesi Mottaz (1981) tarafından geliştirilen 3 boyutlu yabancılaşma ölçeği ile belirlenmiştir. Bu çalışmada işe yabancılaşma ölçeği, Uysaler (2010)'un çalışmasından adapte edilerek kullanılmıştır. İşe yabancılaşma ölçeği toplamda 21 ifadeden oluşmaktadır. Bu çerçevede, güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma şeklinde isimlendirilen her üç boyutun ölçümünde de 7 ifade bulunmaktadır. Ölçek ifadeleri Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2: İşe Yabancılaşma Ölçek İfadeleri

İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ
<i>Güçsüzlük</i>
1. İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim.* 2. İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım var.* 3. İşimi nasıl yaptığımla ilgili çok az yetkim var. 4. İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım.* 5. İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim. 6. İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor. 7. İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım.*
<i>Anlamsızlık</i>
8. Bu kurumun başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir.* 9. Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor. 10. Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gereklidir.* 11. Benim yaptığım iş gerçekten ne öneminin olduğunu çok merak ediyorum. 12. Sık sık benim işimin kurum için çok da önemi olmadığını hissediyorum. 13. Bu kurumun genel işleyişinde benim görevimin önemini görebiliyorum.* 14. İşimin, iş arkadaşlarımla işleri ile nasıl uyumlu olduğunu görebiliyorum.*
<i>Kendine Yabancılaşma</i>
15. Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum. 16. İşimin en tatmin edici özelliği maaşım. * 17. İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor.* 18. Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor. 19. Sadece işimi yapıyor olmak bile beni memnun ediyor.* 20. İşim genelde rutin ve sıkıcı, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor. 21. İşim çok ilginç ve kendimi geliştirmemi sağlıyor.*

Not: *Ters kodlanan ifadeler

Güçsüzlük boyutundaki dört, anlamsızlık boyutundaki dört ve kendine yabancılaşma boyutundaki dört ifade ters kodlanmaktadır. Ters kodlanan ifadeler analizlerde ters çevrilerek kullanılmıştır. Ölçekte alınan yüksek puan çalışanların işe yabancılaşma algısının yüksek olduğunu göstermektedir.

3.1.6. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Araştırmada analizler kapsamında öncelikle ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiştir. Ölçeklerin daha önceki araştırmalarda da kullanılmış olması nedeniyle, yapı geçerliliği test edilirken doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için AMOS programı kullanılmıştır. Yapı geçerliliğine ek olarak geçerlilik analizleri kapsamında yakınsak ve iraksak geçerlilik de test edilmiştir. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik ise Cronbach Alfa (α) değeri hesaplanarak test edilmiştir. Güvenilirlik analizi için SPSS programından faydalanılmıştır.

Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonrası araştırma hipotezleri test edilmiştir. Araştırmadaki tüm hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tüm hipotezlerin test edilmesi için SPSS programı kullanılmıştır.

3.2. Araştırma Bulguları

Araştırmanın bulguları başlığı altında veri analizi sonuçlarına yer verilecektir. Bu çerçevede öncelikle araştırmaya katılan idari personelin demografik özellikleri incelenmiştir. Daha sonra ise sırasıyla ölçeklere dair tanımlayıcı değerler, normal dağılım analizi, geçerlilik analizi ve güvenilirlik analizi bulgularına değinilmiştir. Bulgular çerçevesinde son olarak ise araştırmanın hipotez testleri bulguları üzerinde durulmaktadır.

3.2.1. Demografik Dağılım Bulguları

Araştırma Karabük Üniversite’nde idari personel olarak görev yapan çalışanlar üzerine gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmaya katılan 322 idari personelin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi ve üniversitede çalışma süresi dağılımları Tablo 3’te verilmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Dağılımı

Değişkenler	Kategori	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	141	%43,8
	Erkek	181	%56,2
Yaş (Ort=35,5 yıl)	30 yaş ve altı	81	%25,2
	31-40 yaş arası	174	%54,0
	41 yaş ve üstü	67	%20,8
Medeni Durum	Evli	204	%63,4
	Bekar	118	%36,6
Eğitim Seviyesi	Lise ve Altı	41	%12,7
	Önlisans	62	%19,3
	Lisans	161	%50,0
	Lisansüstü	58	%18,0
Üniversitede Çalışma Süresi (Ort=8 yıl)	1 yıl ve altı	46	%14,3
	2-5 yıl arası	75	%23,3
	6-10 yıl arası	112	%34,8
	11 yıl ve üstü	89	%27,6

Tablo 3’te gösterilen demografik özellikler kapsamında katılımcıların %43,8’i kadın ve %56,2’si erkektir. Araştırmaya katılan en küçük idari personel 20, en büyüğü ise 57 yaşındadır ve yaş ortalaması 35,5 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun 31-40 yaş arasında olduğu görülmektedir (%54). Katılımcıların %63,4’ü evli ve %36,6’sı bekindir. Eğitim seviyeleri incelendiğinde ise %50’sinin lisans,

%19,3'ünün önlisans, %18'inin lisansüstü ve %12,7'sinin lise ve altı mezuniyetine sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak katılımcıların üniversitede çalışma süreleri 2 ay ile 45 yıl arasında değişmektedir. Üniversite çalışma süresinin ortalaması ise 8 yıl olarak tespit edilmiştir. Yine çoğunluğun 6-10 yıl arası süredir üniversitede çalışmakta olduğu görülmektedir (%34,8).

3.2.2. Tanımlayıcı Değerler Bulguları

Tanımlayıcı değerler, analiz verisinin özet şekilde yorumlanmasına imkan vererek verinin daha iyi ve kolay anlaşılmasını sağlamaktadır. Bu sayede veri daha anlamlı hale gelmekte ve okuyucular veri hakkında kolayca bilgi edinebilmektedir. Genel olarak araştırmalarda, tanımlayıcı değerler kapsamında araştırma değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmektedir.

İlk olarak işyeri yalnızlığı değişkeni kapsamında elde edilen ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: İşyeri Yalnızlığı Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek Maddeleri	Ort.	S.S.
İŞYERİ YALNIZLIĞI (GENEL)	2,441	0,868
Duygusal Yalnızlık	2,488	0,967
1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.	2,655	1,210
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımın bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	2,457	1,178
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	2,621	1,146
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	2,587	1,165
5. İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.*	2,388	1,050
6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.*	2,606	1,139
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	2,286	1,159
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aramda bir kopukluk hissedirim.	2,394	1,169
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.	2,398	1,142
Sosyal Yalnızlık	2,380	0,946
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.*	2,345	1,100
11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılımım.*	2,360	1,152
12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.*	2,361	1,110
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	2,394	1,171
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.*	2,370	1,158
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.*	2,481	1,147
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.*	2,348	1,103

Not: *Ters kodlanan ifadeler

Tablo 4 incelendiğinde idari personelin genel olarak işyeri yalnızlığı algısının düşük seviye olduğu tespit edilmiştir (Ort=2,441). Bununla birlikte, her ne kadar hem

duygusal yalnızlık (Ort=2,488) hem de sosyal yalnızlık (Ort=2,380) algıları düşük seviyede olsa da, katılımcıların duygusal yalnızlık algılarının sosyal yalnızlık algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tablo 4'te idari personelin en yüksek duygusal yalnızlık algıladığı ifadeler şu şekildedir;

- “İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim” (Ort=2,655),
- “Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum” (Ort=2,621),
- “Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir*” (Ort=2,606).

Tablo 4'e göre katılımcıların daha fazla sosyal yalnızlık algıladığı ifadeler ise şunlardır;

- “Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.*” (Ort=2,481),
- “İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur” (Ort=2,394).

İkinci olarak ise işe yabancılaşma değişkeni kapsamında elde edilen ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5: İşe Yabancılaşma Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek Maddeleri	Ort.	S.S.
İŞE YABANCILAŞMA (GENEL)	2,916	0,673
Güçsüzlük	3,106	0,854
1. İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim.*	2,879	1,163
2. İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım var.*	2,932	1,160
3. İşimi nasıl yaptığımla ilgili çok az yetkim var.	2,944	1,134
4. İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım.*	3,571	1,111
5. İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim.	3,118	1,175
6. İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor.	3,062	1,136
7. İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım.*	3,233	1,123
Anlamsızlık	2,616	0,891
8. Bu kurumun başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir.*	2,795	1,141
9. Yaptığım işin amacımın ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	2,696	1,165
10. Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gereklidir.*	2,488	1,141
11. Benim yaptığım işin gerçekten ne önemini olduğunu çok merak ediyorum.	2,643	1,178
12. Sık sık benim işimin kurum için çok da önemi olmadığını hissediyorum.	2,523	1,163
13. Bu kurumun genel işleyişinde benim görevimin önemini görebiliyorum.*	2,568	1,131
14. İşimin, iş arkadaşlarımla işleri ile nasıl uyumlu olduğunu görebiliyorum.*	2,599	1,142
Kendine Yabancılaşma	3,025	0,831
15. Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	2,671	1,174
16. İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.*	3,463	1,176
17. İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor.*	2,894	1,168
18. Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor.	3,301	1,118
19. Sadece işimi yapıyor olmak bile beni memnun ediyor.*	2,699	1,121
20. İşim genelde rutin ve sıkıcı, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.	3,022	1,150
21. İşim çok ilginç ve kendimi geliştirmemi sağlıyor.*	3,127	1,204

Not: *Ters kodlanan ifadeler

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan idari personelin işe yabancılaşma algısının orta seviye olduğu görülmektedir (Ort=2,916). İşe yabancılaşma boyutlarına bakıldığında katılımcıların güçsüzlük (Ort=3,106) ve kendine yabancılaşma (Ort=3,025) boyutunda daha yüksek, anlamsızlık (Ort=2,616) boyutunda ise nispeten daha düşük bir algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Tablo 5'e göre araştırmaya katılan idari personelin daha fazla güçsüzlük algıladığı ifadeler şunlardır;

- “İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım*” (Ort=3,571),
- “İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım*” (Ort=3,233).

Tablo 5'te, katılımcıların daha yüksek derecede anlamsızlık algıladığını belirttiği ifadeler şu şekildedir;

- “Bu kurumun başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir.*” (Ort=2,795),

- “Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor” (Ort=2,696).

Yine Tablo 5’e göre katılımcıların yüksek derecede kendine yabancılaşma algısı belirttiği ifadeler ise şunlardır;

- “İşimin en tatmin edici özelliği maaşım*” (Ort=3,463),
- “Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor” (Ort=3,301).

3.2.3. Normal Dağılım Bulguları

Araştırma hipotezlerinde parametrik testlerin mi yoksa parametrik olmayan testlerin mi kullanılacağına belirlenmesi için verinin normal dağılımı incelenmektedir. Bu kapsamda, veri normal dağılıma sahipse hipotezlerde parametrik testler, diğer durumda parametrik olmayan testler kullanılmaktadır. Veriye ilişkin normal dağılım, her bir değişken için hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek test edilmiştir. Verinin normal dağılım şartını sağlaması için, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması gereklidir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu çerçevede araştırma değişkenleri için hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerlerine ilişkin bulgular Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Verinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişken	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
Duygusal Yalnızlık	0,538	-0,209
Sosyal Yalnızlık	0,642	-0,294
Güçsüzlük	0,187	-0,002
Anlamsızlık	0,712	0,526
Kendine Yabancılaşma	0,257	0,102

Tablo 6’ya bakıldığında araştırma kapsamındaki tüm değişkenler için hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında değiştiği belirlenmiştir. Elde edilen bulgu, araştırma verisi için normal dağılım şartının sağlandığı, dolayısıyla hipotez testlerinde parametrik analizlerin yapılabileceği anlamına gelmektedir.

3.2.4. Geçerlilik Analizi Bulguları

Araştırmanın iki değişkeninin ölçümünde kullanılan işyeri yalnızlığı ölçeği ve işe yabancılaşma ölçeği daha önceki çalışmalardan uyarlanmıştır. Bu nedenle ölçeklerin yapı geçerliliğine sahip olup olmadığı test edilmek üzere doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (ölçüm modeli), bir ölçek içerisindeki

ifadelerin, o ölçek ile ölçülmek istenen kavramı açıklamakta ne kadar iyi olup olmadığını ortaya çıkarmaktadır

Doğrulayıcı faktör analizi ile yapı geçerliliği test edilirken ilk olarak faktör yükleri ve t-değerleri incelenmektedir. Yapı geçerliliği sağlayabilmek için tüm faktör yüklerinin 0,50'den daha fazla olmasına ihtiyaç vardır. Bununla birlikte bir faktör için hesaplanan t-değerinin ± 1.96 'dan fazla olması 0,05 seviyesinde anlamlılık, $\pm 2,58$ 'den fazla olması ise 0,01 seviyesinde anlamlılık göstermektedir (Hair vd., 2014, s. 115).

Doğrulayıcı faktör analizi ile yapı geçerliliği test edilirken ikinci olarak ise model için hesaplanan uyum iyiliği kriterlerine bakılmaktadır. Bu kriterler kapsamında, ki kare uyum testi (χ^2/sd), uyum iyiliği indeksi (GFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) değerleri incelenmektedir. Yapı geçerliliği sağlayabilmek için χ^2/sd değeri 5'in altında, GFI değeri 0,85'in üstünde, CFI değeri 0,90'ın üstünde ve RMSEA değeri ise 0,08'in altında olmalıdır (Byrne, 2016, ss. 90-102; Hu ve Bentler, 1999, ss. 10-11; Kline, 2016, ss. 265-280).

Bu doğrultuda AMOS programı kullanılarak, araştırmada incelenen tüm değişkenlerin birlikte katıldığı doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz bulguları kapsamında, işe yabancılaşma ölçeğinin güçsüzlük boyutundaki bir ifadenin (GÜÇSÜZ4: *İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım*) ve kendine yabancılaşma boyutundaki bir ifadenin (KENYAB2: *İşimin en tatmin edici özelliği maaşım*) faktör yükü 0,50'den daha düşük olarak hesaplanmıştır. Bu ifadeler analiz dışında bırakılmış ve analiz tekrarlanmıştır (Brown, 2015, s. 30). Doğrulayıcı faktör analiz sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Standardize Olmayan Faktör Yükü	Standardize Edilmiş Faktör Yükü	Standart Hata	t-değeri (CR)
Duygusal Yalnızlık				
1. DUYVAL1	1,000	0,741**	-	-
2. DUYVAL2	1,096	0,834**	0,071	15,445
3. DUYVAL3	1,001	0,787**	0,069	14,447
4. DUYVAL4	1,061	0,817**	0,070	15,083
5. DUYVAL5	0,957	0,817**	0,063	15,088
6. DUYVAL6	1,003	0,789**	0,069	14,522
7. DUYVAL7	1,102	0,852**	0,070	15,821
8. DUYVAL8	1,131	0,867**	0,070	16,140
9. DUYVAL9	1,047	0,822**	0,069	15,197
Sosyal Yalnızlık				
1. SOSYAL1	1,000	0,791**	-	-
2. SOSYAL2	1,031	0,778**	0,055	18,887
3. SOSYAL3	1,024	0,802**	0,065	15,849
4. SOSYAL4	1,032	0,766**	0,069	14,946
5. SOSYAL5	1,125	0,845**	0,066	16,954
6. SOSYAL6	1,069	0,811**	0,067	16,073
7. SOSYAL7	1,016	0,801**	0,064	15,825
Güçsüzlük				
1. GÜÇSÜZ1	1,000	0,700**	-	-
2. GÜÇSÜZ2	1,041	0,731**	0,064	16,355
3. GÜÇSÜZ3	0,963	0,691**	0,087	11,079
4. GÜÇSÜZ5	1,107	0,767**	0,091	12,130
5. GÜÇSÜZ6	1,068	0,765**	0,088	12,105
6. GÜÇSÜZ7	0,955	0,692**	0,086	11,087
Anlamsızlık				
1. ANLAMSIZ1	1,000	0,715**	-	-
2. ANLAMSIZ2	0,956	0,670**	0,083	11,458
3. ANLAMSIZ3	1,036	0,741**	0,082	12,661
4. ANLAMSIZ4	0,846	0,586**	0,084	10,022
5. ANLAMSIZ5	1,103	0,774**	0,083	13,224
6. ANLAMSIZ6	1,185	0,855**	0,081	14,548
7. ANLAMSIZ7	1,068	0,764**	0,082	13,041
Kendine Yabancılaşma				
1. KENYAB1	1,000	0,769**	-	-
2. KENYAB3	1,027	0,794**	0,071	14,386
3. KENYAB4	0,682	0,551**	0,071	9,568
4. KENYAB5	0,903	0,727**	0,069	13,062
5. KENYAB6	0,927	0,728**	0,071	13,063
6. KENYAB7	1,034	0,776**	0,074	14,031
Uyum İyiliği Değerleri				
χ^2/sd 2,194	GFI 0,858	CFI 0,917	RMSEA 0,061	

*p<0,05; **p<0,01; N=322

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, bazı ifadelerin hata terimleri arasında kovaryanslar atanarak uyum iyiliğinde iyileşmeler sağlamak amaçlanmıştır. Bu

kapsamda duygusal yalnızlık ölçeği içerisindeki DUYUYAL2-DUYUYAL3 arasında, sosyal yalnızlık ölçeği içerisindeki SOSYAL1-SOSYAL2 arasında, güçsüzlük ölçeği içerisindeki GÜÇSÜZ1-GÜÇSÜZ2 arasında ve kendine yabancılaşma ölçeği içerisindeki KENYAB4-KENYAB6 arasında bağlantılar oluşturulmuş ve model uyumu geliştirilmiştir.

Analizde öncelikle faktör yükleri incelenmiş ve analizden çıkartılan iki ifadenin (GÜÇSÜZ4 ve KENYAB2) dışındaki bütün ifadeler için faktör yüklerinin 0,50'den yüksek olduğu belirlenmiştir. Duygusal yalnızlık ölçeği faktör yükleri 0,741-0,867 arasında, sosyal yalnızlık ölçeği faktör yükleri 0,766-0,845 arasında, güçsüzlük ölçeği faktör yükleri 0,691-0,767 arasında, anlamsızlık ölçeği faktör yükleri 0,586-0,855 arasında ve kendine yabancılaşma ölçeği faktör yükleri 0,551-0,794 değişmektedir. Bununla birlikte, ifadeler için hesaplanan en düşük t-değerinin eşik değeri olan 2,580'den yüksek şekilde 9,568 olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular kapsamında faktör yüklerinin 0,01 anlamlılık düzeyinde geçerlilik şartını sağladığı görülmektedir.

Analizde ikinci olarak, modeldeki ilişkilerin örneklem verisi ile tutarlılığını belirlemek için model uyum iyiliği kriterleri incelenmiştir. Tablo 7'deki uyum iyiliği değerlerine bakıldığında; χ^2/sd değerinin 2,194, GFI değerinin 0,858, CFI değerinin 0,917 ve RMSEA değerinin 0,061 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu bulgu tüm uyum iyiliği kriterleri kapsamında kabul şartının sağlandığı anlamına gelmektedir (Byrne, 2016, ss. 90-102; Hu ve Bentler, 1999, ss. 10-11; Kline, 2016, ss. 265-280). Dolayısıyla, araştırma ölçekleri yapı geçerliliğine sahiptir.

Yapı geçerliliğinin ardından ölçeklerin yakınsak ve ıraksak geçerlilikleri de test edilmiştir. Ölçeklere ilişkin yakınsak ve ıraksak geçerlilik birleşik güvenilirlik değeri (CR), açıklanan ortalama varyans (AVE) değeri ve korelasyon değeri yardımıyla test edilmektedir. AVE değeri, bir ölçümün ölçek içerisindeki tüm ifadelerde açıkladığı toplam varyanstır. CR değeri ise, ifadelerin içsel tutarlılığını göstermekte ve ayrıca güvenilirlik değeri olarak kullanılmaktadır (Hair vd., 2014, s. 605). Bu kapsamda, araştırma ölçekleri için tespit edilen AVE değerleri, CR değerleri ve değişkenler arası korelasyon değerleri Tablo 8'de sunulmaktadır.

Tablo 8: Yakınsak ve İraksak Geçerlilik Bulguları

Değişkenler	AVE	CR	1	2	3	4	5
1. Duygusal Yalnızlık	0,664	0,947	0,815^a				
2. Sosyal Yalnızlık	0,639	0,925	0,694	0,799^a			
3. Güçsüzlük	0,526	0,869	0,429	0,458	0,725^a		
4. Anlamsızlık	0,538	0,890	0,527	0,604	0,434	0,734^a	
5. Kendine Yabancılaşma	0,531	0,870	0,516	0,484	0,554	0,570	0,729^a

*p<0,05; **p<0,01; N=322 AVE=Açıklanan Ortalama Varyans, CR=Birleşik Güvenilirlik

Not: Köşegen değerler (a), açıklanan ortalama varyansın (AVE) karekök değerleridir.

Yakınsak geçerliliğin şartı, her bir değişken için hesaplanan AVE değerinin 0,50'den daha yüksek olması ve her bir değişken için hesaplanan CR değerinin ise 0,70'den daha yüksek olmasıdır (Fornell ve Larcker, 1981, ss. 45-46; Hair vd., 2014, s. 605). Tablo 8'de gösterilen AVE ve CR değerleri incelendiğinde bu şartın sağlandığı görülmektedir. Dolayısıyla, araştırma ölçekleri için yakınsak geçerlilik sağlanmıştır.

İraksak geçerliliğin şartı ise, bir değişken için tespit edilen AVE karekök değerinin, o değişken ile diğer değişkenler arasındaki korelasyon değerinden daha yüksek olmasıdır (Hair vd., 2014, s. 605). Tablo 8'deki değerleri kapsamında bu şartın da sağlandığı görülmektedir. Dolayısıyla, araştırma ölçekleri için iraksak geçerlilik de sağlanmıştır.

3.2.5. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Güvenilirlik, bir ölçek içerisindeki ifadelerin hep birlikte ne derece tutarlı bir ölçüm gerçekleştirdiğini gösteren bir kavramdır (Nunnally ve Bernstein, 1994, s. 93). Araştırmalarda genel olarak güvenilirlik hesaplamasında bir ölçek için belirlenen Cronbach alfa (α) değerinin kullanıldığı görülmektedir.

Cronbach alfa değeri, bir ölçümün hatasızlık seviyesini göstermektedir ve bir bu değer 0,70'ten daha yüksek olması ölçeğin güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Kline, 2016, s. 92; Nunnally ve Bernstein, 1994, s. 265). Ölçekler için tespit edilen Cronbach alfa güvenilirlik değerleri Tablo 9'dadır.

Tablo 9: Cronbach Alfa Güvenilirlik Değerleri

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach alfa (α)
İşyeri Yalnızlığı	16	0,951
Duygusal Yalnızlık	9	0,948
Sosyal Yalnızlık	7	0,927
İşe Yabancılaşma	19	0,911
Güçsüzlük	6	0,875
Anlamsızlık	7	0,888
Kendine Yabancılaşma	6	0,874

Tablo 9'daki güvenilirlik değerleri incelendiğinde, işyeri yalnızlığı ölçeği için Cronbach alfa değeri 0,951 ve işe yabancılaşma ölçeği için Cronbach alfa değeri 0,911 olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte, iş yeri yalnızlığı alt boyutlarını oluşturan duygusal yalnızlık için değer 0,948 ve sosyal yalnızlık için 0,927 şeklinde hesaplanmıştır. İşe yabancılaşma alt boyutları olan güçsüzlük için Cronbach alfa değeri 0,875, anlamsızlık için 0,888 ve kendine yabancılaşma için ise 0,874 şeklinde belirlenmiştir. Bulgulara göre, tüm Cronbach alfa değerleri 0,70'in üzerinde olup araştırmada kullanılmış olan tüm ölçekler güvenilirlik şartını sağlamaktadır.

3.2.6. Hipotez Testleri Bulguları

Araştırma hipotezleri genel olarak idari personelin işyeri yalnızlığı algısının işe yabancılaşma seviyeleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan altı farklı hipotezden oluşmaktadır. Hipotezler kapsamında, işyeri yalnızlığının iki boyutu olan duygusal yalnızlığın ve sosyal yalnızlığın, işe yabancılaşmanın üç boyutunu (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma) ne şekilde etkilediğinin ortaya koyabilmek için üç farklı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizlere demografik değişkenler kontrol değişkeni olarak eklenmiştir. Üç regresyon analizi sonucun elde edilmiş olan sonuçlar Tablo 10'da özetlenmiştir.

Tablo 10: İşyeri Yalnızlığının İşe Yabancılaşmaya Etkisi

Değişkenler	Bağımlı Değişken		
	Güçsüzlük	Anlamsızlık	Kendine Yabancılaşma
Kontrol Değişkenleri			
Cinsiyet	-0,065	0,070	-0,128*
Yaş	-0,103	-0,096	0,074
Medeni Durum	0,069	0,102	0,004
Eğitim Seviyesi	-0,034	-0,041	0,039
Üniversitede Çalışma Süresi	-0,042	0,010	-0,073
Bağımsız Değişkenler			
<i>Duygusal Yalnızlık</i> (VIF=1,827, Tolerans=0,547)	0,188**	0,179**	0,349**
<i>Sosyal Yalnızlık</i> (VIF=1,815, Tolerans=0,551)	0,262**	0,358**	0,219**
F Değeri	14,832**	24,153**	14,439**
R²	0,248	0,350	0,244
Düzeltilmiş R²	0,232	0,335	0,227
Durbin-Watson	2,063	1,912	1,934

*p<0,05; **p<0,01; N=322

Tablo 10’da gösterilen regresyon analizi bulgularında öncelikle VIF ve tolerans değerleriyle çoklu doğrusal bağlantının (multicollinearity) incelenmektedir. Duygusal yalnızlık için VIF değeri 1,827 ve tolerans değeri 0,547, sosyal yalnızlık için ise VIF değeri 1,815 ve tolerans değeri 0,551 olarak belirlenmiştir. VIF değerlerinin 10’dan düşük ve tolerans değerlerinin 0,100’den büyük olması çok doğrusal bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir (Cohen vd., 2003, s. 423; Hair vd., 2014, s. 200; Kline, 2016, s. 71; Meyers, Gamst, ve Guarino, 2006, s. 182; Sekaran ve Bougie, 2016, s. 316).

Bununla birlikte hata terimleri arasında otokorelasyon olup olmadığı ise hesaplanan Durbin-Watson değerleri ile test edilmektedir. Bu kapsamda bağımlı değişkenin güçsüzlük olduğu modelde değer 2,063, anlamsızlık olduğu modelde değer 1,912 ve kendine yabancılaşma olduğu modelde değer 1,934 olarak tespit edilmiştir. Durbin-Watson değerlerinin 2’ye yakın olarak hesaplanması regresyon analizlerinde otokorelasyon sorununun da olmadığı anlamına gelmektedir (Cohen vd., 2003, s. 137; Saunders, Lewis, ve Thornhill, 2009, s. 467).

Hipotez testlerinden elde edilen bulgulara göre, idari personelin algıladığı duygusal yalnızlığın işyeri yalnızlığının üç boyutu üzerinde de arttırıcı etkisi bulunmaktadır. Bu kapsamda idari personel tarafından algılanan duygusal yalnızlık

yükseldikçe, güçsüzlük ($H1:\beta=0,188,p<0,01$), anlamsızlık ($H2:\beta=0,179,p<0,01$) ve kendine yabancılaşma ($H3:\beta=0,349,p<0,01$) pozitif yönde artmaktadır. Bu bulgulara göre araştırmanın H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmektedir.

Yine hipotez testleri sonuçlarına göre, idari personelin sosyal yalnızlık algısının da işe yabancılaşma boyutları üzerinde pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır. Bu kapsamda idari personel tarafından algılanan sosyal yalnızlık yükseldikçe, güçsüzlük ($H4:\beta=0,262,p<0,01$), anlamsızlık ($H5:\beta=0,358,p<0,01$) ve kendine yabancılaşma ($H6:\beta=0,219,p<0,01$) pozitif yönde artmaktadır. Bu bulgulara göre araştırmanın H4, H5 ve H6 hipotezleri kabul edilmektedir.

Ayrıca, işyeri yalnızlığı boyutlarının güçsüzlükteki değişimi açıklama oranı %23,2 ($R^2=0,232$), anlamsızlığı açıklama oranı %33,5 ($R^2=0,335$) ve kendine yabancılaşmayı açıklama oranı %22,7 ($R^2=0,227$) olarak tespit edilmiştir

SONUÇ

Bu çalışma, üniversitede idari personel olarak görev yapan çalışanların işe yabancılaşma seviyelerinin yalnızlık duygusunu ne şekilde değiştireceğini tespit etmeye yöneliktir. Çalışmanın amacı, üniversitede idari personel olarak görev yapan çalışanların algıladığı işyeri yalnızlığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışmada işyeri yalnızlığının iki boyutu olan duygusal yalnızlığın ve sosyal yalnızlığın, işe yabancılaşmanın boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenmektedir. Çalışma kapsamında Karabük Üniversite'sinde görev yapan 322 idari personel üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen bulgular, ilk olarak, idari personel tarafından algılanan duygusal yalnızlığın işe yabancılaşmanın her üç boyutu üzerinde de pozitif yönlü etkisinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, çalışanlar kendisini yalnız hissettikçe daha fazla güçsüz olduklarına inanmakta, yaptıkları işi anlamlandırmada sorun yaşamakta ve işe yabancılaşmaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışanın işyerinde dostluk anlayışının olmadığına inanması, insanlarla arasına mesafe koyması veya diğerlerinin kendisine mesafeli davrandığını düşünmesi, işinde serbest olmadığına inanmasına, yaptığı işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamamasına ve işinde herhangi bir başarı hissi duymamasına neden olabilmektedir. Daha önceki araştırmalar kapsamında duygusal yalnızlığın işe yabancılaşma üzerindeki etkisini doğrudan inceleyen bir çalışmaya rastlanamamıştır. Buna karşılık, Ertosun ve Erdil (2012) ile Demir ve Gürkan (2022) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar duygusal yalnızlığın işten ayrılma niyetini arttırdığını tespit etmiştir. Yine elde edilen bulgunun, duygusal yalnızlığın örgütsel özdeşleşme (Aksoy, 2019), duygusal tükenmişlik (Y.-S. Jung, Jung, ve Yoon, 2022), işkoliklik (Karakaya vd., 2015) ve örgütsel bağlılık (Ayazlar ve Güzel, 2014) gibi farklı değişkenler üzerinde etkisini inceleyen araştırmalarla tutarlı olduğu söylenebilir.

Elde edilen bulgular, ikinci olarak, idari personel tarafından algılanan sosyal yalnızlığın da benzer şekilde işe yabancılaşmanın her üç boyutunu pozitif yönlü olarak etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla çalışanlar, işyerindeki sosyal ilişkileri azaldıkça daha fazla güçsüz olduklarına inanmakta, yaptıkları işi anlamlandırmada sorun yaşamakta ve işe yabancılaşmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bir çalışan işyerinde sosyal ilişkilere girmediğinde, kendisini iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissetmediğinde veya kişisel düşüncelerini paylaşabileceği kimsenin olmadığına

düşündüğünde, işini serbestçe yapamadığına inanmakta, yaptığı işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamamakta ve işinde herhangi bir başarı hissi duymamaktadır. Literatürde işyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşma ilişkisini inceleyen az sayıda çalışma bulunmaktadır ve bu çalışmalarda işyeri yalnızlığının boyutsal olarak incelenmediği görülmektedir. Bu nedenle sosyal yalnızlık ile işe yabancılaşma ilişkisini inceleyen bir çalışma tespit edilememiştir. Buna karşılık, bu çalışma kapsamında elde edilen bulgunun, sosyal yalnızlık ile psikolojik kopma (Y.-S. Jung vd., 2022), örgütsel özdeşleşme (Aksoy, 2019) ve sinizm (Özdemir, 2021) arasındaki ilişkiyi inceleyen daha önceki çalışmalarla tutarlılık gösterdiği görülmektedir.

Bununla birlikte elde edilen bulguların öz-belirleme teorisiyle de tutarlı olduğunu söylemek mümkündür. Bu teoriye göre ilişki ihtiyacı bireyin iyi oluş halini sağlayabilmesi için gerekli olan üç temel gereksinimden biridir (Ryan ve Deci, 2000). Bu ihtiyacın karşılanamaması ise birey açısından olumsuz durumlara neden olmaktadır. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular, ilişki ihtiyacının karşılanamaması olarak düşünülebilecek işyeri yalnızlığının olumsuz sonuçlarını kanıtlar niteliktedir.

Literatürde işyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az araştırmanın bulunması nedeniyle, gerçekleştirilen bu çalışma ile elde edilen bulguların literatüre, kurum çalışanlarına ve üniversite yöneticilerine katkı sağlayacağını söylemek mümkündür. Bu kapsamda üniversite yönetimlerinin çalışanların yalnızlık ile karşı karşıya kalmasına neden olabilecek uygulamalardan kaçınması gerektiği, böylece çalışanların işe yabancılaşma oranının düşeceği söylenebilir. Böylece yöneticiler, işe yabancılaşma sonucunda ortaya çıkabilecek verimlilik maliyetlerden kaçınabilirler. Bu amaçla üniversite yöneticilerinin, çalışanın iş hayatında kendini yalnız hissetmesine neden olan yetersiz etkileşimin önleyebilmesi için gerekli tedbirleri alması, yetersiz fiziksel ortam ve yoğun iş yükü gibi olumsuz koşulları ortadan kaldırması gerekmektedir. Ayrıca, çalışanların iş ve karar alma süreçlerine dahil edilmesi ve işiyle ilgili yeterli özerklik verilmesi halinde işyeri yalnızlığı azaltılarak işe yabancılaşmanın önlenebileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada elde edilen bulgular kendi sınırlılıkları içinde değerlendirilmelidir. Öncelikle çalışma, Karabük Üniversitesi'nde idari personel olarak görev yapan çalışanları kapsayan örneklem ile sınırlıdır. Çalışmanın bir diğer kısıtı ise kesitsel bir çalışma olmasıdır. Yine araştırma verisinin toplandığı çalışanların üniversite içerisinde

farklı birimlerde farklı çalışma şekillerine tabi olması sonuçların değerlendirilmesi açısından bir kısıt olarak düşünülebilir. Son olarak, araştırmada işyeri yalnızlığının çalışanların işe yabancılaşmalarını ne şekilde etkilediği yalnızca doğrudan olarak araştırılmıştır. Farklı değişkenler üzerinden dolaylı etkilerin incelenmesi sonucunda farklı bulgular elde edilebilir. Ayrıca, çalışmanın farklı örneklerle tekrarlanması, tasarlanan modelin ve elde edilen bulguların geliştirilmesi ve desteklenmesi açısından faydalı olacaktır. Yine işyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşma ilişkisinin incelenmesi için farklı potansiyel aracı değişkenler kullanılarak yeni modeller tasarlanması sonraki araştırmacılara önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akgün, E. (2014). Annelerde Stres ve Tükenmişlik. *Internanional Journal of Human Sciences*, 11(2), 238-250. doi:10.14687/ijhs.v11i2.2786
- Aksoy, S. (2019). Çalışma Arkadaşlarına Güvenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde İşyerinde Yalnızlığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218. doi:10.20409/berj.2019.163
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Altun, U. (2019). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Yaşamda Yalnızlık ve Yabancılaşma Üzerindeki Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Artar, M. (2018). *İşe Yabancılaşmayı Etkileyen Faktörler ve İşten Ayrılmaya Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Aslan, H. (2018). *Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Aşık, N. A. (2018). Örgüt İklimi ve İşe Yabancılaşma İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 29-41.
- Atak, H. (2009). Big Five Traits and Loneliness Among Turkish Emerging Adults. *International Journal of Human and Social Sciences*(3), 771-775.
- Atlı, A., Keldal, G., ve Sonar, O. (2015). Üniversite Öğrencilerinin Yabancılaşma ile Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(29), 149-160.

- Ayazlar, G., ve Güzel, B. (2014). The Effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 319-325. doi:10.1016/j.sbspro.2014.04.124
- Aydın, E., ve Özeren, E. (2019). Akademide İşe Yabancılaşma Olgusu: Araştırma Görevlileri Üzerine Nitel Bir Alan Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*(BOR Özel Sayısı), 159-178. doi:10.18092/ulikidince.518296
- Aydoğan, E. (2015). Marx ve Öncüllerinde Yabancılaşma Kavramı. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(54), 273-281.
- Aytaç, Ö. (2005). Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 319-348.
- Babür, S. (2009). *Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bao, Y., Zheng Zhou, K., ve Zhou, N. (2006). Social Alienation in a Transitional Economy: Antecedents and Impact on Attitude Toward Social Reform. *Journal of Business Research*, 59(9), 990-998. doi:10.1016/j.jbusres.2006.06.002
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Başaran, Ü., Büyükyılmaz, O., ve Çevik, E. İ. (2011). İçsel Pazarlamanın Algılanan Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(2), 201-225.
- Beck, A. T., ve Young, J. E. (1978). College Blues. *Psychology Today*, 12(4), 80-95.
- Bogaerts, S., Vanheule, S., ve Desmet, M. (2006). Feelings of Subjective Emotional Loneliness: An Exploration of Attachment. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34(7), 797-812. doi:10.2224/sbp.2006.34.7.797
- Bolay, S. H. (1996). *Felsefi Doktrinler ve Terimler Sözlüğü*. Ankara: Akçağ Yayınları.
- Bozkurt, Ö., ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Brennan, T., ve Auslander, N. (1979). *Adolescent Loneliness: An Exploration Study of Social and Psychological Pre-dispositions and Theory*. Boulder, CO: Behavioral Research Institute.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2nd Baskı.). New York: Guilford Publications.

- Büyükyılmaz, O. (2007). *İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Büyükyılmaz, O., ve Akyüz, S. (2015). Safranbolu'daki Otel ve Konak Çalışanlarının Algıladığı İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*(52), 265-284.
- Büyükyılmaz, O., ve Biçer, C. (2018). İşyeri Arkadaşlığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İşe Bağlılığın Aracılık Rolü. *NWSA Social Sciences*, 13(2), 28-41. doi:10.12739/NWSA.2018.13.2.3C0170
- Büyükyılmaz, O., ve Çakmak, A. F. (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 583-596.
- Büyükyılmaz, O., ve Gürkan, S. (2014). Mesleki Tükenmişliğin Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Tutumları Üzerindeki Etkisi. *Mali Çözüm*(124), 129-148.
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ., ve Karataş, İ. (2018). Örgütsel Kariyer Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-29. doi:10.18074/ckuiibfd.310160
- Büyükyılmaz, O., ve Tunçbiz, B. (2016). Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(14), 89-113.
- Büyükyılmaz, O., Vargün, H., ve Uygurtürk, H. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Bağlılık ve İş Tatmini Seviyelerinin Demografik Faktörler Açısından Analizi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 12(1), 27-42. doi:10.29067/muvu.340500
- Büyükyılmaz, O., ve Yeğin, T. (2017). Banka Çalışanları Tarafından Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2017(1), 75-87.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (3rd Baskı.). New York: Routledge.
- Cacioppo, J. T., Hawkley, L. C., Norman, G. J., ve Berntson, G. G. (2011). Social Isolation. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1231(1), 17-22. doi:10.1111/j.1749-6632.2011.06028.x
- Cacioppo, J. T., ve Patrick, W. (2008). *Loneliness: Human Nature and the Need for Social Connection*. New York: W. W. Norton & Company.

- Celep, B. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Kocaeli İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ceylan, A., ve Sulu, S. (2011). Organizational Injustice and Work Alienation. *Ekonomika a Management*, 14(2), 65-78.
- Chipuer, H. M., ve Pretty, G. H. (2000). Facets of Adolescents' Loneliness: A Study of Rural and Urban Australian Youth. *Australian Psychologist*, 35(3), 233-237. doi:10.1080/00050060008257484
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., ve Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3rd Baskı.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Coplan, R. J., Closson, L. M., ve Arbeau, K. A. (2007). Gender Differences in the Behavioral Associates of Loneliness and Social Dissatisfaction in Kindergarten. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 48(10), 988-995. doi:10.1111/j.1469-7610.2007.01804.x
- Çakır, Ö. (2002). Sosyal Dışlanma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 83-104.
- Çakır, V., ve Çakır, V. (2011). Yalnızlık ve Televizyon Kullanımı. *Selçuk İletişim*, 7(1), 131-147.
- Çelik, E., ve Babaoğlu, E. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Yabancılaşma Düzeyi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 405-427.
- Çetin, A., ve Alacalar, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216. doi:10.17130/10.17130/ijmeb.2016.12.27.968
- Danış, M. Z. (2004). *Yaşlıların Evde Bakım Gereksinimleri ve Evde Bakıma İlişkin Düşünceleri: Başarılı Yaşlanma ve Yaşlı Bakım Modelleri*. Ankara: Güç-Vak Yayınları.
- Demir, M. (2020). *İş Yerinde Yalnızlığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Gemi Adamları Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Demir, M., ve Gürkan, N. (2022). İş Yerinde Yalnızlığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Gemi Adamları Üzerine Bir Uygulama. *Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 14(1), 1-25. doi:10.18613/deudfd.1130213

- Demirbaş, B., ve Haşit, G. r. (2016). İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Demirer, T., ve Özbudun, S. (1998). *Yabancılaşma*. Ankara: Öteki Yayınları.
- Demirtaş, A. S. (2007). *İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Algılanan Sosyal Destek ve Yalnızlık Düzeyleri ile Stresle Başa Çıkma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Denizmen, A. (2018). *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Doğan, İ. (1997). *İletişim ve Yabancılaşma: Yazılı Kültürümüzde İlkler*. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Doğan, T., Çetin, B., ve Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(6), 271-277.
- Dönmez, F. G., ve Topaloğlu, C. (2020). Otel Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Destek, İş Yeri Yalnızlığı ve İş Tatmini İlişkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 311-324. doi:10.18394/iid.703526
- Dönmezler, S. (1999). *Toplumbilim*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Durcan, N. M. (2007). *Yabancılaşmanın İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Durkheim, E. (2002). *İntihar*. (Çev.: Ozankaya, Ö.), İstanbul: Cem Yayınevi.
- Durkheim, E. (2006). *Toplumsal İşbölümü*. (Çev.: Ozankaya, Ö.), İstanbul: Cem Yayınevi.
- Ege, U. (2000). *Batı Kültüründe Yabancılaşmanın Kökeni ve Yabancılaşma Kuramları ve Yabancılaşma Açısından David Storey'nin Edebi Konumu ve Hayat Felsefesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Cografya Fakültesi Yayınları.
- Ehtiyar, R., ve Yanardağ, M. (2008). Organizational Silence: A Survey on Employees Working in a Chain Hotel. *Tourism and Hospitality Management*, 14(1), 51-68.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.

- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri* (Vol. Beta Yayınevi): İstanbul.
- Eroğluer, K. (2011). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme. *Ege Akademik Bakış*, 11(1), 121-136.
- Erözkan, A. (2004). Lise Öğrencilerinin Bağlanma Stilleri ve Yalnızlık Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 155-175.
- Ersanlı, K. (2005). *Davranışlarımız*. Samsun: Eser Ofset.
- Ertosun, Ö. G., ve Erdil, O. (2012). The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 469-476. doi:10.1016/j.sbspro.2012.04.057
- Eryılmaz, A., ve Burgaz, B. (2011). (). Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). *Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Firoz, M., ve Chaudhary, R. (2022). The Impact of Workplace Loneliness on Employee Outcomes: What Role Does Psychological Capital Play? *Personnel Review*, 51(4), 1221-1247. doi:10.1108/PR-03-2020-0200
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. doi:10.2307/3151312
- Fromm, E. (1990). *Sağlıklı Toplum*. (Çev.: Salman Y. ve Tanrısever, Z.), İstanbul: Panel Yayınları.
- Fromm, E. (2003). *Yanılsama Zinciri*. (Çev.: Kanat, A.), İzmir: İlya Yayınevi.
- Fromm, E. (2011). *Özgürlükten Kaçış*. (Çev.: Yeğin, Ş.), İstanbul: Payel Yayınları.
- Geçtan, E. (2012). *İnsan Olmak*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Girgin, B. (2007). *Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Güler, E. (2017). Dışavurumcu Resim Sanatında Yabancılaşma Olgusu. *Atatürk Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü Dergisi*(39), 50-68.

- Gürbüz, S. (2019). *Örgütlerde Dedikodu ve İş Yeri Yalnızlığı Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Gürsoy, F. (2014). *Sağlık İşletmeleri Personelinin İşe Yabancılaşma Düzeyi: Van İli Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th Baskı.). Harlow: Pearson New International Edition.
- Hawkley, L. C., ve Cacioppo, J. T. (2010). Loneliness Matters: A Theoretical and Empirical Review of Consequences and Mechanisms. *Annals of Behavioral Medicine*, 40(2), 218-227. doi:10.1007/s12160-010-9210-8
- Hayta, A. B. (2007). Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*(1), 21-41.
- Hegel, G. W. F. (1982). *Estetik*. (Çev.: Bozkurt, N.), İstanbul: Say Yayınları.
- Hegel, G. W. F. (1986). *Tinin Görüngübilimi*. (Çev.: Yardımlı, A.), İstanbul: İdea Yayınları.
- Hilav, S. (1995). *Felsefe Yazıları*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Hirschfeld, R. R., ve Feild, H. S. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800. doi:10.1002/1099-1379(200011)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W
- Horowitz, I. L. (1966). On Alienation and the Social Order. *Philosophy & Phenomenological Research*, 27(2), 230-237. doi:10.2307/2105361
- 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. doi:10.1080/10705519909540118
- İlhan, F. (2019). *İstanbul'daki Kent İçi Raylı Sistem Hatlarında Yer Altında Çalışan Personelin İşyeri Yalnızlığı, Yabancılaşma ve Stres Seviyeleri Arasındaki İlişkinin Analizi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İmamoğlu, S. (2008). *Genç Yetişkinlikte Kişilerarası İlişkilerin Cinsiyet, Cinsiyet Roller ve Yalnızlık Algısı Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- İrdem, Ş. (2020). *Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Yabancılaşma Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- İşçan, Ö. F., ve Moç, T. (2018). Çalışanların Presenteizm (İşte Sözde Var Olma) Davranışlarının İşe Yabancılaşmalarına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 379-402. doi:10.20491/isarder.2018.479
- Izgar, H. (2009). Okul Yöneticilerinde Yalnızlık ve Depresyon Üzerine Bir İnceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(1), 231-253.
- Jackson, S. J. (1983). *The Alienation of the Individual from Society: A Social-Psychological Theory and Cross-Cultural Comparison*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Iowa State University, Department of Sociology and Anthropology, Ames, Iowa.
- Jung, H. S., Song, M. K., ve Yoon, H. H. (2021). The Effects of Workplace Loneliness on Work Engagement and Organizational Commitment: Moderating Roles of Leader-Member Exchange and Coworker Exchange. *Sustainability*, 13(2), 1-14. doi:10.3390/su13020948
- Jung, Y.-S., Jung, H.-S., ve Yoon, H.-H. (2022). The Effects of Workplace Loneliness on the Psychological Detachment and Emotional Exhaustion of Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5228. doi:10.3390/ijerph19095228
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinisizm Arasındaki İlişkiler*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kanten, P., ve Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(32), 16-40.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin İşyerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karaçor, S., ve Şahin, A. (2004). Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 96-117.

- Karaduman, M. (2013). *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Karakaya, A., Büyükyılmaz, O., ve Ay, F. A. (2015). İşyeri Yalnızlığının İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Kardemir A.Ş.'de Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 79-100.
- Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Necmeddin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(6), 46-57.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M. K., ve Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi. *Yönetim/İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 63(59-76).
- Kaya, S. (2016). *Algılanan Ayrımcılık ve İşe Yabancılaşma İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayaalp, E., ve Özdemir, T. Y. (2020). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 101-113.
- Keser, A., ve Karaduman, M. (2014). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.
- Kılıç, B. (2018). *İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kılıç, H., ve Sevim, S. A. (2005). Ergenlerde Yalnızlık ve Bilişsel Çarpıtmalar. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 38(2), 69-88. doi:10.1501/Egifak_0000000114
- Killeen, C. (1998). Loneliness: An Epidemic in Modern Society. *Journal of Advanced Nursing*, 28(4), 762-770. doi:10.1046/j.1365-2648.1998.00703.x
- Kiraz, S. (2011). Yabancılaşmanın Kökeni Üstüne. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*(12), 147-169.

- Kızıldağ, S. (2009). *Akademik Başarının Yordayıcısı Olarak Yalnızlık, Boyun Eğici Davranışlar, Sosyal Destek*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kızıltan, G. S. (1986). *Kişinin Silinen Yüzü Çağımızda Yabancılaşma Sorunu*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th Baskı.). New York: The Guilford Press.
- Koçak, R. (2003). *Duygusal İfade Eğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Aleksitimi ve Yalnızlık Düzeylerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kongar, E. (2010). *Toplumsal Değişme Kuramları ve Türkiye Gerçeği*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Körler, Y. (2011). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Yalnızlık Düzeyleri ve Yalnızlık ile Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri Arasındaki İlişkiler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kurtulmuş, M., ve Yiğit, B. (2016). İşe Yabancılaşmanın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871. doi:10.17860/mersinefd.282385
- Lam, L. W., ve Lau, D. C. (2012). Feeling Lonely at Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265-4282. doi:10.1080/09585192.2012.665070
- Leiderman, P. H. (1980). Pathological Loneliness: A Psychodynamic Interpretation. J. Hartog, J. R. Audy, ve Y. A. Cohen (Ed.), *The Anatomy of Loneliness* içinde (ss. 377-393). New York: International Universities Press.
- Marcuse, H. (1990). *Tek-Boyutlu İnsan*. (Çev.: Yardımlı, A.), İstanbul: İdea Yayınları.
- Marx, K. (2004). *Felsefe Yazıları*. (Çev.: Fethi, A.), İstanbul: Hil Yayınları.
- McWhirter, B. T. (1990). Loneliness: A Review of Current Literature, With Implications for Counseling and Research. *Journal of Counseling & Development*, 68(4), 417-422. doi:10.1002/j.1556-6676.1990.tb02521.x
- Mercan, N., Emine, O., Alamur, B., Serpil, G., ve Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.

- Meyers, L. S., Gamst, G., ve Guarino, A. J. (2006). *Applied Multivariate Research: Design and Interpretation*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Moç, T. (2018). *Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin ve Presenteizmin Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Mohapatra, M., Madan, P., ve Srivastava, S. (2020). Loneliness at Work: Its Consequences and Role of Moderators. *Global Business Review*, 1-18. doi:10.1177/0972150919892714
- Mottaz, C., J. (1981). Some Determinants of Work Alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the Workplace: The Neglect of Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 801-805. doi:10.1002/1099-1379(200011)21:7<801::AID-JOB999>3.0.CO;2-A
- Murphy, P. M., ve Kupshik, G. A. (1992). *Loneliness, Stress and Well-Being*. London: Routledge.
- Nartgün-Sezgin, Ş., ve Demirer, S. (2012). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 139-156.
- Nunnally, J. C., ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd Baskı.). New York: McGraw-Hill Inc.
- Ofluoğlu, G., ve Büyükyılmaz, O. (2008a). Türkiye Taşkömürü Kozlu İşletme Müessesinde Yabancılaşmanın Boyutları Üzerinde Etkili Olan Nedenlerin Araştırılması. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4), 135-178.
- Ofluoğlu, G., ve Büyükyılmaz, O. (2008b). Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(1), 113-144.
- Osmanoğlu, Ö. (2016). Hegel'den Marcuse'ye Yabancılaşma Olgusu. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(3), 65-92. doi:10.32739/uskudarsbd.2.3.23
- Overend, T. (1975). Alienation: A Conceptual Analysis. *Philosophy & Phenomenological Research*, 35(3), 301-322. doi:10.2307/2106338
- Öner Şeker, E., ve Büyükyılmaz, O. (2021). KOBİ Yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Çalışan Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1-14. doi:10.52791/aksarayiibd.930499

- Özarallı, N., ve Torun, A. (2011). Biçimsel ve Biçimsel Olmayan İletişim, Yönetici ile Kuruma Duyulan Güven ve Üstün Uzmanlık Gücü Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6(2), 101-113.
- Özatça, A. (2009). *Ergenlerde Sosyal ve Duygusal Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Aile İşlevleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özbudun, S., Markus, G., ve Demirer, T. (2008). *Yabancılaşma*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Özcelik, H., ve Barsade, S. G. (2018). No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343-2366. doi:10.5465/amj.2015.1066
- Özdemir, B. (2021). İşyerinde Yalnızlığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Rolünün İncelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(5), 1421-1439. doi:10.18506/anemon.894333
- Özkalp, E. (2014). *Sosyolojiye Giriş*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özkaya, G. (2017). *Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ile Umutsuzluk ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkürkçügil, A. Ç. (1998). Cezaevinde Yalnızlık Ve Yalnızlığın Depresyonla İlişkisi. *Kriz Dergisi*, 6(1), 21-31.
- Paula, K. (2011). Yalnızlık Hissi: Teorik Yaklaşımlar. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 11(3), 217-229.
- Peplau, L. A., ve Perlman, D. (1979). Blueprint for a Social Psychological Theory of Loneliness. M. Cook ve G. Wilson (Ed.), *Love and Attraction* içinde (ss. 101-110). England: Pergamon.
- Peplau, L. A., ve Perlman, D. (1982). Perspectives on Loneliness. L. A. Peplau ve D. Perlman (Ed.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy* içinde (ss. 1-18). New York: John Wiley & Sons.
- Perlman, D., ve Peplau, L. A. (1984). Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings. L. A. Peplau ve S. E. Goldston (Ed.), *Preventing the Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness* içinde (ss. 13-47). DDH Publication No: 84-1312: US Government Printing Office.
- Polat, M., ve Yavaş, T. (2012). Yabancılaşma, Kurumsal Değerler ve Duygu Yönetimi Denklemi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 218-224.

- Rokach, A. (2004). Loneliness Then and Now: Reflections on Social and Emotional Alienation in Everyday Life. *Current Psychology*, 23(1), 24-40. doi:10.1007/s12144-004-1006-1
- Rokach, A. (2007). The Effect of Age and Culture on the Causes of Loneliness. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 35(2), 169-186. doi:10.2224/sbp.2007.35.2.169
- Rosenthal, M., ve Yudin, P. (1997). *Felsefe Sözlüğü*. . (Çev.: Çalışlar, A.), İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Rousseau, J. J. (2019). *Emile ya da Eğitim Üzerine*. (Çev.: Avunç, Y.), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68
- Sadler, W. A. (1978). Dimensions in the Problem of Loneliness: A Phenomenological Approach in Social Psychology. *Journal of Phenomenological Psychology*, 9(1-2), 157-187. doi:10.1163/156916278X00078
- Sadler, W. A., ve Johnson, T. B. (1980). From Loneliness to Anomia. J. Hartog, J. R. Audy, ve Y. A. Cohen (Ed.), *The Anatomy Of Loneliness* içinde (ss. 34-64). New York: International Universities Press.
- Santas, G., Işık, O., ve Demir, A. (2016). The Effect of Loneliness at Work: Work Stress on Work Alienation and Work Alienation on Employees' Performance in Turkish Health Care Institution. *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30-38. doi:10.21621/sajms.2016102.03
- 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. doi:10.1111/1467-8551.00247
- Saunders, M., Lewis, P., ve Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students* (5. Baskı.). Harlow, Essex, England: Pearson Education Limited.
- Saylan, A. (1997). *Varoluşsal Bir Soru(n) Olarak Yalnızlık*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791. doi:10.2307/2088565
- Seeman, M. (1975). Alienation Studies. *Annual Review of Sociology*, 1, 91-123.
- Sekaran, U., ve Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach* (7th Ed.). Chichester: Wiley.

- Selçukoğlu, Z. (2001). *Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Sepil, Y., ve Kıyıcı, F. (2021). Kırsal Kesimde Eğitim Gören Öğrencilerin Spor ve Müzik Faaliyetlerinin Yalnızlık Tutum Düzeylerine Etkisi (Erzurum İli Örneği). *Uluslararası Egzersiz Psikolojisi Dergisi*, 3(2), 51-59. doi:10.51538/intjourexerpsyc.979562
- Sermat, V. (1980). Some Situational and Personality Correlates of Loneliness. J. Hartog, J. R. Audy, ve Y. A. Cohen (Ed.), *The Anatomy Of Loneliness* içinde (ss. 305-318). New York: International Universities Press.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Svendsen, L. (2018). *Yalnızlığın Felsefesi*. (Çev.: Erşen, M.), İstanbul: Redingot Yayınları.
- Şimşek, H., Balay, R., ve Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Şimşek, M. Ş. (1996). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Damla Matbaası.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., ve Akgemci, T. (2020). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Şirin, E. F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Şişman, M., ve Turan, S. (2004). Bazı Örgüsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri: MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th Baskı.). Boston, Mass: Pearson International Edition.
- TDK. (2022). Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (Erişim Tarihi: 16.08.2022), <https://sozluk.gov.tr/>
- Thornton, M. (1964). Alienation and Socialism. *Labour History*(7), 34-44. doi:10.2307/27507762

- Timuçin, A. (1992). Yabancılaşma Sorununa Genel Bakış. *Felsefe Dünyası*, 5, 16-23.
- Tolan, B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma*. Ankara: Ankara İktisadi Ticari Bilimler Akademisi Yayınları.
- Turan, M., ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Tutar, H. (2010). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204. doi:10.1501/SBFder_0000002149
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tülü, M. (2021). *Örgütsel Politika Algısı, İş Yaşamında Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Tümkiye, S. (2000). Akademik Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(19), 128-133.
- Uçar, S., Demir Uslu, Y., ve Yiğit, P. (2018). Hastane Veri Giriş Personellerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Social Sciences Studies Journal*, 4(8), 3020-3025.
- Uğur, A., ve Erol, Z. (2015). Örgütlerde Kritik Sorun Kaynağı Olarak İşe Yabancılaşma, Yabancılaşma ve Bürokrasi Arasındaki İlişkiye Yönelik Kavramsal Bir Yaklaşım. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*(8), 183-192.
- Uğurlu, A. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık ve Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 308-319. doi:10.38021/asbid.976884
- Usta, I. (2016). *Liderlik Davranışının Çalışanların Öznel İyi Oluşları ve İşe Yabancılaşmaya Etkisi: Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Uysaler, A. (2010). *Örgütsel Yabancılaşma'nın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi ile Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Gebze.
- Ünal, F. (2018). *Duygusal Emegin İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma ile İlişkisi; Banka Çalışanları Üzerinde Nitel Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Üstün, F., ve Çamlıca, K. (2017). Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Sessizlik Üzerindeki İlişkide İş Tatmininin Aracılık Etkisi: Nevşehir İli Kamu Çalışanları Örneği. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4(3), 93-105.
- Wax, A., Deutsch, C., Lindner, C., Lindner, S. J., ve Hopmeyer, A. (2022). Workplace Loneliness: The Benefits and Detriments of Working From Home. *Frontiers in Public Health*, 10, 1-15. doi:10.3389/fpubh.2022.903975
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The Experience of Emotional and Social Isolation*. Cambridge, MA, US: The MIT Press.
- Weisskopf, W. A. (1996). *Yabancılaşma ve İktisat*. (Çev.: Önder, A., Özselçuk, C., Koç, Ç., Eryar, D., Badur, K., Erçel, K., Madra, Y. İstanbul: Anahtar Yayınları.
- West, D. (1998). *Kıta Avrupa Felsefesine Giriş*. (Çev.: Cevizci, A.), İstanbul: Paradigma Yayınevi.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the Workplace*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Canterbury University, Department of Psychology, New Zealand.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B., ve Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Yakut, S. (2020). *Yabancılaşma, Yalnızlık ve Dindarlık (Psiko-Sosyal Bir Bakış)*. Ankara: İKSAD Yayınları.
- Yaşar, M. R. (2007). Yalnızlık. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 237-260.
- Yıldırım, B. I. (2014). *Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Alanya'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yıldız, M., ve Dilmaç, B. (2012). Öğretmen Adaylarının Sahip Oldukları Değerler ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 122-134.
- Yılmaz, E., ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yılmaz, S., ve Sarpkaya, P. (2009). Eğitim Örgütlerinin Yabancılaşma ve Yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.
- Young, J. E. (1982). Loneliness, Depression and Cognitive Therapy: Theory and Application. L. A. Peplau ve D. Perlman (Ed.), *Loneliness: A Sourcebook of*

Current Theory, Research and Therapy içinde (ss. 379-406). New York: John Wiley & Sons.

Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.

Yürek, H. (2005). *Cumhuriyet Dönemi Türk Romanında Modernizmin Yeri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: İşyeri Yalnızlığı Ölçek İfadeleri.....	57
Tablo 2: İşe Yabancılaşma Ölçek İfadeleri.....	58
Tablo 3: Katılımcıların Demografik Dağılımı	59
Tablo 4: İşyeri Yalnızlığı Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	60
Tablo 5: İşe Yabancılaşma Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	62
Tablo 6: Verinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	63
Tablo 7: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	65
Tablo 8: Yakınsak ve İraksak Geçerlilik Bulguları.....	67
Tablo 9: Cronbach Alfa Güvenilirlik Değerleri.....	68
Tablo 10: İşyeri Yalnızlığının İşe Yabancılaşmaya Etkisi	69

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Yabancılaşma Süreç Döngüsü	45
Şekil 2: Araştırma Modeli	55

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı, Bu anket "İşyeri Yalnızlığı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma" konulu tez çalışmasında verilere ulaşmak konusunda katkı sağlayacaktır. Ankette yer alan sorulara vereceğiniz cevapların tam ve eksiksiz olması, çalışma sonuçlarını doğrudan etkileyecektir. Araştırmada elde edilen bilgiler hiçbir şahıs ve kuruma verilmeyecek, sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Yoğun iş temponuza rağmen anket formumuzu yanıtlamayı kabul ederek, araştırmama yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederim.					
Çiğdem BAĞ		Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ozan Büyükyılmaz			
Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü		Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü			
Demografik Sorular					
1. Cinsiyetiniz	() Kadın	() Erkek			
2. Yaşınız				
3. Medeni Durumunuz	() Evli	() Bekar			
4. Eğitim Seviyeniz	() Lise ve altı	() Önlisans (2 Yıl)	() Lisans	() Lisansüstü	
5. Üniversitede Çalışma Sürenizyıl				
Lütfen aşağıdaki ifadelerden size en uygun seçeneği işaretleyiniz.					
	1 - Kesinlikle Katılmıyorum	2 - Katılmıyorum	3 - Kararsızım	4 - Katılıyorum	5 - Kesinlikle Katılıyorum
6. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Yoğunlukla iş arkadaşlarımın bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. İş yerindeki ilişkilerimden memnunum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aramda bir kopukluk hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. İş yerindeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. İş yerinde istediğim kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım var.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. İşimi nasıl yaptığımla ilgili çok az yetkim var.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28. İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29. Bu kurumun başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30. Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31. Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gereklidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32. Benim yaptığım iş gerçekten ne öneminin olduğunu çok merak ediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33. Sık sık benim işimin kurum için çok da önemi olmadığını hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34. Bu kurumun genel işleyişinde benim görevimin önemini görebiliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35. İşimin, iş arkadaşlarımla işleri ile nasıl uyumlu olduğunu görebiliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36. Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37. İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38. İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39. Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40. Sadece işimi yapıyor olmak bile beni memnun ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41. İşim genelde rutin ve sıkıcı, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek 2: Etik Kurul Belgesi



T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ : 15.11.2022
TOPLANTI NO : 2022/08

Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu toplanmış ve aşağıdaki kararı almıştır.

Karar 23

28/10/2022 tarihli Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ'ın Etik Kurul form ve ekleri görüşüldü.

Karabük Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ danışmanlığında yürütülen “İşyeri Yalnızlığı İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma” konulu çalışma kapsamında uygulanmak üzere ekte sunulan çalışmasının etik kurallara uygunluğu oy birliği ile kabul edilmiştir.

ÖZGEÇMİŞ

Çiğdem BAĞ, 2009 yılında Amasya Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümünden mezun oldu. 2016 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesinden mezun oldu. 2013 yılında Karabük Üniversitesine Bilgisayar İşletmeni olarak atandı ve halen Karabük Üniversitesi Personel Daire Başkanlığında idari personel olarak görev yapmaktadır.